

*Кулдышева Г.К., Син Е.Е.*

## ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

Сегодня как никогда ранее происходит активное переосмысление обществом образовательных ценностей и статуса самого высшего образования. Высшее профессиональное образование становится катализатором и действенным фактором социально-экономического благополучия, мобильности личности, способствует росту интеллектуального потенциала и карьерного продвижения специалиста по работе и в обществе.

Целью высшего, профессионального образования является подготовка высококвалифицированных специалистов соответствующего направления и уровня. Однако образование полученное в стенах вуза определяет успешную работу специалиста в профессиональной сфере не более чем на 5-7 лет. Поэтому, повышение квалификации специалиста это естественный и востребованный обществом, личностью и руководителями организации способ повышения эффективности работы специалиста, как в научной, так и в производственной и других сферах деятельности [1: 278-292].

Среди множества подходов связанных с проблемой повышения квалификации специалиста можно выделить следующие:

1. Первый подход относится больше всего к личности специалиста и тесно связан с различными приемами самообразования. Выбор данного подхода связан двумя факторами: интерес личности к определенной деятельности и потребность специалиста в дополнительных знаниях связанных с его профессиональной деятельностью и перспективой.

Без глубоких профессиональных знаний сегодня невозможно повышение деловой активности специалиста. Это должен осознать сам специалист, чтобы серьезно заняться самообразованием и руководитель учреждения, как заинтересованный в повышении производительности труда за счет качественного уровня своих сотрудников.

Для организации самообразования необходимо наличие у специалиста основ фундаментального знания. Так выпускники ведущих вузов мира отличаются именно этим качеством, что позволяет им на базе полученных фундаментальных знаний легко усваивать профессиональные и специальные знания. При этом надо заметить, что профессиональные и специальные знания в отличие от фундаментальных морально устаревают быстрее.

Нынешний кризис и социально-экономические трудности заставляют и вынуждают личность идти на самообразование, изучение и постижение новых, более современных знаний и технологии его усвоения, что гарантирует его конкурентоспособность.

2. Второй подход повышения квалификации как способа повышения эффективности работы больше связан с организацией и управлением знаниями. Для этого подхода характерно решение ряда стратегических вопросов переподготовки. В отличие от предыдущего подхода, концепция «управления знаниями» тесно связан с понятием «непрерывно обучающийся» и предполагает формирование такой структуры и технологии обучения в основу которого заложен принцип непрерывного самосовершенствования и саморазвития.

Об этом подходе можно сказать, что он тесно связан с концепцией интеллектуальной организации системы усвоения знаний. Организация процесса усвоения знаний проводится по целесообразно выбранной программе, структуре и регламента учебного процесса. Знания обучающихся развиваются благодаря усилиям каждого специалиста-участника процесса повышения квалификации. С помощью определенного объема знаний, информации, навыков, правил и методов, обеспечивается деловая и профессиональная активность, повышается качественный кадровый потенциал коллектива. Структура организационных знаний, которые проводятся в рамках курса, семинара и других форм включают теоретические, практические, стратегические, производственные, профессиональные и специальные знания. В будущем они и составляют интеллект каждой личности, потенциал организации.

Одним из показателей и эффективности работы курсов повышения квалификации могут быть приобретенные специалистом умение организовать свою работу на современных информационных технологиях, технологиях решения профессиональных и производственных задач, а главное в скорости восприятия специалистом нововведений в своей и смежной области. Такая «интеллектуальная» форма организации повышения квалификации выходят за пределы «простого» повышения и носит глубоко научный характер.

Отсюда вывод – усиление научно – методической и организационной требовательности к системе переподготовки и повышению

квалификации, ее способности быстро меняется и адаптироваться как по содержанию, так и методам, формам проведения в соответствии с потребностями производства и рынка труда [2: 19-23].

3. Третий подход. Переподготовка и получение «второго» диплома. С приобретением независимости и принятием Закона об образовании у специалиста появился хороший шанс не только улучшить свое самообразование или периодически повышать свою квалификацию, но и системно усваивать цикл новых знаний и приобретать новые профессиональные навыки, т.е. приобретать вторую, третью и т.д. специальности. Наряду с позитивными явлениями, к сожалению, есть и негативные моменты, которые необходимо устранить. Так не всегда оптимально и полноценно продуманы учебные планы, где вообще не предусматривается изучение дисциплин I и II блоков (образовательного и естественно – математического цикла). В связи с чем специалисты осваивающие «вторую» специальность не знакомятся с новейшими научными сведениями в области философии, социологии, культурологии, педагогики, психологии и других дисциплин. На наш взгляд необходимо ввести комплексные информационно-обзорные дисциплины, где могли бы дать студентам сведения по наиболее важным и самым последним достижениям по вышеуказанным предметам.

При изучении специальных и профессиональных предметов в системе самообразования, повышения квалификации и переподготовки кадров стоят следующие задачи:

1. Создание учреждениями и организациями благоприятных условий для реализации системы самообразования, как в планировании, так и в составлении плана и графика работы, форм стимулирования, обеспечение карьерного и служебного роста специалиста;

2. Разработка долгосрочных программ по самообразованию и его увязка с перспективным, учебным, научным и научно-методическим планированием;

3. Выработка в образовательных учреждениях совместно с предприятиями стратегии, прогноза в подготовке и формировании квалифицированных кадров;

4. Регулирование и определение потребности в кадрах, в его качественном составе по отдельным направлениям;

5. Оптимальный выбор методов, форм и содержания подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов;

6. Создание и реализация организационно-управленческого, программно-методического и материально-технического обеспечения процесса

самообразования, как важного и неотъемлемого условия повышения качества профессионального образования;

7. Определение и финансовое обеспечение всех видов, форм повышения квалификации специалиста.

8. Внедрение в систему самообразования, повышения квалификации и переподготовки кадров инновационных и передовых технологии обучения и непрерывного образования.

9. Разработка методических рекомендаций, алгоритмов и схем по оптимальной организации собственного образовательного процесса.

Самообразование, подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации образуют целостную познавательную и интеллектуальную среду непрерывного обучения. Кроме того, это важное звено системы образования способный поддержать баланс спроса и предложения в специалистах без больших финансовых затрат государства. Действительно, изменяя профессиональную направленность подготовки и переподготовки кадров, повышая уровень квалификации специалистов предприятия и организации могут обеспечить максимальное соответствие структуры работников структуре профессиональных обязанностей – с учетом всего спектра требований и перспективы в будущем.

Если раньше для предприятий, организации и вузов ежегодно доводился план по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, то сегодня каждое учреждение своими силами решает этот вопрос. А с переходом на рыночную экономику функции предприятий по организации переобучения, повышения квалификации значительно возрастают. Это связано, прежде всего с ослаблением роли государственного регулирования процессом переподготовки и повышения квалификации, повышением значимости процессов связанных с улучшением качества работников за счет собственных кадров и резервов.

Повышение квалификации обусловлена и другими мотивами как повышение в должности, хорошая зарплата, работа в иностранных и частных фирмах и т.д., такая заинтересованность специалиста и руководителей учреждений позволяют организовать его в различных формах и сроках, удобных как для специалиста, так и самого предприятия и учреждения (в период отпусков, во время отгулов, в вечернее время, в отрыве или без отрыва от производства, в системе специально организованного обучения, в режиме самостоятельного усвоения образовательных и профессиональных программ).

В быстро изменяющихся условиях многие вузы и предприятия сталкиваются с проблемой внедрения инноваций. Это могут быть самые

разные изменения: организационные, технологическое, методические управленческие и многие другие. Для правильной адаптации этих изменений требуются соответствующий текущий и стратегические планы развития и оптимально организованная структура управления всеми процессами. Эффективность внедрения любой инновации в вузе и в организациях в значительной степени определяется заинтересованностью и участием управленческого звена.

На современном рынке труда все более действуют жесткие законы, поэтому в течении жизни специалисту приходится неоднократно менять характер профессиональной деятельности.

Исходя из этого, система профессионального образования должна выполнять функции социализации и профессионализации, направленные на обеспечение всестороннего и гармоничного развития личности, личности с социальными, профессиональными, культурологическими, деловыми, нравственными, интеллектуальными и другими качествами.

Современный этап развития высшего профессионального образования в Кыргызстане требуют активного внедрения в образовательный процесс философских, социально-культурных, психолого-педагогических, нравственных и информационных основ обучения с целью подготовки и воспитания совершенно нового специалиста – интеллектуала [3: 86-90]

В сложившейся ситуации дальнейшее интеллектуальное развитие высшего профессионального образования зависит во многом от использования внутренних резервов: педагогические кадры, научный потенциал, образовательная и материально-техническая база, финансовые ресурсы и т.д. Однако многие вузы не располагают достаточной обеспеченностью, как кадрами, так и ресурсами и не могут в полную силу справиться с поставленной задачей. Одной из таких причин в том, что многие преподаватели вузов никогда не обучались хотя бы основам педагогического труда.

Таким образом на первый план выдвигается задача повышения квалификации педагогических кадров в вузах, ибо, не решив проблему подготовки и переподготовки самих педагогических кадров, мы не сможем обеспечить подготовку специалистов, адекватных требованиям времени, общества и рыночной экономики.

Сегодня специалист выступает как активный субъект на рынке труда, свободно распоряжающийся своим главным капиталом – квалификацией и знанием.

В организации самообразования, переподготовки и повышении квалификации специалистов большую ценность представляет оптимальное сочетание теории и практики. Общетеоретическая и фундаментальная подготовка кадров становится более необходимой, чем когда либо. Такая разносторонняя подготовка специалистов дается не только ведущими профессорами вузом, и о и в большей степени рядовыми преподавателями. Современные образовательные технологии и формы организации учебного процесса позволяют уже сегодня реализовать многие инновационные технологии повышения квалификации и продуктивно использовать их для усвоения специалистом новых знаний, способного и готового к различным переменам.

Характерная для сегодняшней модернизации перестройка всей системы подготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации специалистов должна быть объективно готова справиться с новыми профессиональными функциями и воспринимать эти изменения как нормальный режим учебной и производственной деятельности.

Только в этом случае можно достичь того качества обучения, которое соответствовало бы актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

#### Литературы:

1. Скворцов В.Н. Образовательный потенциал университета как системообразующий фактор непрерывного профессионального образования в регионе // Материалы докладов участников международной конференции. – СПб: «Петрополис», 2004. – С. 278-292.
2. Син Е.Е. Роль вузовской науки в улучшении качества подготовки специалистов. Вестник КНУ им. Ж. Баласагына. Серия 6. Наука и инновационные образовательные технологии в вузе. - Бишкек. КНУ. 2006. – С. 86-90.
3. Ушакова В.М. Организационно – педагогические основы обеспечения подготовки специалистов нового поколения в многоуровневой системе высшего образования Республики Белорус. Дисс... доктора пед. наук. – Минск, 2000. – 378с.