

ПРОБЛЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Дрюк А.Д.

Научный руководитель – ст. преп. Митцева О.С.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники
(61166, Харьков, пр. Ленина, 14, каф. философии, тел. (057)702-14-65)

E-mail: sanya40@ukr.net, тел. (057)336-46-40

The given work is a brief review of main problems of continuous professional education. Also in this work an analysis of these problems and possible ways of tackling them are provided.

Актуальность проблемы профессионального развития специалистов в условиях предприятия обусловлена социально-экономическими изменениями, происходящими в обществе на современном этапе его развития, которые характеризуются становлением рыночных отношений. Особенно это касается работников технических специальностей, в частности – программистов, которым, чтобы соответствовать требованиям рынка труда, необходимо постоянно изучать все новые и новые технологии.

Сегодня, когда главными ресурсами мировой экономики становятся образование, информация и знание, система образования потенциально готова к тому, чтобы соответствовать потребностям государства и формирующегося гражданского общества, запросам экономики и сферы права, нуждам регионов в вопросах подготовки квалифицированных кадров. Одной из ключевых идей модернизации высшего образования в целом и профессионального образования в частности является идея его непрерывности. В соответствии с программой развития высшего образования формируется дифференцированная, многоуровневая система подготовки специалистов, представляющая разные по характеристикам и объемам образовательные и профессиональные программы. В этих условиях система внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров, повышения их квалификации в направлении решения задач профессионального развития выступает закономерным элементом общей системы непрерывного образования специалистов.

Идея непрерывности образования нашла отражение в многочисленных педагогических исследованиях (С.Л. Батышев, А.П. Беляева, Е.Я. Бутко, Б.С. Гершунский, Е.В. Ткаченко и др.). Однако в реальной практике все большую популярность приобретает создание образовательных структур нового типа – *мобильных*, способных к быстрой переориентации в соответствии с новыми социально-экономическими требованиями, обеспечивающих профессиональное непрерывное развитие работника без отрыва от основной трудовой деятельности. Об этом свидетельствуют научные данные, полученные такими учеными, как

Е.А. Климов, Э.М. Коротков, Н.А. Кононец, Л.М. Митина, Г.В. Мухаметзянова и др.

Повышение квалификации специалистов на предприятии (или его подготовка в соответствии с целями и задачами работы предприятия) является мобильной системой, отвечающей конкретным задачам, стоящим перед его работниками. Это позволяет строить образовательную работу с кадрами в определенной последовательности, индивидуализировано, учитывая потребности как предприятия в целом, так и каждого работника. Данная система отвечает принципам гуманности, так как при систематической организации позволяет не увольнять работника, а обеспечить ему профессиональный рост и профессиональное развитие.

Однако изучение научных источников и практики образовательной работы со специалистами в условиях предприятия позволило выявить следующие основные проблемы.

Во-первых, это противоречие между динамичным характером профессионального труда современных специалистов и стандартизированным характером их подготовки в образовательном учреждении. Например, в высших учебных заведениях студентов учат решать лишь стандартные задачи, а при приеме на работу очень ценится нешаблонное мышление, способность решать реальные, а не стандартные, задачи, и умение быстро усваивать и применять на практике новые знания.

Во-вторых, противоречие возникает между потребностью работодателей в специалистах, способных к непрерывному профессиональному развитию, и недостаточной разработанностью психолого-педагогических условий организации и осуществления этого процесса. В настоящее время молодых людей, склонных и способных к самоорганизации и самообразованию, намного меньше, чем спрос на рынке труда. Поэтому организациям в основном приходится самим обучать людей для адаптации их к условиям работы.

Для выхода из этой ситуации необходимо, с одной стороны, внести изменения в отечественную систему образования с целью подготовки студентов к самостоятельной работе в дальнейшем, а с другой – создать условия для того, чтобы занятия в вузах имели возможность проводить не только преподаватели, но и специалисты-практики, работающие на предприятиях.

Решение проблем непрерывного профессионального развития – очень трудоемкий, затратный и многогранный процесс, требующий коренных изменений в нынешней системе высшего образования, учитывая интересы и потенциал самого студента, а также знания, опыт и компетентность преподавателя высшей школы.