

УДК 316.3.4(30)

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ  
ИНСТИТУТА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КАК ОСНОВНОГО РЕСУРСА СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ**

© 2017 г. *К. В. Воденко\**, *Э. Ю. Черкесова\*\**

*\*Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ),  
г. Новочеркасск*

*\*\*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)  
Донского государственного технического университета, г. Шахты*

*Статья посвящена изучению теоретико-методологических аспектов исследования института образования как главного капитала человека и ведущего ресурса современной экономики знаний. Делается вывод о необходимости использования понятия «непрерывное профессиональное образование», которое подчеркивает функциональную специфику получаемых знаний, предполагается обеспечение непрерывного обновления профессиональных знаний и навыков, делается акцент на постоянстве процесса обучения в профессиональной сфере. Показано, что исследование специфики развития системы непрерывного профессионального образования требует соответствующей методологии, в качестве которой обозначены, как взаимодополнительные, институциональный и системный подходы.*

*Ключевые слова: образование; институты; системный подход; институциональные проблемы; методология.*

*The article is devoted to the study of theoretical and methodological aspects of the research institute of education as the main capital and human resource master modern knowledge economy. The conclusion about the need to use the concept of «continuing professional education», which emphasizes the functional specificity of acquired knowledge, is supposed to ensure continuous updating of professional knowledge and skills, it focuses on the permanence of the learning process in the professional sphere. It is shown that the study of the specificity of continuing professional education system development requires an appropriate methodology as that designated as mutually supplementary institutional and systemic approaches.*

*Key words: education; institutions; systems approach; institutional problems; methodology.*

В современных условиях в российской экономике предъявляют новые требования к специалистам, занятым в различных профессиональных сферах, а, следовательно, и к самой системе профессиональной подготовки этих специалистов. Образование становится главным капиталом человека и ведущим ресурсом экономики [1, 2, 3, 4, 12]. Можно говорить о формировании нового типа образования — постиндустриального,

ориентированного на развитие социально-профессиональных способностей личности, а его смыслообразующим фактором является социально-профессиональное развитие субъекта общественно полезной деятельности. Данный тип образования предусматривает ряд моделей профессиональной подготовки, которые были рассмотрены нами на основе исследования литературы [5] и систематизированы в таблице 1.

Формирование нового типа образования создает для человека и общества в целом новые реалии, когда успешно адаптироваться к новым условиям возможно только при непрерывном профессиональном обновлении, что должна обеспечивать система образования. В связи с этим актуализируются такие понятия, как профессиональное образование и непрерывное образование. Согласно закону «Об образовании в Российской Федерации», профессиональное образование — это вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенций определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определен-

ной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности [6].

Непрерывное образование определяется как способ социализации, интеграции индивидов в профессиональное сообщество и общество в целом, а затем и как способ успешной адаптации к изменяющейся социальной реальности. Непрерывное образование делает акцент на процессе совершенствования компетентности, изменения «жизненных сценариев», поведенческих стереотипов, способствующий дальнейшему росту профессиональных и общекультурных компетенций, развитию человека, а не просто получение дополнительного образования (повышение квалификации, переподготовка, второе высшее образование) [11]. Современная система непрерывного профессиональ-

Таблица 1

**Модели социально-профессиональной деятельности<sup>1</sup>**

Модель	Специфика	Основной компонент	Целевые ориентации
Модель профессиональной адаптации	Характеризуется выполнением деятельности в соответствии с предписанными правилами и нормами	Преобладает тенденция адаптации к профессиональной деятельности и самоопределения в ней	Профессиональная квалификация (знания, умения, навыки)
Модель самостоятельной организации	Характеризуется подготовкой специалистов, способных самостоятельно организовать свою деятельность и принимать решения, нести за них ответственность	Главным компонентом выступает процесс самоорганизации личности	Профессиональная компетентность (общекультурная и профессиональная)
Модель профессионального саморазвития	Характеризуется самореализацией личности в профессии, сочетанием автономности с командной работой	Центральным компонентом должна выступать готовность к инновациям	Профессиональная культура (свойства и способности, обуславливающие продуктивность выполнения познавательной, социальной и профессиональной деятельности, высокий уровень профессиональной мобильности)

<sup>1</sup> Разработано авторами в процессе исследования.

ного образования в России представлена схемой на рисунке 1.

Наиболее уместным, на наш взгляд, представляется использование в социально-экономическом дискурсе понятия «непрерывное профессиональное образование», которое подчеркивает функциональную специфику получаемых знаний, предполагается обеспечение непрерывного обновления профессиональных знаний и навыков, делается акцент на постоянстве процесса обучения в профессиональной сфере. В логике непрерывного профессионального образования лежит получение и второго, и третьего, и так далее высших образований, а также прохождение одновременно с этим различных курсов повышения квалификации и переподготовки. В принципе, здесь возникает возможность многоразовых смен профессиональных и образовательных траекторий, а также дополнения компетенций и квалификаций для усовершенствования основной профессиональной деятельности, что и отражает специфику рыночных отношений, к которым современный человек вынужден адаптироваться [7, 14]. Системообразующие признаки непрерывно-

го профессионального образования систематизированы нами в схеме на рисунке 2.

Непрерывное профессиональное образование основывается на концепции профессионального становления личности и осуществляется за счет формирования мотивов и необходимых компетенций для обучения в течение всей жизни. Его смысл и назначение — обеспечение полноценного профессионального становления, создание условий для постоянного обновления, развития и самоактуализации каждого человека на протяжении всей его профессиональной жизни. Отсюда цель непрерывного профессионального образования по отношению к личности — удовлетворение потребности личности в развитии, саморазвитии, самоактуализации и реализации себя в профессиональной жизни. А вот по отношению к обществу целью непрерывного профессионального образования является создание кадровых ресурсов и их модернизация [7, 13]. Схема непрерывного профессионального образования представлена на рисунке 3.

Исследование специфики развития системы непрерывного профессионального об-



Рис. 1. Уровни непрерывного образования<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Разработано авторами в процессе исследования.

разования требует соответствующей методологии. Образование может быть исследовано в контексте институционального и системного подходов (таблица 2).

Обобщение описанных подходов к изучению образования позволяет сделать вывод об их взаимодополнительности и понимании образования как, во-первых, организованной системы, в которой реализуется процесс формирования личности с целью воспроизводства, обновления и улучшения социальных отношений и общества в целом, и, во-вторых, в качестве социального института, понимаемого как совокупность исторически сложившихся и закреплённых, устойчивых и самово-

зобновляющихся видов социальных взаимодействий, призванных удовлетворять потребности общества в передаче знаний от одних поколений к другим, представленная как система, которая включает в себя совокупность лиц и учреждений, социальных функций и ролей, управление и социальный контроль.

Институциональный подход наиболее предпочтителен, так как он позволяет выявлять объективные характеристики функционирования системы образования, субъективные мнения, оценки, позиции, ценностные ориентации, установки, интересы различных социальных общностей, взаимодействующих друг с другом. Он даёт возможность увидеть противоре-

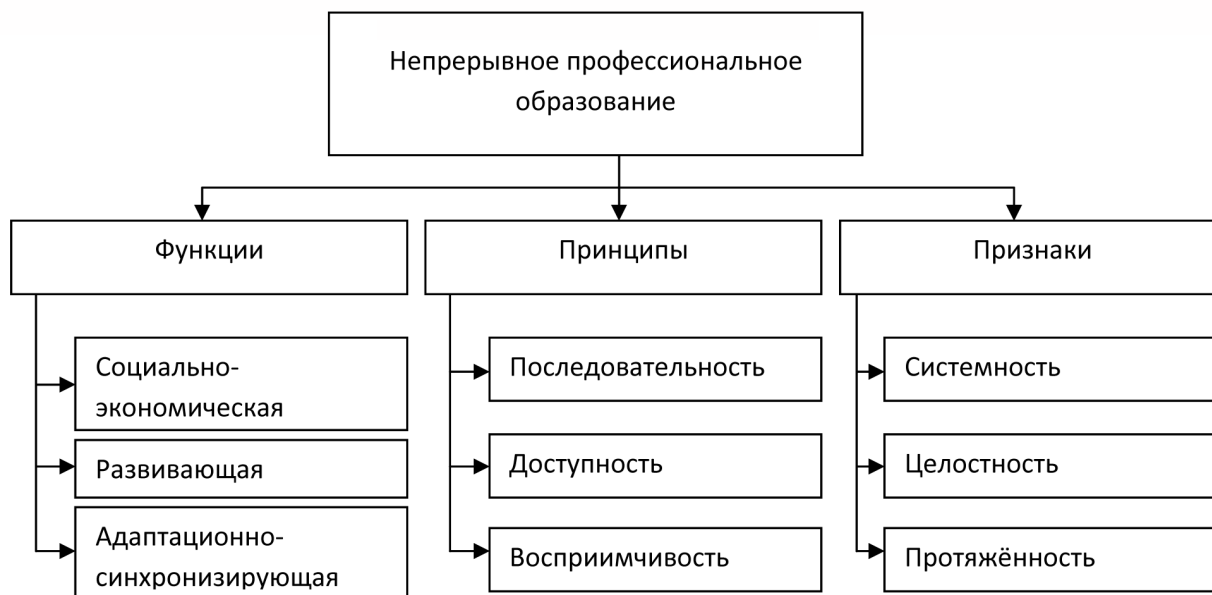


Рис. 2. Система непрерывного профессионального образования<sup>1</sup>

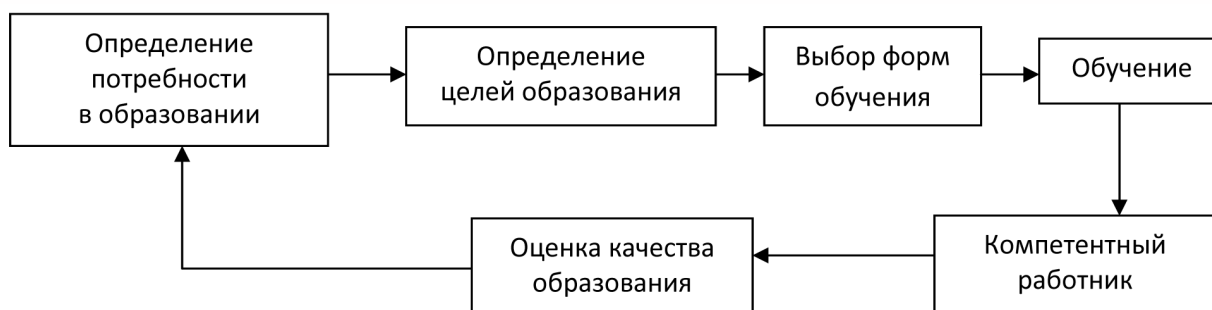


Рис. 3. Схема процесса непрерывного профессионального образования<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Разработано авторами в процессе исследования.

<sup>2</sup> Разработано авторами в процессе исследования.

чия между элементами системы образования на основе изучения отношения к ним со стороны различных категорий населения.

Итак, к исследованию специфики института образования вполне уместным представляется применять институциональную методологию. По мнению российского исследователя Ф.Э. Шереги, институт образования является базисным социальным институтом, определяющим уровень научно-технического, экономического и культурного прогресса общества [8, с. 7]. В рамках институционального подхода под образованием понимают

устойчивую форму организации общественной жизни и совместной деятельности людей, включающую в себя совокупность лиц и учреждений, наделенных властью и материальными средствами для реализации социальных функций и ролей, управления и социального контроля, в процессе которых осуществляются обучение, воспитание, развитие и социализация личности с последующим овладением ею профессией, специальностью, квалификацией [9, 10].

Важной характеристикой образования как социального института является выпол-

Таблица 2

### Институциональный и системный подход к исследованию образования

Вопросы для сравнения	Институциональный подход	Системный подход
Понятие образования	Образование есть взаимодействие социальных групп, общностей, определенным образом организованное для достижения целей и выполнения задач формирования личности и ее профессиональной социализации.	Образование как система характеризуется совокупностью следующих взаимодействующих компонентов: образовательных программ, образовательных стандартов, образовательных учреждений, органов управления образованием.
Область применения	Эффективен при рассмотрении системы образования с целью определения связей между ее элементами. Институциональное рассмотрение образования подразумевает выявление его связей с производством, наукой, культурой, другими социальными институтами, системами, подсистемами.	Системный подход чаще реализуется в ходе аналитической, исследовательской, управленческой и реформаторской деятельности в сфере образования.
Объекты изучения	Образование рассматривается как элемент системы общественных отношений, взаимодействующий с другими элементами. Институциональный подход предполагает анализ деятельности и взаимодействия социальных общностей в сфере образования.	Системный подход характеризует образование как автономное структурно-целостное единство. Системный подход характеризуется «надличностным» описанием системы, включающей субъекты образования (обучаемые и обучающие).
Основные аспекты изучения	Образование изучается как определенная устойчивая и динамичной формы общественная организация в сфере обучения, воспитания, профессиональной подготовки.	Системный подход исследует строение, структуру образования в связи с выполняемыми им теми или иными функциями.

нение им социальных функций. Социальные функции системы образования определяются как традиционными представлениями, так и отвечают конкретно-историческим условиям реализации этих функций. Они обуславливаются взаимодействием системы образования с основными сторонами общественной жизни. Социальные функции не являются неизменными, а подвержены трансформации, как и сам институт образования. Но следует уточнить, что они, обогащаясь новым содержанием, обладают относительной преемственностью при переходе от одних общественных отношений к другим. Этим объясняется специфика социального института образования, который подчиняется общественным потребностям и конкретизируется в том, что данный институт выполняет важнейшие социальные функции — обучение и воспитание. Итак, реализация функций института образования опосредована социальной структурой, а также идеологией конкретной общественной системы и его доминантных групп в экономике, политике, социальном развитии и культуре.

Институт образования выполняет в обществе определенные экономические функции. К экономическим функциям образования относят формирование институтом образования социально-профессиональной структуры общества и работников, владеющих необходимыми знаниями, умениями, навыками. Институт образования воздействует на экономику через соответствующую подготовку участников производственного процесса — как профессиональную, так и социальную. Поэтому можно говорить и о профессионально-экономической функции образования, которая связана с трудовой сферой и отражает потенциал человека в развитии общества в качестве главной производительной силы.

Иными словами, образование как социальный институт характеризуется особой системой функций, ориентированных на определенные общественные потребности. Выполнение этих функций способствует, с одной стороны, поддержанию целостности и развитию общества и, с другой стороны, воспроизводству самого института образования.

Продолжая линию институциональной методологии исследования непрерывного

профессионального образования, важно отметить, что непрерывное профессиональное образование реализуется в различных формах и на различных уровнях. Можно выделить институционализированные и неинституционализированные формы непрерывного профессионального образования. К неинституционализированным формам непрерывного профессионального образования можно отнести внеформальное образование, как непрерывный процесс, в ходе которого человек вырабатывает определенные отношения и ценности, приобретает навыки и знания под воздействием обучения, ресурсов своего окружения и своего повседневного опыта. Институционализированные формы непрерывного профессионального образования могут быть формальными (структурированная система образования, включающая специализированные программы профессиональной подготовки) и неформальными (планируемая программа профессионального образования молодых людей, направленная на повышение уровня профессиональной компетентности вне рамок формального учебного плана). Соответственно, к первым относится получение профессионального образования на уровне начального, среднего профессионального и высшего образования и связано оно с приобретением определенных квалификаций и степеней, подтвержденных соответствующим документом. Ко вторым — дополнительное профессиональное образование.

Следует также отметить, что процесс формирования функциональной системы непрерывного профессионального образования сопровождается институциональными проблемами. Все многообразие проблем становления системы непрерывного профессионального образования не является исчерпывающим, но для дальнейшего его развития необходимо принимать меры, связанные с завершением реформирования системы образования и определения конкретных способов ее функционирования, а также переоценкой отношения к системе образования общества, производственной сферы и самих обучающихся.

### Литература

1. *Воденко К. В.* Институциональные аспекты взаимодействия субъектов социаль-

но-трудовых отношений и развитие системы современного высшего образования в России // Гуманитарий Юга России. — 2016. — №2. — С. 66–77.

2. *Воденко К. В., Черных С. С.* Диверсификация роли института высшего образования в процессе воспроизводства и концентрации социального капитала // Гуманитарий Юга России. — 2015. — №4. — С. 165–172.

3. *Черкесова Э. Ю.* Человеческий капитал как основа инновационной экономики // Кадры. — №7. — 2014. — С. 62–67.

4. *Черкесова Э. Ю.* Человеческий фактор в экономике знаний (статья) // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. — 2012. — №4. — С. 124–128.

5. *Зеер Э. Ф.* Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. — 2012. — №5. — С. 56–65.

6. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273.

7. Качество профессионального образования и институциональные основы внешней экспертизы / Л. И. Щербакова и др. — Новочеркасск: НОК, 2015. — 237 с.

8. *Шереги Ф. Э.* Социология образования: прикладные исследования. — М.: Academia, 2001. — 463 с.

9. *Морозов В. В.* Сущность образования как социального института // Научные проблемы гуманитарных исследований. — 2012. — №2. — С. 293–299.

10. *Недзвецкая Е. А.* Образование как социальный институт: Специфика управления

// Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. Социология. — 2003. — №1 (4). — С. 210–217.

11. *Воденко К. В., Черкесова Э. Ю.* Институт непрерывного профессионального образования как пространство формирования профессиональных компетенций и трудовых функций будущих работников различных секторов экономики // Гуманитарий Юга России. — 2016 г. — Том 19, №3. — С. 114–128.

12. *Воденко К. В., Черкесова Э. Ю., Швачкина Л. А., Фатеева С. В., Ерошева И. Ю.* Особенности социокультурного определения современной экономической деятельности // International Journal of Economics and Financial Issues, 2016. — Volume 6, No. S1 (Theory and Practice of Organizational and Economic Problems of Territorial Development and the Effectiveness of Social and Economic Systems). — Pp. 206–210.

13. *Черкесова Э. Ю., Довлатян Г. П., Махкамова И. С.* Управление мотивацией труда муниципальных служащих (на примере опроса персонала Администрации г. Шахты Ростовской области) // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). — 2014 г. — №9. — С. 87–94.

14. *Черкесова Э. Ю., Семина Л. Ю., Доронова А. А.* Методы оценки персонала при формировании кадрового резерва. // В сборнике: Перспективы развития Восточного Донбасса. Материалы VI-й Международной и 64-й Всероссийской научно-практической конференции. Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова, Шахтинский институт (филиал) ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова. — 2015. — С. 369–376.

Поступила в редакцию

3 марта 2016 г.



**Воденко Константин Викторович** — доктор философских наук, доцент, профессор кафедры управления социальными и экономическими системами Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова. Сфера научных интересов — философия научно-инновационной деятельности, институциональная социология, экономика труда.

**Vodenko Konstantin Victorovich** — doctor of philosophical Sciences, associate Professor, Professor of Department of social and economic systems of South-Russian State Polytechnic University (NPI) named after M. I. Platov. Sphere of scientific interests — the philosophy of scientific innovation, institutional sociology, labor Economics.

346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, 132  
132 Prosveshcheniya st., 346428, Novocherkassk, Rostov reg., Russia  
Тел.: 8 (8635) 25-54-26; e-mail: vodenko-kv@rambler.ru



**Черкесова Эльвира Юрьевна** — доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Экономика и менеджмент» Института сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета в г. Шахты.

**Cherkesova Elvira Yurievna** — doctor of economic Sciences, Professor, head of chair «Economy and management» at the Institute of Entrepreneurship and Service sector (branch) of the Don State Technical University, Shakhty.

346500, Ростовская обл., г. Шахты, ул. Шевченко, 147  
147 Shevchenko st., 346500, Shakhty, Rostov reg., Russia  
Тел.: +8 (8636) 22-20-37; e-mail: cherkesova.elvira@yandex.ru