

ТОЧКА ЗРЕНИЯ

УДК 371
ББК 74.04
Г70

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

М. П. Горчакова-Сибирская

Ключевые слова: непрерывное образование; качество образования; профессиональная компетентность и повышение квалификации педагога; внешняя и внутренняя мотивация; роль руководителя.

Резюме: В статье рассматриваются проблемы необходимости и целесообразности непрерывного образования специалистов профессионального образования в условиях рыночной экономики. Факторы готовности к непрерывному образованию (повышению квалификации) раскрываются через призму профессиональной компетентности, востребованности качественного труда и создания условий для реализации творческого потенциала личности в процессе деятельности.

На одной из представительных научных конференций, посвященных непрерывному образованию, наряду с обсуждением проблем его развития и становления профильных институтов был поднят вопрос о востребованности этого непрерывного образования населением. Обращаясь к аудитории и уповая на безусловную необходимость и пользу обучения, образования на протяжении всей жизни, докладчик констатировал, что никто еще, по крайней мере, в нашей стране, не обратился к миллионам граждан с двумя простыми вопросами: «Хотите ли Вы учиться на протяжении всей жизни?» и «Готовы ли Вы учиться на протяжении всей жизни?»

Действительно, масштабных исследований в этом направлении не проводилось, нет данных о социальных и профессиональных группах населения, готовых или не готовых к непрерывному образованию. Однако можно декларативно заявить («Да, я хочу учиться всегда, в свое свободное время» или «Не хочу, меня устраивает мое образование»), а реально человек поступает «как получится»: учиться не позволяют семейные обстоятельства, здоровье или просто предпочтения отдаются развлечениям.

В то же время, первейшая задача образовательной политики на современном этапе – достижение высокого качества образования, его соответствия

актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

Кроме того, несмотря ни на что, трудовая деятельность индивида может требовать безусловного обновления знаний и умений – тогда предусматривается принудительное повышение квалификации или предъявляются требования специального образования, дополняемого курсовой подготовкой. В ряде отраслей периодическое повышение квалификации является условием продолжения работы (авиадиспетчеры, пилоты, банковские служащие, специалисты по компьютерам и т. д.).

Так почему же встает вопрос о желании или нежелании, готовности или неготовности населения продолжать свое образование?

Если специалист хочет быть профессионально компетентным в своей области деятельности, если хочет быть востребованным на рынке труда и иметь устойчивое положение в обществе, он будет стремиться к самосовершенствованию. Ему потребуется дополнительное образование и не только связанное с непосредственным выполнением трудовых функций, но и с необходимостью владения знаниями и умениями, обеспечивающими полную профессиональную компетентность в работе.

К таким знаниям относятся психолого-педагогические, экономические, коммуникативные, социологические, экологические, юридические и другие, обеспечивающие комфортность труда и завершенность профессиональной деятельности. Необходимость владения не только узкопрофессиональными проблемами, но и касающимися смежных областей деятельности, правовых аспектов, сотрудничества, грамотного общения и нестандартного подхода к возникающим в процессе труда вопросам, отвечает требованиям ЮНЕСКО к профессиональной компетентности специалиста и является условием для самореализации личности в жизни и работе. Чем разностороннее образование, тем в большей мере будет обеспечена стабильность личности, большая стабильность в обществе.

С точки зрения работодателя вопрос о готовности персонала к непрерывному образованию может и не появляться в том случае, если существует система обоснованного подбора кадров, система оценки деятельности сотрудников и критерии их аттестации, в соответствии с требуемыми квалификационными характеристиками и оплатой труда. Потребность повышать квалификацию возникает у самих работников.

Что касается педагогических работников, то их квалификация должна опережать требования общества и государства к подготовке специалистов в учебных заведениях профессионального образования. Встречающееся в научной литературе мнение о необходимости принудительного периодического по-

вышения квалификации педагогов ведет к формальному «непрерывному образованию», не имеющему ничего общего с подлинным решением задач личности по адаптации в своей деятельности, в соответствии с изменяющимися требованиями общества и рынка образовательных услуг. Такое формальное повышение квалификации не должно устраивать и государство, поскольку снижение требований к уровню подготовки специалистов сферы профессионального образования логично перейдет в снижение качества образования выпускников.

Как известно, снижение уровня образования населения – это угроза национальной безопасности страны. Это же касается общего (неполного и полного) образования.

Что же должно обеспечить непрерывное образование для личности и для экономики в целом? Когда можно говорить о действительной готовности населения и, в первую очередь, педагогов к непрерывному образованию?

Основными функциями непрерывного образования правомерно считать:

- компенсаторная – восполнение пробелов в ранее полученном образовании, обновление ранее приобретенных знаний, более глубокое овладение предметно-профессиональными знаниями и умениями;
- диагностическая – выявление уровня подготовленности личности к усвоению тех или иных образовательных программ, выявление потребностей личности в образовательных услугах и предрасположенности к разным видам учебной деятельности;
- адаптационная – адаптация имеющихся знаний, умений и опыта к новым конкретным условиям;
- информационная – развитие информационной культуры, ознакомление с новыми педагогическими и информационными технологиями;
- познавательная – удовлетворение информационных, профессиональных и интеллектуальных потребностей личности;
- инновационно-прогностическая – выявление готовности и возможностей личности к инновационной профессиональной деятельности, ознакомление с инновационными педагогическими и информационными технологиями;

Готовность к непрерывному образованию у педагогов, без навязывания повышения квалификации извне, будет в том случае, если будет стимул к педагогической деятельности. Здесь целесообразно рассмотреть факторы как внешней, так и внутренней мотивации.

Наряду с материальным поощрением (о нем позднее) большое значение для внутренней мотивации деятельности имеют психосоциальные факторы и удовлетворение социальных потребностей личности, влияющие на качественный труд и в то же время формирующие чувство личного успеха у человека.

К основным психосоциальным факторам успешной деятельности относятся

- сплоченность коллектива,
- удовлетворенность трудом,
- эргономические условия,
- взаимоотношения с руководством.

К социальным потребностям личности относятся

- причастность к общему делу, привязанность к коллективу, к людям;
- потребность в понимании значимыми другими;
- потребность в оказании поддержки, привязанности;
- потребность участия и сочувствия;
- потребность во взаимодействии;
- потребность в уважении значимыми другими;
- потребность в признании личных достоинств человека;
- потребность в самоуважении, в самовыражении потенциальных возможностей и способностей т. д.

Все перечисленные положительные психосоциальные факторы деятельности и социальные потребности личности являются взаимосвязанными и образуют тот микромир, в котором приятно работать, даже не имея большого вознаграждения (как показали исследования, 85% лиц, меняющих свою работу, уходят на другое предприятие не по причине низкого заработка или отсутствия необходимой квалификации, а в связи с несложившимися деловыми и личностными отношениями с руководством или из-за конфликтов в коллективе).

Совокупность указанных психосоциальных факторов и социальных потребностей создает атмосферу личного успеха, которая способствует укреплению чувства этого успеха у человека.

Создание комфортной обстановки и условий для хорошей работоспособности на работе полностью зависит от руководителя, его компетентности, деловых и личностных качеств.

В то же время, в учебных заведениях больше беспокоятся о профессиональной пригодности и повышении квалификации рядовых преподавателей, которые зачастую просто не имеют возможности реализовать свой творческий потенциал. А руководитель не умеет направить этот потенциал в нужное русло, не видит позитивной стороны проявления активности и инициативы педагога. Поэтому в педагогических коллективах очень часто не созданы требующиеся для качественного труда условия, не удовлетворяются социальные потребности личности, нет хорошего теплого микроклимата, в котором человек мог бы полностью раскрыть и развить свои творческие способности и возможности.

Нередко в учебных заведениях задача создания творческого коллектива даже не ставится. Все работают сами по себе, налицо определенная отчужденность, а руководитель не предпринимает никаких мер для сплочения, полагая, наверное, что так легче управлять. Между тем, учебное заведение могло бы обеспечивать более качественную подготовку обучающихся, если бы целенаправленно создавались условия для обеспечения успеха в деятельности профессорско-преподавательского состава и обучающихся, а также атмосфера уважения и доверия.

Для решения современных задач качества образования и удовлетворения образовательных потребностей обучающихся нужны квалифицированные специалисты-преподаватели, раскованные как личности и как творцы своего дела, готовые и способные к непрерывным творческим поискам, к совершенствованию своей профессионально-педагогической деятельности. Создать эти условия совместной творческой деятельности – задача руководства.

Теперь о материальных стимулах. Государственное бюджетное финансирование, конечно, очень скудное, особенно если учесть требования, которые предъявляются к специалистам сферы профессионального образования. Однако грамотный руководитель все же может найти возможности варьировать установлением тарифных разрядов, надбавок к должностному окладу, премиями и, наконец, внебюджетными средствами.

Чтобы оценка деятельности исполнителей была адекватно понята, в учебном заведении должна быть постоянно действующая система контроля качества, в основе которой – научно обоснованные критерии, а также рейтинговая оценка преподавателей со стороны администрации и обучающихся. Интегрированные показатели качества, объединяющие данные, полученные в результате отдельных этапов контроля, позволят руководству и самим преподавателям сделать вывод о результатах работы.

При неудовлетворительной оценке качества деятельности преподавателей руководство принимает соответствующее решение.

Существенным в такой системе контроля, подкрепленной адекватными оценке качества моральными и материальными стимулами, можно считать то, что она является основой для принятия своевременного решения самим преподавателем: повысить квалификацию, непрерывно заниматься самообразованием или уйти с данной работы.

Как следует из приведенного подхода к оценке качества педагогического труда, в данном случае о принудительном повышении квалификации не может быть и речи.

В то же время, на практике нередко возникают ситуации, когда преподавательский состав в своем большинстве готов к изменению системы контроля качества, к совместному обсуждению критериев и показателей качества и изменению методов работы, а руководство по разным причинам не берет на себя ответственность за нововведения. При поддержке меньшинства продолжается путь проторенными дорогами.

Здесь уместно констатировать факт, что исполнители не выбирают руководителей (кроме одного раза в пять лет, если это предусмотрено уставом), а вот руководители *подбирают* персонал; они должны задавать ориентиры и вправе поощрять перспективные направления и способы деятельности исполнителей. Поэтому опять встает вопрос о профессиональной компетентности и повышении квалификации директоров образовательных учреждений.

Именно руководители организуют творческую работу в коллективе, определяют стратегию, перспективы развития, существенным образом влияют на благополучие учебного заведения. Они должны быть компетентны как педагоги и как менеджеры и видеть, какие направления повышения квалификации необходимы для руководства и отдельных преподавателей, то есть каковы профессионально-образовательные потребности в коллективе самого образовательного учреждения в контексте процессов реформирования, модернизации и развития профессионального образования.

Таким образом, *если говорить о готовности педагогов (руководства и преподавателей учебных заведений профессионального образования) к непрерывному образованию (повышению квалификации), то надо исходить из проблем качества образования, для обеспечения которого необходимы профессионально компетентные специалисты.*

Поэтому если преподаватель хочет иметь стабильное положение в обществе, быть профессионально компетентным в своей области деятельности и востребованным на рынке образовательных услуг, то готовность к непрерывному образованию будет исходить от него самого и неизбежно перейдет в потребность.

Представляется, что в значительной мере этому будут способствовать применение научно обоснованных требований и критериев оценки качества деятельности, а также условия труда (психосоциальные факторы, обстановка уважения, доверия, целенаправленного обеспечения успеха каждого сотрудника) и атмосфера удовлетворения социальных потребностей личностей, позволяющая реализовать и развить творческий потенциал в деятельности и общении.

Условно это можно выразить следующим образом:

<p>Качество профессионального образования →</p> <p>Профессиональная компетентность специалистов →→→</p> <p>Требования к процессу обучения и уровню образования →→→→</p> <p>Система контроля и оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава →→→→</p> <p>Обеспечение эргономических условий деятельности →→→→</p> <p>Положительные психосоциальные факторы труда →→→→</p> <p>Удовлетворение социальных потребностей личностей →→→→</p> <p>Готовность личностей к реализации творческого потенциала, развитию и саморазвитию →→→→</p> <p>Готовность и потребность в повышении квалификации (непрерывном профессиональном образовании)</p>

Показанная логическая цепочка взаимосвязи качества профессионального образования с готовностью и потребностью педагогов к повышению квалификации позволяет выделить факторы готовности и потребности преподавателей к повышению квалификации:

- требования к профессиональной компетентности;
- требования к процессу обучения и уровню образования;
- наличие научно обоснованной системы контроля и оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава;
- наличие эргономических условий деятельности;
- положительные психосоциальные факторы труда;
- удовлетворение социальных потребностей личностей;
- готовность личностей к реализации творческого потенциала, развитию и саморазвитию,
- готовность и потребность в непрерывном профессиональном образовании.