ISSN 2304-120X
КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

Копытов А. Д., Черепанова Т. Б. Особенности концепта непрерывного образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 10 (октябрь). – 0,3 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2016/16207.htm.

ART 16207 **УДК 377**

Копытов Анатолий Дмитриевич,
член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор, советник при ректорате, ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет», г. Томск
tb100@yandex.ru

Черепанова Тамара Борисовна,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории языка и методики обучения русскому языку, научный сотрудник Института развития образования РАО при Томском государственном педагогическом университете, ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет», г. Томск
tb100@yandex.ru

Особенности концепта непрерывного образования

Аннотация. *В статье на основе анализа современных требований к образовательному пространству, базирующихся на концептуальной идее о непрерывности образования, описаны рамочные характеристики, предъявляемые к руководителю, что ориентирует на необходимость внесения изменений в логику и структуру профессионального образования; особое внимание уделено разработке профессионально важных качеств специалиста как субъекта инновационной деятельности.*
Ключевые слова: *концепт непрерывного образования, профессиональное образование, развитие образования, профессиональная компетентность, управление образованием, инновационная деятельность.*
Раздел: *(01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).*

Доминантная тенденция развития образования характеризуется непрерывностью и внутренней целостностью, которые понимаются как единство всех ступеней образования, начиная с дошкольной, продолжающееся на поствузовском этапе и в течение всей профессиональной жизни через систему повышения квалификации и переподготовки (в отличие от европейской и американской концепций, в которых непрерывность рассматривается в большей степени применительно к сфере профессионального образования).

Институт образования, сложившийся в нашей стране, имеет все необходимые предпосылки для обеспечения процесса непрерывного образования: в нем есть компоненты, пришедшие из прошлого, и элементы, содержащие в себе возможность становления будущего – единой системы непрерывного образования. На основе представлений диалектики о целостном развитии любой органической системы можно утверждать, что сущность процесса становления непрерывного образования состоит в том, что оно одновременно, во-первых, поглощает и преобразовывает все компоненты, подчиняя их себе, своим требованиям, делая их моментами своего развития, и, во-вторых, создает еще и недостающий ей орган. В процессе функционирования системы образования неизбежно происходят постоянные изменения каждого из элементов под воздействием всех остальных или, наоборот, изменение всех элементов под воздействием какого-либо одного из них. Принцип системности требует, чтобы все изменения происходили в пределах целого.

Как говорил Конфуций, «даже в обществе двух человек я непременно найду, чему у них поучиться. Достоинствам их я постараюсь подражать, а на их недостатках сам буду учиться».

В данном контексте именно непрерывность и внутренняя целостность образовательного пространства обусловливают совокупность требований, предъявляемых к образовательным учреждениям всех типов и видов в целом, формируя изменения в понимании роли и функционала, выраженного через перечень профессиональных компетентностных требований ко всем участникам образовательного процесса, в том числе к тем, кто осуществляет управление образованием.

В связи с этим считаем необходимым вспомнить, что в отечественной традиции руководителем образовательного учреждения и его заместителями становились опытные педагоги, имеющие значительный профессиональный стаж, авторитет и опыт. Вместе с тем начиная с 2000-х гг. в отношении управленческого персонала учреждений образования стали формироваться новые ожидания (в частности, профессионализм управленца начинает характеризоваться сформированностью высоких организационных способностей, профессиональной мобильности, органичным сочетанием опыта, авторитета, прогностического видения актуальных проблем образования и внутренней логики подготовки и воспитания потенциально востребованных выпускников и др.). Сегодня наличие специально сформированных компетентностей управленца у руководителей образовательными учреждениями стало обязательным условием и входит в профессиограмму данного специалиста.

Действительно, для успешности любого учреждения образования большое значение имеет высокая профессиональная квалификация специалистов, особенно в области управления, компетентных и ответственных, свободно ориентирующихся в смежных областях знаний, готовых к социальной и профессиональной мобильности, со стремлением к профессиональному росту. При этом большое значение имеют кадры, обеспечивающие эффективность деятельности учреждения в инновационном режиме постоянного поиска.

Сегодня, осуществляя управление, нужно иметь и развивать личностный потенциал, сочетать в себе талант ученого, менеджера и конструктора, иметь высокоразвитое системное мышление, уметь объединять профессионалов для решения стоящих перед образовательным учреждением задач. Как утверждает А. Х. Чапаева, «компетентность руководителя в сфере образования – это комплекс управленческих знаний, умений и опыта, а также профессионально значимых личностных качеств лидерской и творческой направленности. Мастерство управления состоит в умении выбирать наиболее эффективные (совпадающие по целям и результатам) для данного конкретного момента времени и сложившихся обстоятельств методы управленческой деятельности и формирует портрет современного, главное, эффективного, руководителя школы» [1].

Все большую роль в профессиональной деятельности играют не приобретенные знания людей, их опыт, умения и навыки, а возможный потенциал непрерывного развития профессиональных и личностных качеств. Общество с развитой экономикой требует и от специалиста в области образования несвойственных ранее качеств ориентации в вопросах маркетинга, понимания социально-экономических факторов, психологии потребителя. Ориентация на саморазвитие, профессиональное мастерство, на выработку индивидуального стиля руководства призвана постоянно формировать профессиональную компетентность руководителей образовательных учреждений. Принципиально изменились роль и место образования в жизни общества.

Таким образом, становится очевидной и актуальной разработка профессионально важных качеств специалиста как субъекта инновационной деятельности, следовательно, необходимы разработка и внедрение системы подготовки специалистов, позволяющей корректировать профессионально-ценностные ориентации, мотивацию, становление и развитие профессионального сознания и самосознания, а значит, реализовывать образовательные программы разного уровня в постоянном единстве теоретической и практической профессиональной подготовки.

Анализ научно-педагогических трудов позволяет утверждать, что внутренняя логика формирования профессиональной компетенции, как любая другая система, создается, функционирует и развивается в определенной социальной, научно-технической, экономической, культурной и политической среде, что определяет, с одной стороны, цели образования, а с другой – создает предпосылки для их реализации и дальнейшего продвижения личности по индивидуальной профессиональной образовательной траектории в направлении развития управленческих компетентностей. Ведущим фактором при этом является социально-экономический, поскольку именно социально-экономическое устройство создает предпосылки для интегрирования всех остальных факторов общественной системы (данные аспекты, по нашему мнению, многогранно исследованы Л. В. Криволаповой [2]).

В данном контексте аргументированно можно утверждать, что именно образование способно решить весь комплекс проблем, выступая движущим фактором развития, наполнив образовательное пространство не только учением, но и исследованием, творчеством, другими видами деятельности, что увеличивает эффективность каждого вида деятельности. Возникновение концепции свободного («открытого») обучения и непрерывного образования, достижения в области технологии передачи информации позволили по-новому организовать весь образовательный и педагогический процесс.

Уже сейчас ясно, что укореняющаяся эпоха развития общества, получившая название постиндустриального или информационного (Г. И. Петрова), и ритм жизни, и темп изменений мира и человека в нем связаны не только со скоростью накопления и передачи информации, ее надежностью, точностью и обширностью; поскольку творцами и носителями нововведений и информации являются люди, то возрастает роль самого ценного из стратегических ресурсов – высококвалифицированных специалистов, среди которых к управленцам предъявляются особенные требования. Кардинальное изменение в организации и обработке знаний и информации формирует необходимость в профессионалах с интеллектуально-творческой активностью, руководителях с творчески ориентированной широтой мышления, способных самостоятельно определяться в многообразии профессиональной и личностной адаптации к быстро меняющимся социально-экономическим условиям информационного общества.

Идеологию непрерывного образования в качестве подсистемы профессионального образования рассматривают как решение проблем формирования профессиональной компетентности в постоянно изменяющихся условиях. Ее суть: человек учится на протяжении всей жизни, а общество предоставляет ему такую возможность, ибо только творческий человек может заниматься любой деятельностью (считаем важным отметить, что категория «изменчивость» в отношении к образовательной системе сегодня все больше приобретает черты категории «устойчивость», что связано с совокупностью факторов, в том числе формальных. Так, «Закон об образовании в Российской Федерации» закрепил инновационно апробированные формы).

Идею непрерывности образования можно проиллюстрировать высказыванием немецкого ученого и публициста XVIII в. Георга Кристофа Лихтенберга: «Быстрое

накопление знаний, приобретаемых при слишком малом самостоятельном участии, не очень плодотворно. Ученость также может родить лишь листья, не давая плодов» [3].

В формировании профессиональной компетентности управленческих кадров основную роль играет приобретение новых знаний, умений, навыков, информации, ориентация на их обновление и развитие. Задачей управленческих кадров образовательных учреждений становится обучение персонала интеллектуальным видам деятельности, направленным на получение, распространение нововведений, меняющих жизнь людей.

Важную функцию в деятельности управленческих кадров образовательных учреждений играет кадровое обеспечение – подготовка квалифицированных педагогических кадров, способных к деятельности в условиях непрерывного образования. В образовании, которое призвано обеспечить потребности современного общества в профессиональных кадрах, высока потребность в сотрудниках-профессионалах.

На сегодняшний день осуществляется переход к полицентрической системе хозяйствования, в которой возрастает роль самоуправления на всех уровнях. Любая организация должна обладать ресурсами и возможностями самостоятельного решения как внутренних вопросов, так и вопросов, связанных с внешней средой. Организации теперь несут социальную ответственность перед обществом (удовлетворение его потребностей в услугах, безопасности и др.) и коллективами. Поэтому особое внимание надо уделять соотношению индивидуальных и коллективных интересов, участию работающих в процессе принятия решений, организационной культуре в управлении. В силу этого специфической особенностью профессионализации управленческих работников образовательных учреждений является их управленческая культура, где в качестве основной черты выступает структурная дифференциация типов деятельности на теоретическую и практическую составляющие. Теоретическую составляющую управленческих компетентностей реализует специально организованная система обучения и формирования управленческих качеств профессионала, а практическую – собственно профессиональная деятельность. При оценке эффективности деятельности образовательного учреждения заметное место отводится управленческим категориям, поэтому управление эффективностью – это главная задача, которую руководитель должен решать непрерывно и системно. Управленческий труд – это прежде всего работа с людьми (коллегами, подчиненными, потребителями образовательных услуг), разноплановая деятельность которых служит объектом управляющего воздействия.

Резюмируя все вышесказанное и основываясь на эмпирических и теоретических наблюдениях, можно утверждать, что специфическими особенностями формирования профессиональной компетенции управленческих кадров образовательных учреждений выступают непрерывность и системность, базирующиеся на уже имеющемся профессионализме в данной сфере деятельности, поскольку даже получение высококачественного педагогического профессионального образования не решает задач формирования управленческих компетентностей, ибо именно на руководителей учреждений образования возложена двойная миссия – удержание идеи непрерывности образования и одновременно обеспечение высокого качества образования на всех его уровнях.

Ссылки и источники

1. Чапаева А. Х. Функциональная характеристика директора современной школы и требования к его профессиональным компетенциям // Мир науки, культуры, образования. – 2015. – № 3 (52). – С. 87.
2. Криволапова Л. В. Инновационная педагогическая система профессиональной подготовки специалистов в условиях образовательного комплекса «колледж – вуз»: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – Тамбов, 2005. – 258 с.
3. Цит. по: Храмов Ю. А. Лихтенберг Георг Кристоф (Lichtenberg Georg Christoph) // Физики: биографический справочник / под ред. А. И. Ахиезера. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Наука, 1983. – С. 166.

Anatoly Kopitov,
Corresponding Member of RAO, Doctor of Pedagogic Sciences, Professor, advisor to the rector, Tomsk State Pedagogical University, Tomsk
tb100@yandex.ru
Tamara Cherepanova,
Candidate of Pedagogic Sciences, Assistant Professor at the chair of Language Theory and Methods of Teaching the Russian Language, , Tomsk State Pedagogical University, Tomsk
tb100@yandex.ru

Some features of the lifelong education concept

Abstract. The paper analyzes modern requirements to educational space based on the concept of lifelong education. The authors describe framework characteristics applicable to the supervisor focused on the need for changes in the logic and structure of vocational education. Special attention is paid to the development of professionally important specialist's qualities as a subject of innovative activity.

Key words: lifelong education concept, professional education, development of education, professional competence, education, innovation.

References

1. Chapaeva, A. H. (2015). "Funkcional'naja harakteristika direktora sovremennoj shkoly i trebovanija k ego professional'nym kompetencijam", *Mir nauki, kul'tury, obrazovanija*, № 3 (52), p. 87 (n Russian).
2. Krivolapova, L. V. (2005). *Innovacionnaja pedagogicheskaja sistema professional'noj podgotovki specialistov v uslovijah obrazovatel'nogo kompleksa "kolledzh – vuz": dis. ... kand. ped. nauk : 13.00.08,* Tambov, 258 p. (n Russian).
3. Hramov, Ju. A. (1983). "Lihtenberg Georg Kristof (Lichtenberg Georg Christoph)", in Ahiezer, A. I. (ed.). *Fiziki: biograficheskij spravochnik,* izd. 2-e, ispr. i dop., Nauka, Moscow, p. 166 (n Russian).

Рекомендовано к публикации:
Некрасовой Г. Н., доктором педагогических наук,
членом редакционной коллегии журнала «Концепт»

Поступила в редакцию *Received*	21.08.16	Получена положительная рецензия *Received a positive review*	22.08.16
Принята к публикации *Accepted for publication*	22.08.16	Опубликована *Published*	31.10.16

ISSN 2304-120X
www.e-koncept.ru

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2016
© Копытов А. Д., Черепанова Т. Б., 2016