

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПАРАДИГМЫ

Актуальность. В статье предпринята попытка рассматривать проблему переустройства будущего образования как сложного многоаспектного явления через такие стороны, как: культура общения, познания, творчества; логика образования; методология образования, выстраивание новой системы координат образования. В связи с этим следует рассмотреть ряд понятий, раскрывающих данную проблему:

Управление-это целенаправленное изменение функционирования целостного образования в иную систему координат развития.

Будущее -это новая система координат пространства и времени развертывания развития бытия и социальной системы и в том числе системы образования. Система координат — комплекс определений, реализующий метод координат, то есть способ определять положение точки или тела с помощью чисел или других символов. Совокупность чисел, определяющих положение конкретной точки, называется координатами этой точки (прошлое-настоящее-будущее).

Парадигма – единая система теоретических воззрений, методологических принципов, методических приемов и эмпирических результатов, разделяемых научным сообществом в рамках самостоятельной области знаний или теоретического подхода .

Постановка проблемы исследования. Проблема подготовки кадров в системе высшего образования является актуальной для всех стран мира и слабым звеном профессиональной подготовки кадров. Это подтверждается данными опубликованными в газете «The Times» относительно рейтинга Вузов всего мира. Вузы Украины занимают очень скромное место по подготовке разнопрофильных специалистов народного хозяйства страны. Поэтому главная проблема качественной подготовки специалистов пока остается открытой.

В Украине это подтверждается реформированием образовательной системы, Законом о высшем образовании, переходом в новое информационно - образовательное поле, глобализацией образования в системе болонского процесса и другое. Существенное влияние на развитие образования оказывает рынок, рынок услуг.

В классическом понимании образование - это система знаний, умений и навыков, т.к. образование предполагает преднамеренную передачу ценного знания обучающимся, нравственно приемлемым способом, через систему познания моделей мира и поведения, движения личности в поле культуры сообщества, видения и нахождения своего места в будущем времени.

Это обоснованно тем, что человек как саморазвертывающаяся система подвержен изменениям в будущем времени, поэтому он должен создавать будущее видение, быть солидарным с будущим в процессе своего развития.

Образовательная система, как организационная подсистема, подвержена изменениям и развитию. Развитие как философская категория трактуется по-разному. Исходя из разных позиций необходимо рассматривать развитие и, в том числе в сфере образования, в контексте организованного необратимого процесса в будущее. В этой связи, что касается системы образования, следует использовать личностный и общественный эгрегор с целью формулирования образовательных идей и их реализацию

Результаты исследования. Переход к рынку потребовал преобразования в системе подготовки специалистов, чтобы учебные учреждения готовили специалистов с профилем, отличным от старого образования, которое было ориентировано на широту знания, умение использовать инструментарий логического анализа. Успех логического вывода был оправдан тем, что студенты на базе прошлого, как стратегии, приобретали знания и использовали их в будущем времени.

Однако современные условия требуют, вопреки прошлому и настоящему, создание будущего, т.е. будущей модели деятельности специалиста. В этой связи обучение - это не то, что преподаватель дает студенту, а то, что студент получает от взаимоотношений с учебным заведением, кафедрами, преподавателями, студентами, другими лицами в период практики и проведения исследований. Иными словами, комплексного взаимодействия.

Вместе с логикой следует развивать интуицию и творчество как основы успеха будущего специалиста. По мнению многих специалистов, это позволит студенту, в результате переориентации обучения, изменить восприятие реальности. В этом суть парадигмы. Однако достичь желаемого результата можно в случае перехода на новые формы обучения (Табл.1).

Таблица 1.

Суть парадигмы старой и новой системы обучения

Старая парадигма	Новая парадигма
------------------	-----------------

Обучение - направлено на знакомство с новыми явлениями и процессами, с которыми студент может сталкиваться.	
---	--

Обучение - это изменение знаний студентов о новых связях между явлениями и процессами.	
--	--

Вывод: обучение было сориентировано на изменение представления о реальности, т.е. мир, открывал студенту скрытые стороны.	
---	--

Старый подход обучения делал упор на развитие потенциала студента.	
--	--

Обучение - изменение места	
----------------------------	--

обучаемого в реальном мире. Значит, в первую очередь обучение позволяет устанавливать новые связи и контакты будущего, т.е. приходящего нового.

Вывод: это требует развития умений предвидения будущего, стратегии будущего состояния, нахождения своего места как специалиста нужного обществу.

Новый подход предполагает изменение позиции студента (будущего специалиста) в реальном мире.

Исходя из старой парадигмы видно, что традиционное образование готовит знающего специалиста, умеющего найти выход из сложившейся ситуации на основе прошлого, а проблемное, ситуационное образование готовит будущего специалиста, умеющего предвидеть будущее и вести себя таким образом, чтобы будущее оказалось приятным для него. Потому в процессе преподавания точкой концентрации внимания является ВХОД учебного процесса: это то, что дается студенту (знания, умения, навыки). При обучении концентрируется внимание на ВЫХОДЕ - то, что получил студент, при этом надо учитывать, чтобы содержание обучения было полезным в будущей деятельности студента.

Новые подходы выдвигают жесткие требования к будущему специалисту, а именно:

- наличие способности понимать ситуацию;
- наличие определенных навыков и умений;
- наличие определенного поведения.

Наличие способности понимать ситуацию и происходящие процессы предполагает, что обучающийся знает основы специальности, умеет понимать поведение человека, анализировать и оценивать его поступки, предсказывать возможные реакции и возможные действия с его стороны.

Наличие определенных знаний и навыков требует от будущего специалиста умения работать с информацией, знать, как ее искать, где получать, как обрабатывать и хранить, а также уметь пользоваться оргтехникой, компьютером. Современная ситуация требует от большинства выпускников знания иностранных языков, в первую очередь - английского.

Наличие определенного поведения является наиболее важным требованием, предъявляемым к специалистам в деловых организациях, имеющих свою «корпоративную» культуру.

Прежде всего специалист должен находиться на определенном уровне культурного развития. Это касается таких сторон его личности, как знание и понимание истории и традиций народа и страны, как умение вести себя в соответствии с нормами этики, общественной жизни.

Специалист должен уметь работать в группе, в коллективе, соотносить свои интересы с их интересами, уметь подчиняться там, где это требуется и приемлемо требованиям коллектива.

Для входящего в деловую жизнь молодого человека очень важно уметь коммуницировать, правильно передавать смысл своих действий, используя информацию, слушать и правильно интерпретировать ответную реакцию.

Специалист должен быть открытым к новому, готовым к изменениям. В его характере должны быть заложены беспокойство по поводу отставания, застоя и отсутствие страха перед неопределенностью изменения. Считается, что одной из основных причин торможения изменений в организации является то, что люди боятся быть измененными.

Для успешной работы и продвижения в организации у специалиста должно быть развито умение и желание обучаться и совершенствоваться. Эти качества в настоящее время становятся ведущими. Специалисту должно быть привито стремление к ответственному, надежному и преданному отношению к организации и выполняемой им работе. Поэтому в процессе обучения необходимо формировать положительное расположение выпускника к приверженному отношению к будущей организации.

Специалист должен любить работать, иметь желание и стремление трудиться. Работоголики играют все большую и большую роль в современных организациях. Способный, но ленивый студент, бывший в свое время определенным синонимом хорошего студента, сейчас уже не может оцениваться позитивно. Если выпускник не любит работать, ему очень трудно выдержать ритм работы и, в частности, очень трудно вписаться в организационное окружение, которое в большинстве современных преуспевающих организаций характеризуется интенсивным и напряженным трудом ее сотрудников.

Исследование позволило выявить требования к будущему специалисту:

- во-первых, в процессе обучения посредством культурного и интеллектуального развития студент должен найти для себя ответ на жизненно важные вопросы: для чего осуществляется деятельность и какими средствами допустимо ее осуществлять и добиваться целей.
- во-вторых, студент в процессе обучения должен «наполниться» знаниями, которые будут помогать ему, получить для себя ответ на вопросы «что это такое?», «как это функционирует?», «как это следует делать?» и т. п.
- в-третьих, в процессе обучения у студента должны быть развиты определенные операционные навыки, которые проявятся в виде умения осуществлять действия и процедуры, с которыми ему придется сталкиваться во время работы в организации;
- в-четвертых, обучение должно развить у студентов навыки общения и участия в коллективных действиях;
- в-пятых, одним из важнейших приобретений, которое должен получить студент в процессе обучения, является развитие способности предвидения. Взгляд должен быть всегда устремлен в будущее. Поэтому студент должен научиться предвидеть то, что будет и, что может произойти. Для этого необходимо развивать воображение и интуицию.
- в-шестых, в процессе обучения у студента должна быть сформирована потребность в улучшении, совершенствовании себя и окружения. Для этого он должен научиться отделять то, что нужно, от того, что не

нужно, знать, что надо сделать, чтобы добиться улучшения, и как провести изменения. Но самое важное, у него должно сформироваться стремление к совершенствованию, он должен научиться проводить изменения и не бояться нового, занимать активную жизненную позицию и высокую мотивированность к труду.

Проблема дальнейшего исследования состоит в поиске новых подходов к будущему развитию высшего образования, которое должно учитывать и соблюдать баланс между интересами общества и индивида, а именно:

1. Охват, то есть способность системы высшего образования выпускать большое количество специалистов относительно численности населения.

2. Доступность – готовность системы высшего образования обучать студентов с учетом требований и потребностей рынка.

3. Эффективность – способность системы образования выпускать специалистов, обладающих навыками и профессиональными знаниями, востребованными на рынке труда.

4. Привлекательность – способность системы образования так построить обучение в вузах, чтобы студенты предпочитали обучаться в нашей стране.

5. Возрастной охват – способность системы высшего образования функционировать как институт, позволяющий получать образование в течение всей жизни (так называемых нетрадиционных студентов).

6. Гибкость – способность системы высшего образования к реформам и изменениям как элемент качества самой системы в целом, с целью укрепления собственных позиций.

Литература:

1. *Виханский О. С., Наумов А.Н.* Практикум по курсу «Менеджмент» / Под. ред. А.И. Наумова. – М.: Гардирики, 2002. – 288 с.

2. *Заветний С. А.* Социальное управление и личностное самоуправление: истоки и взаимодействие. - Харьков: Фило, 1999. - 383с.

3. Інтелектуальні системи підтримки прийняття рішень: Теорія, синтез, ефективність / В.О. Тарасов и др. - К.: МАКСИ, 2007. - 336с.

4. *Кремень В.Г.* та ін. Філософія управління: підручник / В.Г. Кремень, С.М. Пазиніч, О.С. Пономарев. - Вид. 2-ге, доповн. і переробл.-Харків: НТУ «ХПІ», 2008. - 524с.

5. *Мельник Л.Г.* Тайны развития (не очень серьезная книга об очень серьезном).- Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005. - 378с.

6. *Старіш О. Г.* Системологія. Підручник. - К.: Центр навчальної літератури, 2005. - 232с.

7. Оптимізація підготовки кадрів у сучасній вищій школі. М. / Збірник наукових праць // наук. редактори: В.П. Вишневський, С. В. Діденко.- Херсон : Айлант, 2013. – 166 с.