

УДК 37.018.46

СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТАЮЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Тенилов Е. А.

ФГБОУ ВПО «Шуйский государственный педагогический университет», г. Шуя, Россия (155908, г. Шуя, ул. Кооперативная, 24), e-mail: Tenilov.e@mail.ru

В статье проведен анализ основных направлений деятельности преподавателя в системе повышения квалификации работающих специалистов. Выделена специфика его деятельности с точки зрения реализации компетентностного подхода в образовании. Приоритетными условиями осуществления образовательного процесса повышения квалификации являются следующие: а) преобразование академической модели обучения в профессионально-ориентированную и личностно-развивающую; б) применение преимущественно проблемных методов обучения и развивающих технологий. Реализация указанных условий работников требует адекватной деятельности со стороны преподавателя, организующего образовательный процесс повышения квалификации. Это относится к изменению позиции и стиля деятельности преподавателя – он выступает в роли организатора образовательных ситуаций и ситуаций творческой деятельности, выполняет функции фасилитации и педагогической поддержки личности обучающихся. Преподаватель не столько транслирует знания, сколько организует и направляет деятельность участников образовательного процесса.

Ключевые слова: преподаватель, повышение квалификации, компетентностный подход, фасилитация, педагогическая поддержка.

SPECIFIC CHARACTER OF THE INSTRUCTOR ACTIVITY IN THE SYSTEM OF THE QUALIFICATION UPGRADING OF WORKING SPECIALISTS

Tenilov E. A.

Federal state budget educational establishment "Shuya state pedagogical university", Shuya, Russia (155908, Shuya, street Kooperativnaya, 24), e-mail: Tenilov.e@mail.ru

The article presents the analysis of the main directions of the instructor activity in the system of the qualification upgrading of working specialists. The specific character of this activity has been singled out from the point of view of the competence approach realization in education. The priority conditions of the realization of the educational process in the qualification upbringing are as follows:

1) transformation of the academic model of education into the profession-oriented and person-developing one; b) applying primarily problem methods of education and developing technologies. Realization of the given conditions of employees presupposes adequate activity on the part of the instructor organizing the educational process of the qualification upgrading. It refers to the change of the position and style of the instructor activity – he or she acts as a person organizing educational situations and situations of creative activity, performs the functions of facilitating and pedagogical support of the learners' personality. The instructor not only transmits the knowledge but organizes and guides the activity of the participants of the educational process.

Key words: instructor, qualification upgrading, competence approach, facilitation, pedagogical support.

Существенную роль в организации образовательного процесса повышения квалификации работающих специалистов играет преподаватель. Его деятельность в этом процессе должна строиться с опорой на положения компетентностного подхода, являющегося ведущим в современном профессиональном образовании [2].

Целью настоящей статьи является рассмотрение основных функций и содержания деятельности преподавателя в образовательном процессе повышения квалификации с позиций компетентностного подхода. Для осуществления данной цели предпринято рассмотрение сущности компетентностного подхода в части его целевых, организационных, содержательных и технологических оснований, реализуемых посредством деятельности преподавателя.

Главной ценностью процесса непрерывного профессионального образования с точки зрения компетентностного подхода является профессионально работающий человек как компетентная личность, носитель профессионального сознания и субъект «целостной человеческой деятельности» [5], [7]. Стержень компетентной личности составляет целостная профессионально-личностная компетенция как структура ее сознания, определяющая способность продуктивно и ответственно осуществлять профессиональные (предметные) и метапредметные (личностные) компетенции в разных видах человеческой деятельности, входящих в круг профессиональной деятельности (ценностно-ориентационной, познавательной, коммуникативной, креативно-преобразующей).

Специфика педагогической организации процесса повышения квалификации в данном случае такова, что все ее участники (и преподаватели-организаторы, и сами обучаемые) включены в совместную педагогическую деятельность и образуют «коллективный педагогический субъект», деятельность которого характеризуется следующими признаками:

- единая цель, проектирующая формирование личностно-профессиональной компетентности участников как центральной составляющей профессионализма;
- общая мотивация, связанная с достижением участниками требуемого уровня развития личностных и профессиональных качеств;
- интеграция и координация индивидуальных деятельностей участников для построения целостного процесса развития профессионально-личностной компетенции работников;
- выделение в совместной деятельности индивидуальных действий и функций, реализующих задачу развития профессионально-личностной компетенции;
- согласование индивидуальных деятельностей участников процесса с целью формирования общих показателей профессионально-личностной компетенции, значимых для работника конкретного предприятия;
- единый результат, представленный совокупным продуктом – личностно-профессиональной компетентностью работника, способного на прогнозируемом уровне качества осуществлять профессиональную трудовую деятельность;
- единое пространство и ценностно-ориентационное единство участников педагогического процесса повышения квалификации, согласованно выполняющих индивидуальные деятельности в педагогическом процессе, а затем – и в процессе профессиональной деятельности.

Данные положения соответствуют и природе компетентностного подхода, который ориентирован на целостность формирования ключевых компетенций в условиях согласованной деятельности участников педагогического процесса.

Учитывая известные положения социальной психологии [1] о свойствах группового субъекта совместной деятельности, отметим следующие характеристики коллективного педагогического субъекта:

- активность в определении путей построения профессионального образования с позиций компетентностного подхода;
- пристрастно-действенное отношение к совместной деятельности по формированию профессионально-личностной компетенции;
- ценностно-ориентационное единство и групповая сплоченность всех участников педагогического процесса, составляющих коллективный педагогический субъект;
- четкость распределения функций, взаимных «вкладов» и ответственности всех участников в совместной деятельности, обеспечивающей освоение работниками нового профессионального опыта;
- взаимная обусловленность деятельности и ценностно-смысловая коммуникация, помогающие обучающимся овладеть ключевыми компетенциями, составляющими ядро процесса личностного и профессионального развития;
- способность к развитию на основе включенности каждого участника педагогического процесса в совместную компетентностно-ориентированную образовательную деятельность;
- способность обеспечить совокупный продукт – профессионально компетентную (конкурентоспособную) личность работника, которая является в данном случае компетентным субъектом решения профессиональных проблем.

Своеобразие компетентностно-ориентированного обучения заключается в том, что усвоению подлежит не готовое знание или умение, а то, которое человек выработал сам в процессе образовательной деятельности. То есть, в данном случае человек сам формулирует понятия, необходимые ему для решения профессиональных задач. При этом образовательная деятельность приобретает исследовательский характер, сама становится предметом усвоения, формируя механизм самообучения и саморазвития уже за рамками организованного процесса, обуславливая формирование способности работника к гибкому реагированию на изменение условий профессиональной деятельности и быстрому восполнению отсутствующих или недостаточно развитых профессионально значимых знаний или умений.

Компетентность не складывается из суммы знаний, умений и навыков. Она формируется на основе интеграции в содержании образования знаний, способов человеческой деятельности, творческого потенциала, опыта проявления личностной позиции и активности; при условии, что работник сам создает свой собственный опыт, становящийся предметом рефлексии, оценки, исследования. Это возможно, если данный опыт примет отчужденную форму, воплотится в идеальном или материальном, социально и личностно

значимом продукте, созданном самим обучаемым. В условиях компетентностно-ориентированного педагогического процесса повышения квалификации такая возможность возникает.

Повышение квалификации, построенное на принципах компетентностного подхода, приводит к созданию продукта в виде самостоятельно выработанного метода профессиональной деятельности, стиля отношений в коллективе, системы ценностей как регулятора поведения, совокупности профессионально значимых личностных качеств. Работник при таком подходе 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.

Алгоритм деятельности преподавателя в системе повышения квалификации включает создание и реализацию совокупности организационно-педагогических условий, отвечающих сущности компетентностного подхода.

Важнейшее условие – это преобразование преподавателем традиционной академической модели обучения. В первую очередь, это касается содержания образовательной работы, которое подлежит коррекции на всех уровнях: на теоретическом, на уровне конкретного учебного предмета и на уровне учебного материала. На теоретическом уровне – необходимо осуществить пересмотр приоритетных видов образовательной деятельности в пользу увеличения доли самостоятельной работы (проектирование, реферирование, исследование и проч.). На уровне учебного предмета – необходимо отдать предпочтение такому содержанию, которое реально отражает целостную профессиональную деятельность. При этом важно применить в образовательной практике соответствующие данному содержанию ситуационно-моделирующие технологии и контрольно-измерительные материалы. В свете положений компетентностного подхода понятие «предметная программа» приобретает новый смысл: речь идет не столько о научной (дисциплинарной) области, сколько о практике, определенной сфере профессиональной деятельности. В структуре ориентировочной основы деятельности мы выделяем следующие элементы, которые должны быть обеспечены в практике образовательной работы с кадрами, универсальные по отношению к любой деятельности (профессиональной, учебной, общественной и проч.): предмет деятельности и ее способы (организационные, коммуникативные, мыслительные и проч.); ясное понимание сущности создаваемого в данной деятельности продукта (предмета или процесса); набор апробированных в собственном опыте способов деятельности; опыт выполнения этой деятельности в проблемных условиях, при дефиците информации о задаче, непригодности традиционных решений, невыявленности причинно-следственных связей; рефлексия, проявляющаяся в

анализе ситуации и собственного поведения в соответствии с ценностно-смысловыми установками участников образовательного процесса.

Второе организационно-педагогическое условие – отбор и применение преподавателем лично ориентированной и деятельностно-творческой технологий. Это связано с тем, что на качество профессиональной деятельности влияют личные качества, опыт и иные характеристики, которыми обладает работник. В ряду подобных технологий наибольшее значение имеет технология проектирования или метод проектов [4]. Метод проектов является технологией, которая позволяет преподавателю формировать образовательные ситуации по различным основаниям (ситуация кооперации, ситуация неопределенности и др.) и на основе разного предметного содержания. Компетенции, как известно, формируются и проявляются в ситуации, поэтому метод проектов является наиболее очевидным способом формирования ключевых компетенций обучающихся. Данный метод универсален по отношению к предметному содержанию и, как показывает мировая образовательная практика, эффективен [8], [9].

В образовательной работе по развитию конкурентоспособности эффективной технологией выступает технология «Развития критического мышления через чтение и письмо» (РКМЧП), разработанная Международной читательской Ассоциацией и Консорциумом Гуманной педагогики и апробированная в условиях российской школы – система конкретных методических стратегий и приемов, направленных на достижение определенных образовательных результатов [3]. В качестве результатов обучения с применением данной технологии предусмотрены следующие:

- умения работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся информационным потоком в разных областях знаний; пользоваться различными способами интегрирования информации; задавать вопросы, самостоятельно формулировать гипотезу; решать проблемы; вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, идей и представлений; выражать свои мысли (устно и письменно) ясно, уверенно и корректно по отношению к окружающим; аргументировать свою точку зрения и учитывать точки зрения других; сотрудничать и работать в группе и др.;

- способности самостоятельно заниматься своим обучением; брать на себя ответственность; ответственность в совместном принятии решения; выстраивать конструктивные взаимоотношения с другими людьми.

М. В. Кларин предлагает определение критического мышления как рационального, рефлексивного мышления, которое направлено на решение того, чему следует верить, или какие действия следует предпринять. При таком понимании критическое мышление включает как способности (умения), так и предрасположенность (установки) [6]. Принципиально важны и идеи ценности личности, и создание среды, благоприятной для ее развития, самопознания и самовыражения. Поэтому, с одной стороны, в ходе учебной

деятельности моделируется и анализируется процесс познания на всех его этапах. Это позволяет использовать данную технологию как средство и инструмент саморазвития и самообразования человека. С другой стороны, вся образовательная деятельность строится на основе субъект-субъектных, партнерских взаимоотношений между преподавателем и обучающимися, а также – между обучающимися.

В системе повышения квалификации разных специалистов большая роль отводится деловым играм, поскольку их основной целью является формирование и отработка конкретных умений действовать в четко определенных ситуациях. В ходе проведения деловых игр обучающиеся в специально смоделированных условиях учатся оперативно анализировать заданные производственные условия, принимать оптимальные решения, вести поиск на основе заданных параметров, выбирать наиболее целесообразные решения и т.п.

Позиция преподавателя в процессе проведения игр многопланова – до игры он выступает в роли конструктора, разъясняющего содержание, порядок и правила игры; в процессе игры он выступает в роли консультанта; при подведении итогов игры он выполняет роль лица, оценивающего игру (возможно, вместе с участниками) и руководителя дискуссии по итогам игры.

К активным методам обучения кадров относится проблемное обучение, сущность которого заключается в столкновении обучающихся работников с производственными ситуациями и постановка их в этих ситуациях в положение исследователей, первооткрывателей. Преподаватель выбирает пути создания проблемных ситуаций в работе с кадрами, в частности: а) ставит обучающихся в условия необходимости практического использования знаний и умений в новых, непривычных для них условиях; б) вскрывает противоречия между теоретически возможным или принципиально возможным путем решения задачи и практической нецелесообразностью или даже неосуществимостью этого пути; в) ставит работников в ситуацию, когда они осознают, что имеющихся у них знаний и умений недостаточно, чтобы решить поставленную задачу.

В данном случае приведен далеко не полный перечень развивающих технологий, однако, указанные технологии достаточно показательны в плане эффективности, так как они: а) стимулируют практическую деятельность обучающихся, предоставляя возможность формирования личностно-профессиональной компетентности; б) позволяют наименее ресурсозатратным путем создавать «профессионально значимую среду» образования, то есть условия деятельности, максимально приближенные к реальной профессиональной практике; в) обеспечивают для работников появление опыта соорганизации ресурсов для достижения цели трудовой деятельности; г) выводят образование из ограниченной сферы учебного процесса в пространство профессиональной деятельности.

Реализация указанных технологий и методов образовательной работы в процессе развития личностно-профессиональной компетенции работников требует адекватной

деятельности со стороны преподавателя, организующего данную работу. Прежде всего, это относится к изменению позиции и стиля деятельности преподавателя – он выступает в роли организатора образовательных ситуаций и ситуаций творческой деятельности, выполняет функции фасилитации и педагогической поддержки личности обучающихся. Преподаватель не столько транслирует знания, сколько организует и направляет деятельность участников образовательного процесса, то есть:

- **Мотивирует.** Высокий уровень мотивации обеспечивает полноценную включенность участников в деятельность, поддерживает интерес к процессу развития конкурентоспособности как факту личностно-профессионального самосовершенствования. При этом преподаватель должен придерживаться логики раскрытия перед участниками процесса ситуации выбора и свободы самоопределения.

- **Консультирует.** При этом «провоцирует» вопросы, размышление, самостоятельную оценку деятельности, моделирует варианты ситуаций, трансформирует образовательную среду и проч. Консультируя, преподаватель должен воздерживаться от подсказок, помогая обучающимся соизмерять имеющиеся знания и умения с ситуацией и возникающими задачами и проблемами; уважительно относиться к личностному и профессиональному опыту и потребностям участников образовательного процесса.

- **Фасилитирует.** Преподаватель переводит оценку в скрытую педагогическую позицию, не указывая в оценочной форме на недостатки и ошибки в действиях обучающихся, на несостоятельность промежуточных результатов. Он организует групповую дискуссию, предлагает вопросы, ответы на которые работнику заведомо известны; ставит вопросы, ответы на которые прозвучат абсурдно, помогая раскрыть противоречия в решениях и способах деятельности, принятых участниками; осуществляет контекстный пересказ ситуаций, способствуя возникновению ассоциаций.

- **Наблюдает.** Преподаватель должен отслеживать психолого-педагогический эффект – формирование личностных качеств, рефлексии, самооценки, умения делать осознанный выбор и прогнозировать его последствия.

При таком участии преподавателя обучающиеся становятся субъектами образовательной (познавательной-практической) деятельности, свободными в выборе видов и способов деятельности для достижения поставленной цели.

Продуктивность деятельности преподавателя обеспечивается принципами, отвечающими природе компетентностно-ориентированного образования: ориентации на личностное и профессиональное развитие, со-действия, диалога, сочетания внешней оценки и самооценки.

Список литературы

1. Андреева Г. М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 363 с.
2. Болотов, В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8 – 14.
3. Великанова, А. В. Технология развития критического мышления через чтение и письмо. Дебаты. Портфолио / А. В. Великанова, О. В. Чуракова и др. [Электронный ресурс] // Серия «Компетентностно-ориентированный подход к образованию: образовательные технологии». Самара: Профи, 2002. – Вып. 2. – URL: http://www.masu-inform.ru/datanews/economy_magazine/page76.htm
4. Введение метода проектов в образовательный процесс: рекомендации британского Совета / СИПКРО [Самара], 2003: сайт. - URL: http://gcon.pstu.ac.ru/pedsovet/programm/s13/arhiv/4_3zip
5. Каган, М. С. Мир общения. – М.: Политиздат, 1988. - 347 с
6. Кларин, М. В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках / М. В. Кларин. – М.: Арена, 1994. – 135 с.
7. Сериков, Г. Н. Образование: аспекты системного отражения. – Курган: Зауралье, 1997. – 464 с.
8. Чечель, И. Д. Метод проектов или Попытка избавить учителя от обязанностей всезнающего оракула // Директор школы. – 1998. – № 3. – С. 11 – 16.
9. Nemeslaki, A. Project Management and Evaluation. – Budapest: IMC - of Business, 1998. – P. 23 – 28.

Рецензенты:

Дмитриева Елена Николаевна, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой педагогики и психологии ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н. А. Добролюбова», г. Нижний Новгород.

Викулина Мария Анатольевна, доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики и психологии ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н. А. Добролюбова», г. Нижний Новгород.