№ 1 (9) / 2021
апрель

УДК
378.18+374

КАЛИНИНГРАДСКИЙ
ВЕСТНИК ОБРАЗОВАНИЯ
Научно-методический
электронный журнал

Бейсенбаев Р. М., Филипповская Т. В. Непрерывное обучение и проблема адаптации выпускников вуза к профессиональной деятельности // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». — 2021. — № 1 (9) / апрель. — С. 41-46. — URL: https://koirojournal.ru/realises/g2021/02aprl2021/kvo105/

Бейсенбаев Руслан Маратович | beysenbaevrusslan@yandex.com
Аспирант
Уральский государственный экономический университет
Екатеринбург, Россия

Филипповская Татьяна Владимировна | ftatyana@mail.ru
Кандидат педагогических наук, доцент
Доцент кафедры экономики социальной сферы
Уральский государственный экономический университет
Екатеринбург, Россия

Непрерывное обучение и проблема адаптации выпускников вуза к профессиональной деятельности

Аннотация. *Проблема профессиональной адаптации выпускников вуза является значимой в современной системе высшего образования. В данной статье выделяются основные причины и виды проявления затрудненной адаптации и предлагаются некоторые принципы непрерывного обучения, на основе которых можно реализовать систему высшего образования. Будучи реализованными, эти принципы, на взгляд авторов, позволят осваивать компетенции, применяемые в реалиях современного мира и высококонкурентного рынка труда.*

Ключевые слова: *lifelong learning, непрерывное обучение, высшее образование, профессиональная адаптация.*

Обучаемый, закончивший этап высшего образования в том виде, в котором оно существует в данный момент, часто не замотивирован на дальнейшее обучение и развитие вследствие отторжения формализованной и отчасти сырой системы высшего образования, основанной на зубрежке, излишней теоретизации и на устаревших педагогических приемах, а также из-за общепринятой веры в достаточности знаний и навыков, полученных в вузе для осуществления профессиональной деятельности [2, с. 162].

Данное нежелание развиваться часто воспринимается негативно во многих молодых компаниях, где трендом является постоянное саморазвитие персонала, повышение заработной платы и должности при повышении компетенций сотрудников, так как частым явлением в таких компаниях является предоставление доступа отдельным лицам или всей

команде к различным курсам, семинарам, тренингам, форумам, бизнес-литературе и другим способам организованного развития. Отдельным следствием нежелания развиваться является долгая обучаемость и адаптация к профессиональной деятельности в краткие сроки. Формальность и строгость научного языка, навязываемого в вузах, неприменимы в бизнес-среде, где краткость и информативность сообщения часто ценится больше, чем форма его представления.

Бюрократизация и чрезмерная приверженность стандартам также сковывает вузы, не позволяя внедрять в процесс обучения новые и свежие знания, технологии, методики и инструменты, которые могли бы быть полезными в будущей профессиональной деятельности студентов. Неблагоприятная ситуация финансирования многих вузов приводит к моральному и техническому устареванию оборудования и к нехватке компетентного профессорско-преподавательского состава для обучения студентов [3, с. 283]. Отсутствие практических навыков у многих преподавателей приводит к подаче неактуальной теоретической информации, имеющей мало сходного с реальными профессиональными требованиями и ситуациями.

Основным способом социальной адаптации является принятие норм и ценностей новой социальной среды (группы, коллектива, организации), сложившихся в ней форм социального взаимодействия (формальных и неформальных связей, стиля руководства и т. д.), или, в общем, — корпоративной культуры организации. Длительное нахождение студентов в рамках одного коллектива или группы на протяжении обучения приводит к увеличению периода адаптации в новых социальных группах, что, особенно в крупных организациях, может отрицательно влиять на психологическое состояние молодого специалиста, пытающегося понять и принять существующие командные традиции, отношения и стиль общения в новом коллективе сверх требуемого скорого освоения сугубо профессиональных навыков.

Формальное обучение в вузе в очной форме на 4-6 лет занимает бóльшую часть времени студента аудиторными занятиями и внеаудиторной подготовкой, что часто заставляет сконцентрироваться только на одной определенной специализации без возможности освоения другой либо смежной специализации одновременно, снижая конкурентоспособность студента. Значимым фактором в таком сценарии может также являться и личное нежелание самого студента наряду с отсутствующими навыками правильного тайм-менеджмента, которые также ценятся в будущей профессиональной среде.

Среди приведенных примеров представляется возможным выделение двух взаимосвязанных проблем, затрудняющих адаптацию выпускников вуза к профессиональной деятельности — системная проблема высшего образования и проблема отношения студентов и преподавателей к обучению как к непрерывному процессу.

Непрерывное обучение, или lifelong learning (LLL), — это постоянное развитие навыков и знаний на протяжении всей жизни человека, способствующее социальной интеграции, активной гражданской позиции и личному развитию, но также повышающее конкурентоспособность и возможность трудоустройства. Непрерывное обучение включает в себя набор действий и навыков самостоятельного поиска информации с устойчивой мотивацией к обучению и способностью распознавать собственные потребности в обучении, при этом оно также включает навыки, знания, отношения и поведение, которые люди приобретают в своей повседневной жизни, т. е. оно охватывает весь спектр обучения, включая формальное и неформальное обучение, происходящее в течение большей части жизни человека. Следует сперва отметить, что под LLL можно понимать непрерывное образование как образование на протяжении всей жизни и непрерывное образование как непрерывное профессиональное образование [1, с. 28]. Несмотря на различия между данными понятиями (*таблица 1*), основы непрерывного образования в обоих разрезах являются полезными для повышения компетентности выпускников в осуществлении профессиональной деятельности.

Таблица 1 — Различия между непрерывным образованием и непрерывным профессиональным образованием [5, с. 3]

	Непрерывное образование	Непрерывное профессиональное образование
Фактор возникновения необходимости	Личные цели	Институциональные / социальные факторы
Средство усвоения	Личный, проживаемый опыт	Предоставление опыта
Целевой результат	Обучение и развитие	Социальные изменения
Исход	Индивидуальные знания	Социальные институты, практики, нормы и формы
Форма реализации в профессиональной деятельности	Призвание	Профессия

Рассматривая адаптацию выпускников к профессиональной деятельности в качестве способа развития как личностного, так и социального и профессионального характера, можно отметить три значимые преимущества LLL, а именно [6, с. 4269]:

1) поддержка и развитие умственных способностей человека. С возрастом непрерывное обучение помогает сохранять остроту ума и улучшать память, т. к. обучение в целом положительно влияет на мозг и на мышление. Исследования также показывают, что люди с более высоким уровнем образования реже страдают деменцией в пожилом возрасте и дольше сохраняют способность к осуществлению профессиональной деятельности [7, с. 289];
2) приобретение уверенности в себе. С LLL страх выхода из зоны комфорта и рутины легче преодолим, что открывает новые возможности для освоения смежных или иных специализаций. LLL помогает обрести уверенность в себе и в своих способностях учиться, делиться информацией с другими и быстро вливаться в рабочие и организационные процессы;
3) улучшение навыков межличностного общения. Обучение в определенный момент подразумевает взаимодействие с разными типами людей, ставит в положение необходимости получения и передачи информации, тем самым развивая навыки коммуникации. Общение помогает социализироваться и передавать информацию окружающим людям; часто в процессе общения люди делятся своими знаниями, помогая другим учиться и улучшая межличностные отношения. С точки зрения возможностей карьерного роста благодаря развитым навыкам общения LLL является значимой частью комплекса «софт скиллов», которыми необходимо владеть помимо технических знаний для тех, кто стремится перейти на следующий уровень своей карьеры.

Более того, в процессе обучения часто используются навыки чтения, аудирования и письма, т. е. навыки, совершенствование которых улучшает способность вести деловую переписку, систематизировать информацию, составлять отчеты, проводить презентации или даже разговаривать один на один с первыми лицами компании.

LLL должен готовить людей к жизни в постоянно меняющемся мире, должен помогать адаптироваться к постоянно меняющимся условиям и / или преобразовывать их. Скорее, это должно лежать в основе формирования направления высшего образования, в отличие от принципа полного профессионального погружения в специальность и наделения часто неактуальной и слегка обобщенной информацией и специфическими техническими навыками. В этом виде высшее образование может извлечь выгоду из принятия LLL в качестве основополагающего организационного принципа. Среди принципов, которые следует внедрить в высшее образование, можно выделить [4, с. 59; 8, с. 96]:

1) понимание того, что полезное обучение и получение профессиональных навыков происходит за пределами вуза и вне рамок формального обучения;
2) признание того, что современному обществу нужно больше, чем формальное образование, чтобы справляться с постоянными локальными и глобальными изменениями — необходима гибкая и адаптивная форма обучения, где параллельно основным занятиям по специализации преподносятся навыки и инструменты самообразования и саморазвития;
3) признание того, что люди должны участвовать в определении целей и потребностей в обучении после получения высшего образования, и что они должны сами делать это на протяжении всей жизни.

Таким образом, непрерывное обучение делает упор на креативность, инициативу и отзывчивость — качества, которые способствуют самореализации, более высоким заработкам и занятости, а также инновациям и производительности в профессиональной деятельности потенциальных выпускников.

Навыки и компетентность любого персонала являются одним из основных факторов экономического успеха на уровне предприятия, что, в свою очередь, служит стимулом для экономического роста на уровне страны и позволяет утверждать, что рассмотрение и внедрение отдельных элементов LLL в систему высшего образования должно серьезно рассматриваться как фактор общестранового развития.

Список литературы

1. Гугелев, А. В. Реализация принципа «Непрерывного обучения в течение всей жизни» (на примере Швеции) / А. В. Гугелев, А. А. Семченко // Информационная безопасность регионов. — 2015. — № 1 (18). — С. 27-33.
2. Мусихин, И. А. Современное высшее образование, его проблемы и тенденции развития / И. А. Мусихин, В. Б. Жарников // Вестник СГУГиТ (Сибирского государственного университета геосистем и технологий). — 2014. — № 1 (25). — С. 161-168.
3. Новиков, В. А. Проблемы и перспективы российского высшего образования / В. А. Новиков // Вестник МГИМО Университета. — 2012. — № 6. — С. 282-286.
4. Прохорова, М. П. Современный образ корпоративного обучения: тенденции и технологии / М. П. Прохорова, С. В. Булганина, А. А. Сергеева, А. Д. Зубова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. — 2019. — № 2 (36). — С. 58-65.
5. Billett, S. Distinguishing lifelong learning from lifelong education / S. Billett // Journal of Adult Learning, Knowledge and Innovation. — 2018. — Vol. 2. — Issue 1. — Pp. 1-7.
6. Laal, M. Benefits of lifelong learning / M. Laal // Procedia — Social and Behavioral Sciences. — 2012. — Vol. 46. — Pp. 4268-4272.

Бейсенбаев Р. М., Филипповская Т. В. Непрерывное обучение и проблема адаптации выпускников вуза к профессиональной деятельности // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». — 2021. — № 1 (9) / апрель. — С. 41-46. — URL: https://koirojournal.ru/realises/g2021/02aprl2021/kvo105/

7. Sharp, E. S. Relationship Between Education and Dementia: An Updated Systematic Review / E. S. Sharp, M. Gatz // Alzheimer Disease & Associated Disorders. — 2011. — Vol. 25 — Issue 4. — Pp. 289-304.
8. Vargas, C. Lifelong learning principles and higher education policies / C. Vargas // Tuning Journal for Higher Education. — 2014. — Volume 2. — Issue 1. — Pp. 91-105.

Ruslan M. Beysenbaev
Ural State University of Economics
Ekaterinburg, Russia

Tatyana V. Filippovskaya
Ural State University of Economics
Ekaterinburg, Russia

Lifelong learning and the problem of university graduates' adaptation to professional activities

Abstract. *The problem of professional adaptation of university graduates is significant in the modern system of higher education. The article highlights the main reasons and types of difficult professional adaptation and proposes several principles of lifelong learning, some of which are possible to implement in a higher education system and that allows mastering competencies that are applicable in the realities of the modern world and a highly competitive job market.*

Keywords: *lifelong learning, higher education, professional adaptation.*