

МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ

Шилакина А.В.¹, Осипчук И.В.¹

¹Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Московский социально-экономический институт», Москва, Россия, (119049 Ленинский проспект, д.8, строение 16), e-mail: av110@mail.ru, e-mail: izbushka-06@yandex.ru.

Статья содержит методологические основы и структурные компоненты модели обучения специалистов по оказанию консультационных услуг в рамках системы дополнительного образования. Среди основных методологических компонентов автор выделяет системный подход, гуманитарную экспертизу, фасилитирующий подход, принцип личностно-смыслового детерминизма, принцип саморефлексии и свободы выбора, деятельностный и компетентностный подходы. Модель ориентирована на отработку практических навыков с помощью проблемных занятий и саморефлексии участников. Программа дополнительного образования, предложенная в рамках модели, воздействует по трем основным направлениям: на личность консультанта (развитие личностно-профессионального потенциала), на его отношения с самим собой как специалистом (внутреннее принятие своего профессионального уровня и квалификации), а также на формирование гармоничного взаимодействия с внешней средой: коллегами, клиентами, наставником.

Ключевые слова: обучение консультированию, саморефлексия, образовательная модель, активность, выбор.

MODEL OF TRAINING OF SPECIALISTS IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION IN THE UNIVERSITY FOR THE PROVISION OF CONSULTANCY SERVICES

Shilakina A.V.¹, Osipchuk I.V.¹

¹Autonomous non-commercial organization of higher professional education «Moscow social-economic Institute», Moscow, Russia, (119049 Leninsky prospect, 8, building 16), e-mail: av110@mail.ru, e-mail: izbushka-06@yandex.ru.

The article contains information about methodology and structural elements of model of teaching consults in the system of additional education. Among basic methodological components the author emphasizes system approach, humanitarian expertise, facilitative approach, principle of personalized meaning determinism, principle of self-reflection and freedom of choice, activity and competence approach. The model is oriented on training practical skills with the help of problem cases and self-reflection of students. The program of additional education, we proposed in the framework of the model, works in three main directions: on the identity of the consultant (development of personal and professional capacity), on his relationship with himself as a specialist (internal acceptance of the professional level and qualification), and also on formation of harmonious interaction with the external environment: colleagues, clients, mentor

Keywords: consult teaching, self-reflection, educational model, activity, choice.

В работах отечественных и зарубежных авторов, которые занимаются методологическими проблемами образования, прорабатывались теоретико-методологические, организационные, целевые, содержательные, инструментальные и оценочно-результативные аспекты различных программ и моделей [10]. До настоящего времени не предложено целостного подхода, соединяющего эти компоненты, не определены принципы построения отношений между сотрудниками службы дополнительного образования и другими субъектами образовательного пространства. Пытаясь решить указанную проблему, исследователи приходят к мнению о том, что система дополнительного образования должна быть отдельным элементом системы, интегрирующей следующие

функции: диагностическую, информационную, консультативную, коррекционно-развивающую в единую модель по обучению.

В работах Г.П. Щедровицкого представлены два возможных этапа в построении моделей образовательных программ: теоретико-концептуальный; организационно-деятельностный [10]:

Современный этап организации дополнительного образования по обучению специалистов для оказания консультационных услуг можно обозначить в большей мере как теоретико-концептуальный, где четко сформулированы основные принципы и закономерности работы, но нет четких алгоритмов и инструментов.

Реальности создания модели подготовки специалистов по оказанию консультационных услуг в большей степени соответствует прогностическая модель. Она строится для проектирования планируемых процессов и явлений, предполагает описание динамической структуры, т.е. изменяемой во времени, и основана на оптимальном распределении ресурсов и конкретизации целей. В отличие от структурно-функциональных моделей прогностические ориентированы в основном на описание динамики исследуемых процессов, при этом время не всегда учитывается в явном виде. Элемент таких моделей чаще всего называют фактором – причина, движущая сила исследуемых процессов и явлений [8].

Общая логика построения модели дополнительного образования по обучению специалистов для оказания консультационных услуг следующая:

- 1) выделение объекта моделирования и расчленение его на части;
- 2) выявление главных взаимосвязей;
- 3) определение того, как изменение одних факторов будет влиять на другие компоненты модели;
- 4) понимание того, как будет в целом функционировать механизм, будет ли он адекватно описывать динамику интересующих исследователя параметров.

В основе разработки модели дополнительного образования обучения специалистов для оказания консультационных услуг лежали следующие методологические и теоретические предпосылки, подходы и принципы:

- системный подход;
- гуманитарная экспертиза;
- фасилитирующий подход;
- принцип личностно-смыслового детерминизма;
- принцип саморефлексии и свободы выбора;
- деятельностный и компетентностный подходы.

Рассмотрим их более подробно в контексте нашего исследования.

Системный подход является средством решения задач, связанных с созданием условий для раскрытия, активизации и развития потенциального в личности в системе дополнительного образования. Применяв системный подход, мы сформулировали цель рассматриваемой нами модели дополнительного образования по обучению специалистов для оказания консультационных услуг. Общей целью обучения специалиста для оказания консультационных услуг является овладение знаниями и навыками, которых не хватает для достижения необходимого уровня компетентности в избранной профессиональной области через практическую деятельность [9].

Можно выделить несколько более конкретных целей дополнительного образования: получение новых знаний, новой информации; овладение информацией на новом уровне; приобретение навыков и умений в использовании информации; выработка убеждений; выработка новых качеств; удовлетворение познавательных интересов.

Системность модели заключается в интеграции всех этих целей сквозь призму практической деятельности.

Гуманитарная экспертиза направлена на качественную оценку степени влияния на потенциал обучающегося в системе дополнительного образования [1]. Объектом гуманитарной экспертизы в проблемном поле нашей работы является личностно-профессиональный потенциал обучающегося. Разработанная авторами методологическая стратегия опирается на гуманитарную экспертизу и состоит в том, чтобы:

1. Выбрать такую концептуальную конструкцию, которая бы включала в себя ряд человеческих качеств/возможностей, которые выражали бы «опережающий» образ человека.
2. Перечислить те функционально-аксиологические горизонты функционирования и развития, в рамках которых предполагается анализировать и оценивать динамику потенциала обучающегося.

Концепция гуманитарной экспертизы учитывает главный психологический смысл реализации дополнительного образования по обучению специалистов для оказания консультационных услуг – освобождение, обретение себя и своего жизненного пути, самоактуализацию и развитие всех основных личностных атрибутов.

Ключевой фигурой на пути гуманистического преобразования становится фасилитатор – специалист, способный побудить и вдохновить обучающегося на интенсивное, осознанное духовно-нравственное самоизменение и самодостраивание в соответствии с личностно-приоритетными смыслами жизнедеятельности, актуализировать процессы направленного и продуктивного саморазвития. В качестве механизма фасилитирующего взаимодействия рассматривается диалог, понимаемый не как спор или противоборство двух сторон, а как «полифоническое сотворчество» [6].

Фасилитирующее взаимодействие специалиста, реализующего модель дополнительного образования, можно рассматривать как глубинное общение, порождающее «внутреннюю силу устремленности»; как помощь обучающегося в работе над самим собой [6].

Развитие потенциала обучающегося с помощью фасилитирующего взаимодействия в системе дополнительного образования будет более результативно, если: в ходе педагогического процесса происходит развитие у обучающихся положительного эмоционально-ценностного отношения к себе.

Цель фасилитирующего подхода заключается в разработке программ управления процессом становления человека как профессионала и гражданина, развивающего и реализующего свой потенциал в социально приемлемых формах.

Смысловое содержание профессиональной деятельности – это основание для оценки человеком значимости профессиональной деятельности лично для себя, то есть пристрастное личностно опосредованное индивидуальным опытом отношение человека к труду. Зрелой личности свойственно постоянно искать все новые, более глубокие или более индивидуальные смыслы труда. Большинство исследователей проблемы эффективной профессиональной деятельности психологов указывают, прежде всего, на значимость выраженности определенных специальных способностей к данному виду деятельности. Н.В. Бачманова и Н.А. Стафурина основной специальной способностью психолога называют талант общения [2].

Целесообразно говорить об особых формах проявления осмысленного отношения к ситуации, генерализованного в таких характеристиках, как эмпатия, интенциональность и аутентичность.

Рефлексивность – это способность человека к самоанализу, осмыслению и переосмыслению своих предметно-социальных отношений с окружающим миром и представляет собой необходимую составную часть развитого интеллекта человека [4].

Рефлексивная культура личности, развиваемая и учитываемая в системе подготовки специалистов для оказания консультативных услуг в рамках дополнительного образования, включает в себя:

- способность творчески, по-новому осмысливать и преодолевать проблемные ситуации, выходить из внутренних конфликтных состояний;
- умение приобретать новые смыслы и ценности, вступать в новые, нестандартные коммуникативные системы, планировать собственную деятельность и управлять ею.

Саморефлексия тесно взаимодействует с проблемой осуществления выбора личностью. Г. Вригт разработал концепцию, получившую название «логика предпочтения».

Предпочтение он соотносит с рядом «практических» понятий, таких как выбор, желание [5]. Схема предпочтительно выбора по Г. Вригту, выглядит следующим образом: Я хочу «А»; «В» есть необходимое условие «А»; следовательно, Я должен сделать «В». Такое суждение выполняет функцию регулирования и упорядочения действий субъекта. Выбирая «одно из», оценивая нечто по более высокому разряду, субъект оставляет его в собственной внутренней картине мира. Оценка выбора специалистом системы обучения, профессиональных принципов и ценностей происходит по более сложному пути.

Мы предлагаем следующую схему такой оценки:

1. Восприятие собственного выбора.
2. Интерпретация и понимание выбранного поведения, направления действий и т.д. (здесь ключевым моментом является целостность данного конструкта, его завершенность).
3. Принятие либо непринятие выбора (на этом этапе включаются два основных механизма: совпадение – несовпадение с ценностями личности, то есть механизм ценностной синхронизации, а также механизм социальной идентификации).
4. Выработка отношения к выбору (положительное – отрицательное) и, как следствие, придание ему личностного смысла.
5. Добавление выбора и его последствий во внутреннюю картину мира, либо непринятие и, следовательно, забывание.

Акт деятельности всегда имеет сознательную цель, имеет мотивационную обусловленность, имеет определенную психологическую структуру.

Обучать деятельности в воспитательном смысле – это значит делать учение мотивированным, помогать сформировать у себя умения контроля и самоконтроля, оценки и самооценки. Вектор деятельностного подхода направлен к организации процесса обучения, где весь процесс приобретает деятельностный характер, а компетентностный подход ориентирован, прежде всего, на достижение определенных результатов, приобретение значимых компетенций. Овладение же компетенциями невозможно без приобретения опыта деятельности, т.е. компетенции и деятельность неразрывно связаны между собой. Ж. Делор называет четырежды глагол «научиться»: научиться познавать, научиться жить вместе, научиться делать, научиться быть [7].

Таким образом, мы рассмотрели базовые принципы, которые легли в основу разработанной нами модели. Ключевые моменты – это придание профессиональной деятельности личностного смысла, обучение в контексте вовлеченности в практическую деятельность на основе установления доверительных фасилитирующих отношений с наставником, а также формирование устойчивой профессиональной идентичности.

Модель обучения – это систематизированный комплекс основных закономерностей деятельности обучающегося и обучающего при осуществлении обучения.

На основе выделенных особенностей модели, а также сформулированных ранее методологических принципов, мы представим модель схематически (рис. 1).

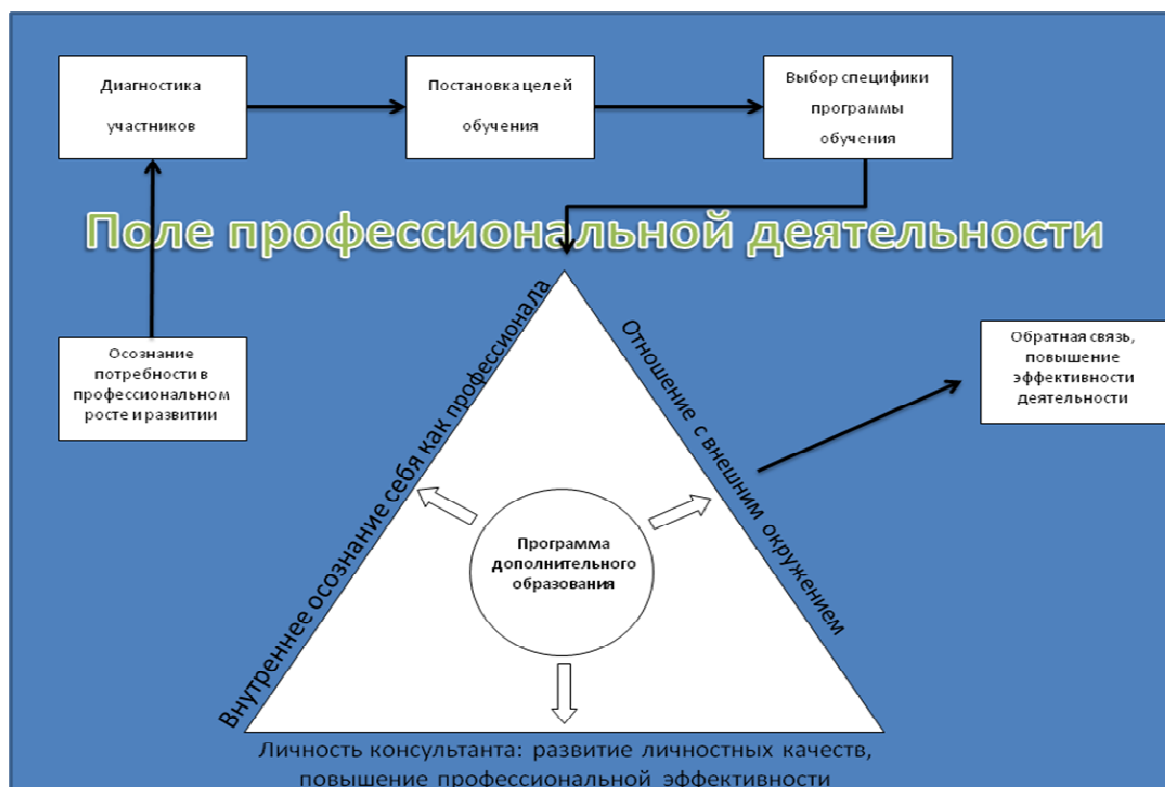


Рис. 2. Модель подготовки специалистов по оказанию консультативных услуг в рамках дополнительного образования

Важно выделить следующие характеристики модели:

- обучение специалистов в рамках программ дополнительного образования осуществляется только в поле профессиональной деятельности, то есть в среде, где собственно себя реализует консультант, т.е. только проблемные компоненты обучения могут дать полное представление о том, что такое консультативная практика;
- алгоритм модели достаточно прост: осознание мотивации и смысла в обучении и развитии, выбор программы обучения, процессы обучения и самообучения и обратная связь по результатам;
- ключевых моментов в модели два: это предварительный отбор участников на основе понимания ими целей обучения (возможность их самостоятельно сформулировать), а также осознание самой потребности в обучении без воздействия извне, т.е. должна быть

сформулирована внутренняя мотивация специалиста, а не только внешнее стимулирование коллег, руководства и т.д.;

- программа дополнительного образования воздействует по трем основным направлениям: на личность консультанта (развитие личностно-профессионального потенциала), на его отношения с самим собой как специалистом (внутреннее принятие своего профессионального уровня и квалификации), а также на формирование гармоничного взаимодействия с внешней средой: коллегами, клиентами, наставником;

- необходимо учитывать различные компоненты процесса: содержание, источники, средства, формы и методы обучения. Но основное в модели – это деятельность преподавателя и обучающегося. Без этой формы деятельности процесс обучения просто не может быть реализован.

Итак, модель обучения, предложенная нами, ориентирована на развитие личностно-профессионального потенциала специалиста для оказания консультационных услуг на основе развития его саморефлексии и профессиональной идентификации.

Бестужев-Лада И.В. предлагает следующие *критерии оценки моделей*, существующих в социальных системах: самостоятельность; завершенность; востребованность и актуальность [3].

Таким образом, модель обучения предусматривает и обеспечивает активную деятельность обучающегося, его высокую мотивацию и, следовательно, высокую эффективность процесса обучения.

Список литературы

1. Ашмарин И. И., Юдин Б. Г. Человеческий потенциал: опыт гуманитарной экспертизы // Человек». – 1997. - №3. – С. 76–85.
2. Бачманова, Н.В., Стафурина, Н.А. К вопросу о профессиональных способностях психолога // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. Вып. 5. – Л., 1985 – С. 72–77.
3. Бестужев-Лада И.В. Социальное прогнозирование. Курс лекций. – М.: Педагогическое общество России 2002. – 392 с.
4. Бизяева А.А. Психология думающего учителя: Педагогическая рефлексия. - Псков: ПГПИ, 2004. – 216 с.
5. Вригт Г.Х.фон. Логико-философские исследования. Избранные труды. – М.: Просвещение, 1986.

6. Димухаметов Р.С. Научно-методическое обеспечение повышения квалификации педагогов. – Челябинск: АТОКСО, 2005. – 223 с.
7. Компетентность и проблемы ее формирования в системе непрерывного образования (школа – вуз – послевузовское образование) / науч. ред. проф. И.А. Зимняя; Материалы XVI научно-методической конференции «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения». – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 130 с.
8. Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов: Учебное пособие для высших учебных заведений. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Логос, 2001. – 296 с.
9. Психология личности в трудах зарубежных психологов / сост. и общ. ред. А.А. Реана. – СПб.: Питер, 2000. – 320 с.
10. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. – М.: Шк. Культ. Полит., 1995. – 800 с.

Рецензенты:

Савенков А.И., д.п.н., д.псих.н., профессор, Московский городской педагогический университет, г. Москва.

Соловьева Н.Н., д.п.н., АНО ВПО «Московский социально-экономический институт», г.Москва.