



От редколлегии. Новая рубрика посвящена научной и проектной деятельности кафедр Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина. Открывают рубрику кафедры педагогики и истории славянских народов. В ней представлены отдельные проектные и научные изыскания профессорско-преподавательского состава указанных кафедр, а также диалог с учёным – Александром Николаевичем Вабищевичем, доктором исторических наук, лауреатом конкурса ВАК Республики Беларусь на лучшую докторскую диссертацию 2011 г. в номинации «Гуманитарные науки», заведующим кафедрой истории славянских народов.

УДК 355.235.12 : 005.336.2

А.Н. Сендер, Т.А. Ковальчук, И.Г. Матыцина, С.Н. Северин

НОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ УНИВЕРСИТЕТА В КОНТЕКСТЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье освещены основные результаты реализации финансируемого научно-исследовательского проекта, выполняемого для нужд университета в 2013–2014 гг. Представлены разработанные модели развития профессиональной компетентности педагогов университета в условиях корпоративного образования, их концептуальные основания, возможные и конкретные способы реализации.

Главный ресурс сегодня успешного учреждения – человеческий, т.е. персонал, управление персоналом. Прерогатива сегодня любой организации – непрерывное образование сотрудников, создание образовательного пространства обучающей организации. Развитие персонала рассматривается как фактор успеха организации, обеспечения ее конкурентоспособности на рынке услуг.

В течение двух лет на кафедре педагогики под руководством ректора университета, доктора педагогических наук, профессора А.Н. Сендер выполнялся научно-исследовательский проект для нужд университета «Новационные модели развития профессиональной компетентности педагогов университета в контексте корпоративного образования» (разработчики проекта: Т.А. Ковальчук, И.Г. Матыцина, С.Н. Северин). Основные результаты выполнения проекта заключаются в том, что:

- 1) определены концептуальные основания проектирования модели развития профессиональной компетентности педагогов университета в контексте корпоративного образования;
- 2) разработаны и реализованы модели развития профессиональной компетентности педагогов университета в контексте корпоративного образования: информационно-консультативная, информационно-технологическая, нормативно-технологическая.

Модели корпоративного образования в условиях университета можно представить в виде схемы, которая состоит из нескольких компонентов и блоков (рисунок 1).

Первый компонент представлен целями и концептуальными основаниями. В основу разработки моделей развития профессиональной компетентности педагогов взяты теоретические положения образования взрослых (требования к организации образования взрослых, основные положения андрогогической модели образования), теория и принципы корпоративного образования. Рассмотрим основные концептуальные положения разработанных моделей развития профессиональной компетентности.

Образование взрослых выполняет целый комплекс функций, среди которых особого внимания заслуживают такие функции, как адаптивная, развивающая – как двигатель развития, социально-экономическая. Однако основная функция, как справедливо подчеркивает Джулиус Ньерере, состоит в том, чтобы вызвать желание изменений, так и понимание того, что эти изменения возможны [1].



Основная цель: создание условий для развития профессиональной компетентности ППС в условиях корпоративного образования (обучения самого себя и своих коллег).		
Концептуальные основания		
Подходы		Теории и принципы
Компетентностный, аксиологический, акмеологический, андрогогический, интегративный.		Корпоративного образования; Образования взрослых.
Диагностический компонент: диагностика профессионального уровня ППС (экспертная оценка, самооценка); диагностика образовательных потребностей и мотивации ППС университета (опрос, в т.ч. анкетирование).		
Модели развития профессиональной компетентности		
Информационно-консультативная модель		
Целевые установки	Содержательный компонент	Технологический компонент
Научно-методическое сопровождение ППС: ин-формирование ППС о новых достижениях теории и практики образования; оказание консультационной помощи в разрешении лично-профессио-нальных проблем.	1) современные тенденции развития теории и практики образования; 2) проектирование и реализация образовательного процесса; 3) создание и экспертиза програмно-планирующей документации, учебно-методической продукции; 4) применение современных образовательных технологий; 5) проектирование научного исследования и т.д.	1) индивидуальные и групповые консультации; 2) научно-практические и научно-методические семинары; 3) методические материалы на сайте университета, методические издания; 4) вебинары и др.
Информационно-технологическая модель		
Целевые установки	Содержательный компонент	Технологический компонент
1) информирование ППС в аспекте целевой направленности КПК; 2) создание условий для освоения нового опыта, совершенствование имеющегося; 3) актуализация потребности в самообразовании.	1) проектирование и реализация современного образовательного процесса; 2) применение продуктивных образовательных технологий; 3) технология проектирования научного исследования и т.д.	Курсы повышения квалификации: 1) лекции, практические занятия; 2) ОДИ; 3) педагогические мастерские.
Нормативно-технологическая модель		
Целевые установки	Технологический компонент	
Для обучающихся: демонстрация образцов оптимального решения образовательных задач, осознание и самооценка своего уровня профессиональной компетентности, развитие профессионального самосознания. Для обучающихся: освоение новых моделей профессиональной деятельности; формирование новых профессиональных потребностей, осознание новых перспектив и способов их достижения.	Мастер-классы, тренинги, ОДИ. Школа успешного педагогического опыта. Профессиональные конкурсы, формы социального партнерства с УО.	
Результативный компонент: развитие продуктивного специалиста, повышение качества образования, уровня корпоративной культуры в университете		

Рисунок 1 – Схема моделей развития профессиональной компетентности преподавателей университета в контексте корпоративного образования



Ключевая цель деятельности педагогов в обучении взрослых – обеспечить опыт участия и развитие. Данную цель можно конкретизировать следующим образом: получение новых знаний; овладение информацией на новом уровне; приобретение умений в использовании новой информации, т.е. получении нового опыта; формирование убеждений; формирование новых качеств; удовлетворение познавательных интересов; расширение профессиональных возможностей. Разработка моделей развития профессиональной компетентности педагогов и технологий их реализации требует учета особенностей обучения взрослых: взрослый обучающийся осознает себя самостоятельной, самоуправляемой личностью; он накапливает все больший запас профессионального и социального опыта, который становится важным источником обучения его самого и его коллег; у взрослого обучаемого есть стремление при помощи образования решать свои профессиональные проблемы и достигать конкретных целей; для некоторых взрослых характерно снижение обучаемости [2]. Можно добавить еще, что в обучении взрослых мы имеем дело со сложившимися людьми, которых ранее уже чему-то научили и у которых сформировались определенные привычки в жизни и работе. При обучении взрослого человека можно столкнуться с противодействием большого количества прежних стереотипов мышления и поведения.

Основой разработки модели развития профессиональной компетентности является андрагогическая модель образования. Главное в данной модели – именно деятельность обучающегося и обучающего. Обучающиеся испытывают глубокую потребность в самостоятельности, в самоуправлении, поэтому они определяют все параметры процесса: цели, содержание, формы и методы, средства и источники обучения (свобода выбора, диагностика предпочтений, потребностей на входе). Среди других положений андрагогической модели М.Ш. Ноулза необходимо назвать следующие [2]. *Неформальный, основанный на взаимном уважении и совместной работе педагогический процесс.* Очень важно достичь того, чтобы атмосфера обучения была дружеской, неформальной, основанной на взаимном уважении, совместной работе, при поддержке и ответственности всех участников обучающей деятельности. Определяющим при этом являются взаимоотношения между обучающим и обучающимися.

Значительный опыт должен быть использован в качестве источника обучения как самого обучающегося, так и других людей. Функцией обучающего в этом случае является оказание помощи обучающемуся в выявлении его наличного опыта, конкретных профессиональных проблем (рефлексия), помощь в выявлении своих потребностей в образовании, развитии профессиональной компетентности. Соответственно, основными при этом становятся те методы и формы, которые используют опыт обучающихся: дискуссии, решение конкретных задач, различные виды игровой деятельности (прежде всего ОДИ), педагогические мастерские, методы и приемы личностной и интеллектуальной рефлексии. Таким образом, андрагогическая модель обучения предусматривает и обеспечивает активную деятельность обучающегося, его высокую мотивацию и, следовательно, высокую эффективность процесса обучения.

Важными принципами или требованиями к обучению взрослых являются: приоритет самостоятельного обучения; принцип опоры на опыт обучающегося; принцип контекстно-компетентного подхода в обучении; принцип развития образовательных потребностей (выявление области своего незнания – стимулирование новых образовательных потребностей); контекстность обучения (термин А.А. Вербицкого). В соответствии с этим принципом обучение, с одной стороны, преследует конкретные, жизненно важные для обучающегося цели, ориентировано на выполнение им социальных ролей



или совершенствование личности, а с другой стороны, строится с учетом профессиональной, социальной деятельности обучающегося и его пространственных, временных, профессиональных, бытовых факторов (условий); принцип элективности обучения. Он означает предоставление обучающемуся определенной свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения [2].

Особого внимания требует раскрытие концептуальных оснований развития профессиональной компетентности в контексте корпоративного образования. Основными принципами корпоративного образования разработчики корпоративной педагогики считают следующие: ориентация на личностные и организационные ценности; интеграция личностных и корпоративных знаний в процессе образования; учет профессионально-личностного потенциала взрослого обучающегося и др. Необходимо заметить, что данные принципы разработаны авторами применительно к обучению сотрудников предприятий малого бизнеса в условиях реализации информационно-консультативной модели корпоративного образования. Однако мы считаем, что при условии определенной конкретизации, дополнения, уточнения они могут являться регулятивами в построении и реализации разработанных нами моделей корпоративного образования профессорско-преподавательского состава (ППС) в университете. Раскроем сущность основных принципов и специфику их реализации.

Принцип *ориентации на личностные и организационные ценности* предполагает соотнесение преподавателями своего уровня развития профессиональной компетентности с реализацией стратегических задач университета, его политикой. Совокупность личностных и организационных ценностей является фактором мотивации сотрудников к образовательной деятельности в системе непрерывного профессионального образования. Модель корпоративного образования должна строиться таким образом, чтобы удовлетворять потребности и ожидания как отдельного преподавателя, стремящегося повысить свою профессиональную компетентность, так и университета, добивающегося повышения своей конкурентоспособности на рынке образовательных услуг и инновационного развития за счет создания образовательного пространства обучающейся организации.

Вышеназванный принцип логически связан с *принципом интеграции личностных и корпоративных знаний*, имеющий принципиальное значение прежде всего для информационно-консультативной модели корпоративного образования [3]. Суть принципа заключается в формализации личностных профессиональных знаний преподавателей для их распространения среди ППС с целью трансформации личностного знания в знание корпоративное. Отметим, если такая формализация личностного знания представлена учебно-методической продукцией, то последнее может стать коммерческим интеллектуальным продуктом, повышающим конкурентоспособность организации на рынке услуг. Трансформация личностного знания в корпоративное в условиях реализации информационно-консультативной и информационно-технологической моделей осуществляется в соответствии с формулой: личностные знания – формализация – новые знания – их тиражирование в образовательной среде университета – корпоративные знания – достижение ППС и университетом своих целевых установок в процессе корпоративного образования [3]. Аналогично можно представить формулу трансформации личностного опыта в корпоративный опыт. Реализация данной формулы позволяет оптимизировать управление интеллектуальным капиталом университета, под которым понимается сумма знаний, опыта всего ППС, и при помощи которых гармонизируется достижение личностных и организационных целей. Принцип указывает на то, что при реализации моделей корпоративного образования знания ППС должны приводиться в си-



стему, должен обобщаться успешный педагогический опыт и становиться доступным для других преподавателей. В результате достигается синергетический эффект и обеспечивается формирование корпоративного знания, которыми можно управлять, хранить, организовывать к ним доступ, использовать как своеобразный актив. Отметим, что чем больше преподавателей университета включаются в состав обучающихся, тем больше синергетический эффект, тем устойчивей интеллектуальный потенциал организации.

Основополагающим принципом, по мнению разработчиков теории и принципов корпоративного образования, является *самоменеджмент профессиональных знаний*, что предполагает сознательную организацию преподавателями собственной образовательной (и самообразовательной) деятельности с помощью различных педагогических, в т.ч. и информационных технологий. Самоменеджмент включает такие элементы, как самонаблюдение, самоанализ, самоорганизация, самоконтроль, самооценка и др. В условиях корпоративного образования самоменеджмент профессиональных знаний представляет собой управление процессом самообразования, который преподаватели университета осуществляют без отрыва от производства, прибегая в случае необходимости к помощи преподавателей-консультантов, экспертов, профессиональных наставников. Данный принцип предполагает самостоятельную образовательную деятельность ППС, индивидуальный образовательный маршрут, направленного на разрешение личностно-профессиональных проблем, развитие познавательных потребностей, освоение продуктивного профессионального опыта, адаптацию к новым условиям. Если обстоятельства потребуют от преподавателей новых компетенций, то процесс их освоения, как отмечают разработчики корпоративной педагогики, будет более быстрым и продуктивным у тех из них, кто владеет методами самоменеджмента профессиональных знаний [3].

Самоменеджмент профессиональных знаний обеспечивает интеграцию процесса собственного обучения в профессиональную деятельность, что является весьма важным обстоятельством в условиях отсутствия возможности для отвлечения ППС от основной профессиональной деятельности. Данный принцип предполагает:

- 1) соединение корпоративного образования с профессиональной деятельностью в университете;
- 2) использование реальных (в контексте основных видов профессиональной деятельности) проблем, задач в качестве исходного материала для конструирования проблемных учебных ситуаций, составляющих основное содержание образования в рамках заявленных моделей корпоративного образования;
- 3) внедрение результатов образования непосредственно в процесс профессиональной деятельности в виде педагогических средств, обеспечивающих улучшение ее результатов, в т.ч. и новаций;
- 4) систематическое сопровождение профессиональной деятельности ППС университета, обеспечивающее непрерывный характер его образования и как следствие этого продуктивное решение личностных и организационных задач.

Диагностический компонент, как видно из схемы на рисунке 1, включает методы, исследовательские процедуры, выявляющие образовательный и профессиональный уровень ППС и прежде всего потребности целевых групп, мотивацию. В качестве диагностических инструментов используется аттестация работников, экспертная оценка результатов и продуктов их деятельности, самооценка, рефлексия, наблюдение, опрос. Далее в схеме представлены три основные модели корпоративного образования, специфика их целевых установок, содержательного и технологического компонентов. Целевые установки в последней модели представлены для двух целевых групп: для обучаю-



щих и обучающихся, – что особенно важно именно для этой модели. В связи с тем, что содержательный компонент информационно-технологической и нормативно-технологической моделей сходные, то в представлении последней модели он отсутствует. Обратим внимание, что в условиях университета особое значение имеет такой содержательный элемент, как технология проектирования научного исследования, его научного аппарата.

В основу конструирования и реализации технологического компонента положена идея непрерывного научно-методического сопровождения. Научно-методическое сопровождение трактуется как реализуемая в многообразных формах, технологиях система взаимосвязанных действий, процедур, методов, мероприятий, обеспечивающая оказание квалифицированной помощи преподавателям на протяжении всей их карьеры. Одной из целей научно-методического сопровождения является развитие продуктивного специалиста, под которым понимается профессионал, способный постоянно обновлять свой поведенческий репертуар, видеть перспективы, проектировать различные стратегии и стили профессионального поведения, адекватные контексту ситуации, актуальным задачам. Основными формами реализации информационно-консультативной модели, исходя из ее целевых установок, являются индивидуальные консультации, научно-методические семинары, круглые столы, разработка и обеспечение необходимыми методическими материалами ППС университета (размещение их на сайте университета, создание печатной продукции), проведение вебинаров как форм ИТ-консультаций.

В рамках реализации проекта проведена серия научно-методических и методологических семинаров (информационно-консультативная модель): научно-методические семинары «Технология проектирования программного продукта», «Системное проектирование учебных программ как условие обеспечения их качества», «Формирование корпоративной культуры в университете»; методологические семинары «Технология подготовки дипломных и магистерских работ», «Методологический анализ конкурсных дипломных работ и магистерских диссертаций по гуманитарным специальностям», «Методологический анализ конкурсных дипломных работ и магистерских диссертаций по естественнонаучным специальностям», «Культура педагогического проектирования преподавателя высшей школы» (материалы семинаров размещаются на сайте университета и доступны для любого желающего, что является одной из дистанционных форм реализации информационно-консультативной модели корпоративного образования). Кроме названных методических материалов на сайте университета, веб-странице Научно-методического совета, размещены методические материалы по разработке тестовых заданий. Разработчиками проекта создан также макетный образец пособия «Интерактивные методы и формы обучения и воспитания», который готовится к печати.

Реализация информационно-технологической модели предполагает организацию и проведение целевых курсов повышения квалификации без отрыва от производства, при этом в качестве лекторов выступают наиболее квалифицированные преподаватели университета. В соответствии с планом реализации проекта модели разработчиками проведены занятия на двух курсах повышения квалификации для преподавателей университета, содержательное поле которых составляли вопросы использования современных образовательных технологий как средства обеспечения качества педагогического процесса. В основе содержания занятий – личный опыт преподавателей в области реализации технологий управления качеством образовательных процессов (системное проектирование образовательного процесса как технология управления качеством), использования современных образовательных технологий (модульно-рейтинговой, техно-



логия обучения в сотрудничестве, интерактивного обучения, интегральной профессионально-ориентированной, игровых технологий, технологии визуализации, прежде всего дидактических многомерных инструментов и др.). Все занятия проходили с использованием интерактивных методов и форм обучения, информационных технологий, педагогических мастерских, что также соответствовало принципам и теоретическим положениям андрогогической модели образования, принципам корпоративного образования.

Мастер-классы, организационно-деятельностные игры, профессиональные курсы («Мастер лекционных занятий», «Мастер практических занятий», «Профессиональный дебют»), различные формы социального партнерства с УО города, другими организациями (научно-методическое сопровождение проектов, самообразовательной, исследовательской деятельности их сотрудников, подготовки различного рода научных, методических, воспитательных мероприятий и т.п.) являются формами реализации нормативно-технологической модели корпоративного образования. В основу реализации данной модели положена идея, заключающаяся в актуализации у преподавателей потребности в развитии практического опыта, освоении новых образцов деятельности, проектировании и достижении новых перспектив.

Ведущими моделями корпоративного образования, как показывает анализ опыта, является информационно-консультативная и нормативно-технологическая, которые можно считать *новационными* за счет *интеграции* [3–5]:

- информирования (приращение знаний, их актуализация, обновление);
- консультирования (разрешение профессионально-личностных проблем персонала и организации);
- использования форм и методов, которые опираются на опыт обучающихся и обучающихся, а также современных информационных технологий;
- научно-методологической составляющей;
- осуществления образования, как в интересах организации, так и ее отдельных сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веремейчик, Г.В. Образование взрослых: опыт Германии для Беларуси / Г.В. Веремейчик, Т.Г. Пошевалова. – Минск : Центр социальных инноваций, 2004. – 152 с.
2. Ноулз, М.Ш. Современная практика образования взрослых. Андрогогика против педагогики / М.Ш. Ноулз. – М. : Изд-во МГУ, 1980. – 203 с.
3. Певзнер, М.Н. Корпоративная педагогика : учеб. пособие / М.Н. Певзнер, О. Грауманн, П.А. Петряков. – Великий Новгород : НовГУ имени Я. Мудрого, 2010. – 464 с.
4. Образовательный менеджмент : учеб. пособие для магистратуры по направлению «Педагогика» / Иванов Е.В. [и др.] / сост. и общ. ред. Е.В. Иванова, М.Н. Певзнера. – Великий Новгород : НовГУ имени Я. Мудрого, 2010. – 412 с.
5. Певзнер, М.Н. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия / М.Н. Певзнер [и др.] ; под. ред. М.Н. Певзнера – Великий Новгород : Изд-во НовГУ имени Я. Мудрого, 2002. – 316 с.

Sender A.N., Kovalchuk T.A., Matytsina I.G., Severin S.N. Novation Model of Development of Professional Competence of Teachers in the Context of the University Corporate Education

The article highlights the main results of funded research project carried out for the needs of the University in 2013–2014. The developed models of the development of professional competence of University teachers in the conditions of corporate education, their conceptual bases, possible and specific ways of implementing are given.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 01.11.2014