

В.В. ВЕЛИКАНОВ, М.В. САМСОНОВА
(Волгоград)

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ПОМОЩЬЮ СОВРЕМЕННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

*Обозначаются проблемы организации повышения квалификации сотрудников организаций
с помощью современных педагогических технологий*

Ключевые слова: *образование, компетенции, системный подход, повышение квалификации, педагогические технологии, карьера, сотрудники компании, компетенции, модель подготовки специалиста*

В современных условиях быстро изменяющегося мира система образования должна соответствовать изменениям спроса общества. Важность проблемы развития специалистов предприятия обусловлена социально-экономическими изменениями, происходящими в обществе на современном этапе его развития, которые, главным образом, характеризуются кризисом рыночных отношений. Сегодня главными ресурсами мировой экономики являются образование, информация и знание, поэтому система образования потенциально готова к тому, чтобы соответствовать потребностям современного общества. Тем не менее, проблема развития кадров становится перед предприятиями все острее. Особенно это заметно в нашей стране, где система эффективной подготовки кадров стремительно деградирует. При этом жизнеспособность и устойчивость образовательных систем в меняющемся обществе непосредственно зависит от их перехода на инновационный вектор развития. Педагогические коллективы сегодня уже не могут не считаться с реальными обстоятельствами жизни и осознают значимость центрации собственных усилий на творчестве, познавательно-преобразующей деятельности, ведущей к совершенствованию образовательного процесса и его качественных характеристик. Средства педагогической деятельности – это методы обучения и воспитания [2, с. 13]. Особенно это характерно для работников высшей школы, поскольку система высшего образования как пространство инновационной деятельности постепенно становится эталонной в структуре всей образовательной сферы и сегодня ориентируется на опережающее развитие в контексте общественных изменений. Безусловно, преобразования будут эффективными только в случае, когда субъекты инновационной деятельности показывают достаточное владение всеми элементами исследовательской, творческой деятельности, имеющей как объективный, так и субъективный смысл. В объективном плане это создание того, чего еще не было в образовательной системе вообще, в субъективном – это освоение того, что еще не было освоено конкретным субъектом образовательной деятельности. Второй, субъективный, план в педагогическом процессе также играет важную роль, ибо через него формируется творческая личность обучающегося. Субъективное пространство – это идентичность человека в его социокультурном окружении [3, с. 17]. Кроме того, любое педагогическое новшество относительно, в нем в большей или меньшей степени содержится доля «хорошо забытого старого», что не умаляет его значения, а лишь подчеркивает преемственность развития всей системы.

«Вы делаете вид, что платите, мы делаем вид, что работаем» – данное выражение советских времен теряет свою актуальность очень медленно. Особенно это заметно в условиях сегодняшней нехватки талантливых кадров, когда единицы на самом вершине получают астрономические суммы и уровень цинизма среди рядовых работников просто удивляет. Неизбежным следствием становится низкая индивидуальная производительность труда. Однако мы знаем, что компании, где царит действительно предпринимательский дух, умеют добиваться того, чтобы все работники чувствовали себя партнерами в бизнесе. И речь идет не о предоставлении всем опционов на участие в прибыли, а скорее о том, что ответственно относящиеся к делу работники хотят быть в курсе происходящего, хотят слушать и быть услышанными; хотят быть частью общего процесса принятия решений в компании, и, разумеется, получать вознаграждение за свои достижения.

Сегодня все вопросы карьеры связаны и с повышением квалификации (обучением) сотрудников. Обучение – это сложный и даже опасный процесс. Опасность заключается в том, что прошедшего обучение и получившего более высокую квалификацию сотрудника необходимо либо повысить в должности, либо возложить на него другие обязанности, иначе сотрудник почувствует себя ущемленным в работе и может просто уволиться из данной организации.

Компании стремятся подготовить и обучить каждого сотрудника, включая и тех, кто работает по совместительству. Под подготовкой мы будем понимать развитие навыков, необходимых для решения определенных задач компании, а под обучением – обретение сотрудником новых знаний, что положительно воздействует как на компанию в целом, так и на профессиональное и личностное развитие этого сотрудника. Наладив систему постоянной подготовки, позволяющую людям овладеть несколькими профессиями, компания создаст что-то вроде системы гарантий, которая поможет избежать увольнений. Происходит поиск способов конструктивного самоутверждения в группе [4, с. 12]. Если прибыли компании начнут падать, сотрудники всегда смогут выполнять другую работу.

Дальновидные руководители сегодня понимают, что именно они, а не государство должны брать на себя ответственность за обучение и развитие рядовых сотрудников. В то же время в большинстве компаний таких программ не существует. Они тратят огромные средства на образование своих топ-менеджеров и директоров, но никому нет дела до большей части сотрудников, получивших лишь базовое образование. В прогрессивных компаниях, переходящих к лидерству, такого быть не должно. Одну из лучших программ подготовки разработала Motorola. Рабочие ее предприятий изучают основы компьютерного проектирования, робототехники и производства по техническим условиям заказчика. При этом они не просто читают учебники или ходят на лекции, а придумывают и изготавливают собственные модели устройств из пластика. Единый стандарт обучения обеспечивает корпоративный университет компании – Motorola University, компьютерные классы и лаборатории которого расположены в штаб-квартире компании в городе Шаумбург, штат Иллинойс.

Для того чтобы определить, кто из сотрудников компании на данный момент нуждается в обучении, менеджер по управлению персоналом должен регулярно проводить опросы, исследования, прислушиваться к рекомендациям руководства и своевременно реагировать на результаты внутренних проверок работы

Один из ведущих авторитетов США в области профессионального консультирования Дж. Сьюпер определяет понятие «карьера» не как последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни, а, представляя свою концепцию «жизненных карьер», он выделяет, помимо роли работника, еще и роли ребенка. Но если рассматривать профессиональное самоопределение в тесной взаимосвязи с жизненным и личностным самоопределением, то понятия карьера и профессиональное самоопределение оказываются вполне соотносимыми [6, с. 21]. Карьера становится результатом прежде всего личностного развития, развития под влиянием личностной мотивации профессионального развития сотрудника компании.

В профессиональном образовании, в связи с усложнением всех видов профессионального труда и самого процесса образования, идеи традиционного образования все более уступают место идее системного *подхода* в подготовке специалистов, центральное место в котором занимает исследование основ профессиональной подготовки, путей эффективного обучения профессиональным знаниям и навыкам, способов оценки качества подготовки специалистов.

В основе данного подхода возникает возможность разработать представление образа профессионально развивающейся личности специалиста, а также модель ее непрерывного профессионального развития.

Активные формы обучения предполагают организацию процесса обоюдного взаимодействия преподавателя и обучающегося, при котором они становятся равными участниками (партнерами) [11, с. 47] Системный подход знаменует переориентацию классической образовательной системы с ее преимущественной передачей знаний и формированием навыков на создание условий для овладения ком-

плексом знаний и умений, означающих способности обучающегося *кустойчивой профессиональной деятельности* в условиях современного информационно-экономического пространства. В рамках данного подхода применяются взаимосвязанные понятия «компетенция» и «компетентность».

При таком подходе компетенция рассматривается в качестве высшей интегральной способности к мобилизации организованных в систему знаний, умений и личностных качеств, в непосредственной связи с эффективностью и оптимальной рентабельностью действия [1, с. 14].

Использование метода системного планирования позволяет отразить в модели специалиста структуру обучения, состоящую из 3-х компонентов:

- а) личностного
- б) функционального
- с) предметного

Системная модель специалиста является инструментом решения управленческих задач, если на ее основе строится образовательная (педагогическая) модель, в которой осуществляется наложение требований к специалисту на требования к организации образовательного процесса, к содержанию планов, программ, к методам обучения и т.п.

Мысль о иерархической структуре задач в системе образования специалиста, была обоснована Н.Ф. Галызиной, приведем основные ступени предложенной ученым иерархии.

1. Верхнюю ступень в этой иерархии занимают задачи, которые должны уметь решать все специалисты, независимо от конкретной профессии или страны проживания.

2. Второй уровень образуют задачи, специфические для данной страны. В нашей стране сейчас особенно актуальны задачи, связанные с развитием рыночных отношений (экономическое обоснование проектов, проведение маркетинга, поиск партнеров и финансовых источников, рекламирование товаров и услуг, выход на зарубежный рынок и т.п.

3. Третий уровень задач — собственно профессиональные задачи. Он является самым большим по объему и разнообразию решаемых проблем [5, с. 18].

На основе анализа всех типов задач и исключения повторяющихся элементов можно сформулировать модель деятельности специалиста. Однако, данная модель при ее применении в образовательном учреждении подвержена моральному устареванию. Поэтому возникает необходимость в очень сложной работе по выявлению тенденций в изменении характера задач и построении системной модели деятельности специалиста. На основе системной модели можно разрабатывать модель подготовки специалиста, которая включает в себя содержание, отвечающее актуальным потребностям профессиональной деятельности. Развивающиеся профессионально-личностные компетенции специалиста можно признать существенным сложным элементом подобной прогностической модели. Проектирование технологий создания качественно подготовленного специалиста предполагает обоснование и выбор соответствующих критериев оценки, адекватных поставленной цели. Качество подготовки специалистов в мировой образовательной практике предлагается оценивать по четырем основным критериям:

1. профессиональные знания;
2. уровень профессиональной культуры;
3. стремление к профессиональному росту;
4. способность к профессиональной рефлексии.

Жизнеспособность и устойчивость образовательных систем в меняющемся обществе непосредственно зависит от их перехода на инновационный вектор развития. Педагогические коллективы сегодня уже не могут не считаться с реальными обстоятельствами жизни и осознают значимость центрации собственных усилий на творчестве, познавательно-преобразующей деятельности, ведущей к совершенствованию образовательного процесса и его качественных характеристик. Особенно это характерно для работников высшей школы, поскольку система высшего образования как пространство инновационной деятельности постепенно становится эталонной в структуре всей образовательной сферы и сегодня ориентируется на опережающее развитие в контексте общественных изменений. Со-

циально-психологическая компетентность по своему содержанию напоминает то, что в свое время называлось мировоззрением. Она позволяет человеку ориентироваться в любой социальной ситуации, принимать верные решения и достигать поставленных целей. Социально-психологическая компетентность – явление многомерное. Она складывается из коммуникативной, перцептивной компетентности и знаний в области взаимодействия, поведения. Сущность задачи системы управления должны отражать периодичность и последовательность, как отдельных действий исполнителя, так и всей деятельности в целом, предусматривать методику и правила выполнения отдельных видов работы на конкретный отрезок времени, формулировать требования к качеству результата деятельности и эффективности способов достижения, намеченных целей с учетом оптимальности затраченных усилий, средств и времени, к составу и квалификации исполнителей, определенных для конкретной деятельности [7, с. 15]. Проектирование системной технологии оценки качества определяется наличием заданных исходных оснований, определяющих показатели оценивания: затраты на подготовку специалиста; кадровое обеспечение; материально-техническое оснащение и методическое сопровождение учебного процесса; образовательные ориентиры и стратегии, цели и содержание профессионального обучения; социальный заказ на специалиста; спрос на рынке труда; ситуация на рынке труда; соответствие модели специалиста мировым стандартам. Значение данных показателей определяется их возможностью обеспечить соответствующие педагогические условия для профессионального развития специалиста.

Таким образом, главной ценностью процесса непрерывного профессионального образования с точки зрения системного подхода является профессионально работающий человек как компетентная личность, носитель гуманитарного сознания [5, с. 6]. Компетентный специалист принимает нравственные ценности и стремится к духовности в жизнедеятельности, он способен осуществлять профессиональные «личностные функции» [1, с. 16], владеет универсальными моделями межличностных отношений, ценностной коммуникацией с другими специалистами, грамотно реализует профессионально-предметные компетенции, руководствуясь при этом позитивной мотивацией. Стержень компетентной личности составляет целостная профессионально-личностная компетенция как структура ее сознания, определяющая способность продуктивно и ответственно осуществлять профессиональные (предметные) и мета предметные компетенции в разных видах человеческой деятельности, входящих в круг профессионального труда (ценностно-ориентационной, познавательной, коммуникативной, креативно-преобразующей). Таким образом, компетентности подход, по своей сути, диктует в качестве цели образования специалистов – непрерывное профессиональное развитие посредством развития компетенций и компетентностей.

Еще один предлагаемый нами метод – метод проектов. Метод проектов, возникший еще в прошлом веке благодаря американскому философу-прагматику Дж. Дьюну в обучение российских студентов, особенно естественнонаучной и гуманитарной направленности подготовки проник сравнительно недавно. Неоспоримые достоинства проектного обучения: проблематизация учебного материала, повышение познавательной активности студентов, взаимосвязь обучения с учебным и жизненным опытом учащихся и возможность реализации своей деятельности в конечном полезном продукте привлекли к данному методу внимание преподавателей и учащихся. Полагают, что среди основных составляющих проектной деятельности: обоснование проблемы, проектирование, поиск информации, получение продукта и представление проекта наиболее сложной задачей является правильное выделение проблемы.

В образовательном процессе применение инновационных технологий обеспечивает повышение качества обучения [10]. Проекты, применяемые в высшей профессиональной школе, классифицируют по разным критериям: по числу участников и времени выполнения, характеру, по предметно-содержательной области и масштабу, по доминирующему методу. Проектная деятельность студентов, под которой согласно Р.М. Шерайзиной понимают самостоятельную, целенаправленную совместную деятельность субъектов образовательного процесса, направленную на решение социально значимой научной проблемы может осуществляться в проектах информационных (ознакомительно-ориентированных), игровых, творческих, исследовательских, а также прикладных [9, с. 123].

Нам представляется целесообразно реализовать в проектном обучении именно практико-ориентированные проекты, в которых собственно проектная деятельность сочетается с деятельностью методической. Такой вид проектной деятельности позволяет им с одной стороны творчески применить полученные знания по, структурировать изучаемый материал, представить его в наиболее удобной для усвоения форме, то есть идет процесс не только усвоения и закрепления учебного материала, но его практическое использование, появляется возможность каждому работнику проявить собственную индивидуальность.

В проектном обучении преподаватель выступает в роли тьютора, консультанта и осуществляет косвенное управление деятельностью студентов. Психолого-педагогическим и организационно-методическим условием применения такого варианта проектного обучения студентов является соответствующая подготовка преподавателей, которая проходит в системе повышения квалификации. Преподаватели могут использовать предлагаемый нами вариант проектного обучения при условии, что они уже подготовили хотя бы одно пособие по преподаваемой дисциплине, т.е. имеются определенные ограничения по опыту работы преподавателя, начинающему педагогу такой вариант проектного обучения студентов не следует использовать.

Таким образом, проектное обучение в вузе поможет в развитии методических и коммуникативных навыков, самооценки и рефлексии, формировании базовых и профессиональных компетенций. Непрерывное профессиональное образование, построенное на принципах системного подхода, заканчивается не копированием инструкции, а созданием системы в виде самостоятельно выработанного метода профессиональной деятельности, стиля отношений в коллективе, системы ценностей как регулятора поведения, совокупности профессионально значимых личностных качеств и т.д. Работник при таком подходе к своему образованию осваивает новые виды профессионального и жизненного опыта: выявляет и идентифицирует проблемы, приобретает навыки исследования и проектирования, сотрудничества и согласования профессиональных действий, применяет известные и создает новые технологии, оценивает качество своей деятельности и проч. Специалист может успешно выполнять профессиональные функции, если он владеет способами их осуществления, хорошо представляет возможные последствия своих действий и обладает соответствующими способностями для их осуществления.

Литература

1. Антошкин Виктор Николаевич Типологический анализ и повышение эффективности социального управления // СИСП. 2012. №6. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/tipologicheskii-analiz-i-povyshenie-effektivnosti-sotsialnogo-upravleniya> (дата обращения: 05.03.2016).
2. Борытко Н.М., Байбаков А.М., Соловцова И.А. Введение в педагогическую деятельность: Учебник для студентов педагогических вузов / под ред. Н.М. Борытко. Волгоград: Изд-во ВГИПК Ро, 2006.
3. Борытко Н.М. Теория и практика становления профессиональной позиции педагога-воспитателя в системе непрерывного воспитания. Волгоград: Изд-во ВГИПК Ро, 2001
4. Борытко Н.М. Этическое воспитание. Волгоград : Изд-во ВГИПК Ро, 2006.
5. Булыгин И. Л. Приоритетные направления профессионального развития менеджера образования в системе повышения квалификации // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2014. №35-2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/prioritetnye-napravleniya-professionalnogo-razvitiya-menedzhera-obrazovaniya-v-sisteme-povysheniya-kvalifikatsii> (дата обращения: 09.03.2016).
6. Булыгин И.Л. Развитие личного мастерства менеджера образования в системе повышения квалификации // Проблемы и перспективы развития образования в России. 2014. № 26. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-lichnogo-masterstva-menedzhera-obrazovaniya-v-sisteme-povysheniya-kvalifikatsii> (дата обращения: 09.03.2016).
7. Денисов С.Б., Корешков О.В., Платонова Е.Д., Федотова О.Д. Менеджер в системе специализированного менеджмента: кто он и как его подготовить? // СИСП. 2012. №10 (18). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/menedzher-v-sisteme-spetsializirovannogo-menedzhmenta-kto-on-i-kak-ego-podgotovit> (дата обращения: 09.03.2016).
8. Ибрагимова Л.А., Родиков А.С., Петрова Г.А. Проектирование модели повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций // Теория и практика общественного развития. 2015. №5. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-modeli-povysheniya-kvalifikatsii-rukovoditeley-obscheobrazovatelnyh-organizatsiy> (дата обращения: 09.03.2016).

9. Кайль Я.Я., Епинина В.С. Средства государственного регулирования и поддержки процессов модернизации бизнес-образования // Предпринимательство в России: перспективы, приоритеты и ограничения: материалы Междунар. конф. Нижний Новгород: Профессиональная наука, 2016. С. 120–128.

10. Кайль Я.Я., Ламзин Р.М., Епинина В.С. Особенности инновационного подхода в российском бизнес-образовании // Теория и практика современной науки (междунар. науч.-практ. журн.). 2016. №2. URL: [http://modern-j.ru/domains_data/files/8/Ky1%20Ya.Ya.,%20Lamzin%20R.M.,%20Epinina%20V.S.%20\(OBRAZOVANIE%20I%20PEDAGOGIKA\).pdf](http://modern-j.ru/domains_data/files/8/Ky1%20Ya.Ya.,%20Lamzin%20R.M.,%20Epinina%20V.S.%20(OBRAZOVANIE%20I%20PEDAGOGIKA).pdf) (дата обращения: 01.03.2016).

11. Кайль Я.Я., Ламзин Р.М., Епинина В.С. Применение инновационных педагогических технологий в бизнес-образовании России // «Теория и методика современного учебно-воспитательного процесса»: материалы Междунар. конф. Нижний Новгород: Профессиональная наука, 2016. – С. 44-51

12. Медведев В. О сохранении и развитии научно-педагогических школ инженерных вузов // Высшее образование в России. 2007. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/o-sohraneni-i-razvitii-nauchno-pedagogicheskikh-shkol-inzhenernyh-vuzov> (дата обращения: 09.03.2016).

13. Мухаметзянова Ф. Ш., Храпаль Л. Р., Шарифзянова К. Ш., Мухутдинова Т. З. Организационно-педагогические условия создания информационно-телекоммуникационной образовательной среды в системе повышения квалификации педагогов // Вестник Казан. тех. ун-та. 2013. №23. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-pedagogicheskie-usloviya-sozdaniya-informatsionno-telekommunikatsionnoy-obrazovatelnoy-sredy-v-sisteme-povysheniya> (дата обращения: 09.03.2016).

14. Щавлева О. Н. Командообразование как явление в управлении современной организации // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2012. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/komandoobrazovanie-kak-yavlenie-v-upravlenii-sovremennoy-organizatsii> (дата обращения: 09.03.2016).



Further training of organization employees and improvement of efficiency of business activity by means of the modern pedagogic technologies

The article deals with the issues of organization of further training of organization employees by means of the modern pedagogic technologies.

Key words: education, competences, system approach, further training, pedagogic technologies, career, personnel, competences, model of specialist training.