

ФАСИЛИТИРУЮЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

В аналитическом докладе группы экспертов Всемирного банка «Модернизация российского образования: достижения и уроки» отмечается «...консерватизм системы повышения квалификации кадров образования к продуктивным изменениям», «...недостаточная обеспеченность процесса обучения технологиями, ориентированными на долгосрочные эффекты». В педагогике чётко просматривается парадоксальная ситуация: разработав рекомендации для эффективного преподавания разных наук, она не сформировала для себя научно аргументированных рекомендаций. Это касается и системы повышения квалификации, которая в настоящее время не является автономной областью науки педагогики. Классическая система повышения квалификации педагогов представляется как репродуктивная, знаниевая и тому подобные модели, каковые соответственно образуют «справляющегося», «запоминающего», «повторяющего», «использующего», «со всем согласного» слушателя.

В организации и содержании курсов повышения квалификации превалирует предметный блок, господствуют вербальные формы и методы обучения инструктивно - рекомендательного характера. Исследователи данной проблемы отмечают, что образовательная деятельность слушателя, зачастую, реализуется силой внешнего влияния на личность: инструктивно-директивный стиль обучения, дидактизм, неоправданно жёсткий контроль посещения, аттестация, контрольные работы, зачеты, экзамены и прочее в ходе и по окончании курсов. Непрерывный поиск эффективных форм и способов обучения в системе повышения квалификации свидетельствует о неудовлетворенности такой образовательной практикой. В рамках лично ориентированной образовательной парадигмы, в ситуации информационно

насыщенного пространства и современных образовательных технологий специалисты системы повышения квалификации столкнулись с обстоятельствами, где целью становится фасилитация трансформации и развития педагога (to facilitate - облегчать, содействовать, способствовать, обеспечивать оптимальные условия). Преподаватель курсов повышения квалификации, следующий принципу фасилитации, является связующим звеном между педагогической наукой и практикой образования, образовательной программой и слушателем. Э.Н.Гусинский, Э.Г.Зеер, фасилитацию утверждают «эффективным принципом управления обучением».

[1;2]

Включение принципа фасилитации обусловливается утверждением в системе повышения квалификации личностно ориентированного подхода, условиями образовательной среды, свободой выбора педагогом форм, методов и средств повышения квалификации, переходом слушателя с оценки курсов на самооценку и др.

Рассмотрение теоретических исследований и образовательной практики обнаруживает, что одним из действенных способов повышения квалификации становится обучение с опорой на личностные и профессиональные потенции слушателей. Собственно, педагог в концепции фасилитации позиционируется как деятельный субъект личного «само строительства». Методологической основой концепции фасилитации выдвигается системный подход, теоретической стратегией - деятельностный, ценностно-акмеологический и синергетический подходы, а практико-ориентированной тактикой - андрагогическая учебная модель. Родоначальником современной андрагогики безусловно является Малкольм С.Ноулз. В своей книге «*The Modern Practice of Adult Education. Andragogy versus pedagogy*» (Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики») М.С.Ноулз представляет нетрадиционные программы и технологии обучения взрослых: анализ и оценка потребностей и интересов, формулировка целей и задач, разработка и эксплуатация программ, оценка обучения, проектирование и

управление учебной деятельностью. М.С.Ноулз вывел и теоретически обосновал основные положения андрагогики:

1. обучающемуся (а не обучаемому) принадлежит главная роль в процессе обучения;

2. взрослый, как сформировавшаяся личность, определяет конкретные цели своего образования, стремится к максимальной самостоятельности, самореализации, самоуправлению;

3. профессиональный и жизненный опыт, знания, умения, навыки взрослого человека обязательно должны быть использованы в процессе курсов повышения квалификации;

4. взрослый стремится как можно быстрее применить усвоенные знания и умения;

5. процесс обучения в существенной степени обуславливается временными, пространственными, бытовыми, профессиональными, социальными факторами, которые ограничивают, или содействуют ему.

Декомпозиция образовательного процесса и управленческих механизмов андрагогической системы позволила установить, что в основу деятельности обучающихся укладывается социально и личностно значимая познавательная потребность. Системообразующим фактором является цель обучающихся, стимулированная осознанием образовательных мотивов, способов получения и обработки информации, отчетливо выраженного педагогического кредо.

Психологические барьеры и стереотипы на этапе профессионального развития оказывают важнейшее влияние на мотивационную готовность педагога к повышению квалификации. Они выступают причиной кризиса компетентности педагога, психологического дискомфорта, тревожности перед необходимостью решать задачи образования, образуют трудности в управлении повышением квалификации, становятся причиной разнородных, противоречивых толкований в оценке результативности повышения квалификации. Когнитивный диссонанс (Л.Фестингер) начинается на основе предшествующего опыта: слушатель заранее убежден, что ему ничего нового

не сообщат, вследствие этого интерес не возникает, новая информация не воспринимается. Психологические барьеры имеют личностно и социально обусловленный характер. Выявлено, что в общей структуре мотивов профессионального роста педагог преодолевает «борьбу» мотивов:

1-ый уровень - мотивы в повышении квалификации, сформированные в результате самооценки;

2-ой уровень - мотивы определены конкретной потребностью: «Хочу конкретно познакомиться с....»;

3-ий уровень - мотивы профессиональной деятельности: «Желаю применить в работе»;

4-ый уровень - мотивы педагогического творчества: «Могу поделиться опытом»;

5-ый уровень - мотивы «высшего пилотажа» (самообобщение опыта, подготовка авторских программ, технологий, книг к публикациям, лицензированию и т.п.).

Наше исследование в ходе курсов повышения квалификации воспитателей ДООУ показало, что более 60% педагогов мотивируют участие в повышении квалификации стремлением к получению эмоционального заряда, более 20% - совершенствованием профессионального уровня, примерно 10% - желанием сменить привычную среду. Лишь 5-6% педагогов желают делиться опытом, а 2-3% выражают готовность публиковать опыт. Наш опыт показывает, что личностно обусловленные мотивы управляемы. Практически все слушатели курсов выражают мотивационную готовность работать в логике принципа фасилитации с использованием интерактивных организационных форм и методов обучения.

Следующей важнейшей теоретической предпосылкой обязательного применения фасилитирующего управления повышением квалификации является человекоцентрированный подход, преобразовавшийся в 60-70 гг. XX века в человекоцентрированное обучение (К. Роджерс). Границей между традиционной моделью обучения в системе повышения квалификации и

подходом К. Роджерса является отношение к типам учения: бессмысленное и осмысленное. Учение первого типа - принудительное, безличностное, оцениваемое извне, направленное на усвоение знаний (знаниевый подход). Учение второго типа, напротив, свободное и самостоятельно инициируемое, лично вовлеченное, оцениваемое самим обучающимся, ориентированное на усвоение смыслов как элементов личностного опыта. Второй тип учения соответствует дидактике андрагогики - стимулировать и инициировать осмысленное учение. Следовательно, в процессе повышения квалификации необходимо акцент с преподавания перенести на фасилитацию учения.

Таким образом, фасилитация - это приведение в действие разнообразных ситуаций взаимодействия людей, которые осуществляются через четыре способа взаимовлияния: убеждение, подражание, внушение и заражение. Можно выделить характерные признаки понятия «фасилитация»: истинность, открытость, принятие, доверие, эмпатическое понимание и др. В традиционной системе повышения квалификации такие атрибуты личности и ее психики как сознательность, активность, субъективность, отношение, целенаправленность, мотивированность являются не востребуемыми.

Традиционная методика преподавания в системе повышения квалификации авторитарна, основана на убеждении, разъяснении, принуждении, требованиях, т.е. воздействии на личность внешней силой педагогического влияния, увеличивающей когнитивный диссонанс. Принцип фасилитации определяет другое требование: активно включать слушателя в деятельность, создавая предпосылки самоорганизации и саморазвития личности. Стратегия фасилитации определяет направленность согласованных действий субъектов образовательного процесса. Главное в реализации принципа - фасилитация саморазвития личности слушателя. Целевая ориентация принципа - опора на потенциальные возможности педагога в самоактуализации.

Фасилитация преодолевает основное противоречие традиционного образовательного процесса - лекционно-монологической работы

преподавателя, а не диалога со слушателем. В традиционной системе повышения квалификации преобладают вербальные методы обучения. Даже то, что в учебном плане называется семинаром, нередко проводится в форме лекции репродуктивного характера. В образовательной программе курсов повышения квалификации, разработанной в логике принципа фасилитации, среди организационных форм, активизирующих познавательную деятельность слушателя, основательно зарекомендовали себя создание исследовательских проектов, тренинги, дискуссии, практикумы, обсуждение и экспертиза авторских образовательных программ, научно-методические клубы, деловые (управленческие, психологические), «ролевые игры», моделирование и защита воспитательных систем, панорама методических и педагогических идей, мозговая атака, разбор проблемных ситуаций, педагогические ярмарки, аукционы и др. Решая ситуации диалектических противоречий слушатели сами «открывают» знания, производя исследовательские действия. Важнейшую роль в развитии познавательных действий, мотивов учения играет тип учебных взаимодействий, при котором активизируется собственная продуктивная творческая деятельность слушателя, помогающая преодолеть логику освоения Авторитарный стиль управления повышением квалификации уступает место фасилитирующему управлению. Алгоритм фасилитирующего управления можно представить в виде «атрибутивного кольца»:

- фасилитация мотивообразующей деятельности обеспечивает включение слушателя в образовательный процесс;

- фасилитация формирования цели направляется на непрерывное развитие и саморазвитие педагога;

- фасилитация поиска познания осуществляется интерактивными методами обучения;

- фасилитация поиска метода деятельности даёт широкое право выбора организационных форм и методов обучения;

- фасилитация поиска средств познания реализуется, с одной стороны, опираясь на имеющиеся у слушателя средства и способности, а с

другой, создавая условия для ситуации озарения, формирования самообучающейся модели образования;

- фасилитация реализации процесса зависит от того, насколько удалось или не удалось реализовать возможность организационных форм и методов обучения;

- фасилитация рефлексии (анализ и оценка результата) предполагает сохранение и помощь наиболее значимых инициатив, приращение опыта фасилитирующей деятельности, перенос акцента с оценки курсов повышения квалификации на самооценку. Рефлексия умножает креативность личности обучающегося, означает его переход на позиции фасилитации, стимулирует осмысление оснований собственной деятельности.

Важнейший источник развития образовательной деятельности - группа слушателей. В процессе индивидуальной и групповой мыследеятельности завязываются «креативные вспышки», «ситуации озарения» и т.д.

Развитие повышения квалификации проблематично прогнозировать и полностью алгоритмизировать. Модель фасилитирующего управления базируется на осознании того, что сложноорганизованным системам невозможно навязывать пути развития: в них существует множество альтернативных путей развития. Синергетический подход рассматривает фасилитирующее управление как стимулирование развития образовательного пространства и переход его к новому качественному состоянию, инициирование процессов самоорганизации, самоактуализации личности педагога.

В фасилитирующем управлении предполагается переосмысление (рефлексия) управленческой деятельности руководителя. Преподаватели курсов повышения квалификации, поддерживающие фасилитирующие отношения, не выполняют ни одной из функций традиционного учителя. Они - фасилитаторы, предоставляющие слушателям возможность реализовать право на свободу выбора организационных форм и методов повышения квалификации.

Таким образом, назначение системы повышения квалификации заключается не в нивелировании и в подгонке педагога к среднестатистическому показателю, а в предельном выявлении его субъектного опыта и применении его как потенциал саморазвития. Значима для преподавателя и ориентация на зону ближайшего развития слушателя и отслеживание вектора его индивидуального развития на начало и конец курсов:

1) Умею ли я вычлнить, понять и объяснить причину того или иного явления и провести качественный анализ ситуации?

2) Умею ли я принимать нестандартные решения ситуаций?

3) Овладел ли я технологиями личностно ориентированного подхода в образовании (методикой коллективной творческой деятельности, технологиями формирования и развития коллектива и пр.)?

5) Удовлетворен ли я собственной педагогической деятельностью?

б) Моя «зона ближайшего развития». Какие идеи курсов требуют самостоятельной проработки? И т.п.

Список литературы:

1. Гусинский Э.Н. Образование личности. Пособие для преподавателей / Э.Н. Гусинский. М.: Интерпракс, 1994. - 136 с.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Учеб. пособие. / Э.Ф. Зеер. Екатеринбург: Урал. гос. проф. -пед. ун-т. - 1997. - 244 с.