

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА  
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра экономики и менеджмента

**ЕСИНА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**«РАЗВИТИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»**

Направление подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование»  
степень (квалификация) – магистр  
Направленность (профиль) образовательной программы  
Экономика и управление непрерывного образования

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

И.о. заведующий кафедрой  
д-р экон. наук, профессор  
Владимилова О.Н.

18.12.2020 М-  
Руководитель д-р экон. наук, профессор  
Владимилова О.Н.

18.11.2020 М-  
Руководитель магистерской программы  
Канд. пед. наук, доцент Галкина Е.А.

Дата защиты

21.12.2020  
Обучающийся Есина О. Н.

Красноярск 2020

## Реферат

магистерской диссертации Есиной Ольги Николаевны  
по теме «Развитие непрерывного профессионального образования в  
современных условиях»

Постановка проблемы:

Непрерывное развитие и совершенствование общественного производства предопределяет изменение, а во многих случаях и повышение уровня профессиональных требований освоения компетенций для работников различных сфер экономики.

Для многих видов профессиональной деятельности непрерывное образование можно рассматривать не только как процесс получения определенных знаний, умений и навыков, но и как образ мышления и жизни. Особую актуальность данная проблема приобретает в условиях разработки и внедрения профессиональных стандартов для отдельных профессий

Одной из серьезных проблем, на наш взгляд, является частая смена законодательных основополагающих документов – Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОСов), что естественно влечет за собой разработку принципиально новых основных образовательных программ (ООП)

Решению выше обозначенных задач может способствовать построение грамотной системы непрерывного профессионального образования, основанной, с одной стороны на коллективных формах образовательного процесса, обеспечивающих освоение базовых компетенций, с другой стороны на индивидуализации образовательных целей и программ в соответствии с требованиями конкретных условий среды функционирования работника.

Цель исследования:

Цель диссертационного исследования заключается в совершенствовании и развитии системы непрерывного профессионального

образования на основе изучения и обобщения существующих теоретико-методических и практических подходов и с учетом использования современных форм и методов обучения

Задачи исследования:

- провести теоретико – методическое исследование проблемы непрерывного профессионального образования в условиях изменяющегося общества,
- определить основные отличительные черты и проблемы развития непрерывного образования в современных условиях;
- провести анализ организации образовательного процесса в системе непрерывного профессионального образования в университете.
- разработать проект образовательного коворкинг-пространства, как интерактивного элемента системы непрерывного профессионального образования СФУ и как динамичную составляющую процесса развития профессиональных компетенций.

Результаты исследования:

Вопросы организации процесса непрерывного профессионального образования рассматриваются как на уровне государства, так и на уровне отдельных субъектов образовательного процесса и нашли отражение в законодательных и нормативных документах, а также работах отечественных и зарубежных авторов.

Обобщение и критический анализ представленных материалов и собственные исследования позволили определить ряд узких мест, и соответствующих векторов развития системы непрерывного профессионального образования в ряде направлений :

- интегрирование и кооперация в образовательном процессе формального, неформального и информального образования;
- преобразование учебного (предметного) процесса в образовательный (компетентностный, практико-ориентированный);

- формирование адекватных кадров, обеспечивающих образовательный процесс, соответствующих запросам потребителей образовательных услуг;
- создание соответствующей материально-технической составляющей образовательного процесса, включающей инновационные коммуникативно-информационные системы, оборудование с характеристиками в контексте современных требований.

Решению поставленных проблем, на наш взгляд, может способствовать организация образовательного коворкинг-пространства.

Коворкинг, как пространство для работы и обучения, позволяет обеспечить ряд преимуществ в процессе непрерывного профессионального образования :

- осуществление индивидуальной и коллективной деятельности в едином пространстве, что способствует общению, и соответственно обмену опытом среди участников.
- продуктивное взаимодействие как его участников, так и всех заинтересованных групп и общества в целом,
- организация проектов, стартапов, встреч, переговоров и прочих деловых и обучающих коллективных мероприятий.

В работе обоснована возможность и необходимость организации образовательного коворкинг-пространства в ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» и предложен конкретный проект.

Реализация сформированного проекта позволит повысить качество непрерывного профессионального образования в университете.

## **Abstract**

master's thesis of Esina Olga Nikolaevna  
on the topic " Development of continuous professional education in modern  
conditions"

Formulation of the problem:

The continuous development and improvement of social production predetermines a change, and in many cases an increase in the level of professional requirements for the development of competencies for workers in various sectors of the economy.

For many types of professional activity, continuing education can be considered not only as a process of acquiring certain knowledge, skills and abilities, but also as a way of thinking and living. This problem is of particular relevance in the context of the development and implementation of professional standards for certain professions.

One of the serious problems, in our opinion, is the frequent change of fundamental legislative documents - Federal state educational standards, which naturally entails the development of fundamentally new basic educational programs .

The solution of the above-mentioned tasks can be facilitated by the construction of a competent system of continuous professional education, based, on the one hand, on collective forms of the educational process that ensure the development of basic competencies, on the other hand, on the individualization of educational goals and programs in accordance with the requirements of the specific conditions of the employee's functioning environment.

Purpose of the study:

The purpose of the dissertation research is to improve and develop the system of continuing professional education based on the study and generalization of existing theoretical, methodological and practical approaches and taking into account the use of modern forms and methods of teaching

Research objectives:

- to conduct a theoretical and methodological study of the problem of continuous professional education in a changing society,
- to determine the main distinctive features and problems of the development of continuous education in modern conditions;
- to analyze the organization of the educational process in the system of continuing professional education at the university.
- to develop a project of an educational coworking space as an interactive element of the SibFU continuing professional education system and as a dynamic component of the development of professional competencies.

Research results :

The issues of organizing the process of continuing professional education are considered both at the state level and at the level of individual subjects of the educational process and are reflected in legislative and regulatory documents, as well as in the works of domestic and foreign authors.

Generalization and critical analysis of the presented materials and our own research allowed us to identify a number of bottlenecks, and the corresponding vectors of development of the system of continuing professional education in a number of areas:

- integration and cooperation in the educational process of formal, non-formal and informal education;
- transformation of the educational (subject) process into educational (competence-based, practice-oriented);
- the formation of adequate personnel to ensure the educational process, corresponding to the needs of consumers of educational services;
- creation of an appropriate material and technical component of the educational process, including innovative communication and information systems, equipment with characteristics in the context of modern requirements.

The solution of these problems, in our opinion, can be facilitated by the organization of an educational coworking space.

Coworking, as a space for work and learning, provides a number of benefits in the process of continuing professional education:

- implementation of individual and collective activities in a single space, which facilitates communication, and, accordingly, the exchange of experience among the participants.

- productive interaction of both its participants and all interested groups and society as a whole,

- organization of projects, startups, meetings, negotiations and other business and educational collective events.

We justify the possibility and necessity of the organization of educational co-working space in Siberian Federal University is, and proposed a specific project.

The implementation of the formed project will improve the quality of continuing professional education at the university.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	3
1	РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	10
1.1	Особенности содержания, составные элементы системы непрерывного образования.....	10
1.2	Нормативно-правовое регулирование формирования и развития системы непрерывно образования в РФ.....	16
1.3	Развитие непрерывного профессионального образования в России и за рубежом.....	22
2	КОВОРКИНГ КАК ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ.....	33
2.1	Особенности содержания и основные формы организации коворкинг-пространства в образовательной организации.....	33
2.2	Краткая характеристика ФГАОУ ВО «СФУ» и определение места коворкинг-пространства в системе непрерывного образования университета.....	39
2.3	Проект «Развитие непрерывного профессионального образования в ВУЗе: организация образовательного коворкинг-пространства на базе СФУ.....	56
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	77
	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	79

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Сложность и многогранность процессов, протекающих во всех сферах жизнедеятельности и всех секторах экономики, предопределяет изменение требований к уровню профессиональной квалификации работников.

Малый и средний бизнес представляет собой основной, динамично развивающийся сектор экономики развитых зарубежных стран. В России период заметной активизации развития малого и среднего бизнеса сменился периодом снижения численности занятых в данном секторе экономики и уменьшением темпов развития малого и среднего бизнеса. Вместе с тем, в условиях стабилизации экономики увеличивается потребность в формировании нового поколения молодых предпринимателей, способных быстро адаптироваться к действующим условиям внешней и внутренней среды и играть более активную роль в развитии бизнеса и экономики в целом.

Непрерывное развитие и совершенствование общественного производства предопределяет изменение, а во многих случаях и повышение уровня профессиональных требований освоения компетенций для работников различных сфер экономики.

Для многих видов профессиональной деятельности непрерывное образование можно рассматривать не только как процесс получения определенных знаний, умений и навыков, но и как образ мышления и жизни. Особую актуальность данная проблема приобретает в условиях разработки и внедрения профессиональных стандартов для отдельных профессий

Одной из серьезных проблем, на наш взгляд, является частая смена законодательных основополагающих документов – Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОСов), что естественно

влечет за собой разработку принципиально новых основных образовательных программ (ООП)

Решению выше обозначенных задач может способствовать построение грамотной системы непрерывного профессионального образования, основанной, с одной стороны на коллективных формах образовательного процесса, обеспечивающих освоение базовых компетенций, с другой стороны на индивидуализации образовательных целей и программ в соответствии с требованиями конкретных условий среды функционирования работника.

Формирование системы непрерывного профессионального образования, на наш взгляд, позволит теоретически, методически и практически решить ряд конкретных задач.

Во-первых, данная система должна предусматривать не только формальные, но и неформальные и информальные формы образовательного процесса, основанные на качественном информационном обеспечении.

Во-вторых, данная система должна предусматривать не учебный, а именно образовательный процесс и не предметный, а компетентностный и профессионально-ориентированный подход к ее формированию, нацеленные не на изучение материала, чтобы знать, а на успешное освоение материала, для того, чтобы знать, уметь применять и владеть технологиями использования в профессиональной деятельности.

В-третьих, в области кадрового обеспечения современные условия требуют дополнительную подготовку преподавательского состава, определение адекватных критериев оценивания и его диагностику по ключевым параметрам. Кроме того, специфика аудитории обучающихся предопределяет более демократичный тип преподавания.

В-четвертых, немаловажным моментом в формировании системы непрерывного профессионального образования следует учитывать всестороннее внедрение инновационных коммуникаций, формирование и использование компьютерных программ и адекватным интерфейсом,

оборудование аудиторного фонда для групповых занятий, что позволит структурировать организацию образовательного процесса в контексте современных требований.

В-пятых, система непрерывного профессионального образования должна быть обеспечена качественным методическим материалом, который предусматривает не только традиционные но и инновационные (активные, интерактивные) методы обучения, что позволяет индивидуализировать результаты усвоения и практического применения полученных знаний, умений, навыков с учетом особенностей (личных характеристик) обучающихся.

Успешное решение обозначенных задач позволит повысить качество непрерывного профессионального образования с учетом современных требований. Вышеуказанное многообразие проблем показывает значимость развития непрерывного профессионального образования, как ресурса реализации предпринимательской активности населения, что и определило актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

Степень изученности проблемы. В зарубежной и отечественной научной и учебной литературе накоплен достаточно большой запас знаний по формированию и развитию системы профессионального образования.

В диссертационном исследовании использованы работы ряда российских и зарубежных учёных разных школ и направлений.

Следует отметить, что обозначенные вопросы и проблемы изучены учеными в рамках проблем того периода времени, в котором проведены данные исследования. В настоящее время существует потребность в исследовании теоретических и методических подходов к формированию системы непрерывного профессионального образования, практическим аспектам их применения в образовательном процессе в соответствие с современными требованиями формирования профессиональных компетенций и с учетом новых знаний, с учетом зарубежного опыта.

**Объект исследования:** система непрерывного профессионального образования работников сферы услуг

**Предмет исследования:** процесс непрерывного профессионального образования в сфере услуг

**Цель и задачи исследования.**

Цель диссертационного исследования заключается в совершенствовании и развитии системы непрерывного профессионального образования на основе изучения и обобщения существующих теоретико-методических и практических подходов и с учетом использования современных форм и методов обучения.

Достижение поставленной цели исследования обусловило постановку следующих основных задач

- провести теоретико – методическое исследование проблемы непрерывного профессионального образования в условиях изменяющегося общества,
- определить основные отличительные черты и проблемы развития непрерывного образования в современных условиях;
- провести анализ организации образовательного процесса в системе непрерывного профессионального образования в университете.
- разработать проект образовательного коворкинг-пространства, как интерактивного элемента системы непрерывного профессионального образования СФУ и как динамичную составляющую процесса развития профессиональных компетенций.

Теоретической основой диссертационного исследования являются фундаментальные и прикладные исследования отечественных и зарубежных авторов по проблемам в сфере образования, в том числе формирования и развития профессионального образования, материалы научных и практических конференций, а также законодательные и нормативные документы Российской Федерации и Красноярского края в области образования.

Информационную базу исследования составили официальные материалы Федеральной службы государственной статистики России и Красноярского края, информационные, аналитические и нормативные материалы Министерства науки и высшего образования РФ, а также материалы периодической печати и официальных Интернет-сайтов.

Методическая база проведения исследования в рамках магистерской диссертации базируется на следующих научно- методических подходах:

- *Системный подход*, заключающийся в том, что предусматривается применения эффективных интерактивных форм обучения в процессе профессионального образования, как целостной системы, являющейся подсистемой более крупной системы с одной стороны, и состоящей в свою очередь из взаимовлияющих друг на друга подсистем, элементов, связанных причинно- следственными связями, с другой стороны.

- *Компетентностный подход*, заключающийся в привитии и развитии работника набора ключевых компетенций, обеспечивающих его успешную профессиональную деятельность.

- *Функциональный подход*, согласно которому любая система обязана быть функциональной, вносить свой вклад по достижению целей и задач.

- *Структурный подход*, который предусматривает проведение исследования на основе определения значимости, приоритетов отдельных факторов, составляющих, единичных показателей, принципов, методов обучения в их совокупности с целью повышения рациональности распределения ресурсов образовательной организации.

- *Деятельностный подход* к построению процесса обучения, раскрывающий основные закономерности построения образовательной деятельности на основе теории деятельности, а так же предусматривающий ориентир на включение в активную самостоятельную деятельность, с использование современных интерактивных форм и методов обучения.

- *Личностно-ориентированный подход*, рассматривающий обучающегося как субъекта образовательной деятельности, способного

самостоятельно разрабатывать проекты, определять траектории формирования и развития своей экономической культуры.

Характеристика видов информации, используемой при проведении научных исследований.

Информация, представленная в текстовом виде, формирует основу исследовательской работы в рамках темы магистерской диссертации, обосновывает цели исследования, излагается в свободной авторской интерпретации. В качестве текстовой информации использованы законодательно-нормативные акты, труды отечественных и зарубежных авторов в области развитие интерактивных методов формирования экономической культуры обучающихся общеобразовательных организаций. С помощью данной информации охарактеризован процесс проведения исследований в теоретической и экспериментальной части магистерской диссертации.

Числовая информация позволило представить результаты исследования в виде количественных характеристик с построением аналитических таблиц, характеризующих тенденции развития изучаемого процесса.

С помощью графической информации были представлены количественные характеристики изучаемого процесса в виде схем, диаграмм и др.

Научными результатами магистерской диссертации могут выступать следующие положения:

- определены проблемы и ключевые параметры развития системы непрерывного профессионального образования;
- обоснована необходимость и определено место коворкинг-пространства в системе непрерывного образования ВУЗа;
- разработан проект создания образовательного коворкинг - пространства в системе непрерывного образования СФУ.

Результаты научных исследований нашли отражение в опубликованных материалах и выступлениях:

1. Есина О. Н., Казанцева Е. Е. Развитие цифровых технологий в сфере услуг Красноярского Края// Проблемы развития рынка товаров и услуг: перспективы и возможности субъектов РФ: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – СФУ, 2020 - С. 102-105

2. Есина О. Н. Ключевые аспекты развитие системы непрерывного профессионального образования //Человек, семья и общество: история перспективы развития: Материалы VIII Международного образовательного форума; Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева, 2019

3. Есина О. Н. Образовательное коворкинг-пространство как форма реализации непрерывного образования // Международные психолого-педагогические чтения памяти Л.В. Яблоковой; ответственный редактор О.В. Груздева; Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева, 2020

Структура работы. Диссертационная работа включает введение, две главы, список использованных источников, заключение. Список литературных и прочих источников включает 66 наименований. Диссертация содержит 18 аналитических и информационных таблиц, иллюстрирована 8 рисунками. Общий объем диссертационной работы 86 страниц.

# 1 РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

## 1.1. Особенности содержания, составные элементы системы непрерывного образования

Идея непрерывного образования занимает заметное место в ряду прогрессивных идей культуры XXI века. Впервые о ней заговорили еще в XX веке. В 1965 году на форуме ЮНЕСКО была озвучена первая трактовка понятия непрерывного образования: «непрерывное образование – это непрерывный процесс, начинающийся с первых лет, продолжающийся в течение всей жизни и охватывающий все формы, все типы и все уровни образования, выходя далеко за рамки так называемого формального образования» [19].

Сам же термин впервые стал употребляться в материалах ЮНЕСКО в 1968 г.

Трактовка термина «непрерывное образование» подвергалась различным изменениям, дополнениям и уточнениям, и на данный момент имеется бесчисленное количество его интерпретаций.

В соответствии с терминологией, принятой ЮНЕСКО, существует три вида образовательной деятельности [22]:

- формальное образование – завершается выдачей общепризнанного документа о завершении обучения, предполагает организацию обучения, отвечающую таким требованиям, как наличие специализированных учреждений и специально подготовленного персонала, осуществление обучающимися целенаправленной деятельности и получение систематизированных знаний, умений и навыков;

- неформальное образование – обычно не сопровождается выдачей документа, характеризуется системностью обучения и целенаправленной деятельностью обучающихся, обучения проходит самостоятельно, либо в не общепризнанных организациях;

- информальное образование – подразумевает индивидуальную познавательную деятельность, сопровождающую повседневную жизнь. Не обязательно носит целенаправленный характер.

Также существуют основные положения непрерывного образования, сформулированные институтом образования ЮНЕСКО [19]:

- образование длится в течение всей жизни каждой отдельной личности;

- приводит к систематическому приобретению, обновлению, совершенствованию и развитию знаний, умений и отношений, что в свою очередь является необходимым в следствие постоянно меняющихся условий современной жизни с конечной целью содействия самореализации каждой личности;

- зависит в своем успешном претворении от возрастающих способностей людей их мотивации участвовать в самонаправляемой обучающей деятельности;

- при этом признается значение всех имеющихся образовательных воздействий, включая формальные, неформальные и внеинституционные, то есть непосредственные воздействия окружающей жизни.

Известный российский эксперт в вопросах управления персоналом А.Я. Кибанов определяет непрерывное образование как «постоянный процесс формирования личности и овладения этим человеком знаний, умений и навыков в течение всей его жизни» [44]. Также он добавляет, что «непрерывное образование предусматривает не только повышение квалификации, но и переподготовку для изменяющихся условий и стимулирование постоянного самообразования» [43].

В некоторых современных публикациях понятие непрерывного образования раскладывается на три составляющих в соответствии с задачами самого непрерывного образования:

1. Непрерывное образование как образование на протяжении всей жизни (lifelong learning, далее – LLL). Данная концепция понятия включает в

себя: обучение длиною в жизнь (lifelong learning); образование шириною в жизнь (lifewide learning); самомотивация к образованию. Предполагается, что обучение должно быть продолжающимся, что людям необходимо постоянно возобновлять свое обучение в течение всей жизни, и не только посредством неформальных (informal) методов, что делает каждый индивид в любом случае (ежедневное обучение), но и путем неоднократного получения формального (formal) образования, обновления знаний, умений и навыков, присущих уже имеющемуся у человека уровню образования. Формальное (официальное) образование связано с получением определенных квалификаций и степеней. Неформальное образование не связано с получением формальных квалификаций, хотя и может быть сопряжено с получением какого-либо документа. Обучение в течение всей жизни предполагает охват обучением различных сторон жизнедеятельности человека, совершенствование не только его профессиональных навыков, но и других не менее важных, обусловленных необходимостью или просто интересных для него видов деятельности. Самомотивация к обучению предполагает, что человек сознательно стремится повысить уровень своих знаний, что, несомненно, окажет влияние как на его общее интеллектуальное развитие, так и на возможность занять конкурентоспособную позицию на рынке труда [21].

2. Непрерывное образование как образование взрослых. Понимание непрерывного образования как образования взрослых делает акцент на специфике контингента обучающихся, особенностях его запросов и технологий обучения, разнящихся с потребностями молодого поколения. Главное отличие непрерывного образования взрослого населения связано с тем, что взрослые, как правило, имеют уже как опыт образовательной деятельности, так и навыки практической работы. Их запросы более конкретны и прагматичны, когда речь идет о программах профессионального образования. Кроме того, в отличие от образования детей и молодежи, образование взрослых имеет особые требования к организации обучения.

Очень часто оно имеет жесткие временные рамки, поскольку либо протекает одновременно с трудовой деятельностью, либо отрыв от неё предельно сжат по срокам. Вместе с тем, образование взрослых обычно имеет более выраженную мотивацию по сравнению с образованием молодежи [54].

3. Непрерывное образование как непрерывное профессиональное образование. Термин «непрерывное профессиональное образование» подчеркивает функциональную специфику получаемых знаний. Это образование, которое обеспечивает непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков. Во многом такая интерпретация непрерывного образования совпадает с дополнительным профессиональным образованием (ДПО), поскольку также включает в себя и регулярное повышение квалификации, и профессиональную переподготовку. В зарубежной терминологии – Continuing vocational education and training (продолженные профессиональные образование и подготовка).

В последнее время концепция непрерывного образования становится основной для кадровой политики многих организаций. Среди приоритетов в развитии персонала специалисты выделяют [41]:

1. повышение гибкости системы управления человеческими ресурсами и возможность больше ориентироваться на стратегические результаты деятельности фирмы;
2. достижение конкурентных преимуществ путем целостного и постоянного обучения и накопления человеческого капитала;
3. смещение акцента от индивидуального обучения к «обучающим организациям»;
4. отстранение от стандартных программ обучения и направленность на более гибкие, проблемно- ориентированные программы развития;
5. накопление социального капитала организации посредством развития командных форм работы и внедрения партисипативной (культура «участия», команды) организационной культуры.

В настоящее время профессиональное образование и непрерывное

образование выстраиваются в определённую систему. Эффективно развивать непрерывное образование можно только в сотрудничестве сторон, заинтересованных в его развитии: государства, бизнеса, учебных заведений, общества, индивидуумов.

Специфика непрерывного образования состоит в том, что оно должно оплачиваться либо организациями, заинтересованными в повышении квалификации своих работников, либо самими людьми, участвующими в программах непрерывного образования.

Сочетание понятий «образование» и понятие «непрерывность», по мнению отечественных исследователей, образует новый уровень семантической сложности, раскрывая новый аспект системы научного знания. «Непрерывность образования, - пишет Э. Д. Днепров, - это и линейное, последовательное восхождение по ступеням образования, каждая из которых решает свой относительно самостоятельный комплекс задач. Это – и освоение образовательных ступеней с разрывом во времени. Это – и возможность не только продолжения, но и смены типа образования, которая позволяет человеку переключаться из одной сферы деятельности в другую, т. е. возможность образовательного маневра личности на разных жизненных этапах, исходя из ее потребностей и интересов» [55].

В этом определении сделан упор на непрерывность образования как системообразующий признак, обобщивший в себе интересы личности и общества, соотнесенный с этапами активной, профессиональной и трудовой жизни человека. Такое понимание данного термина свидетельствует о формировании новой парадигмы образования, в которой философские и педагогические аспекты образовательного процесса рассматриваются в контексте жизненных установок личности и реалий современной рыночной экономики [16].

Несмотря на многообразие понятий, в глобальном масштабе непрерывное образование определяется, прежде всего, потребностями личности. Именно человек как решающий элемент данной системы (его

мотивация и ориентация на повышение своего профессионального и личностного уровня образования) позволяет данной системе активно развиваться; то есть центром, а точнее сказать, ядром данной системы является человек, личность.

Обобщение и критический анализ источников, включая труды отечественных и зарубежных авторов по вопросам непрерывного профессионального образования позволили нам определить основные формы его проявления, обобщенные на рисунке 1

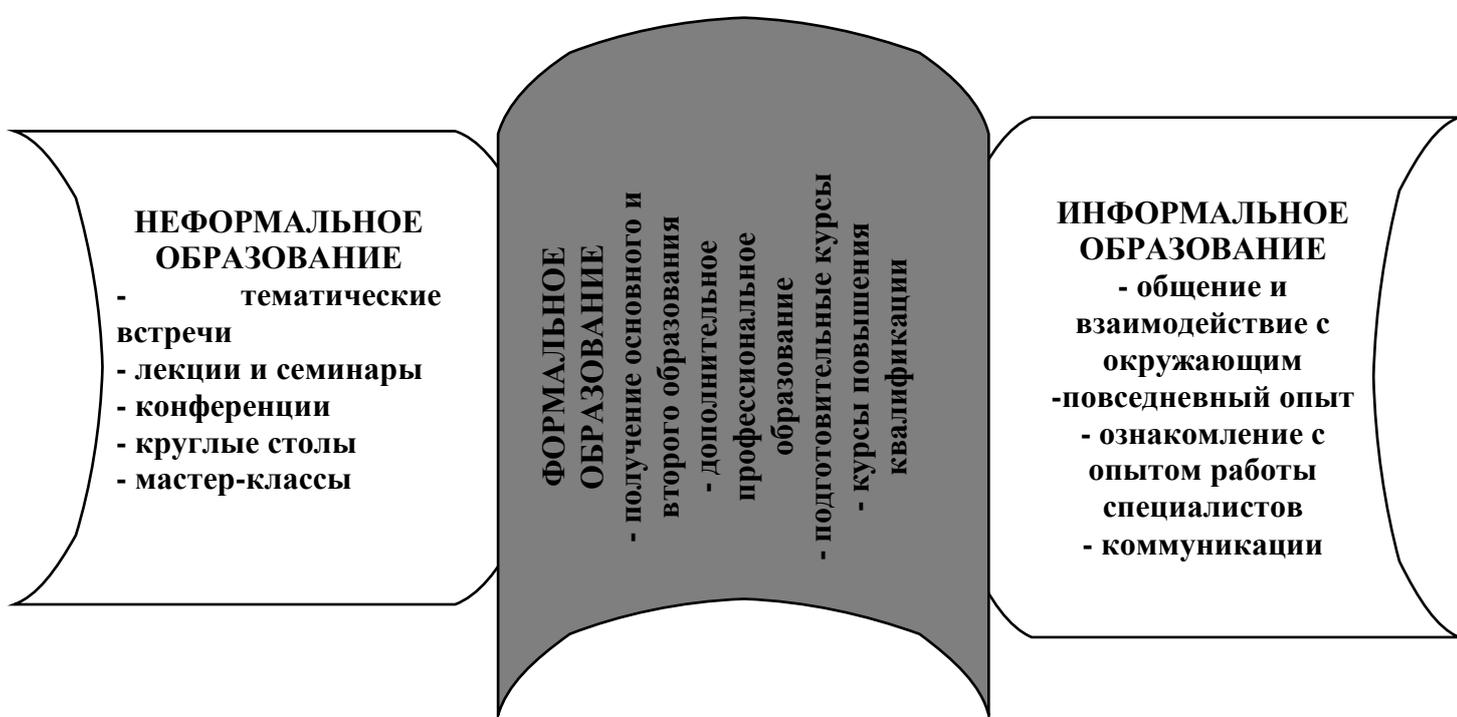


Рисунок 1 - Структура форм реализации непрерывного образования

Таким образом, основной целью непрерывного профессионального образования можно назвать перманентное (через всю жизнь) всестороннее развитие профессионально-образовательного потенциала личности, а мотивацией к поддержанию этого процесса – потребность личности в повышении уровня ее социумной оценки, признания со стороны коллег, общества, увеличении собственной значимости на основе возрастания степени своих возможностей, самореализации в различных видах и формах

## **1.2 Нормативно-правовое регулирование формирования и развития системы непрерывно образования в РФ**

В международной юридической практике понятие «непрерывное образование» известно довольно хорошо. Так, понятие непрерывного образования как принципа упоминается в следующих документах:

- Конвенция Организации объединенных наций (ООН) «О техническом и профессиональном образовании» [1];

- Конвенция «О признании учебных курсов, дипломов о высшем образовании и ученых степеней в государствах региона Европы» [2];

- Конвенция «О признании учебных курсов, дипломов о высшем образовании и ученых степеней в арабских и европейских государствах бассейна Средиземного моря» [3];

- Резолюция XXX Международной организации труда «О занятости молодежи» [4];

- проект концепции модельного Образовательного кодекса для государств-участников СНГ [5].

Во всех этих документах непрерывное образование выступает как принцип, который необходимо учитывать при построении национальных систем образования.

В России вопрос о непрерывности образования на уровне правового регулирования решается достаточно сложно.

Формулировка «непрерывное образование» присутствует в различных концепциях и целевых программах, утверждённых нормативными актами, в федеральных законах и подзаконных актах, типовых положениях и других документах, но во всех документах оно различно, а нормативное определение непрерывного образования появилось только в сентябре 2005 г. [21].

В основном, данный термин используется для обозначения принципа

государственной политики, системы безостановочного повышения уровня образования, мероприятий в рамках системы образования.

В нормативно-правовых документах система непрерывного образования обычно представляется в виде иерархической структуры ступеней образования и учреждений, реализующих программы разного уровня (рис. 2).



Рисунок 2 – Система непрерывного образования по действующему российскому законодательству

Рассмотрим основные нормативные акты, в которых присутствует понятие «непрерывное образование» и смежные с ним.

Первое упоминание понятия «непрерывное образование» относится к 1987 году, когда было принято совместное Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по коренному улучшению качества подготовки и использования специалистов с высшим образованием в

народном хозяйстве», в котором было сформулировано требование «обеспечить непрерывное, на протяжении всего периода обучения, экономическое образование, а также правовую и экологическую подготовку студентов» [13].

В Постановлении тех же государственных органов «О мерах по улучшению подготовки и использования научно-педагогических и научных кадров» была поставлена задача «осуществить перестройку подготовки научно-педагогических и научных кадров, рассматривая ее как неотъемлемую часть единой системы непрерывного образования в стране» [14].

Таким образом, советская подготовка научных и научно-педагогических кадров должна была войти в систему непрерывного образования, а докторантура должна была стать воплощением «высшей ступени в единой системе непрерывного образования в стране» [14].

Среди ступеней непрерывного образования документ называет повышение квалификации, обучение в аспирантуре, прохождение докторантуры.

В 1989 г. была даже принята Концепция непрерывного образования, просуществовавшая совсем недолго [12].

Далее нормативное понятие непрерывного образования встречается в 1992 г. Однако воспринимается оно в рамках процесса обучения. В принятом Законе Российской Федерации «Об образовании» появилась норма о «непрерывном повышении квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием образовательных стандартов» [11].

Если следовать логике принятых ЦК КПСС и Советом Министров СССР актов, повышение квалификации является одной из ступеней непрерывного образования.

В Положении «О Министерстве образования Российской Федерации»

[15], принятом в том же году, на Министерство была возложена разработка проблем создания системы непрерывного образования в России. Очевидно, с этого момента необходимо отслеживать становление этой системы в России.

В Постановлении Правительства Российской Федерации № 770 «О совершенствовании системы профессиональной подготовки медицинских и фармацевтических кадров» [16] Министерству здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации поручалось «разработать систему непрерывного медицинского и фармацевтического образования на базе действующих образовательных и научно-исследовательских учреждений». Однако этот пункт был исключен из постановления в 1999 году, и на сегодняшний день развитие системы непрерывного образования медицинских работников представляет собой отдельное направление законотворческой деятельности, результатом которой стало принятие целой серии нормативно-правовых актов, регламентирующих становление и развитие системы НМО (непрерывного медицинского образования).

Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» установил такой принцип государственной политики в сфере высшего и послевузовского профессионального образования, как «непрерывность и преемственность процесса образования» [7]. С этого момента следует отсчитывать существование непрерывности образовательного процесса в качестве принципа.

В этом же законе появляются конкретные нормы. Статья 6 содержит положение: «Основные образовательные программы высшего профессионального образования могут быть реализованы непрерывно и по ступеням: бакалавр, специалист и магистр» [7]. Здесь непрерывность показана как непосредственный процесс в обучении, отсутствие перерывов в получении высшего профессионального образования между ступенями.

Параллельно стала развиваться система непрерывного образования специалистов, занятых на производстве, о чем свидетельствует Федеральная

целевая программа «О содействии занятости населения Российской Федерации в 1996-1997 годах», где среди ключевых интегрированных направлений действий Правительства появляется «развитие системы непрерывного образования как наиболее прогрессивного средства поддержки качества рабочей силы» [17]. Другими словами, непрерывное образование вышло за рамки собственно образования в смежную область – труда и занятости. После документов времён СССР это первые нормативные акты, постулировавшие идею необходимости непрерывного образования в указанной сфере.

Следующий всплеск законодательной и подзаконной активности приходится на 1999 г., когда принимаются отраслевые законы, направленные на внедрение непрерывного образования. Именно в этом году принимаются изменения в Федеральный закон «О прокуратуре», которые предусматривают: «В целях обеспечения высокого уровня профессиональной подготовки работников действует система непрерывного обучения и повышения квалификации работников, включающая индивидуальную и групповую учебу по специальным планам, стажировку в вышестоящих органах прокуратуры, научных и образовательных учреждениях прокуратуры, обучение в региональных учебных центрах и институтах повышения квалификации» [8], причем повышение квалификации является служебной обязанностью прокурорских работников.

Тогда же принимается Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», который называет в качестве одного из принципов государственной политики в области физической культуры и спорта «непрерывность и преемственность физического воспитания различных возрастных групп граждан» [9]. Отсюда видно, что идея непрерывности образования перешла с одной из составляющих образования – обучения – и на другие элементы образования, например, на воспитательный процесс.

На федеральном уровне других документов по этому поводу не

принималось. Сфера предпринимательства законодательными инициативами не охватывалась.

На сегодняшний день развитие системы непрерывного образования в нашей стране регламентируется, главным образом, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [10].

В данном законе многие аспекты были переосмыслены, это касается и таких базовых понятий, как «образование», «дополнительное образование», «непрерывное образование», которые составили основу понятия «дополнительное непрерывное образование». Базой для формирования нового понятия послужил термин «образование», он входит как в словосочетание «дополнительное образование», так и в понятие «непрерывное образование».

Примечателен тот факт, что самого термина «непрерывное образование» в законе «Об образовании в Российской Федерации» нет, однако при обсуждении системы образования мы обращаем внимание на пункты, подчеркивающие важность данного понятия. Например, в главе 2 (Система образования) статье 10 (Структура системы образования) в пункте 2 читаем: «Образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование)»; в пункте 7: «Система образования создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставляя возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ...» [10].

Таким образом, непрерывное образование является значимой частью всей системы образования, которая, в свою очередь, создает формальные условия для реализации непрерывного образования. Когда мы говорим о непрерывном образовании как о системе, то отмечаем, что она включает все виды образования и воспитания: дошкольное, начальное, среднее, высшее,

дополнительное. Необходимо отметить, что в законе подчеркивается, что дополнительное образование удовлетворяет потребности, в первую очередь, в интеллектуальном совершенствовании, а также обеспечивает адаптацию к жизни в обществе, профессиональную ориентацию. Так как дополнительное образование предназначено для детей и взрослых и никаких возрастных ограничений не имеет, то оно напрямую взаимосвязано с понятием непрерывного образования.

Понятие «дополнительное непрерывное образование» появилось, когда стало четко понятно, что в рамки традиционных терминов «дополнительное образование» и «непрерывное образование» данная система не укладывается.

Дополнительное непрерывное образование – коммерческая система, существующая параллельно классической системе непрерывного образования, охватывающая все периоды жизни человека, направленная на приобретение, расширение, углубление знаний, умений и навыков индивида, необходимых ему для достижения определенных целей саморазвития и самореализации. Дополнительное непрерывное образование – система включения личности в ситуации социокультурного и профессионального развития, целью которой является создание необходимых педагогических условий для саморазвития и становления необходимых качеств и компетенций, с учётом мотивов, потребностей, интересов не только личности, но и организации (когда речь идёт о повышении квалификации или переподготовке специалистов предприятий, учреждений, организаций) [27].

Таким образом, можно констатировать, что на сегодняшний день нормативно закреплено понятие «дополнительное непрерывное образование», которое предполагает профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации в процессе работы, в соответствии с теми требованиями, которые предъявляются к компетенциям специалистов. Однако требования к организации системы дополнительного непрерывного образования ни в общем, ни по отраслям экономики на законодательном уровне не устанавливаются, что, вероятно, и служит ключевым фактором разработки и реализации корпоративных систем непрерывного образования

персонала современных коммерческих предприятий.

### **1.3 Развитие непрерывного профессионального образования в России и за рубежом**

Не секрет, что большинство подходов к организации обучения персонала и технологий обучения, использующихся в настоящее время в российских компаниях, впервые появились на Западе. Для успешной реализации тех или иных методов обучения российские специалисты перенимают опыт западных коллег, адаптируя технологию под российский рынок. Западные корни имеют такие технологии, как модульное обучение, дистанционное обучение, наставничество, обучение действием, метафорическая игра, методы shadowing, secondment, buddying и др.

Существует большое множество классификаций методических подходов к непрерывному обучению персонала: по длительности, по степени вовлечённости обучающихся в процесс, по формам обучения (индивидуальное и групповое, на рабочем месте и вне рабочего места) и т.д.

Наибольшее распространение получило обучение на рабочем месте, которое проводится в рамках конкретной организации и только для её сотрудников. Такое обучение непосредственно связано с усвоением навыков, необходимых для выполнения производственных функций сотрудником [31].

Однако такого обучения может быть недостаточно, если мы говорим о развитии потенциала сотрудника, формировании принципиально новых поведенческих и профессиональных навыков.

Обучение на рабочем месте не дает возможности сотруднику абстрагироваться от рабочей ситуации и выйти за рамки формального поведения. Для достижения таких целей наиболее эффективны программы обучения вне рабочего места [49].

Обучение на рабочем месте сопряжено с выполнением рабочих обязанностей, и основными методами адаптации сотрудников на новом рабочем месте и обучения являются производственный инструктаж,

использование работников в качестве ассистентов и стажеров, наставничество [11].

Инструктаж представляет объяснение рабочих моментов и демонстрацию рабочих процессов.

Ротация осуществляется посредством самостоятельного обучения: сотрудник на определенный срок переводится на новую должность или в другую компанию с целью получения дополнительной профессиональной квалификации и расширения опыта [29].

В зарубежной практике метод ротации сотрудников называется *secondment*, что дословно переводится как стажировка, командировка. Топ-менеджеры на Западе нередко направляются в государственные учреждения для совершенствования навыков планирования и курирования крупных проектов. Это обусловлено тем, что в государственных структурах Европы и США обучение персонала имеет качественно более высокий уровень, чем частный сектор. Такая методика способна удовлетворить интересы всех участвующих субъектов. Сотрудник получает возможность личного развития и приобретает разнообразный опыт работы в проектах; работа в разных организационных средах обеспечивает высокий уровень адаптивности у сотрудника. Отдающая компания практикует кросс-функциональное взаимодействие, приобретает новые контакты, создает себе положительную репутацию в вопросе развития персонала. Принимающая организация обеспечивает себя бесплатными человеческими ресурсами для реализации проектов. Как правило, платит отдающая сотрудника организация, но платит она исключительно заработную плату в то время, как сотрудник находится в другом отделе или компании. [24]

Метод *secondment* менее затратный в сравнении с разного рода тренингами, так как в последнем случае компания вынуждена оплачивать сотруднику рабочий день и сам тренинг [38].

В России данный метод не используется, его популяризация пока ограничивается редкими обсуждениями в узких кругах.

Делегирование полномочий как метод внутрифирменного обучения

представляет собой передачу сотруднику четко очерченной области задач с полномочиями принятия решений по оговоренному кругу вопросов.

Наставничество – довольно популярный метод обучения персонала в российских компаниях. Вопрос наставничества часто обсуждается в бизнес-сообществах. Например, различны мнения российских и западных компаний в вопросе поощрения наставников. На Западе напрочь отсутствует материальное вознаграждение наставников в то время, как в России этой категории сотрудников доплачивают в 90% случаев. Это объясняется тем, что западные компании нацелены на поиск людей с врожденной способностью наставлять; такие люди получают удовольствие от самого процесса наставничества, тем самым ощущают свою значимость, авторитет в компании и не нуждаются в материальном вознаграждении [33].

Второй спорный вопрос: какая роль наставника дает больший эффект – роль наставника-руководителя или коллеги? Западные компании отдают предпочтение наставнику-коллеге. Наставничество часто приравнивают к методу коучинга. Коучинг предшествует наставничеству, и его целью является коррекция некоторых поведенческих моделей и освоение специфических навыков, необходимых для достижения профессиональных целей (улучшение коммуникативных навыков, управления эффективностью работы, организации профессиональной деятельности, формирование стратегического мышления, создания продуктивной команды) [22].

Наставничество – это трансляция профессионального опыта. Наиболее широкое применение этот метод нашел в производственных компаниях (например, Камаз-металлургия, Северсталь). В секторах недвижимости и фармацевтики этот метод широко применяется в крупных городах России – в Москве, Санкт-Петербурге и пр. Очень редко данная методика практикуется в компаниях сферы услуг, консалтинга, IT. Яркими примерами в этих отраслях являются компании IBS и McKinsey.

В сфере предпринимательства наставничество в последние годы стало приобретать широкое распространение (ООО «Евросеть-Ритейл», ООО «СМАРТ» (сеть гастрономов «Красный Яр») и др.).

Метод *buddying* – разновидность наставничества, широко используемая в Европе и США и оставшаяся без внимания в России. За работником закрепляется партнер, так называемый *buddy*. Оба партнера предоставляют обратную связь о действиях и решениях закрепленного за ним сотрудника с целью выявления слабых мест в работе. Специфика *buddying* заключается в том, что участники являются равноправными друг перед другом, и не имеет значения, кто выступает в качестве *buddy* – руководитель или коллега [36].

Практика западных компаний показала, что использование метода при условии недостаточной психологической подготовки способно привести к конфликтным ситуациям.

В Великобритании данная методика была успешно реализована на практике и продолжает использоваться в розничной сети одежды Marks&Spencer. Первый этап программы был посвящен ознакомлению сотрудников с методикой *buddying* и длился три месяца. Затем были отобраны 50 пар сотрудников, воодушевленных данной идеей, был проведен тренинг. Реализация методики *buddying* заняла один год. В отделе по работе с персоналом был определен куратор-наблюдатель, который контролировал данную систему в организации. Раз в месяц он собирал всех подопечных и проводил беседы по возникшим сложностям в процессе освоения метода *buddying*. Впоследствии этот метод был внедрен в постоянную программу развития и обучения сотрудников всей компании. Стоит отметить, что *buddying* требует много времени для реализации. Результатом становится разрушение организационной иерархии, стирание границ между должностными уровнями, что беспокоит европейских HR-специалистов [20].

Обучение по методу *shadowing* особенно популярно в Великобритании (три четверти английских компаний используют его). Дословный перевод – «бытие тенью». Выпускник вуза, желающий работать в определенной компании, или человек, который проработал в компании какое-то время и хочет поменять отдел и должность, либо молодой сотрудник, претендующий на должность менеджера среднего звена, становятся «тенью» руководителя или действующего менеджера на один-два дня, наблюдают и фиксируют все

рабочие моменты [21].

Данный метод выявляет степень мотивация человека. Как показали исследования методов обучения, проведённые в США, около половины людей, прошедших через shadowing, отказываются от своей мечты. Используя метод shadowing, компании минимизируют затраты на постоянную замену людей, которые уходят из-за того, что их ожидания не оправдались.

В России метод shadowing применяется в аудиторских компаниях [22].

Обучение действием – один из популярных методов развития категории менеджеров без отрыва от производства. Продолжительность цикла составляет, как правило, от 3 месяцев до года. Перед каждым менеджером ставится определённая задача. В подходе совмещаются регулярный анализ ситуации, целеполагание, поиск путей достижения поставленных целей, осуществления запланированных шагов. Сотрудники работают над реальными задачами. Такая методика нацелена на преодоление разрыва между тем, что говорят и что делают [45].

Внепроизводственное обучение включает лекционные методики, дистанционные методы обучения, конференции и семинары, деловые игры и т.д.

Лекция – один из древнейших способов передачи информации, преимущество которого заключается в возможности изложения большого объема информации за короткий срок. Современные лекции насыщены интерактивом: информация визуализируется посредством показа слайдов, видеороликов, предоставления пособий и т.д. [18].

Лекции неэффективны из-за отсутствия обратной связи и невозможности контролировать степень усвоения обучающимися информации. Однако сегодня лекции проводятся в рамках лекционно-семинарских циклов.

Семинары предполагают большую активность участников, чем во время прослушивания лекции: предлагаются темы для коллективного решения задачи, поиска новых идей. Во время семинаров используются

методы мозгового штурма и моделирования реальной рабочей ситуации. Мозговой штурм преследует цель генерации большого количества идей за небольшой промежуток времени с последующим анализом и выбором подходящих вариантов.

Алекс Осборн, создатель методики, говорил: «Количество идей переходит в качество. В каждой идее есть рациональное звено». Главное правило – не обсуждать, не комментировать и не критиковать репрезентируемые идеи, так как цель метода - собрать как можно больше идей, какими бы нелепыми и абсурдными они не казались [30].

Преимущество метода заключается в его простоте и эффективности даже для малоопытных участников. Это коллективный метод решения задач, основывающийся на системном эффекте при объединении усилий людей. Несовершенство метода заключается в отсутствии критериев оценки эффективности решений; также трудности возникают при идентификации авторов лучших идей.

К дистанционным методам обучения относят видеообучение. Проведение дистанционного обучения требует наличия телекоммуникационных технологий, что позволяет привлечь большое количество работников и обучать персонал на расстоянии. С помощью дистанционного обучения обучающийся сам может организовывать свои занятия, выбирая удобное для этого время. Зрительное восприятие информации у людей развито лучше, чем слуховое. Визуализированная информация и последующее обсуждение пройденного материала – более эффективный метод, чем лекции. Видеокурс нацелен на обучение без руководителя; при этом данная методика обучения не учитывает различий сотрудников в уровне образования и профессиональной подготовки, что является его недостатком. Необходима экспертная оценка уровня знаний каждой группы сотрудников при разработке дистанционного обучения [23].

Для разработки видеокурса необходимо привлечение сторонних лиц, что требует материальных затрат. В последующем дистанционные программы обучения могут использоваться по мере необходимости. Однако,

как показывают результаты исследований, в российских компаниях дистанционные формы обучения не пользуются особой популярностью.

Метод casestudy предполагает анализ и групповое обсуждение гипотетических или реальных ситуаций. Данный метод активно использовался в системе бизнес-образования еще в 20-е гг. в США в рамках школы научного управления (тейлоризм). Casestudy формирует навыки как самостоятельной работы, так и работы в команде. Изучение решений на примере успешной или неуспешной деятельности из опыта различных компаний, анализ алгоритмов решения поставленных задач, а также обмен опытом между сотрудниками позволяют сформулировать наиболее действенные решения в аналогичных ситуациях. Casestudy – притязательный метод обучения персонала и энергозатратный. Высокий уровень квалификации обучающихся и требования к преподавателю усложняют процесс организации обучения. Данный метод чаще всего применяется для обучения руководителей разного уровня [44].

Деловые игры моделируют реальную профессиональную деятельность в компании. Проведение деловых игр проходит в три этапа: разъяснение правил игры, непосредственное проведение и подведение итогов. Цель методики деловых игр - моральная подготовка и адаптация сотрудников к организационной действительности посредством демонстрации сотрудникам возможного исхода их решений и действий. Ролевая игра – наиболее популярный вид деловой игры, особенно при обучении руководителей разных уровней и кандидатов на занятие руководящих должностей [51].

Особенно эффективны ролевые игры в вопросах развития навыков межличностного общения, поскольку в процессе обучения воспроизводится рабочая обстановка с учетом межличностного взаимодействия с коллегами, руководством и подчиненными.

Метафорическая игра как еще одна разновидность деловой игры направлена на выработку новых форм деятельности, изменение установок в поведении, формировании нестандартных подходов к решению проблемных ситуаций. Основная задача – найти новый способ решения ситуации. В

качестве метафоры используется проблемная ситуация и варианты для её разрешения. Это позволяет оценить креативность подхода участников к решению задач.

Стэн Франкенталер, шеф-повар и управляющий одного из лучших и высокодоходных ресторанов Salamander в Кембридже, сравнивает корпоративные занятия с театральными представлениями. Еженедельно официанты Salamander разыгрывают ситуации, герои которых сталкиваются с непредвиденными обстоятельствами, так как простые вербальные инструкции срабатывают далеко не всегда» [53].

Особой популярностью и в России, и за рубежом пользуется модульное обучение. Под модулем понимается самостоятельная единица какой-либо системы. В случае обучения для каждого тематического модуля определены свои цели и задачи, а также навыки и умения, которыми овладевает слушатель в процессе прохождения модуля.

При модульном обучении возможно применение различных видов и форм обучения. Поэтому модульная форма обучения отличается гибкостью, а время прохождения курса зависит от объема информации, которую нужно усвоить. Учебный курс обычно включает три модуля: теоретическую и практическую части и итоговую аттестацию по результатам прохождения курса [54].

В широком смысле программы корпоративного обучения должны быть направлены на внедрение установок к видоизменению поведенческих моделей сотрудников при передаче им необходимого объема знаний. Корпоративное обучение ориентировано на формирование навыков преломления имеющихся у сотрудника способностей к программам корпоративной мотивации сотрудников.

Корпоративное обучение есть целенаправленный и постоянный процесс корреляции потребностей организации и предъявляемых требований к сотрудникам.

Для корпоративного обучения характерен процесс непрерывности в изменении комплекса знаний, навыков, мотивов, установок и верований

сотрудников, и постоянности в координации поведения работников в целом.

Корпоративным университетом (КУ) обычно называют обособленную структуру (подразделение) компании, организующую по специально разработанным учебным планам подготовку и повышение квалификации своих штатных сотрудников. По сути дела, корпоративный университет – это система внутрифирменного обучения, которая абсолютно отличается от того порядка, который принят в классическом университете.

Все большее число зарубежных корпораций, осуществляя стратегию собственного развития, реализует концепцию «обучающейся организации» при подготовке и развитии управленческих кадров и обучении персонала.

Накопленный обширный практический опыт западных корпораций применяется к современным российским бизнес-процессам. Так, например, крупнейшие российские холдинги (Газпромнефть, Роснефть, Сбербанк и другие) уже открыли свои корпоративные университеты.

В сфере предпринимательства эта практика пока не получила широкого распространения.

Сфера услуг представляет собой основной, динамично развивающийся сектор экономики развитых зарубежных стран. В России период заметной активизации развития малого и среднего бизнеса сменился периодом укрупнения предприятий и сокращения численности занятых в данном секторе экономики и уменьшением темпов развития. Вместе с тем, в условиях стабилизации экономики увеличивается потребность в формировании нового поколения работников, способных быстро адаптироваться к действующим условиям внешней и внутренней среды и играть более активную роль в развитии бизнеса и экономики в целом. Непрерывное развитие и совершенствование общественного производства предопределяет изменение, а во многих случаях и повышение уровня профессиональных требований и освоения компетенций для работников различных сфер экономики. Для многих видов профессиональной деятельности непрерывное образование можно рассматривать не только как процесс получения определенных знаний, умений и навыков, но и как образ

мышления и жизни. Особую актуальность данная проблема приобретает в условиях разработки и внедрения профессиональных стандартов для отдельных профессий.

Изменение форм и методов организации образовательного процесса несомненно сталкивается с рядом трудностей, связанных с недостаточной подготовленностью субъектов образовательной деятельности как со стороны образовательных организаций, так и со стороны потребителей услуг. Качественно обеспечить образовательный процесс возможно только при наличии инновационных ресурсов в области материально-технического, информационного, кадрового обеспечения.

На рисунке 3 обобщены основные проблемы формирования системы непрерывного профессионального образования.

<b>Непрерывное образование</b>		
индивидуализация образовательных целей и программ	коллективная форма образовательного процесса	
<b>образовательная система</b>	<b>образ жизни</b>	
формальное	неформальное	информальное
<i>проблема</i>		<i>решение</i>
<b>КАДРЫ</b>	квалификация	дополнительная подготовка
	методики	определение адекватных критериев оценки
	мотивация (стимулирование)	диагностика по ключевым параметрам
	менталитет (авторитарный тип преподавания)	демократический (комбинированный) тип преподавания
<b>МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА</b>	техническое обеспечение образовательного процесса	инновационные коммуникации компьютерные программы (удобный интерфейс)
	аудиторный фонд	оборудование классов для групповых занятий (до 10 учащихся)
<b>ПОДХОД</b>	предметный	компетентностный, практико-ориентированный.
<b>ПРОЦЕСС</b>	учебный	образовательный
<b>ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ</b>	успешное изучение материала для того, чтобы знать	освоение материала для того, чтобы знать, уметь применять, владеть технологиями использования
<b>МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ</b>	традиционные (тестирование)	традиционные, активные, интерактивные
<b>КАЧЕСТВО ИНФОРМАЦИИ</b>	многообразие и противоречивость	формирование системы информационных данных, основанных на современной нормативно-правовой базе.

Рисунок 3 - Ключевые параметры развития системы непрерывного профессионального образования

Таким образом, именно решение выше обозначенных проблем с применением проектных технологий позволят повысить качество и расширить возможности непрерывного профессионального образования.

## **2. КОВОРКИНГ КАК ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ**

### **2.1. Особенности содержания и основные формы организации коворкинг-пространства в образовательной организации**

В настоящих условиях функционирования высшего образования весомую значимость приобретают инновационные форматы (формы и методы) обучения, которые подразумевают внедрение современных информационных технологий. Решению этих задач способствует дистанционная форма обучения, которая представляет целенаправленный процесс интерактивного взаимодействия преподавателя и студентов как между собой, так и с современными средствами обучения.

Основная проблема ограниченности сложившихся организационно-технологических подходов в системе профессионального образования, на наш взгляд, заключается в том, что они сформированы практически без учета возрастных особенностей обучающихся, зачастую не учитывают накопленные знания и навыки, предполагают применение традиционных техник и технологий образования, зачастую не являются практико-ориентированными.

В рамках решения стратегической задачи инвестирования в человеческий капитал целесообразно отходить от традиционного «натаскивания» обучающегося по определенным знаниям и его интеграцию в уже сложившуюся среду к формированию способностей формировать среду функционирования посредством приобретённых профессиональных компетенций.

В соответствие с этим возникает необходимость формирования стратегических ориентиров в профессиональном образовании и его дополнение уникальными формами, основная направленность которых обеспечивает формирование индивидуально-субъектной позиции человека в

процессе жизнедеятельности, деятельностных взаимоотношений с другими субъектами образовательного, производственного, коммуникативного процессов. Подобные технологические решения, обеспечивающие развитие целенаправленной социокультурной ответственной деятельности, позволят превратить систему непрерывного профессионального образования в площадку формирования социально и практико-ориентированной среды прикладного инновационного образования.

Обобщение и критический анализ работ по исследуемой проблематике позволил определить, что вопросы описания механизмов и технологий организации образовательного коворкинга, предложены как зарубежными так и отечественными исследователями в области социологических и экономических наук, а также бизнес-образования.

Одна из первых современных моделей коворкинга, как отдельно и самостоятельно функционирующей системы была организована в Сан-Франциско в 2005 г. Бредом Ньюбергом. На протяжении последующего десятилетия коворкинг-пространства распространились во многих странах в качестве принципиально нового направления в технико-экономическом обосновании социально-ориентированных профессиональных сообществ, которые позиционировали себя как альтернатива общепринятым формам организации профессиональной деятельности офисного типа.

Стремительное развитие новой формы организации производственной деятельности привело к повышенному интересу в этой проблематике ряда зарубежных ученых, (Т. Басигалупо, М. Биладжич, Т. Бут-чер, Д. Джонс, Т. Сандстед и др.) которые рассматривали коворкинг, как оригинальную модель коммуникации, новый стандарт офиса, концепцию самоорганизации в профессиональной области.

Российские исследователи, такие как Я. Н. Артюхин, В. И. Белай, А. В. Елизаров и др. особое внимание уделяют экономическому и социальному аспекту коворкинга, рассматривая его как форму социального

взаимодействия. В качестве основных принципиальных характеристик выделяются открытость, доступность, инфраструктурное сопровождение деятельности, горизонтальность связей и отношений, наличие сообщества, устойчивость организации, поддержание форм коммуникации.

На наш взгляд, в современных условиях функционирования образования целесообразна интеграция представленной модели организации социальных и профессиональных коммуникаций в систему непрерывного профессионального образования

Одной из прогрессивных форм организации процесса непрерывного профессионального образования в современных условиях, на наш взгляд, должен выступать образовательный коворкинг, смыслы содержания которого обобщены на рисунке 4.

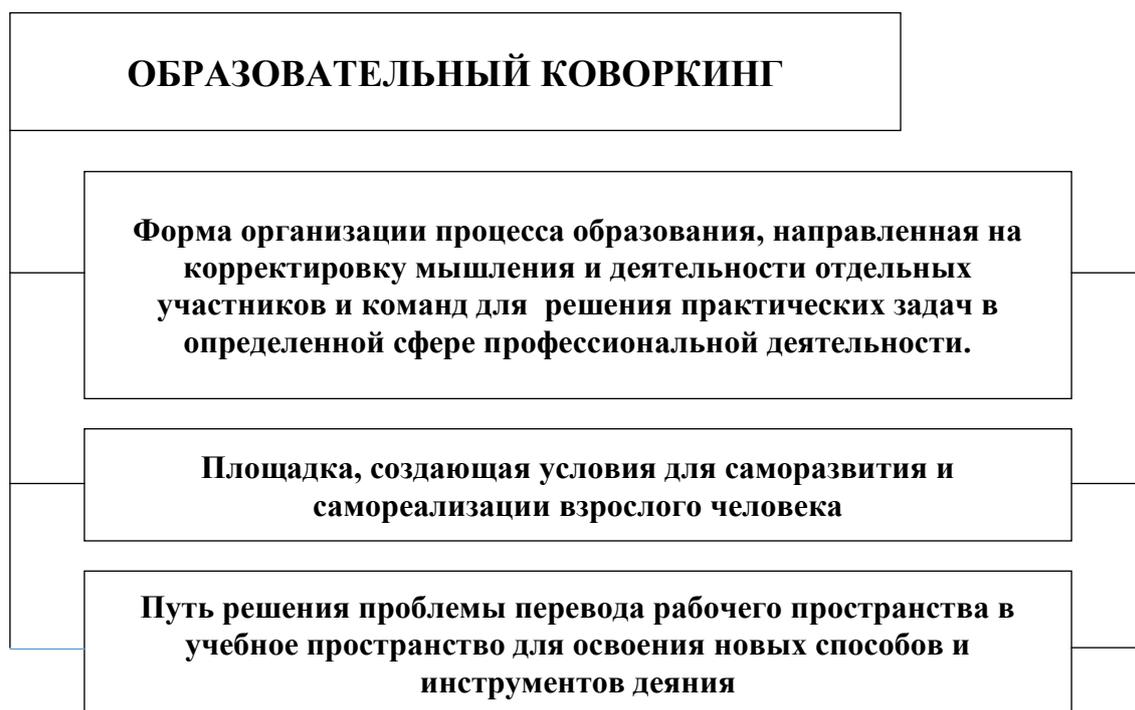


Рисунок 4 - Основные смыслы понятия «Образовательный коворкинг»

По нашему мнению, образовательный коворкинг можно рассматривать в нескольких аспектах:

- в качестве технологии сюжетной деятельности, направленной на перемещение пространства работы (делания) в образовательное пространство (обучения), а также освоение способа делания;

- в качестве индикатора процессов развития образования с применением инновационных технологий, способного обеспечить организацию деятельностного взаимодействия и объединения различных субъектов образовательного процесса, а также проектно-сетевого размещения преподавателей-инноваторов с максимально разумным использованием интеллектуальных, нравственных и антропологических ресурсов.

Образовательный коворкинг можно рассматривать как комплекс взаимосвязанных процессов, которые могут обеспечить достойное качество образовательных услуг для студента на протяжении всего образовательного процесса при помощи инструментов, способных достаточно гибко реагировать на профессионально-личностные предпочтения, нивелировать причины недостаточной удовлетворенности результатами своей деятельности и создавать новые функциональные позиции.

Как платформа организации процесса непрерывного профессионального образования коворкинг имеет ряд значимых отличительных характеристик, обобщенных на рисунке 5.

На настоящий момент выделяют несколько форм связи коворкинга, как способа организации совместной работы и образования; предлагается определение образовательного коворкинга как новой гибридной формы общественной среды для совместной работы и обучения [3].

В педагогических кругах была представлена «концептуальная модель образовательного коворкинга» (при ВУЗе) как сюжетно-деятельностная технология для дополнительного профессионального образования самих педагогов. Основные подходы к организации образовательных коворкинг-пространств предлагают выделить четырех основных зон, обобщенных в таблице 1.



Рисунок 5 – Основные характеристики образовательного коворкинг - пространства

## Характеристика зон образовательного коворкинг-пространства

Наименование зоны	Функциональное назначение
Проблемная	выявление, анализ и поиск решения проблем, с которыми обучающийся пришел в коворкинг
Информационная	накопление и обмен знаниями и информацией, посредством информационных сессий, проходящих при помощи виртуальной сети с обновляемой базой данных
Проектно-конструкторская	формирование и реализация реальных проектов в рамках проектно-конструкторской сессии,
Организационная	осуществление равноправной деятельности, соорганизации ее участников, реализующих проекты.

Координация всех вышеперечисленных процессов осуществляется центральным звеном - медиа-хабом. Такая концептуальная модель позволяет создать гибкую, самоорганизующуюся систему для полноценной реализации непрерывного профессионального образования.

В число пользователей образовательного коворкинга входят студенты.

Следовательно, во время сессии, когда учебные занятия завершены, а студенты готовятся и сдают экзамены, более востребованными будут пространства для индивидуальной и командной работы. Более длительный срок, отводящийся на сессию, позволит вносить более значимые изменения в организацию пространства коворкинга.

Во время каникул же пространство может быть использовано для проведения мероприятий, конкурсов и выставок, запуска стартапов и работы в open-space.

Важнейшей функцией организаторов процесса непрерывного образования является интенсификация познавательной, расширение коммуникативной, повышение значимости контрольно-рефлексивной деятельности участников образовательного процесса. Посредством осуществления открытого группового и индивидуального обучения а также трансляции актуальной информации, формируется эффективная система профессиональных, общественных и межличностных отношений всех субъектов образовательного процесса.

## **2.2. Краткая характеристика ФГАОУ ВО «СФУ» и определение места коворкинг-пространства в системе непрерывного образования университета**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский федеральный университет» является унитарной некоммерческой организацией, созданной в форме федерального государственного автономного учреждения.

Полное наименование – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский федеральный университет».

Сокращенное наименование – ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», Сибирский федеральный университет, СФУ.

Сибирский федеральный университет был создан в соответствии с распоряжением Правительства РФ № 1518-р от 4 ноября 2006 г. Путем реорганизации государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования: «Красноярский государственный университет», «Красноярская государственная архитектурно-строительная академия», «Красноярский государственный технический университет», «Государственный университет цветных металлов и золота» в форме присоединения государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования «Красноярская государственная архитектурно-строительная академия», «Красноярский государственный технический университет», «Государственный университет цветных металлов и золота» к «Красноярскому государственному университету».

В 2012 году в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 15.02.2012 № 112 в состав университета вошли Красноярский государственный торгово-экономический институт и Научно-исследовательский инженерный центр «Кристалл».

В 2015 году в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 05.02.2015 № 57 университет был реорганизован в форме присоединения к

нему ФГБНУ «Институт проблем непрерывного образования Российской академии образования» и ФГБУ «Сибирский научный центр». Приказом Минобрнауки России от 16.12.2015 № 1481 ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» переименовано во ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет».

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 15 мая 2018 г. № 215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» и распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2018 г.

№ 1293-р СФУ передан в ведение Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Контактная информация: Россия, 660041, Россия, г. Красноярск, проспект Свободный, д. 79, телефон: +7 (391) 244-82-13, факс: +7 (391) 244-86-25.

Образовательная деятельность университета осуществляется на основании:

1. Лицензии на осуществление образовательной деятельности с регистрационным номером № 2251, выданной Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки 04 июля 2016 г., серия 90Л01№ 0009304, бессрочно.

2. Свидетельства о государственной аккредитации регистрационный номер № 2957, серия 90А01 № 0003102, выданного Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки на срок с 19 декабря 2018 г. по 19 декабря 2024 г.

Миссией Университета являются создание передовой образовательной, научно-исследовательской и инновационной инфраструктуры, продвижение новых знаний и технологий для решения задач социально-экономического развития Сибирского федерального округа, а также формирование кадрового потенциала – конкурентоспособных специалистов по приоритетным направлениям развития Сибири и Российской Федерации, соответствующих

современным интеллектуальным требованиям и отвечающих мировым стандартам.

Стратегической целью является развитие интеллектуального капитала и опережающего наукоемкого образования, обеспечивающее устойчивое повышение качества жизни населения Сибири на основе подготовки высококвалифицированных кадров, способных к творческой и практической деятельности, и генерации глобально значимых знаний и технологий, направленных на расширение экономического потенциала и мировой конкурентоспособности приоритетных отраслей региональной экономики Сибирского федерального округа.

В рамках стратегической цели Университет решает следующие задачи, направленные прежде всего на повышение конкурентоспособности на региональном, национальном и международном рынках услуг в сфере образования, научных исследований и инноваций:

- разработка и апробация пилотных проектов, связанных с модернизацией образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности университета;
- обеспечение рынка труда Сибирского федерального округа высококвалифицированными кадрами с востребованными компетенциями;
- создание ресурсных центров, призванных обеспечить исследовательскую, образовательную и инновационную деятельность Университета инфраструктурой, соответствующей лучшим мировым стандартам мирового класса;
- выполнение фундаментальных и прикладных научных исследований, а также производство конкурентных на мировом уровне знаний и технологий, позволяющих осуществить технологическую модернизацию приоритетных отраслей Сибири;
- реализация программ интеграции образования с научной и инновационно-ориентированной производственной деятельностью, в том числе через организацию базовых кафедр на ведущих предприятиях и в

научных организациях Сибирского федерального округа, а также развитие совместных фундаментальных и прикладных научных исследований;

- повышение конкурентоспособности Университета на глобальных рынках и продвижение в мировых рейтингах Университетов;
- содействие социокультурному развитию Сибири; повышение финансовой устойчивости Университета.

#### *Организационная структура.*

Существующая в Университете организационная структура включает в себя 21 институт, 32 базовых кафедры, 6 научно-образовательных центров, Юридическую клинику, Ботанический сад, Университетская психолого-педагогическая клиника, Научно-образовательный комплекс в области экономики и управления, 3 филиала:

1. Лесосибирский педагогический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский федеральный университет».

Место нахождения филиала: Россия, 662544, Красноярский край, г. Лесосибирск, ул. Победы, д. 42.

2. Хакасский технический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский федеральный университет».

Место нахождения филиала: Россия, Республика Хакасия, 665017, г. Абакан, ул. Щетинкина, д. 27.

3. Саяно-Шушенский филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Сибирский федеральный университет».

Место нахождения филиала: 655619, Республика Хакасия, г. Саяногорск, пгт. Черемушки, д. 46, а/я 39.

Система управления: Университет обладает автономией и несет ответственность за свою деятельность перед каждым обучающимся, обществом и государством. Под автономией Университета понимается его самостоятельность в осуществлении образовательной, научной,

инновационной, административной, финансово-экономической, инвестиционной деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом, и несет ответственность за свою деятельность перед каждым обучающимся, обществом и государством.

Управление Университетом осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом на принципах сочетания единоначалия и коллегиальности.

Органами управления Университетом являются: наблюдательный совет, конференция работников и обучающихся Университета, ученый совет, ректор, попечительский совет. В Университете создаются ученые советы факультетов/институтов (подразделений) Университета.

Компетенция Учредителя установлена Уставом, а также федеральными законами и нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

Для решения важнейших вопросов жизнедеятельности Университета Ученым советом Университета или ректором созывается конференция работников и обучающихся Университета.

Ученый совет вправе делегировать часть своих полномочий ученым советам институтов, ученым советам научных и учебных подразделений Университета.

*Наличие и характер стратегии (программы развития) образовательной организации, ее направленность и практическое осуществление.*

Основным документом, определяющим приоритетные направления деятельности СФУ до 2021 года, является Программа развития Сибирского федерального университета, утверждённая распоряжением Председателя Правительства РФ В.В. Путиным от 5 июля 2011 года № 1009-р (в редакции распоряжения Правительства РФ от 25.07.2015 № 1455-р).

Программа развития СФУ на 2011–2021 гг. разрабатывалась в соответствии с задачами стратегического развития Российской Федерации и основывается на Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 года (утверждена распоряжением Председателя Правительства РФ от 5 июля 2010 г. № 1120-р).

Итогом реализации программы развития СФУ станут следующие результаты.

1. Наполнение регионального рынка высококвалифицированными кадрами с востребованными компетенциями;

2. Участие университета в формировании новых технологических платформ на территории Сибирского федерального округа и обеспечении технологической модернизации базовых отраслей Сибири;

3. Выполнение фундаментальных и прикладных научных исследований, генерация конкурентных знаний и производство новых технологий; 4. Формирование инновационного пояса малых предприятий, ориентированных на коммерциализацию продуктов научно-исследовательской деятельности;

5. Формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей и работодателей;

6. Интеграция в международное научно-образовательное пространство;

7. Участие университета в социокультурном развитии региона;

8. Повышение финансовой устойчивости университета.

*Внедряемые инновации в образовательную деятельность: сферы, характер, оценка.*

Общее количество обучающихся по программам высшего образования (далее – ВО) (бакалавриат, специалитет, магистратура) по состоянию на 01.01.2020, составило 26986 чел. (в 2018 году – 29325), в том числе в филиалах – 2315 чел. При этом доля обучающихся, включая филиалы, на условиях договора об оказании платных образовательных услуг составляет 28 %, за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета – 72 %.

Численность обучающихся (включая филиалы) по очной форме обучения – 21398 чел. (79,3 %), по очно-заочной форме обучения – 349 чел. (1,3 %), по заочной форме обучения – 5239 чел. (19,4 %).

Доля иногородних обучающихся по программам ВО по всем формам обучения в головной образовательной организации составляет 54 % по соотношению к общей численности в головной образовательной организации, в филиалах – 67 % по соотношению к общей численности в филиалах.

Общее количество обучающихся по программам СПО по состоянию на 01.01.2020, составило 58 чел. (в 2018 году – 133), в филиалах – 0 чел. Обучение осуществляется только по очной форме. Доля обучающихся на условиях договора об оказании платных образовательных услуг составляет 97 %, за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета – 3 %. Доля иногородних обучающихся по программам СПО в головной организации составляет 50 % по соотношению к общей численности в головной образовательной организации.

В 2019 году в Сибирском федеральном университете в соответствии с ФГОС ВО реализовывалось:

- 208 программ бакалавриата, с учетом филиалов 235 программ;
- 265 магистерских программ, с учетом филиалов 269 программ;
- 40 программ специалитета, с учетом филиалов 43 программы;
- 3 специальностей среднего профессионального образования;
- 100 программ по 28 направлениям аспирантуры.

Образовательных программ, разработанных на основе самостоятельно утверждаемых стандартов, не реализовывалось. На 01.04.2020 года в аспирантуре СФУ обучается 656 аспирантов, из них по очной форме обучения – 582, на бюджетной основе – 551, по договорам об оказании платных образовательных услуг – 105, иностранные аспиранты – 27 чел. Контингент лиц прикрепленных для сдачи кандидатских экзаменов – 71 чел., для выполнения диссертационной работы – 53 чел.

Прием в аспирантуру в 2019 году составил 191 чел., из них в рамках контрольных цифр приема на бюджетные места – 153 чел., по договорам об оказании платных образовательных услуг – 37 чел., по направлению Министерства науки и высшего образования РФ – 1 чел. По договорам о целевом обучении в аспирантуру СФУ зачислены 16 аспирантов.

Выпуск в 2019 году составил 101 аспирант, из них с защитой диссертационной работы в срок обучения и досрочно – 17 чел. Успешно прошли государственную итоговую аттестацию и получили дипломы 96 аспирантов.

В настоящее время в СФУ действует 18 диссертационных советов по 35 научным специальностям, в которых были защищены 31 кандидатская и 9 докторских диссертаций. Научное руководство аспирантами осуществлялось высококвалифицированными специалистами из числа докторов наук – 303 чел. и кандидатов наук – 196 чел.

Численность обучающихся в докторантуре на конец 2019 года составила 44 чел. По решению конкурсной комиссии в докторантуру в 2019 году зачислены 16 чел.

Государственная поддержка аспирантов и молодых ученых в 2019/20 учебном году осуществляется в номинациях Стипендии Президента РФ аспирантам, осваивающим образовательные программы высшего образования – 2 аспиранта, Стипендии Президента РФ аспирантам очной формы обучения по приоритетным направлениям – 5 аспирантов, Стипендии Правительства РФ аспирантам очной формы обучения по приоритетным направлениям развития экономики – 6 аспирантов, Стипендии Президента РФ для молодых ученых и аспирантов, осуществляющих перспективные научные исследования и разработки по приоритетным направлениям – 1 аспирант и 7 молодых ученых, Стипендия им. В.А. Туманова – 1 аспирант, Стипендии Оксфордского Российского фонда – 3 аспиранта, Государственная премия Красноярского края – 8 докторантов, 5 аспирантов.

Подготовка научно-педагогических кадров в аспирантуре осуществляется так же по двум программам PhDSibFU. В 2019 году

состоялась защита по присуждению степени PhDSibFU в области архитектуры иностранному аспиранту, а также защита по программе двойных дипломов в области физики астрономии совместно с Королевским технологическим институтом г. Стокгольм (Швеция) и имела международный статус: одновременно присуждены степени PhD КТН и PhDSibFU.

Сибирский федеральный университет продолжает проекты по развитию инженерного образования. Проблема подготовки современного инженера связана на современном этапе с тем, что под новые цели используется старое содержание, технологии учебного процесса и традиционные этапы взаимодействия с работодателем. Изменение содержания инженерной подготовки, в частности, включение в учебный план отдельного модуля технологического предпринимательства (30 з.е.); организация учебного процесса на основе реальных инженерных проектов. Использование дистанционных сетевых технологий в реализации образовательных программ проекта. Использование новых механизмов взаимодействия с партнером-работодателем через использование сетевого взаимодействия.

За отчетный период университет продолжил реализацию образовательных программ прикладной магистратуры инженерного профиля. Цель прикладной магистратуры – подготовка специалистов для компании-работодателя по согласованному учебному плану в сетевом взаимодействии с заказчиком в соответствии с профессиональными квалификационными требованиями или профессиональными стандартами работодателей. В университете реализуется десять прикладных магистерских программ по заказу работодателей: ОАО «Информационные спутниковые системы» имени академика М.Ф. Решетнёва, ОАО «Полюс», ОАО «Русская Инжиниринговая компания» (РИК), «Объединенная компания РУСАЛ «Инженерно-технологический центр», «Научно-производственное предприятие «Радиосвязь», Центр ядерной медицины Сибирского клинического центра

ФМБА России, ПАО «Сбербанк», МЧС России, ОАО «Красноярский завод цветных металлов имени В.Н. Гулидова».

В рамках развития «Инженерного бакалавриата» были разработаны и внедрены в учебный процесс новые дисциплины и модули, аналогов которых ранее не было в университете: «Проектная деятельность», «Введение в инжиниринг», «Основы инженерной деятельности», «Решение технических кейсов», «Управление проектами», «Основы промышленного дизайна», «История философии, науки, техники и производства», «Управление качеством», «Управление изменениями», «Инноватика», «Инженерная этика», «Бережливое производство». Преподаватели этих дисциплин прошли повышение квалификации в различных академических организациях страны, за рубежом и на предприятиях.

В рамках выполнения плана работ на 2019 год по реализации долгосрочной Программы развития электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в СФУ на 2016–2021 годы (далее – Программа и ЭО и ДОТ) был реализован ряд проектов и инициатив по внедрению новых образовательных практик, повышению качества образовательного процесса, реализуемого с применением ЭО и ДОТ, стимулированию деятельности научно-педагогических работников:

1. Проект «Тьюторское сопровождение MOOK» направлен на развитие ЭО и ДОТ в университете за счет создания необходимых условий для сопровождения обучающегося в процессе обучения посредством MOOK и построения индивидуальной траектории обучения с учетом включения MOOK, а также консультирования ППС и специалистов учебных структур по вопросам использования MOOK в учебном процессе. Тьюторское сопровождение обучающихся организовано в реальной и виртуальной среде.

Было заключено 15 сетевых договоров с 9 организациями-партнерами (СПбГЭТУ «ЛЭТИ», ИТМО, eНано, НИЯУ МИФИ, УрФУ, МИСиС, ТГУ, НИУВШЭ, СпбГУ). По итогам их реализации студентами получено 778 сертификатов об освоении массовых открытых онлайн-курсов. Кроме того, 34 студента успешно прошли обучение и получили сертификаты на

таких платформах, как «Открытое образование», Лекториум, Stepik, Универсариум, e-Сибирь – платформа онлайн-обучения Сибирского регионального центра компетенций в области онлайн-обучения (далее – РЦКОО), Coursera, EdX. Общее количество сертификатов, полученных обучающимися в результате прохождения курсов на национальной платформе «Открытое образование»(НПОО) и иных массовых открытых онлайн-курсов – 812.

2. Проект «Потенциал» направлен на апробацию базы возможностей преподавателей. «Потенциал» – электронный сервис, способствующий профессиональному взаимодействию разработчиков образовательных программ по различным направлениям и уровням подготовки с преподавателями университета, разместившими свои дисциплины в сервисе.

Сервис «Потенциал» имеет полный набор функциональных возможностей по отражению запросов и предложений в части потенциала и потребности учебного плана и научно-педагогических работников, руководителей образовательных программ. На данный момент в сервисе размещена информация о 302 авторских дисциплинах. Опыт реализации проекта был представлен в виде семинаров на Образовательном интенсиве для региональных вузов «U4Uonline», г. Москва НИУ ВШЭ 10–14 сентября 2019, в том числе популяризация сетевого взаимодействия с ведущими образовательными организациями страны.

3. Проект «Разработка и размещение массовых открытых онлайн-курсов на Российских и международных онлайн-платформах», в том числе размещение на платформе РЦКОО. Проект направлен на разработку университет о массовых открытых онлайн-курсов как для внутри региональной платформы (e-Сибирь), так и для Российских и международных платформ.

4. Проект «Организация контактной работы обучающихся с педагогическими работниками в электронной информационно-образовательной среде СФУ» направлен на разработку, апробацию и

внедрение новых вариантов организации контактной работы обучающихся с педагогическими работниками в электронной информационно-образовательной среде СФУ.

5. Проект «Администрирование ЭО и ДОТ» направлен на достижение запланированных результатов в области электронного обучения и дистанционных образовательных технологий за счет создания необходимых условий сопровождения деятельности ответственных за электронное обучение и дистанционные технологии в институтах/филиалах.

В декабре 2018 года в структуре Сибирского федерального университета был создан Институт гастрономии – это совместный проект СФУ, Института Поль Бокюз (Франция) и крупнейшего красноярского ресторанного холдинга Bellini group. На сегодняшний день проект не имеет аналогов в России. В состав Института гастрономии вошла базовая кафедра «Высшая школа ресторанного менеджмента». В 2019 году в Институте гастрономии образована базовая кафедра «Высшая школа гастрономии от InstitutPaulBocuse», организованная совместно с Автономной некоммерческой организацией дополнительного профессионального образования «Школа Ресторанного Менеджмента», входящей в состав Холдинга Bellinigroup при участии Института Поль Бокюз (Франция). Совместно с представителями Института Поль Бокюз разработана и начала реализовываться образовательная программа бакалавриата 38.03.02.17 Высшая школа гастрономии от InstitutPaulBocuse. Основная цель образовательной программы – выпуск специалистов, востребованных во всем мире и постоянно развивающихся в одной из самых динамичных областей рынка – ресторанном бизнесе, способных качественно применять инструментарий практического менеджмента и современные управленческие технологии.

По заказу ООО «Полнос Строй» в 2019 году разработана и начата реализация образовательной программы магистратуры 08.04.01.14 «Промышленное и гражданское строительство». Работодатель

принимает непосредственное участие при разработке образовательной программы, согласовании перечня используемых профессиональных стандартов, профессиональных компетенций и индикаторов их достижения.

*Методы развития профессиональных компетенций педагогических кадров.*

Реализуя задачи по развитию человеческого капитала, осуществлению подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров для инновационной экономики и комплексного социально-экономического развития Сибири, университет станет ключевым участником формирования инновационной мобильности, технологической грамотности, ответственной гражданской позиции населения субъектов Российской Федерации, расположенных на территории Сибирского федерального округа. Выполнение университетом фундаментальных и прикладных научных исследований, производство конкурентных технологий обеспечат формирование эффективной региональной научно-технической политики, новых технологических платформ и сектора инновационной экономики.

*Кадровое обеспечение подготовки обучающихся*

Численность штатных работников в Университете по состоянию на 1 октября 2019 г.:

- профессорско-преподавательского состава 2328 чел. (с внешними совместителями 2924 чел.), из них 363 доктора наук, 1482 кандидата наук, 11 – с ученой степенью PhD зарубежных университетов;

- научных работников 116 чел. (с внешними совместителями – 177 чел.), из них 17 докторов наук и 55 кандидатов наук.

Уровень остепененности НПП с 62,11 % в 2018 году вырос до 63,47 в 2019 году.

В Университете уделяется большое внимание развитию кадрового потенциала, повышению научного и педагогического уровня НПП, формированию кадрового резерва, развитию системы открытого конкурсного отбора профессорско-преподавательского состава, проведению конкурса

«Иностраный профессор» по привлечению в штат ППС Университета зарубежных ученых. Количество иностранных НПР в Университете 28 чел. Средний возраст преподавателей СФУ – 48 лет.

В целях развития кадрового потенциала активно развивается система повышения квалификации преподавателей. В университете разработана и реализуется специальная программа повышения квалификации и профессиональной переподготовки научно-педагогических работников с использованием разных технологий и форм с привлечением партнеров из числа преподавателей ведущих российских вузов. Программы реализуются в форматах академической мобильности, в том числе за рубежом; программ сторонних организаций, в том числе, с использованием дистанционных технологий обучения; программ с участием визит-профессоров из ведущих университетов России; программ, разработанных ведущими преподавателями СФУ (32 программы).

Общая численность научно-педагогических работников университета, прошедших различные формы повышения квалификации

- 1 Внутрироссийские стажировки 23;
- 2 Международные стажировки 2;
- 3 Программы повышения квалификации с участием приглашенных визит-профессоров и специалистов 300;
- 4 Внутренние программы повышения квалификации 1319

Всего в текущем периоде прошли повышение квалификации и стажировки 1644 человека

В формате академической мобильности разрабатываются индивидуальные образовательные программы стажировок, которые реализуются в партнерстве с ведущими российскими университетами: ФГБОУВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», Тюменский государственный университет, «Нетология» – университет по подготовке и дополнительному обучению, Пермский государственный аграрно-технологический университет имени академика Д.Н. Прянишникова,

Московский государственный строительный университет, АНО ДПО «Школа Китайгородской», Академия Русский Регистр г. Санкт-Петербург, ФГАОУ ВО «Российский государственный университет нефти и газа им. И.М. Губкина, ФГАОУ ВО «Российский государственный университет нефти и газа(национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина», ФГБУ Росаккредитация, Красноярский краевой институт повышения квалификации работников физической культуры и спорта, Российская международная академия туризма, ФГБОУ ВО «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева», ежегодная Невская Образовательная Ассамблея, Москва (Центральный научно-исследовательский и проектный институт МИНСТРОЯ России), ЦНТИПРОГРЕСС, Санкт-Петербург, а также зарубежными университетами: США, «Международная ассоциация вузов реализующих программы для студентов с высокими образовательными результатами, Китай.

#### *Материально-техническое обеспечение*

Основные фонды университета составляют 22 077 711,2 тыс. руб. из которых машины и оборудование составляют 6 180 888,6тыс. руб., в том числе информационные машины и оборудование –1 959 672,2тыс. руб.

Доходы образовательной организации по всем видам финансовой деятельности составили 8 577 687,0 тыс. руб. Доходы образовательной организации по всем видам финансовой деятельности в расчете на одного научно-педагогического работника (далее – НПП) – 4 451,3 тыс. руб. Доходы образовательной организации из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного НПП – 1 122,8 тыс. руб.

Общая площадь учебных помещений, в которых осуществляется образовательная деятельность составляет 172115,79 м<sup>2</sup>. Площадь учебно-лабораторных помещений – 311 860 м<sup>2</sup>, спортивных крытых сооружений 11 406 м<sup>2</sup>; спортивно-оздоровительных комплексов – 11 406 м<sup>2</sup>.

В университете имеются 30 общежитий, общей площадью 363 777,10 м<sup>2</sup>, в том числе жилая 138 457,72 м<sup>2</sup>. Количество проживающих в

общежитиях студентов, аспирантов и семейных обучающихся 8973 чел., в том числе проживающих в помещениях с повышенными комфортными условиями 4894 чел. Количество обучающихся, которые нуждаются в общежитиях, составляет 1500 чел.

В автомобильном парке насчитывается 152 единицы техники. Перевезено за год 70600 чел. и 33200 тонн груза.

В университете функционируют 54 компьютерных класса открытого доступа, 523 аудитории оснащены проекционным/интерактивным оборудованием. Всего насчитывается более 10 тыс. единиц вычислительной техники (из них 940 –ноутбуки, 100 – «нулевые» клиенты) и более 1,5 тыс. принтеров и МФУ. Все персональные компьютеры и рабочие станции объединены в единую локальную сеть по каналам 1 Гб/с и имеют выход в Интернет по общему каналу 2 Гб/с. Скорость магистральных каналов – 10 Гб/с. Для обеспечения покрытия беспроводной сетью используются более 500 Wi-Fi точек доступа Cisco. Имеется пиринговая связь с городскими компьютерными сетями.

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения, включающим пакеты наиболее распространенных программ прикладного характера для целей анализа социологических данных. В университете оборудованы высокотехнологичные конференц-залы с возможностью проведения ВКС. Активно используется, развернутая на собственных мощностях, система для совместной работы и трансляции результатов посредством веб-конференций ([webinar.sfu-kras.ru](http://webinar.sfu-kras.ru)). Всего за 2019 проведено 1627 видеоконференций и вебинаров.

В 2019 году модернизации подверглась мобильная система синхронного перевода – количество мобильных кабин переводчика было увеличено до 9, количество одновременно транслируемых иностранных языков было увеличено до 7, максимальное количество участников увеличено до 900. Конгресс-холл университета оборудован стационарной

системой синхронного перевода на 600 чел. Кроме этого, имеется оборудование для экскурсий Радиогид (12 передатчиков, 600 приемников).

Учреждением, оказывающим амбулаторно-поликлиническую и лечебно-профилактическую помощь студентам СФУ, является Медицинский центр СФУ – ФСНКЦ ФМБА России по адресу пр. Свободный, 82, стр. 13. За период 2019 было зарегистрировано 27729 посещений. Помимо оказания лечебно-диагностической помощи, центр осуществляет иммунизацию студентов и сотрудников с целью профилактики инфекционных заболеваний, а также осуществляет проведение медицинских осмотров студентов.

Студенческий санаторий-профилакторий СФУ осуществляет оказание реабилитационных (оздоровительных) услуг студентам. В 2019 году по бесплатным путевкам на базе профилактория прошли лечение 1 273 чел.

Обобщим основные характеристики, предопределяющие возможность и необходимость образования образовательного коворкинг-пространства в университете в таблице 2.

Таблица 2

Общая характеристика ФГАОУ ВО «СФУ»

Основные параметры	Характеристика
Дата образования	Распоряжение Правительства РФ № 1518-р от 4 ноября 2006
Организационная структура	- 21 институт - 32 базовых кафедры - 6 научно-образовательных центров - Юридическую клинику - Ботанический сад - Университетская психолого- педагогическая клиника - Научно-образовательный комплекс в области экономики и управления - 3 филиала
Контингент	Общее количество обучающихся по программам высшего образования (далее – ВО) (бакалавриат, специалитет, магистратура) по состоянию на 01.01.2020, составило 26986 чел. (в 2018 году – 29325),
Структура обучающихся	- очная форма обучения – 21398 чел. (79,3 %), - очно-заочная форма обучения – 349 чел. (1,3 %), - заочная форма обучения – 5239 чел. (19,4 %).
Количество реализуемых программ	- 208 программ бакалавриата, - 265 магистерских программ, - 40 программ специалитета, - 100 программ по 28 направлениям аспирантуры

Таким образом, основные характеристики университета свидетельствуют о наличии необходимых предпосылок к созданию

образовательного коворкинг-пространства в ФГАОУ ВО «Сибирский  
Федеральный университет.

Его место и роль в системе непрерывного профессионального  
образования университета представлены на рисунке 6.

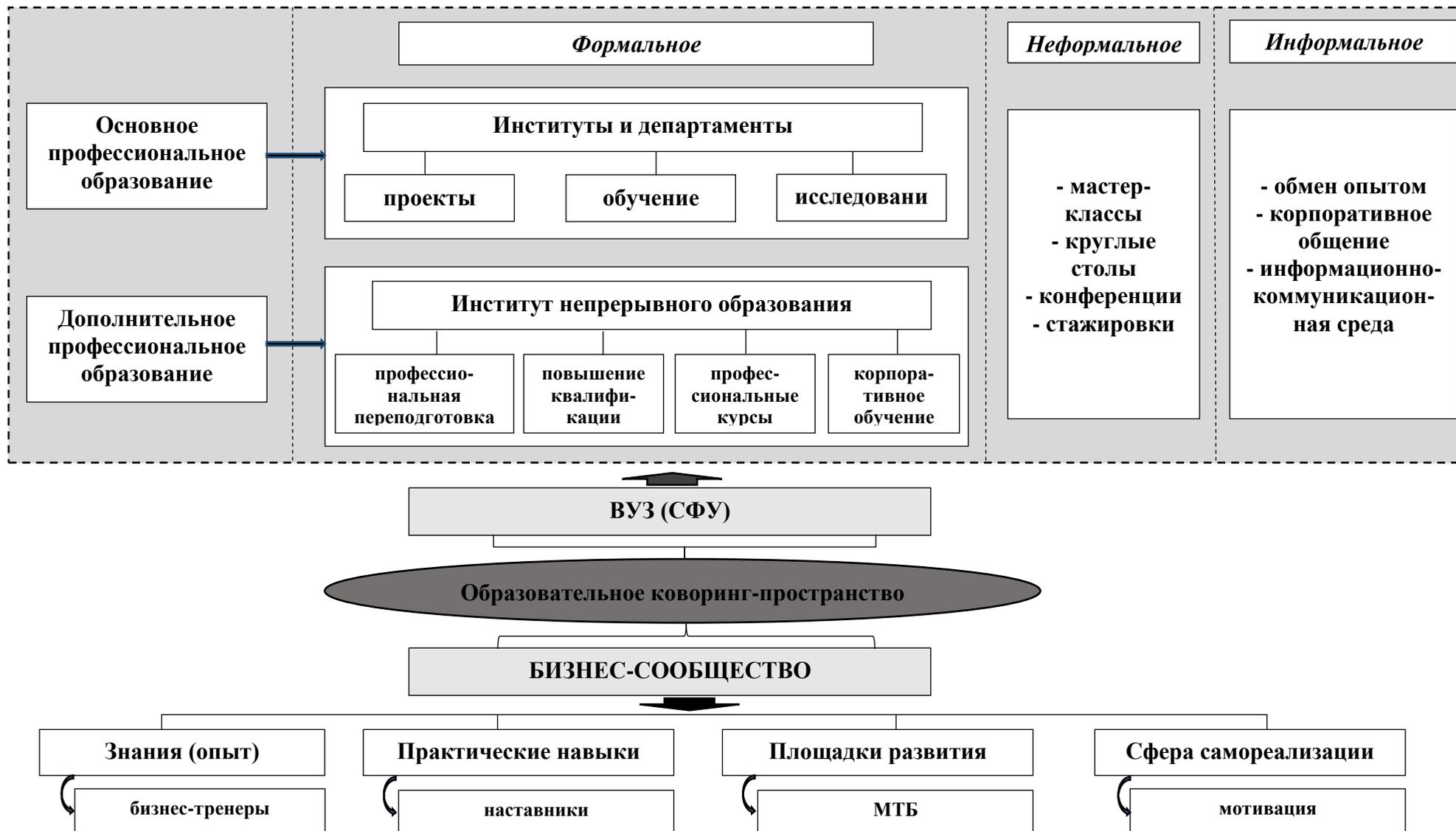


Рисунок 6 – Коворинг-пространство в системе непрерывного образования в вузе

Данная форма организации процесса непрерывного профессионального образования позволяет увязать интересы как ВУЗа, так и бизнес сообщества и с одной стороны повысить качество освоения обучающимися профессиональных компетенций, с другой стороны дает возможность субъектам бизнеса участвовать в формировании этих компетенции у будущих профессионалов в той или иной области.

### **2.3 Проект «Развитие непрерывного профессионального образования в ВУЗе: организация образовательного коворкинг-пространства на базе СФУ**

Объектом разработки выступает коворкинг-пространство на базе Сибирского федерального университета, который позволит студентам всех направлений подготовки по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры получать непрерывное образование в ВУЗе. Коворкинг-пространство будет являться структурным подразделением СФУ, а именно Департамента реализации проектов развития.

Существует целый ряд причин, по которым ВУЗы уделяют все больше внимание развитию системы непрерывного профессионального образования. В первую очередь, непрерывное образование это не только вектор развития и характеристика системы, но также и особая модель, с развитием которой происходит качественное изменение всех компонентов. Возникают новые связи между объектами системы, например, усиливается потребность в преемственности программ. Таким образом, выбирая непрерывность в качестве одной из ведущих характеристик системы, ВУЗы начинают большую работу по изменению управления качеством образования. Это путь лежит через усиление партнерства с социумом и реальным сектором экономики, расширение спектра образовательных возможностей ВУЗа, включая внедрение современных образовательных технологий, инновационных практик и др.

В последние годы наблюдается устойчивый интерес к проблеме участия университетов в развитии системы непрерывного профессионального образования и поиск эффективных механизмов его осуществления.

Одной из перспектив развития непрерывного образования на базе ВУЗа является применение коворкинг-пространств.

Особые цели проекта на рынке:

- Развитие непрерывного профессионального образования в СФУ;
- Популяризация коворкинг-пространств как элемента системы непрерывного образования.

Для открытия и функционирования коворкинг-пространства необходимы основные фонды в размере 756 524 руб., оборотных средств в размере 20000 руб. в месяц, 240000 руб. в год.

Общие расходы на рекламу и маркетинг на стадии запуска проекта составят 15000 руб., за 1 квартал – 31000 руб., за 1 год – 58000 руб.

Ввиду того, что предполагаемый проект имеет не коммерческую, а социальную и образовательную направленность, расчет формирования финансового результата носит условный характер, однако с учетом рыночной конъюнктуры организация образовательного коворкинг-пространства может принести СФУ определенный финансовый эффект и покрыть часть расходов по его организации, содержанию и развитию.

Заработная плата сотрудников составит 149 250 руб. в месяц, что за год составит 1 791 000 руб. Отчисления во внебюджетные фонды за месяц составят 44 775 руб., за год – 537 300 руб.

Таким образом, часть затрат на реализацию проекта СФУ может возместить за счет осуществления коммерческой деятельности центра непрерывного профессионального образования в форме образовательного коворкинг-пространства.

Поскольку проект является некоммерческим, его эффективность можно оценить с социальной стороны, она заключается в:

1. Развитию непрерывного профессионального образования в СФУ;

2. Повышении интереса студентов и научных сотрудников СФУ к научно-исследовательской деятельности;

3. Создание взаимодействия работодателей и студентов;

4. Организация научно-исследовательских конференций, форумов, круглых столов, развитие научных исследований в целом.

*1. Необходимость осуществления проекта и актуальность его разработки*

*Актуальность разработки проекта:*

Объектом разработки выступает коворкинг-пространство на базе Сибирского федерального университета, который позволит студентам всех направлений подготовки и слушателям системы дополнительного профессионального образования получать непрерывное образование в ВУЗе. Коворкинг-пространство будет являться структурным подразделением СФУ, а именно Департамента реализации проектов развития.

В последние десятилетия высшее образование находится в режиме постоянных преобразований, которые продиктованы целым рядом внешних изменений: цивилизационных, экономических, социальных, личностных. Под влиянием перехода формации к инновационной экономике актуальным становится формирование потребности обучения в течение всей жизни, как перспективы трансформации университетского образования. В этой связи, один из новых вызовов для вузов — внедрение идей и форм непрерывного образования в широкую вузовскую практику, лидерство в развитии региональных систем непрерывного профессионального образования.

Роль, отводимая вузам в активно развивающейся системе непрерывного образования, связана с их социально-культурным капиталом. Вузы занимают уникальное положение среди других институтов образования. Прежде всего, это насыщенная междисциплинарная, культурная среда, которая становится все доступнее для широкого социума.

Особый статус вузов в системе непрерывного образования подкрепляется и российским законодательством. В соответствии с Федеральным Законом 273 «Об образовании в Российской Федерации» вузам

делегированы самые широкие возможности в реализации полного спектра программ непрерывного образования. Образовательная организация высшего образования может в качестве основной цели своей деятельности осуществлять «образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования», а также «вправе осуществлять образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), образовательным программам среднего профессионального образования, программам профессионального обучения, дополнительным общеобразовательным программам, дополнительным профессиональным программам». Таким образом, формально вузы имеют возможность выстраивания полного цикла программ непрерывного профессионального образования на своей базе.

Существует целый ряд причин, по которым и сами вузы уделяют все больше внимания непрерывному образованию. В первую очередь, непрерывное профессиональное образование это не только вектор развития и характеристика системы, но также и особая модель, с развитием которой происходит качественное изменение всех компонентов. Возникают новые связи между объектами системы, например, усиливается потребность в преемственности программ. Уровни образования перестают осмысливаться как закрытые подсистемы. Возникают внутренние потребности и возможности в работе с будущим контингентом основных образовательных программ за счет расширения аудитории вуза и др. Таким образом, выбирая непрерывность в качестве одной из ведущих характеристик системы, вузы начинают большую работу по изменению управления качеством образования. Это путь лежит через усиление партнерства с социумом и реальным сектором экономики, расширение спектра образовательных возможностей вуза, включая внедрение современных образовательных технологий, инновационных практик и др.

В последние годы наблюдается устойчивый интерес к проблеме участия университетов в развитии системы непрерывного

профессионального образования и поиск эффективных механизмов его осуществления.

Одной из перспектив развития непрерывного образования на базе ВУЗа является применение коворкинг-пространств. Все больше современных исследователей обращаются в своих работах к коворкингу как к организационной структуре для сферы образования, в которой может быть реализован новый формат образовательного процесса, сочетающего неформальный обмен знаниями, информацией и свободное общение.

В таблице 3 проведена характеристика проекта в зависимости от различных классификационных признаков.

Таблица 3

Основные характеристики проекта «Образовательное коворкинг – пространство»

Признак классификации	Виды проектов
1 По масштабу (размеру) проекта	– малый
2 По составу и структуре проекта и его предметной области	– монопроект
3 По главной цели реализации	– некоммерческий
4 По общественной значимости	– локальный
5 По основной сфере деятельности в которой осуществляется проект	– социальный
6 По характеру предметной области	– учебно-образовательный
7 По характеру изменений	– оперативный
8 По срокам реализации	– долгосрочный
9 По форме собственности	– государственный
10 По степени сложности реализуемого проекта	- организационно-сложный
11 По степени риска	– надежный
12 По структуре привлеченных организаций	– однофункциональный
13 По географической принадлежности вовлеченных участников	– отечественный
14 По степени взаимного влияния	– синергичный
15 По отношению к заказчику	– внутренний
16 По уровню организации (внутри компании)	– корпоративный
17 По требованию к качеству	– стандартный
18 По характеру целевой задачи проекта	– образовательный
19 По главной причине возникновения проекта	– необходимость структурно-функциональных преобразований

*Размер рынка проектируемых услуг:* проект будет, осуществляется в рамках регионального рынка. Информация о динамике цен представлена в

таблице 4.

Таблица 4

Динамика цен на рынке проектируемых услуг за 2019-2020 гг.

Наименование пространства	Стоимость услуг в месяц, руб.		Отклонение, руб. (+;-)	Темп изменения, %
	2019	2020		
Каменка. ТРУД	3500	4500	+1000	128,57
Workyspace	3000	3500	+500	116,67
Дружба	3400	3800	+400	111,76
Фургон	2700	3300	+600	122,22
Открытая студия	5000	5500	+500	110,00

На рынке города Красноярск существует около 10 коворкинг-пространств, но все они предназначены для осуществления работы стартапов и бизнеса, ни одно пространство не специализируется на образовании.

*Специфические особенности рынка проектируемых услуг:*

Главной особенностью проекта является то, что он является некоммерческим, а также новейшим форматом среди образовательных проектов в России.

*Особые цели на рынке:*

- Развитие непрерывного экономического образования в СФУ;
- Популяризация коворкинг-пространств как элемента непрерывного образования.

*Описание основных сегментов потребителей:*

Целевой аудиторией являются студенты СФУ (около 26000 чел.). Также среди сегментов потребителей можно выделить преподавателей СФУ и работодателей г. Красноярск.

В Сибирском Федеральном Университете 26 986 студентов, которые могли бы использовать коворкинг-пространство как элемент непрерывного образования.

*Оценка степени общей привлекательности:*

Коворкинг обеспечивая проведение различных мероприятий, становится своеобразным координационным узлом, связывающим бизнес, сообщество с одной стороны, образование, инновации и науку с другой.

Коворкинг может быть площадкой для обсуждения и создания образовательных программ, вопросов целевой подготовки востребованных на предприятиях специалистов.

В сфере неформального образования коворкинг также востребован ввиду того, что знания могут передаваться не только в процессе обучения в аудитории или на практике, но и в процессе свободного общения, проходящего в общей открытой зоне. Чаще всего подобные встречи и общение осуществляется в зонах отдыха, кафе / столовой и других, где участники коворкинга имеют возможность познакомиться с новыми людьми и пообщаться, не отвлекая собеседника от работы.

Коворкинг, как пространство для работы, позволяет осуществлять индивидуальную и коллективную деятельность в едином пространстве, способствующем общению и обмену опытом между его участниками. Как площадка для проектов, стартапов, встреч, переговоров и прочих деловых и обучающих коллективных мероприятий коворкинг способствует продуктивному взаимодействию его участников, всех заинтересованных групп и общества в целом.

Структура образовательного коворкинга предоставляет возможность решения многих задач непрерывного образования, выступая важным связующим звеном между отдельными его составляющими. В первую очередь, посредством коворкинга может осуществляться взаимосвязь учебного учреждения и бизнеса: стажировка и практика студентов; курсы повышения квалификации как сотрудников компаний, так и преподавателей; совместная организация учебного процесса, составление учебных планов и прочих требований к подготовке кадров. Пространство коворкинга позволяет проводить мероприятия неформального образования: мастер-классы, тренинги, семинары, воркшопы и многое другое. Также важным аспектом является возможность создания междисциплинарных команд из студентов, преподавателей и практиков для решения самых нестандартных задач.

Для осуществления вышеперечисленных процессов, которые могут осуществляться в образовательном коворкинге, последний должен иметь адекватную организационную и объемно-планировочную структуру.

Общественное пространство образовательного коворкинга включает в себя следующие функциональные зоны: входную, зону событий, питания, обучения и творчества, бизнес-зону, зону отдыха и общения, зону совместной работы.

Большое количество разнообразных, сменяющих друг друга мероприятий в коворкинге требует от рабочей среды наличия многофункциональной объемнопространственной структуры. Это создает возможность полноценной реализации всех необходимых функциональных процессов при минимальных затратах площади, оборудования и времени на перепланировку.

#### *Анализ возможных конкурентов*

Так как формат является относительно новым среди образовательных проектов, именно в этой области конкуренты отсутствуют.

#### Характеристика проектируемого образовательного пространства и проектируемых услуг

*Время и форма создания:* I квартал 2021 года.

*Основные цели и задачи проекта:*

Перечислим основные цели коворкинг-пространства в рамках продвижения услуги (первое полугодие 2021 г.):

- вывести услугу на обозначенный рынок;
- провести широкую PR-кампанию (в СМИ, посредством адресной рассылки);

Для достижения поставленных целей необходимо:

- 1) разработать план маркетинговой активности;
- 2) обозначить целевые сегменты рынка, рассчитать их емкость;

Политика коворкинг-пространства в сфере преследует три основные цели:

- 1) поддержание имиджа;
- 2) повышение компетенций;

3) развитие непрерывного экономического образования студентов СФУ.

*Перечень основных владельцев, роль каждого из них в основании и деятельности*

Владельцем проекта будет являться Сибирский Федеральный Университет.

*Какие потребности обеспечивает учреждение*

Основная потребность, которую закрывает проект – развитие непрерывного экономического образования в СФУ.

*Используемые ноу-хау*

Сам формат коворкинг-пространства является ноу-хау в сфере образования в России.

*Преимущества предприятия:*

В городе Красноярске отсутствуют образовательные коворкинг-пространства. Также, проект достаточно универсален и может использоваться для различных целей.

*Территориальное расположение клиентов*

г. Красноярск

*Географическое положение предприятия*

г. Красноярск, пр-т Свободный

*Функциональное назначение услуги:*

Коворкинг обеспечивая проведение различных мероприятий, становится своеобразным координационным узлом, связывающим бизнес, сообщество с одной стороны, образование, инновации и науку с другой. Коворкинг может быть площадкой для обсуждения и создания образовательных программ, вопросов целевой подготовки востребованных на предприятиях специалистов.

В сфере неформального образования коворкинг также востребован ввиду того, что знания могут передаваться не только в процессе обучения в аудитории или на практике, но и в процессе свободного общения,

проходящего в общей открытой зоне. Чаще всего подобные встречи и общение осуществляется в зонах отдыха, кафе / столовой и других, где участники коворкинга имеют возможность познакомиться с новыми людьми и пообщаться, не отвлекая собеседника от работы.

Коворкинг, как пространство для работы, позволяет осуществлять индивидуальную и коллективную деятельность в едином пространстве, способствующем общению и обмену опытом между его участниками. Как площадка для проектов, стартапов, встреч, переговоров и прочих деловых и обучающих коллективных мероприятий коворкинг способствует продуктивному взаимодействию его участников, всех заинтересованных групп и общества в целом.

#### *Стоимость услуг*

Все услуги будут бесплатны для студентов СФУ. В таблице 5 указана стоимость на предоставляемые услуги для сторонних организаций.

Таблица 5

#### Стоимость услуг для студентов других ВУЗов и сторонних организаций

Наименование услуги	Стоимость, руб.
Предоставления места для обучения, 1 чел/мес. (месячный абонемент)	3000 руб.
Организация и проведение конференции	10000 руб.
Организация и проведение круглого стола	6000 руб.
Организация и проведение тренинга	5000 руб.
Организация встречи с работодателем	2000 руб.

#### *Технологичность и универсальность услуги:*

Универсальность услуги заключается в том, что пространство позволяет как заниматься индивидуально, так и коллективно. А также проводить тренинги, конференции и другие мероприятия в рамках научно-исследовательской деятельности.

*Соответствие услуг принятым стандартам:* Не стандартизированы.

#### *Требования к подготовке пользователей услуги*

Необходимо прохождение основ техники безопасности при работе с компьютерами и другой техникой, находящейся на территории коворкинга.

*Имеются ли возможности для дальнейшего развития услуги:*

Услуга может развиваться за счет предоставления пространства студентам других ВУЗов.

План деятельности организации

*Схема помещения:*

Большое количество разнообразных, сменяющих друг друга мероприятий в коворкинге требует от рабочей среды наличия многофункциональной объемно пространственной структуры. Это создает возможность полноценной реализации всех необходимых функциональных процессов при минимальных затратах площади, оборудования и времени на перепланировку.

Общая площадь коворкинг-пространства составит 300 кв.м., она включит в себя: 6 учебных зон, 2 конференц-зоны (большую и малую), кухню, зону отдыха и кухню.



Рисунок 7 – Схема образовательного коворкинг-пространства

Таблица 6

## Основные фонды коворкинг-пространства

Наименование ОФ	Стоимость 1 ед., руб.	Кол-во, шт.	Сумма, руб.
Стол двухместный (120х50 см)	2200	43	94600
Стол одноместный прямоуг. (50х50 см)	1300	10	13000
Стол круг. (D50 см)	1300	7	9100
Стол круг. (D70 см)	2000	5	10000
Кресло-мешок	1500	7	10500
Стол (трапец.)	2000	10	20000
Микроволновая печь	5000	1	5000
Аппарат для приготовления горячих напитков	35000	1	35000
Стул	543	103	55929
Стул с подставкой для письма	735	57	41895
Кресло	1000	9	9000
Диван большой	6000	3	18000
Диван малый	4000	6	24000
Компьютер	30000	10	300000
Проектор	30000	2	60000
Принтер	10000	2	20000
Тумба кухонная	3000	5	15000
Стеллаж книжный	7000	2	14000
Ведро мусорное	100	15	1500
Итого	-	298	756524

Таким образом, для открытия и функционирования коворкинг-пространства необходимы основные фонды в размере 756 524 руб.

Потребность в оборотных средствах представим в таблице 7.

Таблица 7

## Потребность в оборотных средствах

Наименование ОС	Стоимость в месяц, руб.	Стоимость в год, руб.
Капсулы для аппарата для приготовления горячих напитков	10000	120000
Картридж для принтеров	3000	36000
Канцелярия	1000	12000
Вода для кулеров	3000	36000
Одноразовая посуда	2000	24000
Бумага для принтера	1000	12000
Итого	20000	240000

Таким образом, для нормального функционирования пространства необходимо оборотных средств в размере 20000 руб. в месяц, 240000 руб. в год.

Организационная структура центра развития непрерывного экономического образования представлена на рисунке 8.

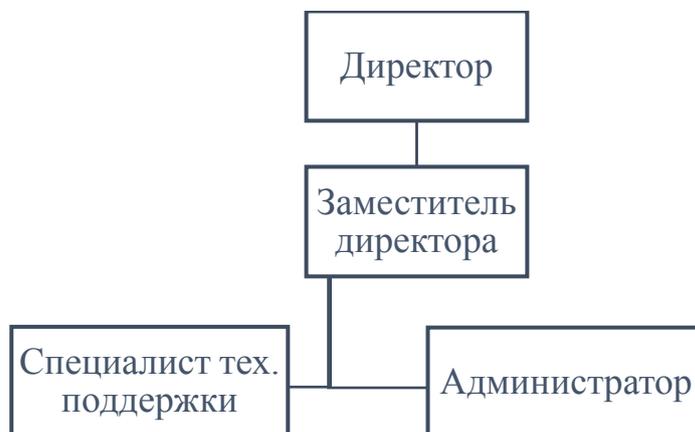


Рисунок 8– Организационная структура Центра развития непрерывного экономического образования СФУ

Штатное расписание с распределением заработной платы представлено в таблице 8.

Таблица 8

Штатное расписание коворкинг-пространства

Должность	Кол-во штатных единиц	Кол-во ставок	Тарифная ставка (оклад) с доплатами, руб.	Надбавки, руб	Итого за месяц, руб.
				Районный коэф. + Северный коэф.	
Директор	1	0,5	30 000	15000	22 500
Заместитель директора	1	0,5	25 000	12500	18 750
Администратор	4	4	12 000	6 000	72 000
Специалист тех.поддержки	2	2	12 000	6 000	36 000
Итого:	8		79 000	39 500	149 250
Страховые взносы во внебюджетные фонды					44 775

Заработная плата сотрудников составит 149 250 руб. в месяц, что за год составит 1 791 000 руб. Отчисления во внебюджетные фонды за месяц составят 44 775 руб., за год – 537 300 руб.

В таблицах 9 и 10 приведем расчет амортизации по основным фондам.

Таблица 9

#### Расчет нормы амортизации основных фондов

Виды ОФ	Срок полезного использования, годы	Норма амортизации, %
1. Оборудование	7	14,29
2. Вычислительная техника	5	25,0
3. Прочие ОФ	7	14,29

$Na = 1/\text{срок полезного использования} * 100$

Таблица 10

#### Расчет суммы амортизационных отчислений

Виды ОФ	Первоначальная стоимость, руб.	Норма амортизации, %	Сумма амортизации, руб.
1. Оборудование	346024	14,29	49446,83
2. Вычислительная техника	380000	25,0	95000,0
3. Прочие ОФ	30500	14,29	4358,45
Итого	756524	19,67	148805,28

Ежемесячное списание стоимости ОФ на счет амортизации составит 12400,44 руб.

Финансирование деятельности будет осуществляться за счет средств Сибирского федерального университета.

Маркетинговые мероприятия по продвижению услуг коворкинг-пространства будут заключаться в следующем:

1. Запуск аудио и видео рекламы на телевизорах Сибирского федерального университета.

2. Таргетированная реклама в социальных сетях.

Расходы на мероприятия представлены в таблице 11.

Общие расходы на рекламу и маркетинг на стадии запуска проекта составят 15000 руб., за 1 квартал – 31000 руб., за 1 год – 58000 руб.

Таблица 11

### Расходы на рекламу и маркетинг, руб.

Рекламные мероприятия	0	1 кв	2 кв	3 кв	4 кв	1 год	2 год	3 год
Аудио и видео реклама	10000	1000	1000	1000	-	3000	3000	-
Таргетированная реклама	5000	30000	10000	10000	10000	55000	40000	20000
Итого	15000	31000	11000	11000	10000	58000	43000	20000

Целью маркетинговой кампании является увеличение узнаваемости пространства, привлечение студентов.

В таблице 12 определим расчет себестоимости за 1 неделю и 1 год.

Таблица 12

### Себестоимость оказания услуг, руб.

Наименование показателя	1 неделя	1 год
Сырье и материалы	4615,39	240000
Расходы на оплату труда	34442,31	1791000
Страховые платежи во внебюджетные фонды	10332,69	537300
Расходы на аренду и содержание здания, помещения и инвентаря	-	-
Амортизация основных средств	2861,64	148805,28
Расходы на рекламу	1115,38	58000
Прочие	1000	52000
Итого себестоимость	54367,41	2827105,28

Ввиду того, что предполагаемый проект имеет не коммерческую, а социальную и образовательную направленность, расчет формирования финансового результата носит условный характер, однако с учетом рыночной конъюнктуры организация образовательного коворкинг-пространства может принести СФУ определенный финансовый эффект и покрыть часть расходов по его организации, содержанию и развитию. Исходя из сложившихся цен на подобных площадках представим стоимость услуг для сторонних клиентов.

## Стоимость услуг для студентов других ВУЗов и сторонних организаций

Наименование услуги	Стоимость услуги
Предоставления места для обучения, 1 чел/мес. (месячный абонемент)	3000 руб.
Организация и проведение конференции	10000 руб.
Организация и проведение круглого стола	6000 руб.
Организация и проведение тренинга	5000 руб.
Организация встречи с работодателем	2000 руб.

Учитывая пессимистический вариант востребованности услуг сторонними организациями, просчитаем возможный объем выручки от оказания услуг

Предоставление места для обучения и занятий, 50 учебных мест\*12\*3000 = 1800000 руб.

3 раза в месяц конференция 10000\*12\*3 =360000 руб.

1 раз в неделю проведение круглого стола 6000\*52 = 312000 руб.

Тренинги 2 в неделю 5000\*104=520000 руб.

Организация встреч с работодателем 2 раза в месяц 2\*12\*2000=48000руб.

При условии, что центр раз в месяц будет организовывать конференции и другие мероприятия сторонних организаций, рассчитаем основные показатели деятельности в таблице 14.

Таблица 14

## План финансовых результатов, тыс. руб.

Наименование показателя	1 год
Выручка без НДС (со сторонних клиентов)	2432000
Себестоимость услуг	2827105,28
Валовая прибыль (убыток)	-395105,28

Таким образом, часть затрат на реализацию проекта СФУ может возместить за счет осуществления коммерческой деятельности центра непрерывного экономического образования в форме образовательного коворкинг-пространства.

Оценка рисков деятельности коворкинг-пространства и оценка эффективности проекта

Определим риски, с которыми проектируемое пространство может столкнуться в процессе своей деятельности (табл. 15).

Таблица 15

Выявление основных рисков проекта

Группа рисков	Вид риска	В чем он состоит
Финансовые риски	Риск отказа в финансировании СФУ	Если коворкинг-пространство не будет финансироваться, его не будет существовать, так как не будет средств на его открытие.
	Инфляционный риск	Связанный с падением или понижением курса доллара или рубля, отсюда риск повышения цен на какие-то оборотные или основные средства
Кадрово-управленческие риски	Риск несчастных случаев, болезни работников	Риски, которые касаются определенной группы людей, например, массовые увольнения, заражения/заболевания сотрудников.
Производственные риски	Риск неправильной подготовки по части техники безопасности	Если сотрудники пространства плохо проинструктируют посетителей по вопросам техники безопасности, это может привести к порче имущества, либо травмированию посетителя
Маркетинговые риски	Риск изменения потребительских предпочтений и спроса	Риск отсутствия или падения спроса на услуги

На основании выделенных рисков мы можем провести ранжирование рисков и составить матрицу рисков (табл. 16).

Таблица 16

Матрица основных рисков проекта

Название риска	Ранжирование значимости рисков
Риск отказа в финансировании СФУ	1
Инфляционный риск	4
Риск несчастных случаев, болезни работников	3
Риск неправильной подготовки по части техники безопасности	5
Риск изменения потребительских предпочтений и спроса	2

Из таблицы 16 видим, что на первом месте риск отказа в финансировании со стороны СФУ. Вторым по значимости выступает риск изменения потребительских предпочтений и спроса.

Теперь мы можем измерить величину риска в таблице 17.

Таблица 17

Оценка величины рисков проекта

Название риска	Оценка риска по 10-и бальной шкале
Риск отказа в финансировании СФУ	8
Инфляционный риск	5
Риск несчастных случаев, болезни работников	7
Риск неправильной подготовки по части техники безопасности	4
Риск изменения потребительских предпочтений и спроса	8

На основании полученных данных можно сделать вывод, что на первом месте по величине риска оказались риск отказа в финансировании и риск изменения потребительских предпочтений и спроса. Эти риски являются самыми важными для существования и дальнейшей работы коворкинг-пространства.

Следующим этапом работы будет снижение рисков и определение эффективности системы управления рисками. Методы по минимизации рисков делятся на две группы:

1. Профилактических или упреждающие, т.е. направленные на минимизацию возможностей наступления риска или снижения величины потерь при наступлении риска.

2. Компенсационные риски. т.е. направленные на оптимизацию системы компенсации рисков в случае их наступления.

Проведем оценку эффективности системы управления рисками (табл. 18)

Таблица 18 – Оценка эффективности системы управления рисками проекта

Вид риска	Причины возникновения риска	Оценка риска	Принятые меры по ограничению риска	Предполагаемый эффект
Риск отказа в финансировании СФУ	Если коворкинг-пространство не будет финансироваться, его не будет существовать, так как не будет средств на его открытие.	8	Развитие непрерывного образования в ВУЗе является одним из основных направлений развития СФУ, поэтому коворкинг-пространство будет финансироваться. При этом, в планах проекта частично покрывать расходы на его содержание.	Достаточное обоснование необходимости создания коворкинг-пространства и покрытие расходов выручкой от оказания услуг будут являться основанием для финансирования проекта со стороны СФУ.
Инфляционный риск	Связанный с падением или понижением курса доллара или рубля, отсюда риск повышения цен на оборотные или основные средства	5	Постоянный мониторинг экономической ситуации, связанный с курсом валют и индексом инфляции	Снижение инфляционного риска и минимизация ущерба от повышения цен на оборотные и основные средства
Риск несчастных случаев, болезни работников	Риски, которые касаются определенной группы людей, например, массовые увольнения, заражения/заболевания сотрудников.	7	Проведение медицинских осмотров для персонала. Соблюдение необходимых мер по предотвращению распространения вирусов среди посетителей и персонала.	Снижение риска болезни работников
Риск неправильной подготовки по части техники безопасности	Если сотрудники пространства плохо проинструктируют посетителей по вопросам техники безопасности, это может привести к порче имущества, либо травмированию посетителя	4	Регулярный инструктаж работников по технике безопасности, ведение журнала техники безопасности с подписями посетителей	Снижение риска несчастных случаев из-за несоблюдения техники безопасности
Риск изменения потребительских предпочтений и спроса	Риск отсутствия или падения спроса на услуги	8	Новый формат коворкинг-пространства и интересные мероприятия, организованные на его территории, обязательно заинтересуют студентов, научных сотрудников и работодателей.	Предоставление новейших интересных услуг потребителям снижает риск изменения потребительских предпочтений и спроса

Поскольку проект является некоммерческим, его эффективность можно оценить с социальной стороны, она заключается в:

1. Развитии непрерывного экономического образования в СФУ;
2. Повышении интереса студентов и научных сотрудников СФУ к научно-исследовательской деятельности;
3. Созданию взаимодействия работодателей и студентов;
4. Организация научно-исследовательских конференций, развитие экономической науки в целом.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Всестороннее развитие и совершенствование общественного производства предопределяет изменение, а во многих случаях и повышение уровня профессиональных требований и освоения компетенций для работников различных сфер экономики. Особую актуальность эти вопросы приобретают в период формирования и внедрения в практику функционирования профессиональных стандартов по основным видам профессиональной деятельности. Для решения данных запросов общества необходимо формирование эффективной системы непрерывного профессионального образования.

Вопросы организации процесса непрерывного профессионального образования рассматриваются как на уровне государства, так и на уровне отдельных субъектов образовательного процесса и нашли отражение в законодательных и нормативных документах, а также работах отечественных и зарубежных авторов.

Обобщение и критический анализ представленных материалов и собственные исследования позволили определить ряд узких мест, и соответствующих векторов развития системы непрерывного профессионального образования в ряде направлений :

- интегрирование и кооперация в образовательном процессе формального, неформального и информального образования;
- преобразование учебного (предметного) процесса в образовательный (компетентностный, практико-ориентированный);
- формирование адекватных кадров, обеспечивающих образовательный процесс, соответствующих запросам потребителей образовательных услуг;
- создание соответствующей материально-технической составляющей образовательного процесса, включающей инновационные коммуникативно-информационные системы, оборудование с характеристиками в контексте современных требований.

Решению поставленных проблем, на наш взгляд, может способствовать организация образовательного коворкинг-пространства.

Коворкинг, как пространство для работы и обучения, позволяет обеспечить ряд преимуществ в процессе непрерывного профессионального образования :

- осуществление индивидуальной и коллективной деятельности в едином пространстве, что способствует общению, и соответственно обмену опытом среди участников.

- продуктивное взаимодействие как его участников, так и всех заинтересованных групп и общества в целом,

- организация проектов, стартапов, встреч, переговоров и прочих деловых и обучающих коллективных мероприятий.

В работе обоснована возможность и необходимость организации образовательного коворкинг-пространства в ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» и предложен конкретный проект.

Реализация сформированного проекта позволит повысить качество непрерывного профессионального образования в университете.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конвенция ООН от 12.11.1989 «О техническом и профессиональном образовании» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ
2. Конвенция ООН от 21.12.1979 «О признании учебных курсов, дипломов о высшем образовании и ученых степеней в государствах региона Европы» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.
3. Конвенция ООН от 17.12.1976 «О признании учебных курсов, дипломов о высшем образовании и ученых степеней в арабских и европейских государствах бассейна Средиземного моря» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.
4. Резолюция XXX Международной организации труда «О занятости молодежи» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.
5. Проект концепции модельного Образовательного кодекса для государств-участников СНГ // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.
7. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.
8. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.
9. Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.
10. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2201-1 «О прокуратуре» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.
11. Закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.
12. Концепция непрерывного образования от 18.03.1989 // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.

13. Постановление Правительства РФ от 24.03.2000 № 258 «Об утверждении Положения о Министерстве образования Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 29.07.1995 № 770 «О совершенствовании системы профессиональной подготовки медицинских и фармацевтических кадров» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.

15. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13.03.1987 № 325 «О мерах по коренному улучшению качества подготовки и использования специалистов с высшим образованием в народном хозяйстве» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.

16. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13.03.1987 № 327 «О мерах по улучшению подготовки и использования научно-педагогических и научных кадров» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.

17. Федеральная целевая программа «О содействии занятости населения Российской Федерации в 1996-1997 годах» // СПС «КонсультантПлюс». Версия ПРОФ.

18. Андреева, А.Ф. Сущность современной системы непрерывного обучения персонала в организации/ А.Ф.Андреева, В.В.Новиков // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2016. – № 8. - Том 2. – С. 261-263.

19. Андрейчук, Н.В. Проблема непрерывного образования в контексте современной философии образования [Текст] / Н.В.Андрейчук //Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. - Серия: Гуманитарные и общественные науки, 2007. – №. 8. С.28-33

20. Бабакова, Т.А. Открытый университет как феномен образования взрослых / Т.А. Бабакова, О.Р. Левина // Непрерывное образование: XXI век. - Выпуск 2 (14). – 2016. - DOI: 10.15393/j5.art.2016.3106. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://lll21.petrstu.ru/journal/article.php?id=3106> (дата

обращения – 12.11.2020.)

21. Бажин, А.С. Анализ методов развития персонала организации в практике менеджмента зарубежных стран/ А.С. Бажин // ScienceTime, 2015 - № 3 (15). – С. 22-27.

22. Белай, В. И. Коворкинг как перспективное направление в современной экономике/ В.И.Белай, Е.Н. Страданченкова// Альманах современной науки и образования, 2013. - № 10 (77). - С. 30-32.

23. Блэйк, Р.Р. Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. – Киев: Высшая школа, 2015. – 372 с.

24. Войтович, И.К. «Закон о непрерывном образовании» и его роль в продвижении концепции непрерывного образования в США/ И. К. Войтович // Электронная научная библиотека «КиберЛенинка». 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakon-o-nepreryvnom-obrazovanii-i-ego-rol-v-prodvizhenii-kontseptsii-nepreryvnogo-obrazovaniya-v-ssha> (дата обращения - 10.10.2020)

25. Герман, М.В. Непрерывное образование: эволюция развития, объективная реальность / М.В. Герман// Вестник Томского Государственного Университета. – 2012. – № 2(18). – С. 149.

26. Гордина, О.В. Роль университета в развитии неформального образования взрослых [Текст] / О.В.Гордина // Развитие непрерывного образования: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. - Том 1, Гос.пед. ун-т. – Красноярск, 2009. – 280 с., С. 200-204.

27. Горбунова, Г.А. К вопросу о непрерывности дизайн-образования: проблемы и перспективы [Текст] / Г.А.Горбунова, О.П.Савельева // Вестник Оренбургского государственного университета, 2015. - № 5- С. 112-117

28. Городнова, А.А. Непрерывное образование и тенденции развития бизнес-образования / А.В. Городнова. // Сборники конференций НИЦ Социосфера, 2011. – № 25. – С. 54.

29. Диденко, Д.В. Финансирование российского образования и науки: роль институциональных секторов экономики / Д.В. Диденко //

Финансовый журнал, 2014. – № 1. – С. 111-122.

30. Жданов, А.В. Некоторые аспекты становления и развития непрерывного образования взрослых в Европе / А. В. Жданов// Электронная научная библиотека «КиберЛенинка», 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-aspekty-stanovleniya-i-razvitiya-obrazovaniya-vzroslyh-v-evrope> (дата обращения - 12.10.2020)

31. Зайцева, О.В. Непрерывное образование: основные понятия и определения [Текст] / О.В. Зайцева // Вестник Томского государственного педагогического университета, 2009. – №. 7. - С.106-109.

32. Змеёв, С.И. Образование взрослых и андрагогика в реализации концепции непрерывного образования в России / С. И. Змеев// Электронная научная библиотека «КиберЛенинка», 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovanie-vzroslyh-i-andragogika-v-realizatsii-kontseptsii-nepreryvnogo-obrazovaniya-v-rossii> (дата обращения 13.10.2020)

33. Игнатьева, Г. А. Инновационная площадка как место встречи практикоориентированной науки и наукоориентированной практики/ Г. А. Игнатьева, А. С. Мольков // Историческая и социально-образовательная мысль, 2012. - № 3. - С. 14-23.

34. Игнатьева, Г. А. Образовательный коворкинг как новый формат организации образовательного пространства дополнительного профессионального образования [Текст] /Г.А. Игнатьева, О.В. Тулупова, А.С. Мольков // Образование и наука, 2016. – №. 5. – С.98-102

35. Ильина, Н. Ф. Непрерывное педагогическое образование: обновление в контексте регионального развития: монография / Н. Ф. Ильина. - Красноярск: КК ИПК РО, 2013. - 308 с.

36. Инновационная деятельность в образовании: вопросы теории и практики/ Ильина Н. Ф. , Адольф В. А. - Красноярск, 2019 <https://elibrary.ru/item.asp?id=39285825> (дата обращения - 10.09.2020)

37. Киселева В.А. Внутренний маркетинг компании и эффективность

работы персонала/ В. А. Киселева // Российское предпринимательство, 2015. – № 3 (225). - С. 81-84.

38. Коваленко, И.В. Организационно-правовые основы повышения квалификации преподавателей вуза / И. В. Коваленко// Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки, 2013. - №3-2. – С. 131-137.

39. Коптева, К.В. Эффективная система обучения как основа развития кадрового потенциала предприятия / К.В. Коптева, Л.А. Афанасьева// Auditorium, 2014 - № 3 (3). – С. 172-181.

40. Короткова, О.А. Обучающаяся и развивающаяся организация / О. А. Короткова// ITeam.ru – технологии корпоративного управления. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://iteam.ru/publications/human/section\\_67/article\\_985](https://iteam.ru/publications/human/section_67/article_985) (дата обращения- 01.11.2020)

41. Корпоративные университеты в российской и зарубежной практике. – Москва: Ассоциация менеджеров России, 2012. – 184 с.

42. Куликов, Ю.А. Традиционные и инновационные формы обучения в системе дополнительного профессионального образования / Ю. Куликов// Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации: материалы 5-ой всероссийской научно-практической интернет-конференции / под науч. ред. М.В.Новикова – Ярославль: издательство ЯГПУ им. К.Д.Ушинского, 2013. – С. 15-19.

43. Лукичева, С.В. Непрерывное образование как основа поэтапного формирования творческой самостоятельности будущего инженера/ С. В. Лукичева // Развитие непрерывного образования [Текст] / С.В. Лукичева, О.Н. Коваленко /// Материалы II Всероссийской научнопрактической конференции. - Том 1, Красноярск, 2009. – С. 163-167.

44. Мольков, А. С. Проектно-деятельностная кооперация как способ становления позиционной общности педагогов-инноваторов в системе постдипломного образования/ А.С. Мольков // Психология обучения, 2012. -

№ 3. - С. 95-104.

45. Москвич, Ю.Н. Непрерывное образование для инновационных обществ мира // Развитие непрерывного образования [Текст] / Ю.Н. Москвич // Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. - Том 1, Красноярск, 2009. – 280 с.

46. Осипов, Г.В. Взаимодействие науки и производства: социологический анализ / Г.В. Осипов, М.Н. Стриханов, Ф.Э. Шереги. – Москва: Институт социально-политических исследований, 2014. – Ч. 1. – с. 141-143.

47. Отчет о самообследовании СФУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа:) <http://about.sfu-kras.ru/node/8991> (дата обращения 05.11.2020)

48. Полтавская, М. Б. Институционализация новых форм социального взаимодействия: пространство коворкинга / М.Б. Полтавская // Вестник ВолГУ. Сер. 7: философия, социология и социальные технологии, 2014. - № 3. - С. 107-115.

49. Ревякина, В.И. Непрерывное и дополнительное образование – необходимая потребность современности [Текст] / В.И.Ревякина // Развитие непрерывного образования: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. - Том 1, Красноярск, 2009. – 280 с., С. 183-187.

50. Ройтблат, О.В. Формальное образование взрослых в системе повышения квалификации средствами неформального образования [Текст] / О.В.Ройтблат // Мир науки, культуры, образования, 2009. - № 7 (19). – С. 211-213.

51. Ротанова, М.Б. Тенденции корпоративного обучения в контексте образовательных парадигм / М. Б. Ротанова // Электронная научная библиотека «КиберЛенинка», 2014. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-korporativnogo-obucheniya-v-kontekste-obrazovatelnyh-paradigm> (дата обращения -15.09.2020)

52. Рулевский, В.И. Выявление сущности, форм, методов и средств внутрифирменного обучения персонала/ В.И. Рулевский // Транспортное

дело России, 2010. - №7. – С. 101-103.

53. Салько, А. В. Инновационные методы формирования образовательной среды высших учебных заведений [Текст] / А.В.Салько, А.Е. Енин // Архитектурные исследования. – 2017. – №. 2. - С. 22-34.

54. Соловьева, И.А.Разработка комплексной многокритериальной модели оценки системы обучения и развития человеческих ресурсов организации / И.А.Соловьева, Р.И. Закирьянов// Науковедение, 2016. - № 2, том 8. – С. 1-17.

55. Таюрский, А.И. Инновации в области непрерывного образования (на примере института проблем непрерывного образования РАО) [Текст] / А.И.Таюрский // Развитие непрерывного образования Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. - Том 1, Красноярск: 2009. – 280 с.

56. Ткаченко, Л.Н. Андрагогическая и акмеологическая модели непрерывного образования взрослых / Л. Н. Ткаченко/ Электронная научная библиотека «КиберЛенинка», 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/andragogicheskaya-i-akmeologicheskaya-modeli-neprepryvnogo-obrazovaniya-vzroslyh> (дата обращения 10.09.2020)

57. Топчий, И.В. Дополнительное архитектурно-художественное образование в контексте развития университетов мира: Европа [Текст]: Учебное пособие / И.В.Топчий. – Москва: ЛЕНАНД, 2014. – 192 с.

58. Фурса, О. Непрерывное образование в сфере дизайна: мировая практика и современные тенденции [Электронный ресурс] / О. Фурса // Художественный институт художественного моделирования и дизайна им. Сальвадора Дали. – Украина, 2013. Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/node/18988> (дата обращения - 25.10.2020)

59. Халмурзаева,, Э.Б. Образовательный коворкинг и особенности его функционального зонирования [Текст] / Э.Б.Халмурзаева // Вестник КГУСТА. – Бишкек, 2018. - № 2 –С112-118

60. Чуланова, О.Л. Секондмент как современная технология

обучения и развития персонала организации: проблемы, возможности, актуализации, риски/ О.Л.Чуланова, Е.И. Мезенцева// Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2016. - № 3. – С. 22-32.

61. Bilandzic M. The Embodied Hybrid Space - Designing Social and Digital Interventions to Facilitate Connected Learning in Coworking Spaces / Electronic text data. Mode of access: [http://kavasmlikon.files.wordpress.com/2013/09/markbilandzic\\_phdthesis.pdf](http://kavasmlikon.files.wordpress.com/2013/09/markbilandzic_phdthesis.pdf). Title from screen. (дата обращения- 21.10.2020)

62. Butcher T. Coworking: Locating Community at Work. Melbourne: RMIT University, 2013. 156 p.

63. Coworking's First Name. Electronic text data. Mode of access: <http://www.deskmag.com/en/9-to-5-group-coworking-first-name>. Title from screen.

64. Jones D., Sundsted T., Bacigalupo T. I'm Outta Here! How Coworking is making the Office Obsolete. TX.: Notan MBA Press, 2009. 147 p.

65. Spinuzzi C. Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity. Journal of Business and Technical Communication, 2012. - № 26 (4). - P. 399-441.

66. Schürmann M. Coworking Space: Geschäftsmodell für Entrepreneur und Wissensarbeiter. – Springer-Verlag, 2013.

**ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ**  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования  
«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»

Институт психолого-педагогического образования

Кафедра экономики и менеджмента

Обучающийся \_\_\_\_\_ Есина Ольга Николаевна \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Направление подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование» степень (квалификация)  
– магистр.

Направленность (профиль) образовательной программы Экономика и управление  
непрерывного образования

Курс 3, группа OZ-M18Г-01

Тема: Развитие непрерывного профессионального образования в современных  
условиях

Руководитель: д-р экон. наук, профессор Владимирова О. Н.  
(Ф.И.О., ученая степень, ученое звание, должность)

Срок сдачи завершённой работы руководителю 18.11.2020г.  
(за 6 недель до защиты)

**ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ**

Этапы работы	Сроки выполнения	Вид отчетности	Отметка руководителя о выполнении
1. Изучение литературы, составления плана	Не позднее 2-х недель после закрепления темы ВКР	Оглавление (проект плана), предварительный список использованных источников	
2. Написание основной части		Текст (черновой вариант)	
3. Написание введения, заключения, оформление списка использованных источников	Не позднее чем за 6 недель до предзащиты	Текст, введение, список использованных источников	
4. Доработка, исправление ошибок		Текст вместе с листом замечания	
5. Подготовка к защите	За месяц до защиты, после прохождения предзащиты	Текст доклада, слайдовая презентация ВКР	
6. Защита	В сроки ГИА	Приказ о допуске к защите, размещенная в ЭБС ВКР (не менее 5 дней до защиты), сданная за 2 дня до защиты ВКР в ГЭК, протокол защиты	
Консультации	Согласно утвержденному кафедрой графику консультаций	Текст работы	

Утверждено на заседании кафедры, протокол №8 от 09.10.2020г.

4.0 Заведующий кафедрой д-р экон. наук, профессор Владимирова О. Н. \_\_\_\_\_

Руководитель д-р экон. наук, профессор Владимирова О. Н. \_\_\_\_\_

Задание принял к исполнению

О. Н. Есина \_\_\_\_\_

### Лист нормоконтроля

Выпускная квалификационная работа выполнена мной, Есиной Ольгой Николаевной самостоятельно, оригинальность текста соответствует требованиям, предъявляемым к такого рода работам и подтверждается справкой об оригинальности текста, сформированной системой проверки «Антиплагиат», объем работы составил 86 страниц.

Тема ВКР: Развитие непрерывного профессионального образования в современных условиях

Обучающийся О. Н. Есина



(подпись, дата)

Нормоконтроль пройден.

Нормоконтролер д-р экон. наук, профессор Владимирова О. Н.



(подпись, дата)

**НОРМОКОНТРОЛЬ**  
**выпускной квалификационной работы**  
**обучающегося ИППО КГПУ им. В.П. Астафьева**  
Тема ВКР «Развитие непрерывного профессионального образования в  
современных условиях»  
Обучающийся Есина Ольга Николаевна, группа ОЗ-М18Г-01

(фамилия, имя, отчество)

№ п/п	Объект*	Параметры	Соответств ует: + Не соответству ет: -
1.	Наименование темы работы	Соответствует утвержденной распоряжением директора ИППО	+
2.	Размер шрифта	14	+
3.	Название шрифта	TimesNewRoman, обычный, цвет – черный	+
4.	Межстрочный интервал	1,5	+
5.	Абзацный отступ (мм)	1,25	+
6.	Поля (мм)	левый край – 3 см.; правый – 1,5 см.; верхний и нижний края по 2 см	+
7.	Выравнивание	Основной текст – по ширине	+
8.	Общий объем работы без списка использованных источников и приложений	не менее 60 страниц текста, включая иллюстрации, таблицы, формулы, приложения (не менее 40 страниц текста без учета приложений)	+
9.	Последователь ность приведения структурных частей	Титульный лист. Оглавление. Введение. Основная часть. Заключение. Список использованных источников. Приложения**. Вкладываются в ВКР: отзыв, справка Антиплагиат, согласие на обработку персональных данных, задание на ВКР, лист о прохождении нормоконтроля.	+
10.	Оформление оглавления	Написание ОГЛАВЛЕНИЯ начинается с новой страницы. Название ОГЛАВЛЕНИЯ оформляем заглавными буквами, полужирное начертание текста, по центру страницы, без абзацного отступа. Все разделы оглавления (главы, параграфы, выводы по главам, заключение, список использованных источников и приложения) должны разместиться на одной странице, отделяются от ОГЛАВЛЕНИЯ одним пробелом, выравниваются по ширине, интервал 1,5. от 3 до 5 страниц	+
11.	Объем и наличие всех структурных элементов введения	1. Актуальность. 2. Проблема исследования. 3. Объект исследования. 4. Предмет исследования. 5. Цель исследования. 6. Задачи исследования. 7. Методологическая и теоретическая основа исследования. 8. Методы исследования. 9. База исследования. 10. Практическая значимость исследования. 11. Описание структуры ВКР.	+
12.	Объем и наличие всех структурных	Объем параграфов от 7 до 10 страниц. Выводы в конце параграфов и глав. Выделения по тексту работы (исключить)	+

	элементов Основной части ВКР		
13.	Объем заключения	2-3 страницы	+
14.	Нумерация страниц	Нумерация страниц сквозная по всей работе, оформляется внизу страницы 14 кеглем по правому краю, номер на первой странице (Титульный лист ВКР) не ставится, нумерация продолжается со второй страницы ВКР – Оглавление (необходимо присвоить второй странице ВКР номер 2, а не 1).	+
15.	Нумерация таблиц, формул, иллюстраций	Нумерация таблиц, рисунков и др. – сквозная по всей ВКР, включая Приложения (нумеруем отдельно каждый вид графического изображения: у таблиц своя нумерация, рисунки также имеют свою сквозную нумерацию т.д.). Если таблица в работе одна, номер таблицы не указывается, при этом оформление остается таким же.	+
16.	Оформление заголовков	Написание ГЛАВ начинается с новой страницы. Название ГЛАВЫ оформляем заглавными буквами, полужирное начертание текста, по центру страницы, без абзацного отступа, интервал 1,5.  Написание первого Параграфа первой главы и первого Параграфа второй главы пишем с новой строки (не отделяем от главы пробелом).  Остальные параграфы принято писать или с новой страницы (если более ½ текста предыдущей страницы оформлено текстом), или продолжать страницу предыдущего параграфа (если менее ½ текста предыдущей страницы оформлено текстом). В последнем варианте особенности оформления следующие: необходимо выдержать один пробел между тестом предыдущего параграфа и заголовком нового параграфа, а также один пробел между заголовком нового параграфа и его текстовой части.  Название Параграфа оформляем с использованием полужирного начертания текста; первое слово в названии Параграфа пишем с заглавной буквы остальные буквы и слова оформляем строчными буквами без абзацного отступа. Нумерация Параграфов состоит из номера Главы и номера Параграфа. Интервал 1,5. Основной текст от заголовка отделяется одним пробелом.	+
17.	Состав списка использованных источников	Не менее 50 библиографических описаний источников различного типа. (30% из которых опубликованы за последние 3-5 лет) Соответствие источников ГОСТ 7.1-2008. Алфавитный порядок.	+
18.	Приложение (- я)	Наличие Приложений необязательно.  Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь. Название ПРИЛОЖЕНИЯ оформляем заглавными буквами, полужирное начертание текста, по центру страницы, без абзацного отступа. Каждое Приложение, входящее в этот раздел, начинается с новой страницы и оформляется в правом верхнем углу: Основной текст от заголовка – Приложение А – отделяется одним пробелом.	+

Выпускная квалификационная работа допускается к защите после устранения выявленных несоответствий.

Нормоконтролер ВКР: Владимирова О. Н. \_\_\_\_\_

С результатами нормоконтроля ознакомлен:

Студент Есина О. Н. \_\_\_\_\_

**Согласие**  
**на размещение текста выпускной квалификационной**  
**работы, научного доклада об основных результатах**  
**подготовленной научно-квалификационной работы**  
**в ЭБС КГПУ им. В.П. АСТАФЬЕВА**

Я, Есина Ольга Николаевна

*(фамилия, имя, отчество)*

разрешаю КГПУ ИМ. В.П. Астафьева безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме и по частям написанную мною в рамках выполнения основной профессиональной образовательной программы выпускную квалификационную работу, научный доклад об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (далее ВКР/НКР)  
*(нужное подчеркнуть)*

На тему: Развитие непрерывного профессионального образования в современных условиях

*(название работы)* (далее - работа) в КГПУ им. В.П.АСТАФЬЕВА, расположенном по адресу <http://elib.kspu.ru>, таким образом, чтобы любое лицо могло получить доступ к ВКР/НКР из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на работу.

ЭБС

Я подтверждаю, что работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает интеллектуальных прав иных лиц.

Дата 07.12.2020

подпись   
*Есина О.Н.*