

О. А. Коряковцева, И. Ю. Тарханова

**Дополнительное профессиональное образование –
ресурс кадрового развития университета**

В статье рассматриваются вопросы повышения профессиональной компетентности научно-педагогических кадров высшей школы. В соответствии с принципом непрерывности образования актуализируется проблема развития кадрового потенциала педагогического вуза в системе дополнительного профессионального образования. С учетом специфики деятельности научно-педагогических кадров и особенностей их образовательных потребностей рассматриваются необходимые компоненты индивидуального образовательного маршрута освоения дополнительных профессиональных программ. Определяются цели, задачи, функции и ролевые позиции специалистов системы дополнительного профессионального образования. Презентуется вновь созданная для эффективного решения задач организации непрерывного образования и кадрового развития университета структура – Институт развития кадрового потенциала Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского.

Ключевые слова: кадровый потенциал, педагогическое образование, образование взрослых.

O. A. Koryakovtseva, I. Yu. Tarkhanova

Further Professional Education – a Resource of University Personnel Development

In the article questions of mastering the professional competence of the research and educational personnel of the higher school are considered. According to the principle of education continuity the problem of development of the pedagogical higher education institution personnel capacity in the system of further professional education is staticized. Taking into account specifics of activity of the research and educational personnel and features of their educational requirements here are considered necessary components of the individual educational route of development of further professional programmes. The purposes, tasks, functions and role positions of experts of the system of further professional education are defined. The structure which is again made for the effective solution of tasks of the organization of continuous education and personnel development of the University – the Institute of development of personnel capacity of Yaroslavl state pedagogical university named after K. D. Ushinsky is presented.

Keywords: personnel potential, pedagogical education, education of adults.

Современный университет в условиях постинформационного общества, ориентированного на инновации, человеческий капитал и социальную интеграцию, представляет собой организацию, существенно влияющую на социально-экономическое развитие региона и страны в целом. Высококачественные знания, новые технологии, эффективная фундаментальная наука и квалифицированные специалисты одновременно являются и предметом производства университета, и необходимым ресурсом для их же создания [1, с. 51]. Педагогический университет существенным образом отличается от других организаций высшего образования особой значимостью роли научно-педагогических работников, которые напрямую занимаются подготовкой специалистов важнейшей для развития кадрового потенциала страны образовательной отрасли.

Профессорско-преподавательский состав образует основу образовательных ресурсов педагогического университета, поскольку непосредственно формирует Педагога, создает пространство для его профессионального становления,

передает новые знания и опыт осуществления образовательного процесса в контексте новых педагогических технологий. Потенциал этой группы определяет уровень образовательного результата выпускников, преподавательский состав ответственен за конечный продукт работы университета – качественно подготовленных, компетентных, готовых и способных к эффективной самостоятельной работе молодых специалистов. Для методической поддержки, психологического сопровождения, академического и научного роста данной категории работников Университета и создан Институт развития кадрового потенциала Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского.

Институт развития кадрового потенциала создан недавно, в 2017 г., на основе факультета дополнительного профессионального образования ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, который имеет почти сорокалетний опыт работы в системе ДПО. Институт реализует дополнительные общеразвивающие программы для детей

и взрослых и дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в том числе для студентов ЯГПУ параллельно с освоением основных образовательных программ. Предназначение нового структурного подразделения университета заключается в предоставлении современных качественных образовательных услуг различным категориям и социальным группам граждан для решения глобальной задачи «образования через всю жизнь» с учетом индивидуальных интересов каждой личности, потребностей работодателей и прогнозов развития федеральных и региональных рынков труда.

Эффективному комплексному решению поставленных перед Институтом задач способствует хорошо продуманная организационная структура, которая состоит из десяти не только активно взаимодействующих, но и взаимодополняющих подразделений: отделов реализации программ дополнительного профессионального образования; маркетинга и договорной работы; организационного и методического обеспечения; кафедры теории и методики профессионального образования; Центров образовательного консалтинга; конфликтологического консультирования и медиации; консультирования и тьюторского сопровождения; ресурсного Центра электронного обучения; дидактики высшей школы; сектора повышения квалификации научно-педагогических работников и сотрудников Университета.

На базе Института сегодня реализуется более ста дополнительных образовательных программ, обучается более трех тысяч слушателей, в том числе граждане иностранных государств. Но особой заботой Института является развитие кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава вуза.

Коллективом Института разработаны Концептуальные основы формирования единой многоконтурной сети развития кадрового потенциала Университета, отражающие идею системных преобразований в этой сфере [4, с. 131]. Создание Института развития кадрового потенциала дополнило горизонтально-сетевую многоконтурную схему организации деятельности по подготовке, переподготовке и повышению квалификации научно-педагогических работников стратегией непрерывности образования: магистратура «Образование взрослых» – курсы повышения квалификации для работников вуза – профессиональная переподготовка преподавателей, не имеющих базового педагогического образования.

Становится очевидной актуальность внутривузовской проблемы, решаемой институтом: достижение необходимого уровня и качества для реализации требований как Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и общего среднего образования, так и Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном, общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)». Для решения данной проблемы Институт выстраивает свою образовательную деятельность на основе Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Основными ориентирами формирования системы кадрового развития сегодня являются

- ориентация системы развития кадрового потенциала на результат, обеспечивающий генерацию, реализацию и коммерциализацию образовательных инноваций;

- программно-целевой подход в создании и развитии инфраструктуры дополнительного профессионального образования научно-педагогических кадров по направлениям подготовки, критически важным для развития Университета;

- планирование развития и ротации научно-педагогических кадров с учетом текущих и перспективных потребностей Университета;

- создание новых инструментов кадрового развития вуза и концентрация в них интеллектуальных, психологических и методических ресурсов и инновационных потенциалов для организации опережающей подготовки педагогических кадров с учетом потребностей образовательной и социальной отраслей региона;

- поддержание пространственной диффузии в системе кадрового развития Университета посредством обеспечения условий для академической мобильности преподавателей.

Важной задачей на начальном этапе работы нового структурного подразделения представляется развитие инфраструктуры системы ДПО. Решению данной задачи, на наш взгляд, будет способствовать расширенная структура подразделения, нацеленная на развитие целого ряда условий кадрового совершенствования:

- создание эффективной информационной ресурсной среды;

- развитие интерактивной системы взаимодействия с образовательными организациями региона;

- проведение диагностики образовательных возможностей и потребностей слушателей;
- сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов;
- распространение медиативных практик;
- полномасштабное внедрение современных образовательных технологий;
- организация мониторинга и прогнозирование развития кадрового потенциала.

В основу организации образовательного процесса положена идея индивидуализации: помимо выбора каждым слушателем модулей предлагаемых программ, мы предоставляем обучающемуся выбор образовательной траектории, соответствующей его возможностям и потребностям. При разработке индивидуального маршрута освоения дополнительной профессиональной программы предусматриваются

- индивидуальная образовательная программа, состоящая из инвариантной и вариативной частей;
- критерии оценки уровня и качества подготовки по каждому виду деятельности слушателя;
- индивидуальные сроки обучения;
- условия организации индивидуальной формы освоения дополнительной профессиональной программы;
- объем времени на освоение каждого учебного модуля, входящего в образовательную программу, и в целом на всю программу;
- формы освоения содержания дополнительной профессиональной программы;
- виды учебной деятельности;
- тематика консультаций;
- входная и итоговая диагностика уровня профессиональной компетентности;
- формы промежуточной и итоговой аттестации;
- виды учета результатов освоения содержания дополнительной профессиональной программы [2, с. 101].

Такой подход обеспечивает повышение мотивации слушателей, их стремление к профессиональному и личностному росту, а значит – повышает кадровый потенциал вуза в целом.

Отдельно следует сказать о реализуемой Институтом магистерской программе «Образование взрослых», относящейся к направлению 44.04.01 – Педагогическое образование, содержание которой включает три блока дисциплин:

1. Дисциплины, которые обеспечивают общее повышение методологической

и экспериментальной культуры, экологической чистоты профессиональной деятельности: «Философия образования и науки», «Методология и методы организации научного исследования», «Современные проблемы науки и образования», «Инновационные процессы в образовании», «Информационные технологии в образовании взрослых», «Деловой иностранный язык».

2. Дисциплины, обеспечивающие базис профессиональной квалификации применительно к образованию взрослых: «Государственная политика в области образования взрослых», «Андрогогика как научная основа образования взрослых», «История образования взрослых в России и за рубежом», «Управление процессом образования взрослых» и др.

3. Дисциплины, формирующие прикладные навыки решения предметных задач: «Современные технологии образования взрослых», «Клиентоориентированный подход в образовании взрослых», «Социализация взрослых средствами образования», «Технологии урегулирования конфликтов в образовательной среде» и др.

При обучении и магистров, и коллег вузов применяются образовательные технологии, направленные на повышение собственной активности обучающихся и их мотивации к учебной, социальной и профессиональной деятельности [3, с. 187]. Такие технологии позволяют не только решать задачи перехода от пассивного усвоения знаний к их активному применению в модельных или реальных ситуациях деятельности, но и восполнить пробелы опыта участия в активных и интерактивных образовательных практиках. Преподаватель, сформировавшийся в традиционной системе обучения, невольно транслирует присущие данной системе формы, методы и приемы обучения своим ученикам, поскольку подсознательно использует в своей профессиональной деятельности те подходы, с помощью которых обучали его. Поэтому преподаватель, сформировавшийся в традиционной системе обучения, невольно транслирует присущие данной системе формы, методы и приемы обучения теперь уже своим ученикам.

Преимуществом интерактивного обучения является отсутствие замкнутости образовательного пространства, поскольку обучение в аудитории может сочетаться с формами заочного или очного дистанционного контакта «преподаватель – обучающийся» и «обучающийся – обучающийся». Интеракции равно применимы для проведения критического обучения, нацеленного на раскрытие или объяснение фактов, или научного – сугу-

бо теоретического исследования любого вопроса и по любой дисциплине.

Несмотря на различие форм реализации интерактивных стратегий обучения, в своей работе мы придерживаемся определенного алгоритма организации занятий:

1. *Вводная часть*, как правило, апеллирует к профессиональному опыту слушателей, актуализирует затруднения, возникающие у них в ходе организации учебных занятий.

2. *Основная часть* предполагает выяснение позиций участников, сегментацию аудитории и формирование целевых групп по общности позиций с последующей организацией коммуникации между сегментами. Задача куратора взаимодействия (модератора) состоит в организации интерактивного позиционирования (смыслообразование и создание участниками нового набора позиций).

3. *Рефлексия и обратная связь*. Наибольшую эффективность в реализации данного алгоритма показали такие интерактивные стратегии обучения, как развитие критического мышления, коллаборативное обучение (от collaborative – общий, объединенный, совместный), контекстное обучение (контекст – система внутренних и внешних факторов деятельности человека в конкретной ситуации), фасилитация.

Наше стойкое убеждение заключается в том, что интерактивные образовательные технологии могут использоваться в процессе изучения любых дисциплин и практически всеми преподавателями. Для этого нужно лишь желание и выбор эффективных технологий, техник и приемов, соответствующих не только педагогическим целям, но и целям обучающихся, а также – личным предпочтениям педагога, желающего развивать свой профессиональный потенциал.

Подводя итог, отметим, что управление современным университетом – это прежде всего процесс принятия решений и их реализации для осуществления стратегических и тактических целей. В свою очередь, управление кадровым потенциалом университета с учетом вышеизложенного представляет собой сложную, но очень перспективную для осуществления качественной подготовки молодых педагогов задачу, за решение которой коллектив Института развития кадрового потенциала взялся с неподдельным энтузиазмом и оптимистическим настроением. Наш Институт продолжает многолетнюю традицию факультета дополнительного профессионального образования – быть в авангарде инновационных

процессов и создавать возможности для профессионального роста как сотрудников и студентов Университета, так и внешних клиентов.

Библиографический список

1. Змеев, С. И. Компетентностная основа профессиональной подготовки и повышения квалификации преподавателей высшей школы 21 века [Текст] / С. И. Змеев // Вестник Московского государственного лингвистического университета. – 2012. – № 16 (649). – С. 51–62.
2. Коряковцева, О. А. Тьюторское сопровождение взрослых обучающихся: возможности и перспективы [Текст] / О. А. Коряковцева, И. Ю. Тарханова, Т. Г. Доссэ // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 5. – С. 100–103.
3. Куликов, А. Ю. Традиционные и инновационные формы обучения в системе дополнительного профессионального образования [Текст] / А. Ю. Куликов // Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации: материалы пятой всероссийской научно-практической интернет-конференции (с международным участием) / под науч. ред. М. В. Новикова. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2013. – С. 185–191.
4. Тарханова, И. Ю. Концепция социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования [Текст] / И. Ю. Тарханова, Т. В. Бугайчук, О. А. Коряковцева, А. Ю. Куликов // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – № 1. – С. 131–135.

Bibliograficheski spisok

1. Zmeev, S. I. Kompetentnostnaja osnova professional'noj podgotovki i povysheniya kvalifikacii prepodavatelej vysshej shkoly 21 veka [Tekst] / S. I. Zmeev // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. – 2012. – № 16 (649). – S. 51–62.
2. Korjakovceva, O. A. T'jutorskoe soprovozhdenie vzroslyh obuchajushhihsja: vozmozhnosti i perspektivy [Tekst] / O. A. Korjakovceva, I. Ju. Tarhanova, T. G. Dossje // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2015. – № 5. – S. 100–103.
3. Kulikov, A. Ju. Tradicionnye i innovacionnye formy obuchenija v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija [Tekst] / A. Ju. Kulikov // Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v uslovijah modernizacii: materialy pjatoj vserossijskoj nauchno-prakticheskoj internet-konferencii (s mezhdunarodnym uchastiem) / pod nach. red. M. V. Novikova. – Jaroslavl': Izd-vo JaGPU im. K. D. Ushinskogo, 2013. – S. 185–191.
4. Tarhanova, I. Ju. Konceptcija socializacii vzroslyh sredstvami dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija [Tekst] / I. Ju. Tarhanova, T. V. Bugajchuk, O. A. Korjakovceva, A. Ju. Kulikov // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2016. – № 1. – S. 131–135.