

## СТРУКТУРООБРАЗУЮЩИЕ КОМПОНЕНТЫ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Казымова Т.С.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», Казань, Россия (420043, г. Казань, ул. Зеленая, д. 1), e-mail: kazimova\_t@mail.ru

В статье представлен обзор структурообразующих компонентов процесса повышения квалификации преподавателей вузов. Для этого проанализирован существующий опыт по данному вопросу; выявлены четыре структурообразующих компонента: образованность как структурообразующий компонент процесса повышения квалификации преподавателей, обусловлен рекуррентностью данного процесса; взрослость, которая в рамках процесса повышения квалификации означает наличие определенного статуса с установленными свойствами и нормами поведения, правами и обязанностями; сознательность, так как первостепенной целью повышения квалификации является сознательное развитие личности; мотивированность обучаемого, поскольку на разных этапах жизни каждый человек будет иметь свою собственную цель для участия в процессе обучения. Даны характеристики каждого структурообразующего компонента процесса повышения квалификации. Выявлено, что данный процесс имеет сложную многокомпонентную структуру, для достижения успешного результата необходимо уделить равное внимание всем вышеперечисленным факторам, а именно образованности, взрослости, сознательности и мотивированности.

Ключевые слова: процесс повышения квалификации, структурообразующий компонент, образованность, взрослость, сознательность, мотивированность, развитие личности, процесс обучения, становление личности, жизненный опыт, самосознание

## STRUCTURAL COMPONENTS OF ADVANCED TRAINING PROCESS

<sup>1</sup>Kazymova T.S.

<sup>1</sup>FGBOU VPO «Kazan state university of architecture and engineering», Kazan, Russia (420043, Kazan, Zelyonaya St., 1), e-mail: kazimova\_t@mail.ru

The article provides a review of the advanced training process' structural components; existing experience in this field has been analyzed; four structural components have been identified; , accomplishments is regarded a structural component of advanced training, due to the recurrence of the process; adulthood, which in the process of training, means that there is a certain status defined properties and behavior, rights and responsibilities; consciousness, as the primary purpose of training is a conscious personal development; learner motivation, because at different stages of life, everyone will have his own goal to participate in the learning process; given the characteristics of each structural component of advanced training; it is revealed that this process has a complicated multi-component structure, and to achieve a successful result it is necessary to pay equal attention to all of the above factors, namely accomplishments, adulthood, consciousness and motivation.

Keywords: process of advanced training, structural component, accomplishments, adulthood, self-consciousness, motivation, personal development, educational process, making up of personality, life experience, self-actualization

Если процесс повышения квалификации рассматривать как упорядоченный и систематический образовательный процесс, направленный на формирование или совершенствование навыков и компетенций, необходимых преподавателю на современном этапе развития общества, то его структурообразующими компонентами могут быть: образованность, взрослость, сознательность, саморазвитие и мотивированность. Рассмотрим их подробнее.

Целью данной статьи является выявление структурообразующих компонентов процесса повышения квалификации преподавателей вузов. Для достижения цели необходимо решить следующие задачи: проанализировать существующий опыт по данному

вопросу исходя из научного обзора исследований о сущности образования взрослых как основы процесса повышения квалификации, сформулировать структурообразующие компоненты данного процесса и дать их подробную характеристику.

Методологию исследования составили диалектическая теория познания и общие диалектические принципы интерпретации целостности как единства многообразия. В процессе исследования были использованы теоретические (научный анализ специальной литературы, изучение и обобщение педагогического опыта) методы.

### **Результаты исследования**

Образованность как структурообразующий компонент процесса повышения квалификации преподавателей — обусловлен рекуррентностью данного процесса.

Значение термина «образованность» являлось предметом анализа многих философов образования (Barrow and White 1993, Hirst and Peters 1970, Peters 1967).

Образованность может быть представлена, с одной стороны, как результативный показатель личности преподавателя. Преподаватели имеют значительный опыт, поэтому природа термина «образованность» может казаться нам относительно понятной, ассоциируясь с характеристиками личности.

Известный английский философ образования Ричард Стенли Питерс [6] вводит разграничение таких понятий, как «образование» и «образованный человек». Питерс полагает, что «образованность» — это состояние, которого человек достигает, в то время как «образование» — это совокупность процессов, которая ведет к этому состоянию. Однако Питерс все еще считает, что достижение статуса «образованный человек» является конечным пунктом в процессе образования. Но ведь даже после достижения этого статуса человек может продолжить образование. Таким образом, можно сделать вывод, что для того, чтобы быть образованным, человеку нужно не только получить какое-либо образование, но и быть субъектом образовательного процесса на протяжении всей жизни. Даже если статус «образованного человека» был достигнут, в дальнейшем его нужно поддерживать, иначе он будет потерян. Также Питерс приводит ряд критериев, которым, по его мнению, должно отвечать понятие «образованность»: процесс обучения должен быть регулярным, неоднократным и спланированным. На основе этих критериев дается следующее определение: «образованность» — это результат регулярного и спланированного процесса, имеющего гуманистическое основание и направленного на обучение и понимание участников данного процесса.

По словам Р.С. Питерса, термин «образованность» не относится к определенному процессу, а обозначает критерии, которым каждый из серии процессов должен соответствовать. Таким образом, если мы рассматриваем чтение короткой истории или

вырезание маленькой фигурки из дерева как образовательную деятельность, то она должна осуществляться в рамках конкретной стратегии для достижения поставленных целей.

С другой стороны, по нашему мнению, «образованность» может рассматриваться как процесс совершенствования преподавателя, осуществляемый в образовательных учреждениях. Однако данное трактование будет считаться ограниченным, так как мы можем предположить, что процесс повышения квалификации имеет место также и в других организациях. Именно этот аргумент, по нашему мнению, является ключевым в понимании различия между формальным и неформальным профессиональным образованием. Первое осуществляется в образовательных учреждениях, второе – в учреждениях, основной деятельностью которых образование не является (например, это церкви, фабрики, производственные компании, военные части, СМИ и т.д.). Также необходимо подчеркнуть, что образование может осуществляться вне какого-либо учреждения, как в случае с дистанционным образованием, хотя и здесь связь с учреждением остается важной [2].

Наши наблюдения выявили еще одно определение, характеризующее понятие «образованность», которое в целом звучит следующим образом. Образованность – это определенный вид целенаправленной деятельности, заключающейся в последовательном, сознательном освоении обучаемым того или иного навыка, представленного учителем.

Основным процессом в образованности является передача знаний. Поэтому, если мы, следуя мнению Бека [4], будем рассматривать «образованность» как «становление личности», а «становление личности» — как становление и расширение сознательности, то мы можем ожидать, что передача знаний и формирование у обучаемого рационально организованной и объективно ценностной системы разделяемых обществом верований и мнений будут играть главную роль в образовательном процессе.

Следующий структурообразующий компонент процесса повышения квалификации – взрослость. Понятие «взрослость» противопоставляется понятию «детство». Взрослый был ребенком, но больше таковым не является. Переход в состояние взрослости является не однократным действием, это процесс роста, становления личности. Быть взрослым — значит достигнуть определенной стадии развития, и, более того, достижение этой стадии является в какой-то степени конечной точкой становления. Став взрослым, человек остается им навсегда [5].

По нашему мнению, взрослость в рамках процесса повышения квалификации означает наличие определенного статуса с установленными свойствами и нормами поведения, правами и обязанностями.

Наши наблюдения показали, что среди большого количества прав и обязанностей, входящих в понятие «взрослость», многие не имеют прямого отношения к преподавателю

как участнику процесса повышения квалификации. Например, это обязанность выполнять свои обещания или право выбирать себе друзей. Существуют также действия, которые оказывают влияние на преподавателя как субъект процесса повышения квалификации, но при этом являются общими как для взрослых, так и для детей. Это способность принимать мнения, отличные от его собственного, право на равноправие и т.д. Однако существуют ценности и требования, которые представляют особую значимость для преподавателя как участника процесса повышения квалификации и которые ни в какой мере не могут быть применены к детям. Таким образом, предполагается, что взрослость преподавателя проявляется в том, что он должен принимать активное участие в решении всех задач общества, к которому он принадлежит, а также нести определенную меру ответственности за внутреннюю жизнь и внешние действия общества. Ожидается, что он должен вносить свой вклад в развитие общества, улучшение уровня жизни членов общества и способствовать становлению общества более мудрым и справедливым. Именно преподаватель, с нашей точки зрения, должен распознавать культурные и природные ценности, важные для нашей цивилизации, заботиться о них и передавать их следующим поколениям [3].

И, наконец, можно сказать, что «взрослость» человека можно охарактеризовать глубиной его опыта. Причем под «опытом» мы будем иметь в виду активно прожитый жизненный опыт, обновивший и в то же время укрепивший отношения человека с миром и с другими людьми.

Взрослый может быть морально и эмоционально незрелым, однако мы ожидаем наличия у него этих качеств, поскольку взрослый является правомерным объектом таких ожиданий.

Основным критерием для определения «взрослости» все-таки остается возраст, так как именно люди определенного возраста имеют в той или иной степени те качества и компетенции, права и обязанности, которые составляют статус «взрослого» человека.

Питерсон [7] же понимал под термином «взрослость» статус, включающий появление определенных обязанностей в определенном возрасте. Он полагал, что люди считаются взрослыми по достижении конкретного возраста и, несмотря на степень их зрелости, они должны вести себя как взрослые. Таким образом, образование в рамках повышения квалификации отличается от других форм образования из-за специфики обучающихся.

Следующим структурообразующим компонентом процесса повышения квалификации является сознательность. Неправильным будет полагать, что повышение квалификации – обезличенный процесс. Как считает Питерс [8], этот процесс должен включать осознанность и сознательность участия обучаемого в образовательном процессе. Чтобы быть действительно образованным, человек должен внимательно относиться к тем кластерам

знаний, которые он получает, должен сохранять их, преумножать и передавать будущим поколениям.

Таким образом, первостепенной целью повышения квалификации является сознательное развитие личности. Однако следует четко различать понятия «образование взрослых», которое является основой процесса повышения квалификации, и «образование детей». Несмотря на то что оба этих процесса представляют собой образовательные предприятия, они имеют разные приоритеты, являются различными институциональными формами и используют различные стили преподавания и обучения. Как и следовало ожидать, процесс повышения квалификации имеет ярко выраженные отличительные черты, основанные не только на эмпирических различиях между взрослыми и детьми (например, более высокий уровень интеллектуального развития, более обширный жизненный опыт, большая психологическая устойчивость у взрослых), но и на том, как нужно работать со взрослыми и как — с детьми.

Таким образом, для развития самосознания в процессе обучения повышение квалификации должно соответствовать следующим критериям:

- оно должно быть основано на нуждах участников, а также использовать их различный опыт в развитии повышения квалификации; при этом наиболее нуждающимся группам должен быть предоставлен высший приоритет в рамках коллективного совершенствования;

- оно должно полагаться на способность и стремление людей прогрессировать (развиваться) в течение всей жизни, как с точки зрения профессионального роста, так и в социальной деятельности;

- оно должно пробуждать интерес к чтению и развитию культурного стремления;

- оно должно стимулировать постоянный интерес взрослых учащихся, соответствовать их жизненному опыту, укреплять их уверенность в себе и способствовать их активному участию во всех стадиях образовательного процесса, в который они вовлечены.

Следующее высказывание Расселла [9] подтверждает сказанное выше. Комплексная образовательная система подразумевает внедрение определенного образовательного опыта на взрослом этапе жизни человека, что соответствует потребностям зрелости. Среди этих потребностей могут быть: возможности совершенствования во многих сферах, где знания постоянно развиваются; занятия, относящиеся непосредственно к обязанностям взрослых; а также занятия, включающие оценку ценностей, для восприятия которых необходим зрелый опыт.

В качестве еще одного структурообразующего компонента можно рассмотреть мотивированность обучаемого.

Согласно мнению Карен Томс [10], взрослого учащегося можно охарактеризовать как человека, имеющего определенные привычки и предпочтения, гордость, принципы и ценности, с помощью которых он принимает решения и вырабатывает стратегию поведения в группе, соответствующую его нуждам, он также имеет особую необходимость немедленно применять изученное. Принимая во внимание эти характеристики, мотивация взрослых учащихся к обучению будет отличаться от мотивации детей. Еще больше усложняет обучение взрослых тот факт, что они должны представлять свои социальные роли, обусловленные культурой, такие как жена/муж, сотрудник, гражданин, и осознавать ответственность за свою личную жизнь.

Взрослые учатся по-разному, в зависимости от их жизненного опыта, способностей и отношения. Основания мотивированности взрослого учащегося к учению (получению знаний/образования) будут также отличаться из-за перечисленных выше факторов (их жизненного опыта, способностей и отношения). Мотивированность также зависит от индивидуальных характеристик учащегося, осознания значимости задач обучения и имеющегося у взрослых учащихся опыта в данном вопросе. Причины и цели обучения взрослых также варьируют, особенно на разных этапах жизни взрослого учащегося. Заполнить пробелы в образовании, развить свою личность, лучше выполнять свою работу, получить продвижение по службе или быть конкурентоспособным на рынке труда – это далеко не все причины, побуждающие взрослого человека учиться. Однако, какими бы ни были причины, их можно подразделить на внутренние, внешние или сочетание первого и второго типов. Причина и цель, побуждающие взрослого человека учиться, создают мотивированность к включению в процесс обучения. Таким образом, для взрослого человека прежде всего необходимо выявить цель обучения, чтобы это обучение было эффективным [1].

Взрослых учащихся можно разделить на три группы, условно названные «работающие», «безработные» и «пенсионеры». Каждая из этих групп имеет как внутреннюю, так и внешнюю мотивацию к участию в процессе обучения, а также личную и социальную жизнь каждого человека.

Работающие взрослые могут вступать в процесс обучения как по собственной инициативе, так и по инициативе работодателя. Безработные взрослые обучаются либо для того, чтобы сформировать необходимые компетенции для конкурентоспособности на рынке труда (в данном случае они мотивированы своим собственным желанием), либо их обучение инициировано службой занятости, так как они не могут найти работу с имеющейся у них квалификацией. Мотивация пенсионеров к обучению отличается от мотивации работающих

и безработных взрослых. Для пенсионеров обучение – это способ занять образовавшееся у них свободное время, для них также ценно личностное развитие и получение новых знаний.

При обобщении вышесказанного становится понятно, что на разных этапах жизни каждый человек будет иметь свою собственную цель для участия в процессе обучения.

Таким образом, мотивированность как структурообразующий компонент процесса повышения квалификации основывается на продолжительности данного процесса, а также на внешних и внутренних факторах, побуждающих преподавателя участвовать в процессе повышения квалификации.

### **Выводы**

Рассмотрев структурообразующие компоненты процесса повышения квалификации преподавателей вузов, можно сделать вывод, что данный процесс имеет сложную многокомпонентную структуру. Для достижения успешного результата необходимо уделить равное внимание всем вышеперечисленным факторам, а именно образованности, взрослости, сознательности и мотивированности.

### **Список литературы**

1. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б. Социальная практика как философское основание педагогического стратегирования в техническом вузе // Общество: философия, история, культура. – 2013. — № 4. – С. 11–16.
2. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б., Стуколова Л.З. Стратегии и тенденции развития муниципальной системы образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2014. — № 03. — С. 14060.
3. Пугачева Н.Б. Профессионально-культурная компетентность выпускников — показатель качества воспитания в профессиональной школе // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. — 2008. — № 11. — С. 183–188.
4. Beck, U. (2000) What is Globalization? Cambridge: Polity.
5. Paterson, R.W.K. (1979) Values, Education and the Adult, London: Routledge and Kegan Paul.
6. Peters, R.S. (1966) Ethics and Education, London: Allen and Unwin.
7. Peterson, R.E. et al. (1979) Lifelong Learning in America, San Francisco: Jossey Bass.
8. Peters, O. (1984) 'Distance teaching and industrial production: a comparative interpretation in outline', in Sewart, D., Keegan, D. and Hohmberg, B. (eds) Distance Education: international perspectives, London: Croom Helm.
9. Russell, L. (1973) Adult Education: A Plan for Development, London: Her Majesty's Stationery Office.

10. Thoms, K. J. (2001). They're Not Just Big Kids: Motivating Adult Learners. Annual Mid-South Instructional Technology Conference. Murfreesboro, TN.

**Рецензенты:**

Пугачева Н.Б., д.п.н., профессор, профессор кафедры производственной безопасности и права ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», г. Казань;

Сафин Р.С., д.п.н., профессор, профессор кафедры профессионального обучения и педагогики ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», г. Казань.