

ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

УДК 378.147.88

А. М. Яригін,
доктор педагогічних наук, професор
(Тольяттинський державний університет);
О. О. Коростельов,
кандидат педагогічних наук, доцент
(Тольяттинський державний університет);
Н. В. Деобальд,
викладач
(Самарський обласний інститут підвищення кваліфікації
й перепідготовки працівників освіти)

РОЗВИТОК КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У КОНТЕКСТІ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Сучасний рівень розвитку ключових компетенцій майбутніх фахівців багато в чому не відповідає вимогам теперішнього часу, ринковій економіці й запитам роботодавців, що обумовлено недосконалістю системи підвищення кваліфікації, діяльність якої й повинна бути спрямована на ліквідацію цих прогалів у слухачів під час професійної підготовки.

Сучасні принципи навчання визначають шляхи досягнення поставлених перед майбутнім фахівцем цілей, однак знання принципів не гарантує його майстерності, тому що ключ до майстерності – це мікроструктура методів, технологія занять.

Спеціалісту в повсякденній практиці потрібні не стільки методи, скільки прийоми, за допомогою яких ці методи будуть здійснюватися. У молодого фахівця на озброєнні два-три десятки прийомів. Будь-який початківець уміє провести індивідуальне опитування біля дошки, а от організувати роботу дітей у групах або переказ, що дзичить, – для багатьох уже проблема. Тим часом у досвідченого фахівця за роки праці відповідних прийомів накопичується до двохсот. Засвоюючи по 10-15 прийомів за рік, молодий педагог затратить не менш 10 років на те, щоб придбати 1 необхідний для уроку інструментарій. Реально ж на становлення спеціаліста витрачається в середньому ... 26 років [1: 9]. Таким чином, більша частина майбутніх фахівців іде на пенсію, так і не ставши досвідченими.

Це обумовлено тим, що більша ж частина студентів і слухачів залишають вищу школу й курси підвищення кваліфікації, так і не засвоївши повною мірою державних освітніх стандартів і не реалізувавши свій потенціал.

Причина подібного стану речей криється як у відсутності технологічності навчально-виховного процесу, так і позиції викладача, у недостатньому розумінні їм власних функцій у реалізації технологій. Допомогти майбутньому фахівцеві освоїти нові технології, усвідомити свою позицію й свою ключову роль у професійній діяльності – завдання системи підвищення кваліфікації (СПК).

Курс на гуманізацію, демократизацію освіти вимагає, насамперед, осмислення, розуміння, прийняття його кожним викладачем. Переконавання політичні й правові, моральні й релігійні, наукові, естетичні та інші надають певного відтінку переконанням професійним, серед яких головне – розуміння власних функцій, тобто педагогічна позиція. Педагогічна позиція (бачення власного місця) майбутнього фахівця визначає характер взаємодії в педагогічному процесі, технологію формування цілей, освоєння змісту, оволодіння методом.

Разом з тим, скільки б методисти не описали методів, скільки б чиновники не затвердили стандартів, скільки б учені не сформулювали цілей, все це нітрохи не відіб'ється на результаті (у значенні "збільшення" у власній свідомості учня), якщо не пройшло через свідомість викладача, не перетворилося на його переконання, його позицію.

На думку М. Т. Громковой [2: 360], у педагогічному процесі кожний є суб'єкт (носіє), частина навколишнього світу; він несе його у власній свідомості як погляд на світ, усвідомлюваний через власний життєвий досвід, постійно оформлюваний у результаті власної освіти. Педагогічна позиція фахівця проявляється як його свідомість (усвідомлення власного життєвого досвіду) через систему потреб, систему норм, систему здібностей, їх взаємозв'язки й регуляції.

Довгі роки освіта ототожнювалась з навчанням, при цьому виховання (керування потребами) і розвиток (виращування здібностей) були перетворені в сервісні процеси. Усунути подібний переки

може тільки високий професіоналізм викладача, його педагогічна й методологічна підготовка, яка дозволила б викладачу правильно самовизначитися, порівнювати кожну дію із критеріями педагогічного процесу, володіти професійними способами діяльності – педагогічними технологіями, прищеплюючи учнівській молоді повагу до технологій у професійній діяльності.

У тому випадку, якщо фахівець визнає функції освітнього початку в рамках своєї професійної діяльності, а педагогічний процес – спеціально організованим освітнім процесом, то його професійним обов'язком є забезпечення цілісності освіти як єдності процесів виховання, навчання й розвитку. Однак на практиці це не всім вдається, не всім трьом складовим надається однакове значення. Для забезпечення цілісності освіти (виховання, навчання, розвитку), усунення перекосів і з'являються новації, які, по суті, є всього лише прагненням до норми.

Тому однією з найважливіших умов успішного впровадження новацій у навчально-виховний процес є забезпечення його технологічності.

Самий безпосередній вплив на якість освіти має позиція викладача – розуміння ним власних функцій у реалізації технології: мети як прогнозування результату педагогічного процесу для кожного учня, змісту як перетворення зовнішнього (навколишнього світу) у внутрішній зміст учня, методів як способу спільної діяльності викладача й учнівської молоді.

Розуміння власних функцій викладачем обумовлено розумінням основних понять: суб'єкт освіти, педагогічний процес, результат освіти, які й становлять теоретичні основи педагогічних технологій.

Саме тому в основу системи підвищення кваліфікації майбутнього фахівця в нових соціально-економічних умовах повинно лягти не методичне, а технологічне навчання, тобто освоєння й впровадження ними у навчально-виховний процес нових технологій.

Підвищення кваліфікації варто розглядати як результат, як процес, або як цілісну освітню систему. Результат передбачає зміни професійних якостей майбутніх фахівців внаслідок їх навчання в установах підвищення кваліфікації. Це цілеспрямований процес навчання, що є частиною системи безперервної педагогічної освіти федерального, регіонального та муніципального рівнів.

Якість підвищення кваліфікації – це сукупність ієрархічно організованих соціально значимих властивостей (характеристик, параметрів), які обумовлюють її можливості з реалізації цілей професійного розвитку педагогів.

На думку деяких дослідників [3: 48], система підвищення кваліфікації майбутніх фахівців має кілька основних функцій:

- інформаційну (задоволення потреб фахівців в отриманні знань про досягнення в науці, про передовий вітчизняний і закордонний досвід);
- навчальну (організація та здійснення освітнього процесу в установах підвищення кваліфікації, надання консультативної допомоги фахівцям);
- дослідницьку (проведення наукових досліджень і експериментів у галузі педагогічної освіти після вчнз у навчальних закладах, моніторингу якості навчання, вивчення тенденцій зміни й розвитку системи освіти);
- експертну (наукова експертиза програм, проектів, рекомендацій, інших документів і матеріалів, оцінка необхідності, обґрунтованості й безпеки експериментальної роботи, яка проводиться освітніми установами).

Прогностична функція включає дії з передбачення результатів власної діяльності й напрямків розвитку системи освіти; розвиваюча функція пов'язана із забезпеченням професійного розвитку майбутніх фахівців. Крім названих, можна вказати ще низку функцій (корекційну, комунікативну та ін.), але всі попередні є визначальними й убирають у себе інші як складові частини.

За умови реалізації зазначених функцій у рамках системи підвищення кваліфікації кожному фахівцеві пропонуються нові знання з психології, методики, що допомагає ознайомитися з передовим педагогічним досвідом та інноваціями, зорієнтуватися в останніх наукових досягненнях, технологіях і визначити можливості їх застосування в процесі навчання.

На жаль, на даний момент система підвищення кваліфікації (СПК) не в змозі надати фахівцям перераховані вище освітні послуги в повному обсязі. Причина цьому – наявність у ній низки протиріч між [3: 49]:

- об'єктивно існуючою необхідністю в професійному розвитку педагогів і відсутністю задовільних методик і технологій його здійснення;
- змістом і методами підвищення кваліфікації.

Основною причиною зазначених протиріч є традиційна прихильність системи підвищення кваліфікації інструктивно-репродуктивним методам навчання, що безпосередньо відбивається на організації навчально-виховного процесу в загальноосвітніх установах.

Відсутність технологічності в роботі такого суспільного інституту як СПК призвела до невміння майбутніх фахівців орієнтуватися у виборі технологій, що забезпечують формування в учнів якостей і досягнення ними освітніх стандартів.

Причиною наступного протиріччя є невідповідність змісту підвищення кваліфікації професійним запитам і потребам майбутніх фахівців, коли при формуванні змісту на перше місце ставляться можливості організації, а не потреби фахівців, коли відсутні задовільні методики визначення професійних запитів майбутніх фахівців, які далеко не завжди збігаються з їхніми професійними потребами (перше – це професійна проблема, яку фахівець усвідомив і сформулював; друге – професійна проблема, що існує об'єктивно, але не обов'язково усвідомлюється ним).

Є протиріччя між необхідністю безперервної освіти педагогів після вчз і періодичним характером проходження ними курсів підвищення кваліфікації. Для переважної більшості майбутніх фахівців спілкування зі СПК обмежується дво-трижневими курсами, на яких вони навчаються один раз в 5 років.

Існує також протиріччя між необхідністю підвищення якості додаткової педагогічної освіти й нерозробленістю системи керування цим процесом.

Ціль установ підвищення кваліфікації – забезпечення професійного розвитку й формування ключових компетенцій майбутніх фахівців, тобто мається на увазі якісний аспект. Оцінюється ж їхня робота органами керування освітою за кількістю фахівців, які навчалися на курсах (кількісний аспект). Очевидно, що подібний підхід до оцінки діяльності СПК не забезпечує її вдосконалювання.

Для того щоб управляти якістю підвищення кваліфікації, потрібно, як мінімум, мати уявлення про її структуру. Остання може бути представлена у вигляді моделі, що відображає основні елементи системи підвищення кваліфікації. Оскільки в принципі неможливо відобразити в моделі всю змістовну частину системи, виникло питання про її педагогічну валідність. Існує мінімальний набір характеристик, інтегральна якість яких дає досить повне уявлення про якість системи в цілому.

Пропонована Л. В. Мозгарьовим модель має три рівні [3: 50]:

- верхній – якість усієї системи;
- середній – якість параметрів системи;
- нижній – якість показників, які характеризують кожен із цих параметрів.

Тоді сумарна якість показників дає якість параметра, а сумарна якість параметрів – якість всієї системи (рис. 1).

Якість умов, у яких функціонує система підвищення кваліфікації, впливає на п'ять інших параметрів, а ті, у свою чергу, визначають якість результатів підвищення кваліфікації. Якість результатів при оцінці якості підвищення кваліфікації в цілому є визначальним параметром. Кожний параметр характеризується різною кількістю показників.

Оцінка якості викладачів установ підвищення кваліфікації працівників освіти (методистів) передбачає використання особливих, характерних тільки для даної системи, критеріїв. Це обумовлено тим, що тут навчаються сформовані фахівці й у цьому процесі потрібно враховувати наступні особливості:

- здатність самостійно формувати інформаційний запит;
- можливість вибору моделі навчання;
- усвідомлене прийняття тієї або іншої позиції в навчальному процесі;
- здатність до емоційно-вольової, фізіологічної, мотиваційно-потребової саморегуляції в процесі освіти;
- можливість і прагнення привнести свій життєвий і професійний досвід у зміст навчання.

Крім перерахованих є ще одна досить важлива особливість, характерна для тих працівників освіти, які навчаються у СПК, – їхня професійна діяльність: потрапляючи на місце учня, майбутні фахівці не тільки вчаться, але й професійно оцінюють роботу тих, хто їх навчає.

Успішність професійного розвитку слухачів визначається якістю освіти. Вона включає діагностичний, інформаційний і навчальний аспекти, результати яких і визначають рівень роботи СПК. Якість діагностичних процесів визначається наявністю великого набору методик виявлення професійних утруднень майбутніх фахівців; вільним володінням відповідними методиками викладачами установ підвищення кваліфікації; наявністю інформаційного банку про професійні утруднення фахівців різних спеціальностей.

Система підвищення кваліфікації, будучи частиною системи неперервної освіти педагогів, може й повинна виступати в якості її організатора, забезпечувати всю наукову, методичну, психологічну й технологічну підтримку майбутнім фахівцям.

Важливий показник результативності підвищення кваліфікації – темпи професійного розвитку майбутніх фахівців. Чим швидше майбутній слухач стане високопрофесійним фахівцем, майстром своєї справи, тим вище якість результатів підвищення кваліфікації.

В умовах радикальних економічних змін потрібне глибоке переосмислення життєдіяльності суспільства в цілому й кожного громадянина окремо. Із усіх цивільних позицій, особистісних цінностей, головною варто вважати професійну, тому що саме вона визначає реальний внесок кожного члена суспільства в суспільне [2].

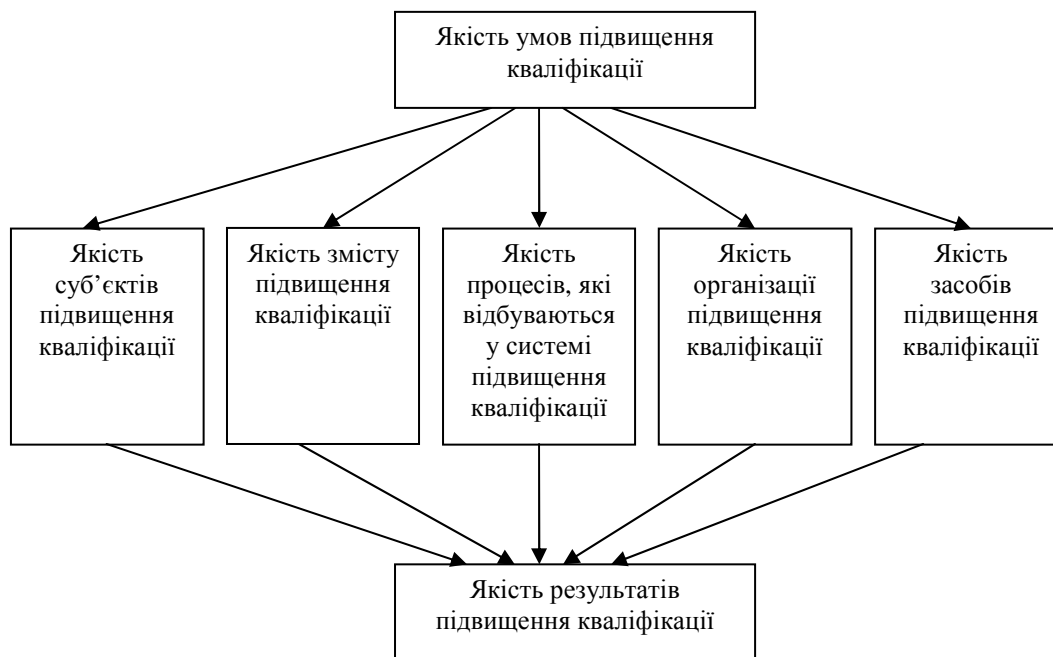


Рис. 1. Параметри якості підвищення кваліфікації

Нові умови висувають нові вимоги, які кожний інтерпретує по-своєму, з урахуванням власних переконань, цінностей, позицій, цілей, внутрішнього змісту, індивідуальних здібностей. Зіставлення внутрішнього із зовнішнім, їхнє співвіднесення й прагнення привести у відповідність називається самовизначенням. Самовизначатися можна по позиції, тобто за своїми функціями в даній ситуації, своєму професійному призначенню й розуміння цього може полегшити викладач системи підвищення кваліфікації.

Про який би процес ми не говорили, завжди постає питання про технологію, що визначає оптимальність виробництва, якість продукту, і якщо вона засвоєна фахівцями не на рівні "знаю про це", а на рівні "переконаний", "володію в дії", то забезпечена їхня висока кваліфікація й, відповідно, якісна продукція.

Саме тому в системі неперервної освіти все більшу значимість набуває підвищення кваліфікації майбутніх фахівців, покликане вносити корективи, найчастіше виправляти недоліки підготовки у ВНЗ, організувати й направляти безперервний процес самоосвіти.

Дослідження педагогічних проблем підвищення кваліфікації майбутніх фахівців дозволили розробити модульну систему формування педагогічної кваліфікації фахівців, апробувати її й оцінити як одну з найважливіших умов, що впливають на ефективність навчального процесу.

Професійна підготовка майбутніх фахівців в освіті дорослих містить основні ключові компоненти [2: 350]:

- функціональне самовизначення майбутніх фахівців у педагогічній діяльності;
- педагогічні знання про критерії педагогічної діяльності;
- педагогічні здібності;
- рефлексія педагогічних дій на кожному інтервалі навчального процесу.

Оволодіння цими компонентами педагогічної діяльності здійснюється викладачами найчастіше інтуїтивно, витрачається чимало енергії на вивчення педагогічного досвіду, спроби використовувати його методом проб і помилок без вивчення теорії. Відповідальне ставлення до педагогічної кваліфікації передбачає методологічну підготовку (знання філософії й логіки, соціології й психології), використання педагогічних знань (основних понять і категорій, положень і принципів педагогіки як науки); оволодіння педагогічними технологіями засвоєння змісту, впливу на слухачів через обраний метод (формулювання тези, постановка питання, введення теми); організацію комунікації, розвиток власних рефлексивних здібностей (постійний аналіз власного досвіду, зіставлення з науковими нормами, оцінка).

Професійна компетентність на даному етапі розглядається як психічний стан, що дозволяє діяти самостійно й відповідально, володіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції, що полягають у результатах праці людини.

На думку В. М. Монахова [4], компетентність становить собою сукупність *трьох аспектів*:

- *значеннєвого* (містить адекватність осмислення ситуацій розуміння ставлення, оцінки);

- *проблемно-практичного* (забезпечує адекватність розпізнавання ситуації з позицій цілей, завдань, норм);
- *комунікативного* (дозволяє організувати адекватне спілкування в ситуаціях, що відповідають певним культурним зразкам спілкування й взаємодії).

Професійна компетентність викладача проявляється у впевненості в собі, у реалізації себе в професійній діяльності. Отже, компетентність виступає як форма, ідеал професійної діяльності. "Компетентність" позначає сферу застосування знань, умінь і навичок людини. "Компетентна" у своїй справі людина (від лат. *competens* – відповідний, здатний) означає "обізнаний, визнаний знавець у якому-небудь питанні, авторитетний, повноправний, такий, що володіє колом повноважень, здатний". Компетентний фахівець – фахівець, який у ході професійного становлення при прагненні до ідеалу, представленому у формі компетентності, здобуває певну сукупність компетенцій (у тому числі дидактичну й особистісну).

Зміст педагогічної освіти як ціле, може бути розглянутий як єдність знань і вмінь, досвіду творчої діяльності й досвіду емоційно-ціннісного ставлення до педагогічної дійсності. У цьому значенні професійна компетентність – засвоєння знань (накопичення інформаційного фонду) – не самоціль, а необхідна умова для вироблення вмінь і навичок – головного критерію професійної готовності.

Педагогічні вміння – це сукупність педагогічних дій, які послідовно розгортаються в зовнішньому або внутрішньому плані, частина з яких може бути автоматизована (навички), спрямованих на вирішення завдань розвитку гармонічної особистості й заснованих на відповідних теоретичних знаннях.

Досвід показує, що система доцільно підібраних вправ з аналізу фактів і явищ, спрямованих на вироблення вмінь педагогічно мислити й діяти, неминуче призводить до формування головного, "універсального" уміння, що забезпечує успіх у професійній діяльності, уміння вирішувати управлінські й освітні завдання, які мають місце при реалізації всіх соціально й професійно обумовлених функцій.

Вивчення утруднень фахівців із впровадження нових технологій із трьох сторін: практичної, дослідницької й проектувальної, показало, що основна причина утруднень – невідповідність між вимогами професійно-педагогічної діяльності й рівнем підготовленості до неї, тобто несформованість ключових компетенцій.

У період переходу від індустріального до постіндустріального суспільства, висувуються нові вимоги до професійної підготовки майбутніх фахівців, які визначаються необхідністю забезпечення якості освіти на основі використання в навчально-виховному процесі сучасних педагогічних технологій, засобів і методів.

Проведений аналіз психолого-педагогічної літератури показує, що найважливішими напрямками вдосконалення підготовки майбутніх фахівців є перехід від принципів і методів до використання закономірностей і технологій у професійній діяльності й відповідно, розвиток ключових компетенцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Зайцев В. Н. Практическая дидактика. Учебное пособие. Для педагогических специальностей университетов и институтов повышения квалификации работников образования. – М.: Народное образование, 1999. – 212 с.
2. Громкова М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности. – М.: Юнити – Дана, 2003. – 415 с.
3. Мозгарев Л. В. Структура качества повышения квалификации работников образования // Педагогика. – 2004. – № 10. – С. 12-18.
4. Монахов В. М., Арнаутов В. В., Нижников А. И. и др. Технология проектирования траектории профессионального становления будущего учителя. – М.: "Перемена", 1998. – 346 с.

Матеріал надійшов до редакції 16.06. 2009 р.

Деобальд Н. В., Коростелев А. А., Ярыгин А. Н. Развитие ключевых компетенций будущих специалистов в контексте системы повышения квалификации.

Современный уровень развития ключевых компетенций будущих специалистов во многом не соответствует требованиям настоящего времени, рыночной экономике и запросам работодателей, что обусловлено несовершенством системы повышения квалификации, деятельность которой и должна быть направлена на ликвидацию этих пробелов у слушателей в профессиональной подготовке.

Deobald N. V., Korostelev A. A., Yarygin A. N. The Development of Key Competencies for Future Professionals in the Context of Training.

The modern level of development of key competencies for future professionals in many ways is not in accordance with the present time, the market economy and the demands of employers, largely due to a deficiency in continuing education, which should be directed at eliminating the gaps in students in professional training.