УДК 378.1

Каушан Т.М., Миколаївський політехнічний інститут

Каушан Тетяна Миколаївна – проректор з навчальної роботи Миколаївського політехнічного інституту. Коло наукових інтересів – розвиток та впровадження системи самоосвіти викладачів та студентів у вищому навчальному закладі.

Особливості планування неперервної освіти викладачів у вищому навчальному закладі

У статті аналізується стан кадрової політики вищих навчальних закладів, розглядається система безперервної освіти викладачів як складова загальної системи самоосвіти у вузі, пропонуються можливі варіанти розв'язання проблеми.

The state of staffing policy in higher educational institutions is analysed in the article and the system of constant teacher's education is regarded as a unit of general self-educational system at the institution of higher education. There are some variants of solution the problem.

Хто реформує освіту, той реформує суспільство.

Ян Корчак

Сьогодні освіта набуває значно більшої уваги у світі як інформаційна і технологічна характеристика діяльності людей, а носії вищої освіти все відчутніше впливають на розвиток суспільства. В програмних документах урядів європейських країн особливо підкреслюється пріоритетний характер розв'язання проблем освіти в соціально-культурній політиці, а також аналізується залежність між рівнем освіти суспільства і всіма іншими параметрами якості життя [1, с. 5].

Вища освіта як важливий компонент людського капіталу забезпечує особистісну та зовнішню соціальну віддачу. Це, зокрема, прогрес науки, економічне зростання країни, зменшення рівня злочинності, розумне ставлення населення до свого здоров'я. Враховуючи всі ці тенденції щодо ролі освіти в сучасному суспільстві, вищі навчальні заклади визначають для себе основні пріоритети їх реалізації. Найважливішим серед них є якісна підготовка студентів до професійної діяльності в найрізноманітніших сферах економіки і суспільства. Це вимагає підвищення відповідальності педагогічних колективів університетів, інститутів за реалізацію нового, більш глибокого, підходу до навчання та виховання студентів, високого рівня сформованості у них різноманітних професійних та особистісних якостей протягом усіх років навчання у вищому навчальному закладі.

Стає очевидною актуальність проблеми впровадження у навчальний процес єдиної системи самоосвіти студентів та викладачів. Існуючі системи професійної підготовки майбутніх фахівців недостатньо уваги приділяють формуванню потреби у студентів до подальшої самоосвітньої діяльності; ролі в цьому процесі викладачів. Аналіз педагогічних досліджень, присвячених цьому питанню (Ю.К. Бабанський, В.П. Безпалько, Д.В. Чернишевський, О.М. Філатов, А.К. Громцева, В.С. Ільїн, Н.А. Половникова, О.М. Пєхота, А.В. Усова, Л.І. Рувінський, Т.І. Шамова та ін.), свідчить про те, що важливою умовою формування самоосвітніх навичок студентів є відповідна підготовка науково-

педагогічних кадрів до впровадження системи самоосвіти і їх безпосередня неперервна освіта впродовж усієї професійної діяльності. Ці ідеї знайшли своє відображення в **гіпотезі** даного дослідження, яка полягає в тому, що впровадження в навчальному закладі системи самоосвіти викладачів сприятиме підвищенню якості навчального процесу, а відповідно – і рівня знань та навичок студентів.

Метою нашого дослідження було виявлення закономірностей процесу формування та впровадження системи безперервної освіти викладачів як складової загальної системи самоосвіти.

Об'єктом дослідження є система безперервної освіти викладачів.

Предметом дослідження є процес створення та вдосконалення умов для впровадження системи безперервної освіти викладачів.

При визначенні основних напрямків розвитку вищого навчального закладу необхідно чітко усвідомлювати завдання, які стоять сьогодні перед освітою XXI століття.

По-перше, оновлення змісту освіти, включення в неї в повному обсязі постіндустріальної наукової парадигми та окремих парадигм інших галузей знань. Це не означає, що наукову спадщину минулих віків необхідно відкинути. Проте її необхідно переосмислити з позицій нових знань, змінених умов, розвитку суспільства.

По-друге, утвердження креативної педагогіки, яка робить наголос не на запам'ятовування вузькопрофесійних навиків, а на розвиток творчих здібностей та вмінь орієнтуватися в швидкозмінюваних обставинах і знаходити нестандартні рішення нових проблем і головоломок, які щедро пропонує життя, освоєння інноваційного мислення.

По-третє, використання у зв'язку з високими темпами інформатизації навчального процесу сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, що значно підвищує продуктивність процесу навчання, збільшує активність і інтерес, дозволяє індивідуалізувати інформаційні потоки і методи навчання з урахуванням здібностей та інтересів, дає можливість поширювати у всьому інформаційному просторі досвід кращих педагогів, технологічні новинки, культурні та соціальні досягнення.

По-четверте, зміна самої організації освіти та тенденції формування системи безперервної освіти, яка охоплює з модифікаціями всі стадії життєвого циклу людини від дошкільного до пенсійного. При цьому широко застосовуються можливості дистанційного навчання із застосуванням сучасних інформаційних технологій. Саме безперервна освіта зміцнює інноваційний характер навчання, оскільки дозволяє своєчасно оновлювати і поповнювати отриманий раніше запас знань, адаптуватися до змін, краще розуміти нові проблеми і знаходити шляхи їх інноваційного вирішення. Особливу увагу при цьому необхідно приділяти післявузівській освіті, оскільки отримані знання стрімко старіють в умовах науково-технологічної революції. Саме наука про навчання (а це не тільки педагогіка) повинна значно розширювати свої рамки, враховувати освітні цикли і кризи в структурі циклічної динаміки суспільства.

Для реалізації сформульованих завдань у вищому навчальному закладі необхідно створити саме таку систему самоосвіти, яка б, з одного боку, була направлена на відповідну роботу зі студентами, з іншого – на формування сучасного, високоерудованого викладача-науковця.

Виходячи з визначених завдань, пріоритетом в роботі Миколаївського політехнічного інституту стало: в процесі навчання інших – навчатися самим. Чітко визначено стратегію кадрового росту викладачів та співробітників структурних підрозділів вузу. У загальній системі самоосвіти в окремий розділ виділено програму безперервної освіти викладачів. Причому умовою забезпечення життєдіяльності системи безперервної освіти викладачів стало проектування її як багатофункціональної, що забезпечує не тільки освітні, а й цілий ряд допоміжних функцій, спрямованих на підтримку й забезпечення потреб навчального закладу, зокрема інформаційної, дослідницької, консультативної, проективної. По мірі розвитку системи набір цих функцій може розширюватись або видозмінюватись. Обов'язковою умовою при формуванні змісту навчальних програм самоосвіти є забезпечення реалізації принципу навчання протягом усього життя.

В документах конференції міністрів вищої освіти Європи "На шляху до європейського простору вищої освіти" (Прага, травень 2001 року) зазначалось, що "навчання протягом усього життя – невід'ємний елемент європейського простору вищої освіти. У майбутній Європі, де знання складатимуть основу суспільства і господарства, потрібна стратегія побудови системи післядипломного навчання..." [2, с. 19].

Фондом фундаментальних досліджень в 2003 році було проведено аналіз стану системи організації навчання у ВНЗ України [1, с. 24]. В результаті досліджень зроблено висновок, що ситуація підготовки кадрів вищої кваліфікації суперечлива і неоднозначна. І однією з причин такого стану є проблема кадрів у вищому навчальному закладі. Сьогодення вузу характеризується помітним омолодженням викладацького складу. Згідно з проведеним дослідженням у вищих навчальних закладах працюють близько 40% молодих викладачів, які не мають вченого ступеня і наукового звання [1, с. 26]. Що це означає для навчального закладу?

Як приклад, у Київському національному лінгвістичному університеті молоді викладачі,

відповідаючи на запитання "Якої допомоги Ви насамперед потребуєте?", вказують на необхідну їм допомогу у методичній і науковій роботі. Але на практиці ми бачимо, що йде значне щоденне завантаження молодого викладача рутинною роботою, в той час коли він потребує значної кількості часу на ознайомлення з науковою та методичною літературою, для роботи над дисертацією. Це призводить до того, що якісний кадровий потенціал розвивається дуже повільно. Як наслідок, спостерігається зниження рівня вимог щодо якості навчання студентів. Щоб не втрачалась якість викладання, омолодження викладацького складу повинно відбуватися поступово.

Реформа вищої освіти передбачає індивідуалізацію навчання, тому зростає роль викладача як порадника, консультанта, посилюється установка на особистісно спрямовану роботу, що сприяє підвищенню рівня викладання і віддачі викладача. Тобто індивідуалізація навчання означає, в першу чергу, підвищення якості викладання.

Завдання адміністрації вузу – знайти вихід з існуючої ситуації. І в цьому повинна допомогти чітко спланована робота щодо створення і функціонування системи неперервної освіти викладачів, організаційні аспекти якої відіграють першочергову роль.

Ефективність функціонування будь-якого підприємства і вузу також визначається високим рівнем їх організації. Тільки в результаті організованої діяльності навіть різнорідні за складом, якістю і можливостями ресурси (людські, фінансові, інформаційні і матеріальні) можуть бути об'єднані, а сумісні зусилля направлені в потрібне русло. Як зазначають американські автори Дж. Фіннер і Ф. Шервуд, "…організація – це система засобів і методів, за допомогою яких будь-яка особа із великого числа зайнятих складними завданнями людей пов'язує себе з будь-якою іншою особою в процесі свідомого систематичного встановлення і наступного досягнення взаємно погоджених цілей" [10, с. 38].

Їх думку поділяє і академік Д. Гвішіані, який підкреслює, що "навіть при наявності великих здібностей у того чи іншого працівника, ніякі суб'єктивні фактори не зможуть компенсувати неефективності, закладеної в самій організаційній структурі" [4, с. 55].

Відомо, що ефективність функціонування будь-якої, навіть найдосконалішої, організованої структури визначається людським фактором і перш за все рівнем професійної підготовки працівників. Саме вміле об'єднання організації управління з якісною підготовкою персоналу забезпечує необхідний успіх [5, с. 51].

В останні роки багато спеціалістів, які вивчали економіку Японії, вбачають у високій якості професійної підготовки японських кадрів вирішальний фактор виходу її на позиції світового лідера в розвитку цілого ряду галузей науки, техніки й економіки. На думку економічних експертів, високий рівень професійності більшості категорій японських працівників досягається шляхом розробки і постійного удосконалення системи навчання, яке здійснює сама організація [8, с. 4]. І навчальним закладам, думаємо, не треба "створювати велосипед", а доцільно скористатися вже існуючим розумним досвідом.

З 2005-2006 навчального року в Миколаївському політехнічному інституті впроваджується система планування фахового росту викладачів. За дорученням адміністрації інституту науково-методичним відділом разом з відділом кадрів на кожного штатного викладача складається карта фахового росту, основною складовою якої є довгострокова програма безперервного навчання персоналу.

Вона формується з окремих блоків:

I. Загальні завдання педагогічної діяльності.

II. Опис можливостей посад.

III. Опис циклів щодо можливостей змін заробітної платні.

IV. Довгострокова програма безперервної освіти викладача.

V. Завдання щодо розвитку самого викладача через самоосвіту та саморозвиток.

VI. Результати періодичних атестацій та перевірок.

VII. Система взаємодопомоги з боку більш професійних співпрацівників.

Звернемо особливу увагу на безперервну самоосвіту викладачів, основними розділами якої є:

- загальна фахова освіта;
- освіта, яка організується навчальним закладом;
- самостійна освіта поза межами даного навчального закладу за програмами самостійного навчання та розвитку особистості.

Розробка такої системи потребує серйозної попередньої підготовчої роботи. Тому кожному викладачеві пропонується скласти програму самореалізації за наступними напрямами:

- визначення для себе чітких особистісних цінностей та світоглядних установок;
- усвідомлення особливостей педагогічної праці;
- вдосконалення навичок розв'язання проблемних питань;
- підвищення інформаційної культури;
- підвищення педагогічної майстерності;
- розвиток творчого потенціалу;
- розвиток навичок впливу на аудиторію;
- розвиток здатності володіти собою;
- вміння самостійно забезпечувати самоосвіту;

- складання програми самоосвіти для студентів з навчальних дисциплін.

Самоосвіта педагога – найважливіше завдання, робота над яким дозволяє йому впровадити в дію весь творчий потенціал, максимально повно використати свої можливості і здібності. Самоосвіта повинна бути спрямована на самовдосконалення, саморозвиток. Психологи рекомендують здійснювати її за такими напрямами:

- розвиток особистісних якостей;
- розвиток професійних умінь;
- розвиток комунікативних умінь і навичок.

Саморозвиток передбачає:

1. Усвідомлення своїх особистісних переваг і недоліків.
2. Оволодіння принципами раціонального ставлення до професії і життя.
3. Розвиток в собі рис особистості, що самоактуалізується, з метою допомогти розвитку інших.

Розвиток особистісних якостей педагога починається з усвідомлення власних якостей та подолання стереотипів свідомості, які блокують можливості власного розвитку, вироблення творчого ставлення до професії і життя.

При складанні програми самоосвіти та саморозвитку доцільно запропонувати кожному викладачеві скласти таблицю.

Риси, які мені потрібно сформувати, розвити	Риси, яких мені потрібно позбутися

При впровадженні безперервної освіти викладачів пропонується модель багаторівневої освіти [7, с. 6]. Чим же характеризується кожний із запропонованих рівнів, та що він передбачає?

Перший рівень: основне завдання – вдосконалення загальнотеоретичних знань з дисциплін, які викладаються.

Другий рівень: основне завдання – засвоєння основ професійної діяльності.

Третій рівень: основне завдання – поглиблення професійної компетентності.

Четвертий рівень: основне завдання – вдосконалення професійної діяльності.

П'ятий рівень: основне завдання – діагностика саморозвитку.

Найважливішим завданням безперервної освіти викладачів повинно стати не тільки засвоєння фахових знань і поглиблення професійної компетентності, а й постійний розвиток професійних навичок. Причому досвід свідчить про те, що не можна оволодіти цими якостями відразу, поглиблення їх може відбуватися протягом досить тривалого проміжку часу при чергуванні періодів навчання і практичної діяльності.

Контроль за виконанням програми розвитку та безперервної освіти планується здійснювати через звітність викладачів на засіданнях кафедр, щорічне підведення підсумків її виконання та в процесі роботи науково-практичних семінарів. Для морального та матеріального заохочення адміністрація вузу створює систему стимулювання викладачів.

Висновок. Вважаємо, що запропонована нами система роботи сприятиме:

- підвищенню кадрового потенціалу вузу, активізації науково-методичної роботи викладачів, підвищенню їх професійної кваліфікації;
- перетворенню студента з об'єкта навчання в суб'єкт, який прагне до самовиховання, самоосвіти, самоконтролю, самоактуалізації;
- створенню в навчальному закладі оптимальних психолого-педагогічних умов для відходу від тезису "чому навчатися?" до стратегії "як навчатися?"

А це дозволить краще виконувати основне завдання вищої школи – якісно готувати висококваліфікованих творчих фахівців для сучасного виробництва

Література

1. Артемчук Г.І., Попович В.В., Січкаренко Г.Г. Вища школа України: реальність і тенденції розвитку: Монографія – К.: Ленвіт, 2004. – 176 с.
2. Беляєв Ю., Мішуков О. Болонський процес: Хрестоматія. – Херсон: ХДУ, 2005. – 276 с.
3. Левченко Т.І. Розвиток освіти та особистості в різних педагогічних системах: Монографія. – Вінниця: Нова книга, 2002. – 512 с.
4. Гвішіані Д.М. Актуальні проблеми управління. – М., 1979. – 126 с.
5. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации. – М.: Экзамен, 2003. – 336 с.
6. Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия / Под редакцией Майкла Пула и Малкольма Корнера. – Питер, 2002. – 735 с.
7. Волобуєва Т.Б. Самоосвітня діяльність керівника. – Х.: Вид. група "Основа", 2005. – 96 с.
8. Курицын А.Н., Рославцев В.В., Сорохтин А.В. Организация управления и подготовки персонала в японских компаниях. – М., 1988. – 96 с.
9. Корнієнко В. Організація безперервної системи підвищення кваліфікації фахівців – шлях до професіоналізму // Вісник книжкової палати. – К., 2005. – 4 с.
10. Phittner T., Scherwood P. Administrative Organization. – Englewood Cliffs, 1980. – 98 p.