

ется экспертом, организатором, соавтором, наставником, консультантом, вдохновителем, источником знаний.

Список использованных источников

1. Баластов, А. В. Методические и психологические аспекты обучения взрослых иностранному языку при помощи мультимедийных технологий / А. В. Баластов // Вестник ГГПУ. – 2009. – № 9(87).

2. Барыбин, А. В. Педагогические условия изучения иностранного языка в системе дополнительного профессионального образования взрослых / А. В. Барыбин // Новые исследования в психологии. – 1982. – № 1.

3. Чайка, Е. Ю. Инновационный подход к организации иноязычной подготовки взрослых / Е. Ю. Чайка // Иностранные языки и технологии обучения в XXI веке: материалы Всерос. науч.-метод. конф., 22–23 янв. 2001 г. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Ю. А. Трусъ

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ,
Минск, Беларусь

В материале, написанном на опыте педагогической практики автора, рассматриваются основополагающие вопросы деятельности преподавателя, работающего со взрослыми. Они относятся к области профессиональных компетенций и установок. Анализируется модель преподавателя через призму трех компонентов: личность, методист, профессионал в предметной области. Подчеркивается необходимость постоянного профессионального развития преподавателя системы образования взрослых.

The article is written on the author's materials. The basic questions of a teacher's work with adult audience are described. These questions are covered the area of the professional competencies and directions. The teacher's model is analyzed with three components: personality, methodist and expert in a problem field. The necessity of a teacher's development is emphasized.

На процесс и результат обучения и развития взрослых оказывает влияние широкий спектр факторов – от потребностно-мотивационных компонентов самих слушателей до реализуемых на занятиях технологий и средовых условий, в которых эти занятия проводятся. При этом в системе непрерывной подготовки специалистов – руководителей различных организационных звеньев, кандидатов в кадровый управленческий резерв, «штучных» профессионалов высокого уровня и т. п. – ведущая роль отводится преподавательскому составу. Именно преподаватель выступает ключевой фигурой, призванной оказывать воздействие на такой непростой объект, которым является взрослая аудитория, с целью насту-

пления у нее изменений на когнитивном, поведенческом, ценностном и иных уровнях. С преподавателя, как «значимого другого», слушатели считают значительное количество необходимой им управленческой, коммуникативной и иной информации, его личность оказывает влияние на обучаемых гораздо эффективнее любых слов.

Поэтому среди вопросов, на которые необходимо иметь четкий ответ организаторам ставших в последнее время популярными программ подготовки и переподготовки взрослых, одним из главных является: «Каков образ преподавателя, способного качественно осуществлять этот процесс, каковы его профессиональные компетенции и установки, которым необходимо уделять внимание в процессе его развития?». В поисках ответа на этот вопрос обратимся к общему представлению о структуре любой профессиональной подготовки. Опираясь на работы различных авторов, выделим некоторые виды профессиональной компетенции и установок.

В настоящее время в педагогической теории и практике под компетенциями (competencies) понимается преимущественно субъектная характеристика. Это то, что относится к индивиду, как субъекту профессиональной деятельности, в отличие от компетенций, которые выступают характеристиками позиции (роли, должности), а не индивида, и описываются с помощью стандартов и критериев выполнения заданий или поведенческих эталонов.

В компетентностной модели преподавателя, работающего с взрослыми, нам представляется целесообразным выделить следующие группы:

- Техническая компетенция – умение трансформировать цель, стоящую перед преподавателем, которая обычно формулируется в терминах «образа желаемого результата», в систему конкретных учебных задач, реализуемых на занятиях. Она также проявляется в умении подобрать отвечающие им методические средства – упражнения на отработку, ролевые игры, анализ конкретных ситуаций, видеообсуждение и т. п., и грамотно реализовывать их со слушателями.

Предпосылками эффективности курса, который ведет преподаватель, являются: корректное снятие им запроса у слушателей на формирование актуальных изменений, творческий подход к подготовке методического инструментария, ситуативное переключение с одной формы работы с аудиторией на другую. Кроме того, если преподаватель работает в корпоративном формате (который получает в настоящее время все большее распространение в образовательной практике), он должен перевести конкретную «бизнес-задачу» в категорию «цели / результата программы» и грамотно провести необходимую подготовительную работу, как с заказчиком курса, так и с обучаемыми – руководителями и сотрудниками данной организации.

- Межличностная коммуникативная компетентность – развитые коммуникативные навыки (вербальные, паравербальные и невербальные), чувствительность к групповым динамическим процессам и явлениям и умение их интерпретировать и при необходимости управлять ими, высокий уровень осознания собственных личностных характеристик, ценностей и установок; понимание мотивов поведения других людей.

Как показывает практика, у некоторых преподавателей, работающих с взрослой аудиторией, наблюдается довольно высокий уровень ожиданий – как от конкретного слушателя, так и от группы в целом. Они хотят быстрых и значительных результатов, ожидают, что их слушатели начнут динамично менять свои поведенческие паттерны, которые сформировались у них на протяжении профессиональной карьеры. Преподавателю, обладающему не только развитыми методическими навыками, но и педагогическим чутьем, важно уметь определять, где необходимо вести занятие быстро, а где «снизить темп». Это зависит от многих факторов: целей курса и задач конкретного занятия, спонтанно возникающих динамических проявлений в группе, лично-профессиональных характеристик обучаемых, которые он должен соотносить с целями программы. Согласимся с мнением Г. Н. Сарган, которая считает, что преподавателю важно чувствовать те моменты, когда стоит начинать или заканчивать что-либо делать или говорить. Чувство момента – одно из важнейших чувств современного преподавателя [4].

- Контекстуальная компетентность – владение социальным контекстом, в котором существует профессия. Иными словами, преподаватель-профессионал, выходящий на взаимодействие с взрослыми обучаемыми, должен четко понимать, *кого и где* он обучает, не в меньшей степени, чем *владеет самим предметом*.

В этом вопросе немаловажную роль играет предыдущая деятельность преподавателя, та сфера, из которой он пришел в педагогическую практику. Если он работал в какой-либо области, связанной с бизнесом (управлением, деловой коммуникацией и т. п.) и достиг в ней значительных успехов, то, проводя обучение по близкому и знакомому ему направлению, он уже детально владеет содержательным наполнением курса, учебным материалом. Человеку, пришедшему в обучение взрослых из других областей педагогической практики (работа со школьной и студенческой аудиторией, индивидуальное консультирование), прежде всего, необходимо определить свою «нишу» и поступательно развиваться в ней.

Многолетний опыт работы автора в системе переподготовки руководителей и специалистов предприятий аграрно-промышленного комплекса, а также на программах МВА показывает, что наиболее конструктивным является «субъект – субъектный» формат взаимодействия преподавателя и слушателей.

- Адаптивная компетентность – способность реализовывать проактивный подход в своем развитии. Это означает умение не просто приспособиваться к изменяющимся факторам педагогической практики в динамичных средовых условиях, но также возможность предвидеть и перерабатывать актуальные и перспективные изменения в профессии преподавателя, работающего с взрослыми. Он должен быть не только транслятором знаний и реализатором обучения в стенах вузов (либо в конкретной организации), но и инициатором изменений, мотиватором слушателей на постоянный профессиональный рост и непрерывное личностное развитие.

- Концептуальная компетентность – владеть общепринятыми основами знания, на которых базируется андрагогическая практика.

Толчком к выработке методологии и созданию программ обучения взрослых стало понимание катастрофических темпов старения полученного когда-то базового образования и принятие идеи о необходимости непрерывного образования. Особенности приобретения знаний взрослыми людьми настолько значительны, считает М. Ноулз, ведущий разработчик теории обучения взрослых в США, что принятые в школе методы обучения непригодны в сфере образования взрослых. В связи с этим он предложил новое название науки об обучении – андрагогика, чтобы подчеркнуть ее отличие от школьной педагогики [5].

- Интегративная компетентность предполагает умение давать информированные профессиональные оценки (в том числе относительно собственной работы) – мыслить в логике профессии, принимать обоснованные решения, решать возникающие проблемы и расставлять приоритеты так, как это принято в данной профессии. Для этого, безусловно, необходимы все виды компетентности, их своеобразный «сплав»; именно он формирует «лицо профессии».

Говоря о важности периода профессионального становления специалиста помогающей профессии, к которой относится преподаватель, работающий с взрослыми, и необходимости отслеживать моменты своего личностного изменения, научиться фиксировать результаты своего движения в освоении профессии, видеть перспективу, обсуждать актуальные и значимые для себя вопросы, проблемы, переживания, В. Л. Кокоренко отмечает, что во многом эти вопросы и переживания касаются своего «Я», потребности быть уверенным в себе, взаимоотношений с другими людьми, осознания огромной ответственности своего вмешательства в жизнь, во внутренний мир человека по роду своей профессиональной деятельности [2].

Помимо отмеченных групп профессиональных компетентностей преподавателя также выделяются:

- метакомпетентности – универсальные образования, лежащие в основе (являющиеся абсолютно необходимыми для) формирования других

видов компетентностей и компетенций (например, способность к рефлексии, аналитические способности);

- ядерные (ключевые) компетентности, в понятии которых важна не столько их фундаментальность, сколько широта диапазона применения (например, аккуратность, умение понятно изъясняться, навыки обращения с современной оргтехникой).

Понятия «ядерные компетентности» и «метакомпетентности» активно используются при построении моделей профессиональных компетентностей специалиста, в том числе преподавателя, работающего с взрослыми.

Наряду с компетентностью профессионализация предполагает формирование определенных установок, которыми, по мнению Л. М. Кроля и Е. Л. Михайловой, любая профессия должна вооружать «своих» [3]. Среди них:

- стремление к востребованности своего труда, установка на реалистичную оценку требований рынка и адаптацию к ним.

Каждое занятие – это проверка преподавателя на профессиональную пригодность, на способность гибко реагировать на изменение рыночных и внутриорганизационных требований, на то, насколько он готов адекватно отвечать на различного рода профессиональные вызовы.

- профессиональная идентичность – степень, до которой человек разделяет и глубоко усвоил нормы профессии.

- этические стандарты. Среди них отметим:

- понятие «границ» – одно из ключевых в любой профессии. Преподаватель должен четко осознавать границы своей компетентности и не выходить за них.

Согласимся с мнением А. Ж. Моносовой, которая считает, что если человек профессионал, он четко оценивает свои возможности и не возьмется за работу, которую не может сделать качественно. Несложно провести занятие так, чтобы после него «горели глаза», – этому способствует сама групповая ситуация, но само по себе это еще не признак профессионализма; важно, насколько «горящие глаза» помогли слушателям в дальнейшем достигнуть желаемого результата [1].

- конфиденциальность в работе. Вопрос степени открытости информации по различным аспектам – поведенческим проявлениям, точкам зрения и позициям участников, поднимаемым ими проблемам и т. д. – должен быть четко обозначен и однозначно решен. Обратная связь преподавателя заказчику осуществляется в рамках установленного сторонами контракта.

- стремление к совершенствованию основ своей профессии – степень осознания необходимости изучать процессы и продукты своего труда; эта установка может считаться развитой, если профессионал поддерживает исследования, ведущие к лучшему пониманию его предмета.

- мотивация к непрерывному обучению и развитию.

Обучая и развивая взрослых, преподаватель сам должен быть образцом, своеобразным эталоном в этом процессе. Он должен настроить свое профессиональное сознание на поиск и практическую реализацию различных идей, фактов, материалов, постоянно держа в голове вопрос: «Как я это могу использовать в своей педагогической практике?» Посещение занятий своих коллег, создание собственной копилки методических средств, рефлексия своего опыта – все это является важными составляющими профессионального роста преподавателя.

Развитые компетентности и сформированные установки выступают факторами высокого профессионализма преподавателя, работающего с взрослыми. Они обеспечивают ему, как достижение поставленных педагогических целей, так и авторитет в глазах такой непростой аудитории, которой являются его слушатели.

Список использованных источников

1. Бизнес-тренинг: идеи и методы / под ред. А. Ж. Моносовой. – СПб.: Изд-во «Речь», 2004. – 192 с.
2. Кокоренко, В. Л. Арт-технологии в подготовке специалистов помогающих профессий / В. Л. Кокоренко. – СПб.: Речь, 2005. – 101 с.
3. Кроль, Л. М. Тренинг тренеров: как закалялась сталь / Л. М. Кроль, Е. Л. Михайлова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2002. – 192 с.
4. Сарпан, Г. Н. Тренинг командообразования / Г. Н. Сарпан. – СПб.: Речь, 2005. – 187 с.
5. Knowles, M. How do You Get People to be Self-directed Learner? / M. Knowles // Training and Development Journal. – 1980. – May. – P. 96–99.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИРОВАННОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Б. В. Цитович

Белорусский государственный институт повышения квалификации и переподготовки кадров по стандартизации, метрологии и управлению качеством, Минск, Беларусь

Рассматриваются вопросы методического обеспечения процесса повышения квалификации и возможности его оптимизации для гарантированного достижения удовлетворительного результата. Поставлены задачи методического обеспечения повышения квалификации, которые необходимо решить для достижения гарантированного положительного результата, и намечены пути решения этих задач.

Aspects of methodical provision of quality improvement and capabilities for its optimization for guaranteed positive result are being considered. Methodical quality improvement tasks, which have to be reached in order to get a positive result are set, and ways to reach these tasks are outlined.