

© 2012

Е.А. Максимова, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков
Саратовский государственный социально-экономический университет, Саратов (Россия)

Ключевые слова: непрерывное образование, система повышения квалификации, особенности взрослых обучающихся, дистанционная форма образования.

Аннотация: в статье анализируются требования к повышению квалификации современных специалистов, характеризуются предпосылки непрерывного повышения квалификации. Выделены недостатки системы повышения квалификации, намечены способы их преодоления. Охарактеризованы особенности взрослых как целевой аудитории программ повышения квалификации. Рассмотрены возможности дистанционной формы повышения квалификации как оптимальной требованиям современных специалистов.

Под воздействием процессов глобализации, стирающих экономические, социальные, культурные границы и, следовательно, усиливающих конкуренцию, современные специалисты должны быть мобильны и конкурентоспособны. Это диктует необходимость постоянного приведения своей квалификации в соответствие с требованиями рынка труда.

Необходимость повышения квалификации работников любой отрасли хозяйства – не только что возникшая проблема, вызванная развитием науки, техники, средств коммуникации. Первая командировка для повышения квалификации была организована ещё в середине XVIII века, когда из России в Лейпциг были отправлены адъюнкты с целью повышения образования до европейского уровня и дальнейшего распространения науки на родине [1].

Однако именно сегодня задача создания адекватной системы повышения квалификации актуальна как никогда. Если раньше эта проблема касалась, в основном, представителей наукоёмких специальностей, то сейчас она охватывает без преувеличения все сферы занятости. Обострение данной проблемы связано с лавинообразным нарастанием информации, развитием средств связи, ускорением процессов обработки информации и, как следствие, быстрым устареванием знаний. Американские экономисты ввели единицу измерения устаревания знаний специалиста – период полураспада компетентности – продолжительность времени после окончания вуза, когда из-за постоянного появления новой информации компетентность специалиста снижается наполовину. Уже в середине 1990-х годов этот период составлял от трёх лет у медиков до шести у инженеров [2].

При всей важности непрерывного профессионального роста О.П. Осипова приводит неутешительные данные, согласно которым около 2/3 взрослого населения страны не

охвачены никакими формами образования и просвещения, и что более 40 миллионов человек по всем направлениям профессионального образования требуют на сегодняшний день повышения квалификации и переподготовки [4].

Профессиональная школа устремлена в завтрашний день. Она готовит специалистов для развития экономики, науки, медицины и т.д. Сократить рассогласование между устремлённостью в будущее и опорой на неуклонно устаревающий учебный материал (поскольку по одним учебникам учатся многие поколения) стремится новый образовательный стандарт. В соответствии с ним опора на образовательные компетенции должна минимизировать негативные последствия отставания учебного материала от реалий современного уровня развития науки, техники, средств коммуникации. Предполагается, например стремлением к постоянному саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства (общекультурная компетенция для бакалавров по направлению политология); способностью самостоятельно повышать уровень профессиональных знаний, реализуя специальные средства и методы получения нового знания, и использовать приобретенные знания и умения в практической деятельности (общепрофессиональная компетенция для специалистов таможенного дела).

Однако новый стандарт образования не дискредитирует систему повышения квалификации. Напротив, последняя должна перейти на новый уровень, чтобы удовлетворять постоянно растущую потребность специалистов в актуальной информации и эффективных способах её обработки.

В том виде, в котором она существует сегодня, система повышения не соответствует требованиям специалистов, желающих реально, а не формально свою квалификацию повысить.

А.А. Коростелёв приводит результаты опроса слушателей курсов повышения квалификации. Изучение отзывов респондентов показало, что существует немало недостатков данной системы. Среди наиболее выраженных: отсутствие связи с практической деятельностью, неинтересные формы проведения занятий, низкий уровень преподавания курсов, отсутствие учёта потребностей и интересов слушателей, отсутствие обратной связи с аудиторией, несоответствие программ потребностям обучающихся, невозможность выбора учреждения профессиональной подготовки [3].

Указанные недостатки могут быть объяснены тем, что в составлении программ повышения квалификации не учитываются психологически особенности взрослого обучающегося, отличающие его от школьника или студента. К наиболее значимым особенностям можно отнести следующие.

Абсолютно прагматический подход к образованию. С помощью программ повышения квалификации взрослые обучающиеся стремятся решить личностные и профессионально значимые задачи (обеспечить карьерный рост или повышение заработной платы, занять более привлекательное социальное положение и т.д.).

Стремление к немедленному применению знаний; получение быстрого результата от участия в программе повышения квалификации. Школьникам привычно учиться «про запас», наращивая систему знаний, практических умений, которой они будут пользоваться в будущем. Взрослые хотят видеть результат «здесь и сейчас».

Критическая оценка любой новой информации через призму жизненного и профессионального опыта. С этой особенностью часто связана неудовлетворённость качеством преподаваемых дисциплин, программ.

Острая эмоциональная реакция на процесс учёбы. Это непривычное для взрослых состояние. Поэтому любые неудобства (от душной аудитории до психологических барьеров) будут придавать негативную оценку всему психологическому процессу.

Следовательно, для преодоления существующих недостатков системы повышения квалификации и предотвращения появления новых, в разработке образовательных программ нужно опираться на особенности целевой аудитории, и сообразно им определять методологические подходы создания программ, теоретические принципы и практические средства и методы.

При разработке программ повышения квалификации целесообразно опираться на единство системного, лично ориентированного и андрагогического подходов [4]. Системный подход даёт возможность целостного исследования содержания, форм, средств, методов и условий повышения квалификации. Лично ориентированный подход выдвигает на первый план слушателя и диктует необходимость ориентировать предлагаемые программы на его потребности и профессиональные интересы. Андрагогический подход обосновывает отбор содержания программ повышения квалификации и условий их организации сообразно образовательным запросам взрослого, с учётом его возрастных и личностных особенностей.

Принципами разработки программ повышения квалификации должны стать принципы непрерывности, диверсификации, синергетики, сотрудничества, рефлексивного управления, фасилитации.

Непрерывность повышения квалификации означает, что каждый новый виток развития техники, технологии, научное достижение, порождающее изменение в характере профессиональной деятельности, изменение в организации и продукции (услугах), ей производимых требует обучения сотрудников, приведение их квалификации в соответствие с новыми реалиями.

Диверсификация подразумевает отказ от традиционно организуемых курсов, обязательных к посещению в определённое расписанием часами как единственной формы повышения квалификации. Это создание многообразия уровней и форм повышения квалификации, программ сти-

мулирования мобильности специалистов и опережающего развития системы дополнительного образования.

Синергетический принцип связан с переходом от программ, ориентированных на результат к созданию программ, ориентированных на процесс повышения квалификации. Это направленность на удовлетворение индивидуализированных профессиональных запросов, предупреждение затруднений, акцентирование самости слушателей в образовательном процессе.

Сотрудничество – это использование потенциала учебной группы при проведении аудиторных занятий с целью удовлетворения коммуникативных потребностей слушателей, решения затруднений в профессиональном общении. С другой стороны, это диалоговые отношения обучающихся и преподавателей при решении индивидуальных вопросов.

Рефлексивное управление связано с индивидуализацией программ. Предполагается установление обратной связи на всех этапах осуществления программы повышения квалификации и участие обучающегося в принятии решений по поводу структуры, форм и содержания занятий.

Фасилитация подразумевает учёт профессионального и жизненного опыта обучающихся при планировании всей программы и отдельных дисциплин. Она даёт возможность включения слушателей в учебный процесс и как обучающихся, и как специалистов-экспертов. Это позволяет ликвидировать такую проблему, как неудовлетворённость слушателей качеством преподаваемых дисциплин.

Если принять во внимание названные особенности целевой аудитории, обусловленные ими подходы и принципы повышения квалификации, станет очевидно, что лишь применением традиционных форм обучения система дополнительного профессионального образования не сможет в полном объёме и на достаточном качественном уровне обеспечить повышение квалификации. Требуется расширить образовательные формы и средства и использовать возможности дистанционного образования.

Дистанционное образование имеет характеристики гуманистического, лично ориентированного образования, поскольку использование информационных и телекоммуникационных технологий не только снижает значимость нахождения обучающихся в пространстве и времени, но и позволяет ему разрабатывать свой индивидуальный образовательный маршрут и следовать по нему в приемлемом темпе, что максимально удовлетворяет образовательные потребности обучающегося. Такая форма оптимальна потребностям взрослых обучающихся, даёт возможность выстроить индивидуальную образовательную траекторию следовать ей удобным темпе, заниматься по гибкому графику.

Иные обязанности предполагаются у методистов учебных центров и учреждений системы дополнительного профессионального образования. Они должны сопровождать сайты, обеспечивать мониторинг образовательного процесса, удовлетворять профессиональные запросы обучающихся, рекомендовать надёжные источники информации. Также должен быть решён вопрос обеспечения компьютерным и интерактивным оборудованием, подключения и использования сети Интернет, использования возможностей предметных лабораторий.

Использование технологий дистанционного образования позволяет решить целый ряд актуальных задач, стоящих перед системой повышения квалификации. В частности, обеспечить свободный и оперативный доступ к качественной проверенной информации, индивидуализировать процесс повышения квалификации с учётом запросов и затруднений каждого отдельного слушателя, создать условия для обмена информационными ресурсами, оказать сетевую информационно-методическую поддержку слушателям в межкурсовый период.

Сетевая информационно-методическая поддержка обучающихся в межкурсовый период позволяет эффективно повышать квалификацию, обмениваться опытом, расширять круг профессионального общения. Это формирует

опыт непрерывного образования, вырабатывает навыки профессионального общения и коллективной деятельности в информационно насыщенной профессиональной среде.

В этом заключена идея непрерывности повышения квалификации. Курсы организуют с установленной периодичностью. В межкурсовой период учебные центры обеспечивают информационно-методическую поддержку, рекомендуют надёжные информационные сайты, опосредуют дистанционное общение в профессиональном сообществе с коллегами из других регионов, обмен опытом, работу над совместными проектами.

Использование дистанционных форм повышения квалификации – это не самоцель, а способ более мобильной организации названного процесса, в интересах специалистов и быстро развивающейся экономики в целом. Поставщики дистанционного образования только начинают осваивать рынок образовательных услуг. Для того чтобы начавшиеся нововведения смогли реально изменить ситуацию в системе повышения квалификации, требуется их масштабная поддержка – создание современных элек-

тронных библиотек, доставка мультимедийных ресурсов сотням слушателей, возможность работать в синхронном и асинхронном режиме, то есть создание целостной мощной виртуальной системы содействия профессиональному росту и удовлетворения профессиональных запросов специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреев А.Ю. Русские студенты в немецких университетах XVIII – первой половине XIX века. – М.: Знак, 2005. – 432 с. С.155.

2. Вульфсон Б.Л. Мировое образовательное пространство на рубеже веков. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2006. – 235 с. С.130.

3. Коростелёв А.А. Недостатки системы повышения квалификации в обеспечении развития управленческих кадров // Вектор науки ТГУ. – 2011. - №3 (6). С. 168-172.

4. Осипова О.П. Региональная модель дистанционного сопровождения повышения квалификации работников образования. Автореф. ... док. пед. наук. Москва, 2011. – 40 с.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN LIFELONG LEARNING

© 2012

E.A. Maksimova, candidate of pedagogics, assistant professor of foreign languages chair
Saratov State Socio Economics University, Saratov (Russia)

Keywords: lifelong learning, professional development, features of adults as a target group, distant forms of learning.

Annotation: The article analyses demands for professional development of modern specialists, shows the implications for lifelong learning. It reveals drawbacks of the present system of professional development and shows ways to overcome them. Peculiarities of adults as a target group for professional development are characterized. Forms of distant learning are shown as suitable for adults.