**РОЛЕВОЙ ПОДХОД К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

**СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

Трусь Юрий Алексеевич,

г. Минск, Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

nauka555@yandex.ru

Успех в деятельности современного преподавателя системы дополнительного образования взрослых зависит от многих факторов, одним из которых является его умение работать со своим собственным ресурсом как личности и профессионала. Различные ситуации учебного, делового и неформального взаимодействия, в которые он включен, подвигают его к проявлению поведенческой гибкости, выработке умения быть разным, быстрому реагированию на изменение ситуации. Помощь в этом ему оказывают различные роли, позволяющие продвигаться к поставленным профессиональным целям.

Примем во внимание мнение Ю.Б. Гиппенрейтер (2005), которая считает «данное понятие полезным тем, что позволяет структурно расчленить социальную среду и сначала объективно, не прибегая к реально действующему субъекту, описать некую заданную нормативную систему действий, которые он должен выполнить, отношений, в которые он должен вступить, стиль поведения, который он должен освоить. Социальная роль во всей оформленности и определенности, с запрограммированной системой действий и отношений входит в личность, становится ее органической частью» [2, с. 308-312].

Социальная роль – категория, активно используемая психолого-педагогической теорией и практикой. Она концентрирует внимание на универсальных, всеобщих требованиях, предъявляемых к поведению человека, находящегося на определенной социальной позиции. Вводя понятие индивидуального стиля исполнения роли, ролевой подход к анализу деятельности человека оставляет достаточно широкое пространство для понимания большого спектра различий и вариаций, наблюдаемых в поведении людей, которые эти роли исполняют.

По мнению А.Г. Асмолова, осуществление профессиональной деятельности можно сравнить с процессом выбора и реализацией человеком тех или иных социальных ролей. Он отмечает, что «кардинальное отличие процесса социализации ролей в ходе онтогенеза от сознательного выбора личностью социальной роли состоит в том, что в первом случае роль овладевает личностью, а во втором – личность овладевает ролью, используя роль как инструмент, как средство для перестройки своего поведения в различных ситуациях» [1, с. 209].

Согласимся с мнением Б. Лонструпа о том, что «идеальный учитель – это смелый человек, он достаточно храбр, чтобы просто быть самим собой, чтобы вновь и вновь встречаться со многими и разными людьми, чтобы принимать на себя ответственность за происходящее, даже когда все происходит совсем не так, как ожидалось» [4, с. 115].

Мы можем рассматривать весь мир, как одну большую сцену, на которой люди играют различные роли, которых великое множество. Каждому из нас присущ широкий ролевой репертуар. Исполнение одних ролей занимает достаточно большое время, других – всего несколько мгновений. Какие-то роли доставляют удовольствие, другие же исполняются с большим трудом, через силу. Большая сцена разделена на множество площадок, на которых разворачиваются свои игры. Оказываясь на конкретной площадке, человек играет определенную роль, надевая соответствующую маску.

В обществе сложились определенные представления о том, как роли должны исполняться «правильно». Эти представления на социологическом языке именуются «эксплектациями» - ожиданиями-требованиями к носителю роли со стороны окружающих. Ю.Н. Емельянов отмечает, что «именно поэтому о человеке «в роли» всегда есть возможность говорить как о хорошем или плохом родителе, руководителе, программисте или бизнесмене, тогда как вряд ли возможно сказать, хорошо или плохо человеку удается «веселое» или «интровертивное» состояние» [3, с. 82].

Выделим пять ключевых ролей преподавателя системы дополнительного образования взрослых на основании нашего андрагогического опыта и практики наших коллег с описанием их содержательного наполнения и особенностей реализации в различных профессиональных ситуациях.

1. Руководитель проекта – Лидер.

 Управляет обучением как проектом, обеспечивая тем самым, достижение успешного и эффективного результата, как отдельным участником, так и группой в целом. Имеет четкую и конкретнуюцель, направляет обучающихся на ее достижение, организует взаимодействие всех включенных в него сторон – андрагог, заказчик, организаторы, участники – и ведет андрагогический процесс как проект к запланированному результату. При этом в своей работе он реализует ключевые управленческие функции: определяет цели, ставит задачи, принимает решения, делегирует полномочия, осуществляет контроль.

Совместно с участниками определяет и поддерживает правила работы в группе и границы процесса взаимодействия (заключает контракт, устанавливает совместно с группой «правила игры», их отслеживает, осуществляет контроль за соблюдением установленных правил игры, добивается их соблюдения. Ассертивно отстаивает как права участников, так и свои права, убеждения и позиции, обеспечивает дисциплину и при необходимости реализует соответствующие санкции. Мобилизует группу на конструктивное взаимодействие и эффективную работу, мотивирует участников, вдохновляет, побуждает ее движение вперед к конечной цели. Выступает в качестве конечной инстанции при спорных вопросах, в конфликтных ситуациях, возникающих в группе и при взаимодействии участников обучения.

1. Учитель – Наставник.

Владея знаниями в предметной области и современными образовательными технологиями, передает знания обучающимся и формирует у них соответствующие навыки. Объясняет, «натаскивает», отрабатывает способы и алгоритмы поведения, дает указания по моделям и процедурам поведения, транслирует опыт, выступая как советчик, доброжелательный критик и источник обратной связи. При необходимости является наглядной моделью для подражания: способен произвольно продемонстрировать необходимые обучающимся навыки, способы действия и нормы поведения.

Носитель и транслятор жизненной философии, идеалов, культурных ценностей и моральных норм. Как катализатор самосовершенствования обучающихся видит потенциал и перспективы их развития, транслирует свою веру в их потенциал, вселяет в них веру в будущее, придает силу,вселяет уверенность, помогает обучающемуся найти в себе дополнительные силы, ресурсы, энергию. Демонстрирует понимание и поддержку, помогает, направляет, создает ощущения безопасности, проявляет заботу, эмпатию, сочувствие.

1. Консультант – Фасилитатор.

Оптимизирует протекание на занятиях динамических процессов и явлений для достижения участниками и группой продуктивных изменений в андрагогическом процессе. Отслеживает и использует в ходе занятия процесс групповой динамики. Управляет взаимодействием участников в групповой работе, используя его для успешного достижения целей занятия. Реализуя различные технологии для фасилитации групповой работы, он организует групповое взаимодействие, предлагает группе продуктивные процедуры работы, направляет процесс работы группы в соответствии с выбранной процедурой, отслеживает и контролирует четкость ее применения, помогает участникам в осуществлении самостоятельной работы.

Выступает «агентом» изменений и развития отдельных обучающихся, группы и в целом организации (в случае корпоративного обучения), побуждает, стимулирует изменения. Вдохновляет участников на изменения. Преодолевает сопротивление группы или конкретного обучающегося. Является источником обратной связи (Нейтральное Зеркало, Объективный доброжелательный критик). Осуществляет интервенцию, стимулирующую изменение. Побуждает к действию, как группу, так и отдельных участников.

Умеет снизить эмоциональное напряжение, разрешить конфликтную ситуацию в отношениях, осуществлять конструктивную конфронтацию. Принимает различия интересов, способен выявлять и учитывать интересы сторон, согласовывать интересы и позиции, разрядить ситуацию. Разрешает конфликты, в том числе, выступает как медиатор конфликтов сторон. Преодолевает «языковой барьер» между субкультурами, профессиями, личностями.

1. Режиссер-постановщик – Мастер игры.

Чувствует и выстраивает композицию и структуру андрагогического действия. Умеет создавать «драматургически организованные тексты», в том числе легенду (миф) каждого занятия. Ставит, режиссирует действие**,** получает удовольствие от процесса игры. Обеспечивает благоприятные условия и внешнюю обстановку взаимодействия, устанавливает и поддерживает контакт в ходе взаимодействия. Мастер отношений, общения и психологического воздействия. Создает позитивный климат доверия и открытости, безопасности. Искусный рассказчик, выдумщик – изобретатель, создает шоу-эффекты, и делает сюрпризы. Обладая особым видением и интуицией, выступает носителем внутренней силы. Вселяющий веру и расширяющий пределы возможностей обучающихся, дает им возможность получить особый опыт и уникальные переживания. Эффективно осуществляет психологическое воздействие и влияние.

1. Наблюдатель – Коммуникатор.

Как тренированный наблюдатель и искусный коммуникатор, внимательно слушает и смотрит за работой группы. Владеет различными техниками слушания, активный и эмпатический слушатель**,** может не только думать и чувствовать, но и действовать как другой. Слышит то, что говорится, ясно и отчетливо. Воспринимает, считывает невербальные сигналы тонко и дифференцировано. Умеет анализировать вербальную и невербальную информацию, сопоставлять текст и подтекст и понимает истинный смысл сообщения. Умеет задавать вопросы различного типа, стимулировать другого к выдаче информации в ходе коммуникации и выстраивать соответствующую динамику беседы. Владеет вербальными, паравербальными и невербальными средствами коммуникации. Эффективный презентатор-оратор, передающий объективную информацию. Умело управляет диалогом или групповой беседой, как в роли партнера, так и в роли ведущего.

Преподаватель системы дополнительного образования взрослых должен постоянно задавать себе вопрос: «Кем я, как преподаватель-андрагог, должен быть в каждый конкретный момент взаимодействия с обучающимися для достижения андрагогических целей?» Примеряя на себя ту или иную роль, он должен, прежде всего, ориентироваться на два ключевых момента: насколько эта роль мне подходит, насколько она органична, является «моей»; и с какой целью, для получения каких изменений, содержательных и динамических эффектов я обращаюсь к этой роли?

Список используемой литературы:

1. Асмолов, А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека /А.Г. Асмолов. – М.: Смысл. 2007. – 528 с.

2. Гиппенрейтер, Ю.Б. Введение в общую психологию. курс лекций / Ю.Б. Гиппенрейтер. – М.: «ЧеРо», 2005. – 336 с.

3. Емельянов, Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – 120 с.

4. Лонструп, Б. Учим взрослых – с любовью: [перевод с английского] / Брита Лонструп. – Рига: Artekoms, 2010. – 131 с.