

Белорусский государственный университет
Центр проблем развития образования

Обучающиеся преподаватели в изменяющемся университете

Материалы
третьей международной научно-практической конференции
«Университетское образование: от эффективного
преподавания к эффективному учению»

Минск 2002

УДК 378.4
ББК 74.58

Редакционная коллегия: Д.И. Губаревич, Е.Ф. Карпиевич, Т.И. Краснова, И.Е. Осипчик

Обучающиеся преподаватели в изменяющемся университете / Материалы третьей международной научно-практической конференции (Минск, 29-30 апреля 2002 г.) / Белорусский государственный университет. Центр проблем развития образования. Мн.: ПроPILEI, 2002. 172 с.

В сборнике представлены статьи участников конференции «Университетское образование: от эффективного преподавания к эффективному учению» (секция «Обучающиеся преподаватели в изменяющемся университете»), а также рефераты статей зарубежных исследователей. Предметом размышлений авторов являются различные практики развития профессиональной компетентности педагогов.

Сборник адресуется преподавателям высшей школы, работникам и слушателям системы повышения квалификации, педагогам, заинтересованным в своем профессиональном развитии.

Содержание

5. Предисловие

8. *Карпиевич Е.Ф., Осипчик И.Е.* Конференция как способ повышения квалификации университетских преподавателей (замечки организаторов)

РАЗДЕЛ 1.

Актуальные проблемы развития профессиональной компетентности преподавателей высшей школы.

26. *Вильчицкая Е.А.* Составляющие межкультурной компетенции как содержательная проблема повышения квалификации преподавателя иностранного языка
36. *Мицкевич Н.И.* Методологические основы повышения квалификации
49. *Романенко М.А.* Опыт создания учебника как форма повышения квалификации преподавателей.

РАЗДЕЛ 2.

Современные подходы к организации процесса повышения квалификации. Зарубежный опыт.

56. *Браун М., Фрай Х., Маршалл С.* Рефлексивная практика (реферат).
69. *Кросс П.* Инновационные методы совершенствования преподавания и учения (реферат).
83. *Веблер В.-Д.* Критерии качества учебного процесса (реферат).
96. *Веблер В.-Д.* Возможности институционализации дидактики высшей школы (реферат).

РАЗДЕЛ 3.

Интерактивный семинар как практика повышения квалификации

111. *Величко В. В.* Проект «Школа тренеров» как пример альтернативной практики повышения квалификации специалистов сферы образования.
 121. *Григальчик Е.К., Губаревич Д.И.* Интерактивный семинар: кризис жанра, надежд или поиск перспектив.
 129. *Губаревич И.И.* Интерактивный семинар как условие развития социальной компетентности педагогов.
 137. *Кирилюк Л.Г.* Как преподавателю с наибольшей эффективностью повышать свою квалификацию.
 152. *Краснова Т.И.* «Выращивание» – метафора формы коммуникации в интерактивном семинаре.
 161. *Савчик О.М.* Влияние волевого единства группы на эффективность ее работы в практике интерактивного семинара
169. **Сведения об авторах**

ПРОЕКТ «ШКОЛА ТРЕНЕРОВ» КАК ПРИМЕР АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ПРАКТИКИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

В. В. Величко

Ни для кого не секрет, что качество высшего образования, получаемого студентом на протяжении нескольких лет обучения в вузе, во многом зависит от уровня квалификации специалистов, организующих и реализующих образовательный процесс. Эффективность системы повышения квалификации работников высшей школы была и остается одним из основных предметов заботы специалистов, отвечающих за качество образования.

Существующая на сегодняшний день в Беларуси система повышения квалификации специалистов сферы высшего образования регулярно сталкивается с рядом трудностей по обеспечению собственной эффективности. Педагоги периодически задаются одним и тем же вопросом: «Какие позитивные изменения, инновации можно внести в существующую на данный момент практику повышения квалификации, чтобы результат этой деятельности наилучшим образом соответствовал сегодняшним вызовам времени?»

В этом смысле представляется весьма полезным попытаться искать и анализировать альтернативы в иных общественных сферах, которые напрямую никак не связаны с высшей школой, однако, не менее озабочены системностью и эффективностью повышения квалификации своих специалистов, сотрудников, членов и т.д. Таких сфер существует достаточно.

Например, крупные и средние бизнес-компании вне зависимости от вида и направления коммерческой деятельности тратят весьма значительные финансовые ресурсы на подготовку и переподготовку своих сотрудников. Многие организации содержат крупные подразделения обучения и развития персонала, которые обеспечивают первоначальную тренинговую поддержку, разрабатывают и проводят различные программы, обеспечивают выбор тренингов для других подразделений и т.д. [1].

Данное обучение связано как непосредственно с навыками ведения бизнеса, так и с умением осуществлять менеджмент своей и совместной деятельности и чаще всего построено на системе краткосрочных интенсивных интерактивных бизнес-тренингов. Для определения эффективности произведенных затрат используется главный и универсальный критерий – успешность организации на рынке, выраженная в различных экономических показателях: доля на рынке, рост курса акций, объем прибыли и т.п.

Большинство сотрудников такой компании регулярно повышает собственную квалификацию тем или иным образом на протяжении всего времени работы, вне зависимости от возраста или положения в компании. Например, в Англии в 1983г. 45% работающего населения прошли так называемый off-the-job training – обучение вне рабочего места, в 1998 г. – 55%. За эти же пятнадцать лет процент прошедших обучение на рабочем месте (on-the-job training) увеличился с 40 до 52% [2].

Исследования, проведенные Американским обществом тренинга и развития, концентрировались на задаче выделения основных умений и навыков, которые современный работодатель требует от своих работников. Вот как выглядят семь основных групп умений и навыков, которые требуются на рабочем месте, по оценке работодателей:

- умение и готовность учиться новому;
 - базовое образование, грамотность (читать, писать, считать, работать на компьютере);
 - коммуникативные навыки: уметь слушать и говорить;
 - творческое мышление, умение решать проблемы;
 - ориентация на достижение цели, повышение собственной ценности как работника, стремление сделать карьеру;
 - умение выстраивать межличностные отношения, техника ведения переговоров, навыки работы в команде;
- организационные навыки, умение брать на себя функции лидера и руководить людьми [3].

Еще одной сферой, где активно используется механизм повышения квалификации, является неформальное образование взрослых, реализуемое для различных слоев населения, в том числе

силами белорусских общественных организаций, специализирующихся в этой области. Под неформальным образованием взрослых в данном случае понимается создание условий и возможностей для получения человеком необходимого ему дополнительного образования с целью повышения уровня его социальной (профессиональной, гражданской и т.п.) компетентности. Согласно другой точки зрения, неформальное образование взрослых – это образовательная система, помогающая расширению кругозора людей, укреплению их способности к конкуренции в современной экономике, обеспечивающая возможность участия в управлении и изменение положения в обществе [4]. Обе приведенные трактовки понятия «неформальное образование взрослых» достаточно сильно перекликаются между собой. Основываясь на них, можно выделить три основные задачи неформального образования:

- приобретение и усвоение **знаний**, которые необходимы для желаемого уровня социальной компетентности;
- овладение **способностями, умениями и навыками** реализации себя как самостоятельной и значимой социальной единицы;
- индивидуальное формирование **ценностей и установок**, принципиально определяющих модель социального поведения [5].

В данной статье хотелось бы рассмотреть подробнее опыт организации повышения квалификации именно в этой сфере, так как неформальное образование взрослых – сфера, в отличие от бизнеса, по своей природе наиболее близкая к высшей школе по основному типу деятельности – образовательной.

Несмотря на наличие определенной системы образовательной работы с населением во времена СССР, сегодня неформальное образование взрослых в Беларуси находится на этапе становления. Его развитием занимаются различные структуры (общественные организации, образовательные, социально-педагогические учреждения и др.). До сих пор усилия общественных организаций в частности были сконцентрированы вокруг создания различных образовательных структур (группы тренеров, народный университет, народные школы, курсы для взрослых и т.п.), способных заполнить существующую нишу и удовлетворить возникший запрос людей на получение дополнительных знаний, умений, навыков, установок. Соответственно, силами общественных организаций было подготовлено значительное количество специалистов, обеспечивающих образовательный процесс во вновь созданных структурах, проектах, учреждениях.

Однако очень скоро пришло время, когда стало мало просто организовывать «какое-то» образование. Остро встал вопрос о качестве предлагаемых населению образовательных услуг. Можно с уверенностью говорить, что в среде белорусских образовательных общественных организаций существует большое количество тренеров, преподавателей, руководителей курсов, кружков и т.п., которые нуждаются в помощи по повышению своей квалификации и овладению современными концепциями, формами и методами неформального образования.

С этой целью для некоторой части тренеров, работающих в неформальном образовании взрослых, общественным объединением «Образовательный центр «ПОСТ» (г. Минск) в сотрудничестве с его шведским партнером Studieförbundet Vuxenskolan (г. Стокгольм) был инициирован двухлетний проект «Школа тренеров» (2001-2003), призванный решить следующие задачи:

- апробирование предложенной модели повышения квалификации тренеров белорусских общественных организаций;
- создание условий для изменения (коррекции) позиции тренера в образовательной деятельности;
- повышение стандартов качества тренерской деятельности в Беларуси;
- обсуждение ключевых проблем тренерства и нахождение возможных путей их решения;
- обмен опытом тренерской деятельности между белорусскими и шведскими тренерами;
- создание и издание материалов, которые могут помочь тренерам в повышении их квалификации и развитии стандартов качества образовательной деятельности;
- усиление белорусских тренерских общественных организаций, работающих в сфере неформального образования взрослых.

Предполагается, что реализация проекта приведет к следующим результатам:

- 20-25 тренеров белорусских общественных организаций повысят свою тренерскую квалификацию, пройдя через участие в мероприятиях по проекту;
- 200-250 специалистов сферы образования, организаторов коммуникации, преподавателей средней и высшей школы, активистов общественных объединений, молодых лидеров и т.п. примут участие в семинарах, проводимых участниками «Школы тренеров» и обретут новые знания, навыки, умения и ценности в сфере неформального образования;

- в 2003 г. будет издана книга о различных аспектах тренерской деятельности (2500 экз.), которая получит распространение среди тренеров и других специалистов сферы образования в Беларуси;
- будут повышены требования к тренерской квалификации со стороны общественных объединений и других потребителей тренерских услуг;
- около 5 ведущих белорусских образовательных общественных организаций улучшат качество своей деятельности по сравнению с моментом начала проекта;
- большее количество населения воспользуется услугами неформального образования взрослых, а также примет участие в процессе его организации.

Основная целевая группа проекта «Школа тренеров» – тренеры белорусских общественных организаций, работающие не менее двух лет в сфере неформального образования, проводя семинары и тренинги для различных групп населения. В целевую группу входят примерно 25-30 человек (как мужчины, так и женщины), возрастных ограничений нет, хотя большинство тренеров в возрасте от 25 до 40 лет. Еще один критерий – наличие регулярной практики в качестве тренера в деятельности своей организации и высокий уровень мотивации профессионального развития, а также возможность полноценного участия в мероприятиях по проекту.

Дополнительная целевая группа проекта – специалисты сферы образования, организаторы коммуникации, молодежные лидеры и другие активисты общественных объединений, которые примут участие в семинарах, проводимых участниками «Школы тренеров». Это, прежде всего, люди, которые заинтересованы в проведении различных образовательных мероприятий в рамках своей деятельности, либо отвечают за выстраивание коммуникации и взаимоотношений между членами (сотрудниками) своей организации.

В рамках проекта в период с мая 2001г. по апрель 2003г. запланированы организация и проведение 5 пятидневных школ-семинаров для тренеров, а также 18 трехдневных семинаров для специалистов сферы образования, организаторов коммуникации, молодежных лидеров, активистов общественных объединений. Кроме того, на заключительной стадии реализации проекта будет издана книга о различных аспектах тренерской деятельности и проведена итоговая конференция по тренерству для участников проекта.

Хотелось бы отдельно подчеркнуть, что особенностью данного проекта является работа с одной стабильной группой специалистов (25-30 тренеров ведущих образовательных общественных объединений нашей страны) на протяжении всего проекта. У участников «Школы тренеров» есть возможность планомерно и основательно произвести анализ собственной практики, вычлнить «болевые точки», затрудняющие профессиональное самосовершенствование, познакомиться с опытом коллег и «авторитетов» мира образования, определить те изменения, которые необходимо внести в свою деятельность, чтобы сделать ее наиболее эффективной.

Если системно анализировать проект как определенную модель повышения квалификации, то необходимо отметить, что ключевую роль в нем играет цикл школ-семинаров, посвященных конкретным проблемам практики тренера. Характер проблем, избираемых для рассмотрения в школах-семинарах, таков, что они «не дают спать» и преследуют тренера из семинара в семинар, и, соответственно, как говорил А. Эйнштейн, не могут быть решены на том уровне сознания, на котором возникли. Для их решения необходимо выйти за рамки привычной практики, попытавшись искать ответы в области идеального (теоретического, концептуального) пространства, а затем вернуться к анализу собственной деятельности с новых позиций. Так, на сегодняшний день в рамках проекта уже состоялось 4 школы-семинара, темами для которых стали соответственно: «Феномен тренерства в Беларуси», «Атмосфера доверия и открытости: каковы ее образовательные функции в семинаре?», «Что держать за результат дискуссии и как его измерять?», «Что держать за результат семинара и как его измерять?»

Цепочка школ-семинаров призвана организовать планомерную рефлекссию участниками своего тренерского опыта и построение каждым из них своей собственной стратегии повышения квалификации через участие в «Школе тренеров».

Все школы-семинары в рамках проекта в качестве базового процесса используют работу участников со своим собственным опытом. В основе такого подхода лежит хорошо известная многим теория о *цикле обучения посредством опыта*, принадлежащая американскому исследователю Дэвиду Колбу и описанная в работе М. Кларина «Инновации в мировой педагогике» [5]. Данная теория во многом объясняет принцип организации любой образовательной деятельности и, в частности, суть процессов взаимодействия в ходе школ-семинаров.

Цикл обучения состоит из четырех последовательных и взаимосвязанных этапов: этапа конкретного опыта, этапа рефлексивного наблюдения, этапа абстрактной концептуализации и этапа активного экспериментирования.

На первой стадии цикла участники актуализируют имеющийся у них опыт тренерской деятельности применительно к избранной для школы-семинара теме. В результате, как первичный продукт совместной деятельности, создается некоторое совокупное содержательное поле, в котором впоследствии проводится активная работа.

На втором этапе – этапе рефлексивного наблюдения – создаются условия для критического наблюдения и рефлексии имеющегося у себя и коллег опыта в анализируемой области.

Ключевым процессом, сопровождающим данный этап движения по циклу, с уверенностью можно назвать проблематизацию. Участники проекта очень часто возвращаются к первичным, банальным, но постоянно актуальным вопросам: «Что мы делаем?», «Что происходит с нашими участниками на самом деле в процессе образовательного взаимодействия?», «Что мы планируем и чего в действительности достигаем?» и т.д. Следствием формулирования ответов на эти вопросы неизбежно становятся очередные вопросы, характер которых уже не рефлексивный, а озадачивающий, концептуализирующий.

Третья стадия цикла – «Абстрактная концептуализация». Именно здесь, как результат совместной рефлексии и проблематизации участников, возникает уникальное знание, ценность которого заключается не в информативности его содержания, а в его творческом характере. Ценность этого знания усиливается взаимодействием участников, то есть их совместным движением в каком-то одном направлении с целью реализации своих индивидуальных потребностей. Результаты взаимодействия на этом этапе выражены в форме выводов и умозаключений, сделанных участниками, благодаря совместной рефлексии [7].

Следует отметить, что до недавнего времени большинство трудностей в образовательной деятельности в рамках проекта возникало именно на этом этапе. Для участников оказалось довольно сложным самостоятельно организовать процесс собственной абстрактной концептуализации, несмотря на достаточно полную инструментализацию процесса (книги по теме, статьи проблемного характера из разных сфер деятельности, разных практик и т.д.).

Одной из основных трудностей оказалось правильно организовать встречу «своего» и «чужого», то есть собственного практического опыта и культурного опыта, предлагавшегося в виде различных текстов. На последней школе-семинаре был использован иной ход – работа с экспертом под задачу организации эффективной концептуализации, который оказался активно востребован участниками и существенно помог «продвинуться» в работе с заявленной темой.

На заключительном этапе цикла особое значение имеет возможность проверки сформулированных выводов на практике, например, через выполнение каких-либо учебных заданий или моделирование учебных ситуаций, аналогичных реальным.

Очень важно предусмотреть реализацию, «пробу» такой возможности еще в пределах школы-семинара, дав завершить первичное движение по циклу. Однако иногда стадия активного экспериментирования может не присутствовать непосредственно в ходе образовательной программы, а «случиться» уже после ее окончания, в последующей образовательной деятельности участников.

Характерной особенностью состоявшихся школ-семинаров является специфическая позиция, которую в них занимают тренеры, обеспечивающие образовательный процесс. В отличие от большинства семинаров и тренингов, проводимых в неформальном образовании, где тренер одновременно выполняет и функцию эксперта по теме или проблеме, на данных школах семинарах тренеры не могли брать на себя такой функции, так как их профессиональный опыт и знания незначительно отличаются от знаний и опыта участников. Эти тренеры так же, как и их коллеги, в своей практике часто испытывают подобные трудности, с которыми не получается справиться самостоятельно.

В связи с этим, они изначально ограничивали свои функции и концентрировались, прежде всего, на организации образовательного процесса участников. В то время как участники очень глубоко содержательно погружались, тренеры практически не принимали участия в работе с содержанием, а в основном занимались организацией коммуникации, методическим обеспечением, сопровождением группы различными исследовательскими инструментами (подборки текстов, новые для сообщества тренеров техники работы с содержанием и т.п.).

Такой подход во многом был экспериментальным, однако, продемонстрировал ряд существенных преимуществ, главным из которых можно считать запуск процессов познавательной работы участников не «как бы», а «на самом деле» при минимальном влиянии со стороны тренеров школ-семинаров.

Еще одной возможностью повышения тренерской квалификации, предоставляемой рамками проекта, является проведение участниками «Школы-тренеров» трехдневных интерактивных семинаров для потенциальных мультипликаторов – специалистов сферы образования, организаторов коммуникации, молодежных лидеров и других активистов общественных организаций. При реализации

собственной активной практики участники проекта имеют возможность качественно завершить движение по циклу обучения на этапе активного экспериментирования и обрести новый значимый опыт, который, в свою очередь, станет началом нового цикла.

После каждой школы-семинара организуется три семинара, которые проводятся силами участников проекта, где последние работают в смешанных тренерских командах по три человека. Таким образом, после каждой школы-семинара девять участников «Школы-тренеров» получают возможность практики по аспектам, анализируемым в ходе школ-семинаров. Остальные коллеги могут получить такую практику непосредственно в деятельности своих общественных организаций и впоследствии поработать с полученным опытом на следующих школах-семинарах.

Семинары проводятся для различных целевых групп, а в случае необходимости некоторые группы принимают участие в нескольких семинарах. В ходе семинаров их участники знакомятся с некоторыми аспектами организации образовательных мероприятий, путями использования некоторых форм и методов неформального образования взрослых в своей практике, способами построения эффективных механизмов взаимодействия в своих организациях и т.д.

Опыт проекта показал, что возможность апробирования в конкретной практике – при взаимодействии с коллегами – определенных выводов, идей, теорий, гипотез вносит неоценимый вклад в процесс достижения нового уровня квалификации участников проекта. Как можно судить из отчетов о проведенных участниками проекта семинарах, возможность продолжить самосовершенствование на основе достигнутых результатов школ-семинаров была востребована должным образом:

«Среди несомненных достижений нашего семинара можно зафиксировать создание рабочей атмосферы на семинаре уже в течение первого дня. Для нас (тренеров) это важная фиксация, так как этот семинар позволил апробировать наработки, сделанные во время школы-семинара, посвященного образовательным функциям атмосферы на семинаре». (Е.Григальчик, Н.Немкевич, Д.Губаревич).

«Во время подготовки нашего семинара были учтены многочисленные моменты, которым было уделено внимание на последних школах-семинарах. Кроме того, в программу входили некоторые методики, с которыми у тренеров была возможность познакомиться на школах». (И.Сухий, С.Гавдис).

Целью заключительного этапа проекта (январь-апрель 2003) является систематизация и презентация опыта, полученного участниками в ходе реализации проекта, а также распространение этого опыта среди других специалистов сферы образования и белорусских общественных объединений, работающих в сфере неформального образования. Планируется, что для этого будет организована заключительная конференция по тренерству для участников проекта с участием представителей шведского партнера, а также издана книга, посвященная проблемам тренерской деятельности и путям их решения.

Работа над книгой идет уже сейчас. Предусматривается, что как шведские, так и белорусские тренеры, примут участие в создании книги. Она будет иметь практико-ориентированный характер и включать в себя анализ имеющейся практики, некоторые идеи и теории, которые могут существенно помочь решить проблемы тренерской деятельности, а также материалы, используемые (созданные) во время школ-семинаров и семинаров участников Школы тренеров, которые будут полезны будущим читателям в их собственной образовательной работе. Издание книги о различных аспектах тренерской деятельности планируется приурочить к итоговой конференции, где и состоится ее презентация.

Представленный в данной статье проект «Школа тренеров» – это пример реализации одной из возможных моделей системы повышения квалификации специалистов сферы образования. Этот пример не претендует на уникальность или целостность, а является лишь попыткой сделать очередной полезный шаг в решении проблемы интеллектуального и профессионального роста и самосовершенствования. Вместе с тем, описанный прецедент обладает рядом достоинств, обеспечивающих эффективность данной системы, а именно:

А) Все элементы описанной модели построены на принципе добровольности, что является неотъемлемым фактором, позволяющим сделать процесс повышения квалификации не формальным, а реальным.

Б) Содержательное движение в рамках модели основано на работе участников проекта с их собственным опытом образовательной деятельности и его последующим обменом, интерпретацией, анализом.

В) Большинство реализуемых шагов проекта изначально строится «от участника», то есть его интересы, запросы, выбор способов движения являются приоритетными, определяющими все другие элементы системы.

Г) Дополнительным фактором, обеспечивающим эффективность описанной модели, является

разумное сочетание «теоретического» и «практического» в проекте. Участники имеют возможность в должной степени проанализировать свои профессиональные проблемы и успехи, достоинства и недостатки на абстрактном уровне, и вместе с тем апробировать многое в собственной реальной практике образовательной деятельности.

Д) Очень важным «фактором успеха» можно считать возможность тренеров работать над собой путем участия в цепочке взаимосвязанных, объединенных единой целью и логикой, продолжительных по времени образовательных событиях в условиях реального сотрудничества (взаимодействия) со своими коллегами.

Описанный пример работы со специалистами сферы неформального образования взрослых обладает целым рядом достоинств, которые универсальны по своей сущности и не относятся лишь к системе неформального образования, а значит, вполне могут быть использованы также и в практике повышения квалификации работников высшей школы.

Литература.

1. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. СПб.: Питер, 2001. 208с.
2. Бизнес-тренинги – ошеломляющий эффект // www.atrainings.ru.
3. Бизнес-тренинги – ошеломляющий эффект // www.atrainings.ru.
4. Верамейчык Г., Пашэвалава Т. Адукацыя дарослых: досвед Германіі для Беларусі. Мн., 1999. 56с.
5. Гражданское образование: зарубежный опыт, проблемы развития / Отв. ред. А.А. Михайлов, В.А. Дунаев. Мн.: Пропилеи, 1999. 96с. С.37.
6. Кларин М. В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры, дискуссии (анализ зарубежного опыта). Рига, 1995. 176с.
7. Инновационные методы обучения в гражданском образовании / Величко В. В., Карпиевич Д. В., Карпиевич Е.Ф., Кириллюк Л.Г. Мн., 1999. 168с.