
ПОСТДИПЛОМНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

*И. С. Батракова,
заведующая кафедрой постдипломного образования
В. Н. Виноградов,
доцент кафедры постдипломного образования*

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОСТДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Теоретическая неразработанность понятия «постдипломное образование» в педагогической науке как нельзя лучше позволяет сосредоточиться на его инновационном потенциале, в основе которого лежит интеграция образовательной деятельности и социально-экономического поведения субъекта в рыночном обществе. В таком контексте постдипломное образование в университете рассматривается нами как процесс непрерывного развития человеческого капитала личности, социально и экономически востребованного в практике профессиональной сферы общественного развития.

Особенности организации и управления этим процессом непрерывного развития человеческого капитала предлагаем рассмотреть как возможный проект концепции постдипломного образования в университете.

Актуальность постдипломного образования в современном университете обусловлена необходимостью преодоления закрытости системы профессионального обучения, адекватностью потребностям и тенденциям развития профессиональной сферы в обществе. Прежняя автономная деятельность университета уходит в прошлое вместе с ролью университетских знаний как гарантии и инструмента социального, профессионального, карьерного успеха специалиста в обществе, построенном на процессе непрерывного образования человека.

Ценностью постдипломного образования является зрелость специалиста как социального субъекта, взявшего на себя ответственность за собственную жизнь, жизнь близких людей и сообщество, его окружающее. Вместе с американским исследователем образования взрослых М. Ш. Ноулзом мы считаем «социологическим» взрослым того, «кто ведет себя как взрослый» независимо от возраста.

Миссией постдипломного образования является увеличение человеческого капитала обучаемого, как основы его профессионального успеха и профессиональной самореализации. Новое для системы образования понятие «человеческий капитал» оказывается ведущим в государственной политике в

области образования. Человеческий капитал становится характеристикой зрелости человека и означает «запас знаний, навыков, способностей и мотиваций человека, имеющих экономическую ценность» (Г. Беккер).

Цель постдипломного образования — развитие профессиональной компетентности обучаемого на основе формирования у него необходимых компетенций.

Содержание постдипломного образования охватывает все структурные компоненты человеческого капитала (общее образование, профессиональная подготовка, самообучаемость, личностные качества, готовность к изменениям, здоровье и ценностные ориентиры человека).

Структурно постдипломное образование является неформальной и/или информальной частью основного и дополнительного профессионального образования в университете, а также приоритетным компонентом самостоятельной работы обучающихся.

Финансирование постдипломного образования осуществляется за счет личностных инвестиций человека в собственную образовательную стратегию, так как формирует экономическую ценность личности, принадлежащую только ей (индивидуальный образовательный маршрут).

Оценка качества постдипломного образования — это личностная оценка обучающимся степени изменения уровня своей готовности к работе в профессиональной сфере.

Условием реализации постдипломного образования в университете выступает привлечение успешно работающих в профессиональной сфере специалистов, владеющих основами контекстного подхода (А. А. Вербицкий), к организации образовательного процесса в роли консультантов, модераторов, коучеров и т. д.

Технологической основой постдипломного образования выступает социальное проектирование — способность моделировать успешную профессиональную деятельность посредством выдвижения социальных инициатив.

В целом постдипломное образование является частью работы с будущими абитуриентами в системе профориентации, со студентами как частью дополнительного образования и профессиональной практики, с выпускниками вуза в системе повышения квалификации, с различными категориями взрослых в системе переподготовки, а также частью различных форм неформального образования населения.

Интеграция российской системы высшего образования в европейское образовательное пространство выдвигает качественно новые требования к подготовке педагогических кадров, постоянно участвующих в создании и апробации профессиональных образовательных программ, направленных на подготовку новых специалистов на базе многоуровневой системы (например, специалистов по интегрированным областям знаний и наук), в проектировании современного учебно-методического обеспечения освоения профессиональных образовательных программ, в разработке и проведении диагностики профессионального становления будущего специалиста, в построении новых моделей организации образовательного процесса, в разработке современных подходов к оценке результатов подготовки специалистов (в частности, реализация компетентностного подхода). Следовательно, от каждого вуза зависит, с одной стороны, насколько своевременно будут решаться все эти задачи, а с другой, — насколько профессионально будут разработаны новые образовательные программы, их учебно-методическое, информационное и организационное обеспечение. И в этой связи встает достаточно остро вопрос о готовности профессорско-преподавательского состава к решению поставленных задач и о продуктивной организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в современном университете.

Надо признать, что сегодня процесс повышения квалификации специалистов в значительной степени отражает процесс обучения студентов в вузе. Однако в вузовской системе целями обучения является подготовка специалиста, а в системе постдипломного образования задача принципиально иная — перестройка его профессионального опыта, изменение содержания профессиональной компетентности. Все это требует иных, чем при обучении студентов, форм и методов организации взаимодействия обучающихся и обучающихся. Поэтому речь идет не просто об освоении нового опыта, а о перестройке уже сложившегося, о «выращивании» у преподавателя способностей к самостоятельной рефлексивно-проектной деятельности, необходимой для решения качественно новых профессиональных задач.

Перестраивание профессионального опыта преподавателей — достаточно сложный процесс, который включает выявление проблемного поля профессиональной деятельности в контексте иннова-

ционных изменений, протекающих в вузе, поиск путей решения проблем, обсуждение и выбор того опыта, который будет направлен на их решение, освоение преподавателем нового опыта и его реализацию в педагогической деятельности, рефлексии приобретенного преподавателем профессионального опыта.

В рамках обозначенного выше подхода необходимо подчеркнуть, что механизмом инновационных изменений в профессиональном опыте преподавателя вуза должно быть освоение новых ценностей высшего образования через организацию особых способов «проживания» этих ценностей. В основе принятия новых ценностей профессиональной деятельности лежит профессиональная педагогическая рефлексия, в результате которой преподаватель приходит к выводу о необходимости достижений новых результатов высшего образования и необходимости изменений в профессиональной деятельности, связанных с решением новых профессиональных задач, далее — к проектированию изменений в профессиональной деятельности, их осуществлению, анализу результатов и принятию новых ценностей высшего образования и профессиональной педагогической деятельности.

Кроме того, при организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, обеспечивающего развитие профессиональной компетентности, необходимо учитывать психолого-педагогические особенности обучения взрослых (опыт, приобретенный при осуществлении профессиональной деятельности, специфические для взрослых трудности участия в процессе обучения, способность взрослого взять на себя ответственность за свое собственное обучение, особенности мотивации образовательной деятельности взрослого человека в контексте непрерывного профессионального образования; значимые стимулы достижения успеха), особенности отбора содержания профессионального (постдипломного) образования (работа на «опережение»), технологии и формы организации современного постдипломного образования (совместная деятельность обучающихся и обучающихся на всех этапах организации учебного процесса: планирование, реализация, оценивание и коррекция процесса обучения, работа в режиме кооперативных форм взаимодействия, в режиме «работающей команды»), приоритет самостоятельного обучения как основного вида учебной работы взрослых обучающихся.

В контексте вышеизложенного профессиональные образовательные программы повышения квалификации должны быть ориентированы на:

- конкретные образовательные потребности и цели обучения с учетом опыта, уровня подготовки, психофизиологических, когнитивных особенностей обучающихся;
- ведущую роль обучающихся в процессе обучения с учетом специфики обучения взрослых (про-

фессиональное сопровождение и консультирование; создание психологических комфортных условий для субъектов профессиональной деятельности; согласование позиций всех субъектов посредством диалога);

- проблемы, значимые для обучающихся (проблемы вуза, факультета, кафедры; проблемы, значимые для конкретного преподавателя; осознание новых проблем);

- развитие профессиональной компетентности преподавателя вуза;

- опережающую подготовку преподавателей к решению задач модернизации высшего образования (например, освоение преподавателями современных технологий обучения студентов в контексте реализации идей Болонского процесса; овладение преподавателями новыми формами промежуточной и итоговой аттестации — кредитная и балльно-рейтинговая система и др.);

- практическое применение приобретенных обучающимися знаний, умений, опыта профес-

сиональной деятельности в процессе обучения студентов;

- предоставление обучающемуся определенной свободы выбора целей, содержания, форм, методов, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения;

- конструирование профессиональной образовательной среды, обеспечивающей повышение квалификации специалистов.

Такой подход позволяет разрабатывать веер профессиональных образовательных программ повышения квалификации преподавателей вуза, которые могут быть предназначены как для корпоративного обучения профессорско-преподавательского состава одного вуза (учитывается специфика развития вуза, факультета, кафедры; ценностные основы организации всей жизнедеятельности вуза; традиции, ценности-нормы), так и для преподавателей разных вузов (например, такая программа, как «Компетентностный подход в подготовке бакалавров»).

О. О. Жебровская,

доцент кафедры постдипломного образования

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОСТДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

В современных условиях главной задачей, по выражению одного из теоретиков и практиков образования взрослых, американского ученого М. Ш. Ноулза, стало производство компетентных людей — таких людей, которые были бы способны применять свои знания в изменяющихся условиях и чья основная компетенция выражалась бы в умении включиться в постоянное самообучение на протяжении всей своей жизни. На подобное производство компетентных людей ориентирована система постдипломного образования, в частности система постдипломного образования педагогических кадров. Именно ей отводится особая роль в современном образовательном пространстве России, так как, обучая преподавателей, мы работаем на повышение качества образования тех категорий обучающихся, которых эти преподаватели учат. Поэтому особенно важными представляются организационно-стратегические аспекты постдипломного образования педагогических кадров.

Именно с принятия стратегического направления в постдипломном образовании преподавателей и создания организационных условий для реализации этого направления должны начинаться все изменения в системе образования в целом. Например, многих трудностей, связанных с переходом на профильное обучение и созданием профильных классов и образовательных учреждений, можно было бы избежать, если бы этому переходу предшествовала все-

объемлющая и качественная подготовка педагогических кадров. Ведь если ребенка мы должны учить так, чтобы качество его образования соответствовало ситуации, когда это образование будет востребовано в вузовской подготовке и профессиональной деятельности, определяя приоритеты на продолжительное время, то преподавателя нужно готовить еще тщательнее, с учетом сложной стратегии развития системы постдипломного образования.

Обратимся к проблеме качества образования, которой посвящены многочисленные публикации. Качество образования рассматривается как сложная категория, которая может быть определена как соотношение цели и результата, как мера достижения целей.

Цели и результаты в постдипломном образовании очень далеко разнесены во времени, гораздо дальше, чем в среднем или высшем образовании (время на образование преподавателя + время на образование его учеников, меняются образовательные приоритеты, потребности рынка труда и многое другое).

Специалисты системы постдипломного образования не всегда думают о постоянном развитии этой системы (об этом можно судить косвенно, по сложностям, которые возникли в ряде учреждений системы постдипломного образования в последние годы, и, например, по реакции работников научно-методических центров на нововведения, по проблемам постдипломного образования самих работников этой системы).