

УДК 378.046.4

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Казымова Т.С.

ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», Казань, Россия (420043, г. Казань, ул. Зеленая, д. 1), e-mail: kazimova_t@mail.ru

Статья рассматривает совокупность специальных принципов процесса повышения квалификации; для этого рассмотрены различные подходы к трактованию данного понятия, принадлежащие как российским, так и зарубежным авторам; выявлено четыре специальных принципа процесса повышения квалификации; принцип партисипативности предусматривает, какие организации, учреждения и институты вовлечены в процесс повышения квалификации; принцип актуализации опирается на такой структурообразующий компонент повышения квалификации, как мотивированность, и предполагает, что процесс повышения квалификации должен соответствовать нуждам его участников и обеспечивать их необходимыми личностными и профессиональными компетенциями; принцип персонификации предусматривает, что процесс повышения квалификации должен быть понятным и доступным для его участников; принцип адаптивности подразумевает, что процесс повышения квалификации должен давать его участнику необходимые знания и навыки для конкурентоспособности на рынке труда, а также для надлежащего выполнения служебных обязанностей и дальнейшего карьерного роста.

Ключевые слова: специальные принципы, процесс повышения квалификации, принцип партисипативности, принцип актуализации, принцип персонификации, принцип адаптивности, профессиональные компетенции, жизненный опыт, профессиональное развитие, процесс обучения.

SCIENTIFIC PRINCIPLES OF ADVANCED TRAINING PROCESS

Kazymova T.S.

FGBOU VPO "The Kazan state university of architecture and engineering", Kazan, Russia (420043, Kazan, Zelyonaya St., 1), e-mail: kazimova_t@mail.ru

The article deals with a set of specific principles of advanced training; that's why Russian and foreign scientific experience in this field has been considered; four specific principles of advanced training have been identified; the principle of participation describes organizations, agencies and institutions involved in advanced training process; the principle of actualization is based on such structural component of advanced training as motivation, and suggests that the process of advanced training must meet the needs of its participants and provide them with the necessary personal and professional competences; the principle of personification provides that the advanced training process must be clear and accessible for its members; the principle of adaptability means that the process of training should give its participants necessary knowledge and skills for competitiveness in the labor market, as well as for the proper discharge of official duties and further career growth.

Keywords: specific principles, advanced training process, principle of participation, principle of actualization, principle of personification, principle of adaptability, professional competences, life experience, professional development, educational process.

Целью данной статьи является детальное изучение специальных принципов процесса повышения квалификации. Для достижения цели необходимо решить следующие задачи: проанализировать существующий опыт по данному вопросу, исходя из научного обзора исследований о сущности образования взрослых как основы процесса повышения квалификации, а также структурообразующих компонентов данного процесса, сформулировать специальные принципы процесса повышения квалификации и дать их подробную характеристику.

Методологию исследования составили диалектическая теория познания; общие диалектические принципы интерпретации целостности как единства многообразия. В

процессе исследования были использованы теоретические (научный анализ специальной литературы, изучение и обобщение педагогического опыта) методы.

Результаты исследования: Процесс повышения квалификации опирается на совокупность общих и специальных принципов. Среди общих принципов процесса повышения квалификации представлены такие принципы как [2]:

- принцип научности содержания и методов учебного процесса, отражающий взаимосвязь с современным научным знанием и практикой демократического устройства общества;

- принцип систематичности и последовательности в овладении достижениями науки, культуры, приобретении опыта деятельности, придающий системный характер учебной деятельности, теоретическим знаниям и практическим умениям учащегося;

- принцип сознательности, творческой активности и самостоятельности учащихся при руководящей роли учителя;

- принцип связи обучения с жизнью, с практикой строительства демократического общества;

- принцип рационального сочетания коллективных и индивидуальных форм и способов учебной работы.

В совокупность специальных принципов мы включили принципы партисипативности, оптимизации, персонификации, и адаптивности. Рассмотрим специальные принципы подробнее.

Принцип партисипативности предусматривает, какие организации, учреждения и институты вовлечены в процесс повышения квалификации. Данный принцип также рассматривает организацию их работы, как по отдельности, так и при взаимном сотрудничестве в рамках процесса повышения квалификации.

Усилия, призванные улучшить практику процесса повышения квалификации, обуславливаются политикой, правительством, финансовыми условиями, участием сторон и качеством оказываемых услуг. Следовательно, эти области являются наиболее важными для дальнейшего развития процесса повышения квалификации. Региональное и международное сотрудничество также положительно влияет на эти области действий [4].

Чтобы обеспечить хорошее управление необходимо:

- Создать механизмы и управленческие институты и процессы на местном, национальном, региональном и глобальном уровнях, которые были бы прозрачными, подотчетными, демократическими, эффективными, а также содействовали партнерству всех заинтересованных сторон.

- Прозрачное и подотчетное управление, которое влекло бы за собой информированное и конструктивное вмешательство в стратегию и развитие программы всех заинтересованных сторон.

- Демократическое управление, означающее представительство и участие в нем всех заинтересованных сторон, для того чтобы гарантировать соответствие предоставляемого образования нуждам всех учащихся.

- Партнерство всех заинтересованных сторон, включающее в себя органы государственной власти, общественные организации и частный сектор.

- Обеспечение хорошего управления, в дальнейшем влекущее за собой создание гибких, быстро реагирующих и децентрализованных механизмов и процессов на национальном и местном уровнях.

Также для этого должна быть предоставлена благоприятная среда. Это означает:

- Вовлечение всех заинтересованных в процессе повышения квалификации сторон требует четкого документального перечисления всех участников как со стороны органов государственной власти и общественных организаций, так и частного сектора (особенно министерств, гражданских обществ, ассоциаций учащихся, СМИ, частных фондов, торгово-промышленных палат, международных и региональных организаций, групп волонтеров, местных властей, торговых союзов, исследовательских институтов и академий) [6].

- Поощряется улучшение конструктивного сотрудничества и процесса принятия решений среди участников, а именно обмен информацией о планах, ресурсах и расходах. Поэтому особенно важным является обеспечение улучшенного доступа к информационным и коммуникационным технологиям, особенно широкополосным сетям и услугам.

- Обеспечивая плодотворное сотрудничество, которое позволяет осуществлять равноправное использование ресурсов участниками, должны быть созданы и укреплены механизмы эффективной координации. Успех этих механизмов зависит от четкого распределения ролей и обязанностей. В связи с этим должно поощряться устойчивое и регулярное взаимодействие между всеми заинтересованными сторонами.

- Сопровождая и облегчая эффективное воплощение стратегий процесса повышения квалификации в конкретные действия, должно приветствоваться создание и использование децентрализованных процессов и региональных рамок стран-участников [10].

- Усилить демократические процессы, особенно в контексте децентрализации, должны быть расширены полномочия всех участников, от межминистерского до местного и национального уровней. Также необходимо осознать важность вклада гражданских общественных организаций и частных лиц.

- Усиление и укрепление систематических междисциплинарных и практических исследований в области процесса повышения квалификации, охватывающих все аспекты и позволяющих соединить различные блоки данных. Для сбора, анализа, передачи данных должна быть создана система управления. Последние сведения из различных сфер деятельности должны приниматься во внимание и применяться в образовательной практике.

- Введение систематического мониторинга и оценки деятельности в рамках процесса повышения квалификации на всех уровнях.

Принцип актуализации опирается на такой структурообразующий компонент повышения квалификации, как мотивированность. Процесс повышения квалификации должен соответствовать нуждам его участников и обеспечивать их необходимыми личностными и профессиональными компетенциями.

Актуальность означает, что обеспечение контекстуальных, ориентированных на учащегося программ должно соответствовать нуждам всех участников, включая рынок труда, для того чтобы достигнуть персональных, социокультурных, экономических и образовательных целей.

Эффективность подразумевается и как способность системы достигать поставленных целей, так и как соотношение финансовых и других вложений для получения положительного результата [9].

Техническое и профессионально-техническое образование, как компонент процесса повышения квалификации, является фундаментальным элементом в процессе обучения, который обеспечивает взрослого навыками, необходимыми ему для его наиболее полного участия и адаптации к быстро меняющимся условиям социальной и рабочей среды.

Процесс повышения квалификации также включает различные образовательные возможности, которые позволяют его участникам быть активно задействованными в социальных проектах, таких как борьба с бедностью, единство и преемственность поколений, социальная мобильность, равенство и неравенство, борьба с насилием, защита окружающей среды и климатические изменения.

В общем, процесс повышения квалификации предоставляет средства обеспечения людей необходимыми способностями реализовывать свои права и контролировать свою судьбу. Он продвигает профессиональное развитие, тем самым поддерживая более активное вовлечение взрослых в их общества и сообщества. Оно должно иметь гибкость, способную обеспечить навыки, необходимые взрослым в их трудовой жизни, как в формальных, так и неформальных ситуациях для молодых и взрослых сообществ. Поэтому он является основным инструментом для снижения уровня бедности, улучшения здравоохранения, построение правового, толерантного устойчивого общества [5].

Целями образования в рамках процесса повышения квалификации являются:

- Развивать автономию и чувство ответственности и единства людей и обществ [1];
- Усиливать способность работать с изменениями, происходящими в экономике, культуре и обществе в целом;
- Способствовать мирному сосуществованию, толерантности и творческому участию граждан в их сообществах и обществах;
- Предоставление учащимся возможности получать и накапливать знания, опыт и повышать квалификацию с помощью периодического участия. Полученные таким образом квалификации должны быть эквивалентны квалификациям, присвоенным в рамках формального образования, для обеспечения продолженного образования;
- Интернационализация развития навыков с целью поддержания мобильности учащихся и работников.

Следующий принцип – принцип персонификации. Он предусматривает, что процесс повышения квалификации должен быть понятным и доступным для его участников.

Объективность данного процесса заключается в общем доступе и устойчивом участии в процессе повышения квалификации без какой-либо дискриминации.

По нашему мнению, образованность, как компонент процесса повышения квалификации, влияет на многообразие способностей и обеспечивает необходимую основу, которая позволяет учащимся адаптироваться в мире, где умение работать с информацией имеет большое значение. Она означает способность определять, понимать, интерпретировать, создавать, сообщать и оценивать информацию, используя все доступные ресурсы.

Принимая во внимание принцип персонификации, при организации процесса повышения квалификации необходимо соблюсти следующие критерии: [7]

- Развитие надлежащего содержания и способов представления информации, включая классы с совместным обучением, использование родного языка при обучении иностранному языку и оценка знаний исходя из нужд учащихся;
- Разработка и применение критериев оценки качества образовательного процесса, учебных материалов и методов преподавания в программах повышения квалификации;
- Обеспечение надлежащей инфраструктуры, включая безопасность учебных пространств;
- Улучшение подготовки, компетентности, условий трудоустройства и профессионализма преподавателей, работающих с учащимися в рамках процесса повышения квалификации. Например, с помощью развития партнерских отношений с высшими

учебными заведениями, ассоциациями учителей и гражданскими общественными организациями.

Можно также выделить шесть факторов, обусловленных персонификацией, влияющих на участие взрослого в процессе обучения: [8]

- Социальные отношения: дружить и знакомиться с другими людьми.
- Сторонние ожидания: выполнение настоятельных требований стороннего человека, имеющего авторитет в данном вопросе.
- Общественное благополучие: желание служить другим и/или обществу в целом.
- Профессиональное совершенствование: желание профессионального развития или продвижения по службе.
- Желание убежать от действительности/ изменить сложившийся рутинный порядок вещей.
- Познавательный интерес: обучение с целью узнать что-то новое.

Таким образом, мотивация к обучению у взрослых может быть подразделена на следующие группы:

- Экономический фактор – возможность более высокого заработка, профессиональное совершенствование и более устойчивое положение на занимаемой должности;
- Личный фактор – познавательный интерес, сплоченность семьи;
- Социальный фактор – желание приносить большую пользу обществу.

Следовательно, при наличии одного или нескольких из вышеперечисленных факторов, можно говорить о наличии мотивированности у взрослого обучаемого.

Принцип адаптивности подразумевает, что процесс повышения квалификации должен давать его участнику необходимые знания и навыки для конкурентоспособности на рынке труда, а также для надлежащего выполнения служебных обязанностей и дальнейшего карьерного роста [3].

Место процесса повышения квалификации в каждой системе образования должно быть определено с расчетом на достижение:

- устранение главных несоответствий в доступе к подготовке, а также определенных несоответствий, основанных на возрасте, поле, социальном положении и происхождении;
- гарантии научного обеспечения непрерывного образования и обучения, а также большей гибкости в вопросе разделения людьми их жизней между образованием и работой, а именно, обеспечивая чередование периодов учебы и работы на протяжении всей жизни и облегчая интеграцию продолжающегося образования в трудовую деятельность;
- распознавание и увеличение использования реальной и потенциальной образовательной ценности различного опыта взрослых;

- легкий переход с одного типа или уровня образования на другой;
- большее взаимодействие между системой повышения квалификации и ее социальными, культурными и экономическими условиями;
- большая эффективность с точки зрения образовательных расходов на социальное, культурное и экономическое развитие.

Образование в рамках процесса повышения квалификации должно быть адаптировано к современным условиям повседневной жизни и работы и принимать во внимание личностные характеристики взрослых учащихся, их возраст, семейное, социальное, жилищное положение, а также то, как все эти аспекты взаимосвязаны.

Оно должно способствовать участию отдельных лиц, групп и сообществ в процессе принятия решений на всех уровнях процесса обучения, включая определение потребностей, развитие учебного плана, выполнение и оценку программы; оно также должно планировать образовательные действия с учетом изменения карьерных и бытовых факторов жизни взрослого человека;

Оно должно иметь гибкую организационную структуру, принимающую во внимание социальные, культурные, экономические и институциональные факторы каждой страны и общества, к которым взрослые учащиеся принадлежат;

Оно должно вносить вклад в экономическое и социальное развитие всего общества;

Оно должно осознавать, что каждый взрослый, имеющий свой жизненный опыт, является проводником культуры, в соответствии с которой он выполняет роль как учащегося, так и учителя в образовательном процессе, в котором он участвует.

Выводы: Обобщая вышеизложенное, можно заключить, что в основе процесса повышения квалификации лежат четыре специальных принципа, а именно принцип партисипативности, принцип актуализации, принцип персонификации, принцип адаптивности. Соответствие каждому из этих принципов делает процесс повышения квалификации понятным, доступным, целесообразным, качественным и хорошо организованным.

Список литературы

1. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б. Социальная практика как философское основание педагогического стратегирования в техническом вузе // Общество: философия, история, культура. – 2013. – № 4. – С. 11-16.
2. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б., Стуколова Л.З. Стратегии и тенденции развития муниципальной системы образования // Научно-методический электронный журнал

«Концепт». – 2014. – № 03. – С. 14060.

3. Мицкевич Николай Иванович. Теоретические основы дидактической системы повышения квалификации: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 : Минск, 2001 238 с. РГБ ОД, 71:02-13/6-7.
4. Носков Игорь Александрович. Организационно-педагогические основы индивидуализированной системы повышения профессиональной квалификации учителя: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 : М., 2002 391 с. РГБ ОД, 71:03-13/136-8
5. Пугачева Н.Б. Профессионально-культурная компетентность выпускников - Показатель качества воспитания в профессиональной школе // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. – 2008. – № 11. – С. 183-188.
6. Billett, S. (2001) *Learning in the Workplace: Strategies for Effective Practice*. Sydney: Allen and Unwin
7. Moon, J. (2010). *Usingstory: inhighereducationandprofessionaldevelopment*. USA and Canada: Routledge 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon OX14 4RN
8. Putnam, R., & Borko, H. (2000). *Teacher learning: Implications from new perspectives on cognition*. In B. Biddle, T. Good, & I. Goodson (Eds.), *Teachers and teaching*, vol. 1. Barcelona: Paidós
9. Reason, P. (1994). *Three approaches to participative inquiry*. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
10. Sockett Hugh [et al.] (2001) *Transforming teacher education: lessons in professional development* / Bergin & Garvey Westport, Connecticut.

Рецензенты:

Пугачева Н.Б., д.п.н., профессор, профессор кафедры производственной безопасности и права ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», г. Казань;

Сафин Р.С., д.п.н., профессор, профессор кафедры профессионального обучения и педагогики ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», г. Казань.