

8. Martyanov E.D. Gumanitarnoe obrazovanie v tehničeskom vuze // Problemyi gumanizatsii i gumanitarizatsii vysshego tehničeskogo obrazovaniya: sb. nauch. rabot / Kovrov. gos. tehnol. akad. Kovrov: KGTA, 1997.

9. Shamova T.I., Davyidenko T.M. Upravlenie obrazovatelnyim protsessom v adaptivnoy shkole. M.: Ped. poisk, 2001.

Humanitarization of education as the means of highly qualified specialists training

There are described the basic requirements of new educational standards implementation into learning process, change of forms of learning process organization, gradual implementation of the elements of innovational forms of learning process organization.

Key words: *high professional education, student centred education, educational standards, humanitarization of education, professional values, premises of humanitarization of education, the Bologna Process, format of professional education.*

(Статья поступила в редакцию 02.09.2013)

Е.Д. ЖУКОВА, Д.С. ЗАНИН
(Уфа)

ПОЛИФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Рассматривается процесс разработки полифункциональной модели педагога профессионального образования. Новые требования к педагогу, к субъекту профессиональной деятельности в целом ставят перед образованием сложные вопросы преодоления противоречий между реальной и необходимой системами подготовки специалистов отрасли профобразования. Авторы делают попытку преодолеть данные противоречия.

Ключевые слова: *полифункциональность, поэтапное формирование деятельности, трудовые функции, моделирование, конфайнмент-моделирование.*

В настоящее время можно точно определить факторы, обуславливающие необходимость содержательной модернизации системы начального, среднего и высшего профессионального образования и соответствующей

психолого-педагогической подготовки современного педагога. К ним относятся глобальные изменения социально-экономической ситуации в стране; диверсификация системы профессионального образования; изменение задач профессионального образования и роли педагога в современной школе; возрастание различных рисков образовательной среды; информатизация общества, вследствие чего педагог перестает быть единственным источником информации для студента, а неуправляемые информационные потоки оказывают формирующее влияние на психику и сознание последнего. По результатам мониторинга Федерации психологов образования России, новые требования к современному педагогу в самом общем виде можно сформулировать так:

1) владение современными технологиями развивающего образования, определяющими новые параметры современного общества;

2) приоритет антропоцентрического подхода к процессу обучения и воспитания молодежи, ориентированного на развитие креативной личности; способность «видеть» многообразие учащихся, учитывать в учебно-воспитательном процессе возрастные индивидуальные и личностные особенности различных контингентов студентов (одаренных, девиантных, с ограниченными возможностями здоровья и пр.) и реагировать на их потребности;

3) способность улучшать среду обучения, проектировать психологически комфортную образовательную среду;

4) умение применять здоровьесберегающие технологии;

5) способность направлять молодого человека на формирование профессиональной карьеры.

В системе этих требований формируется принципиально новый заказ общества и государства на качество подготовки педагогических кадров, в рамках новой школы оформляется реальная потребность в адресной психолого-педагогической подготовке преподавателя начального, среднего и высшего профессионального образования. Однако остаются проблемными следующие стороны психолого-педагогической подготовки современного педагога профессионального образования: недостаточная информированность о тенденциях рынка труда и относительно инновационных технологиях в профессиональной сфере (содержательный компонент пре-

подаваемой дисциплины); неполное владение навыками организации активного социально-психологического обучения и воспитания; слабые информационная культура и навыки применения информационных и информационно-коммуникативных технологий.

Следовательно, необходимо правильно организовать подготовку педагогов профессионального образования, уделяя внимание следующим моментам:

- базовые компетенции с учетом реальных рабочих мест и ситуации в регионе;
- утвержденные квалификационные требования к педагогической деятельности;
- учет дополнительных компетенций, необходимых на рынке труда;
- принятые в мировой практике схемы подготовки (бакалавр (4 года) + магистр (2 года) + обязательное постдипломное образование – 1–3 года или 1,5–4 года в условиях супервизии – интернатура);
- независимая система итоговой аттестации (квалификационный экзамен с участием профессионального сообщества).

Такая психолого-педагогическая подготовка обеспечивает будущего педагога системой компетенций, за счет которых конкретные виды деятельности будущих специалистов становятся условием развития студентов, а формирование у них требуемых компетенций выступает как результат профессиональных достижений.

Качество получаемого обучающимися образования характеризуется тремя составляющими:

- предметно-информационной (формирование у обучающихся адекватной современному уровню знаний и уровню образовательной программы картины мира);
- деятельностно-коммуникативной (развитие деятельностных и коммуникативных качеств личности, обеспечивающих ее самоопределение и самореализацию);
- ценностно-ориентационной (развитие ценностных отношений личности с целью ее интеграции в национальную и мировую культуру, современное общество и для совершенствования этого общества).

Процессуальный аспект предлагаемой структурной модели устанавливает взаимосвязь научных концепций усвоения социального опыта с совокупностью методов, приемов и форм педагогического процесса, что достигается введением следующих компонентов: восприятие, усвоение и воспроизведение информации, целеполагание, взаимодействие пре-

подавателя профессионального образования и студента, диагностика результата обучения.

Рассмотрим данный подход к конструированию структурной модели педагогической деятельности с учетом мотивации обучения на основе теории поэтапного формирования умственных действий. Сегодня мотивация обучения стимулируется организацией образовательного процесса, направленного на решение обучающимися учебных задач на основе самостоятельной интерпретации информации с обязательной самооценкой, обоснованием учебной деятельности и последующей презентацией ее результата. Интерпретация информации включает деятельность обучающихся по нахождению, систематизации и преобразованию информации из различных источников (в том числе и вне образовательного учреждения) по заданным признакам, представление ее в различных видах.

Презентация включает деятельность обучающихся по сопоставлению полученного результата и поставленных целей, оформлению проектной документации, созданию рекламного проспекта и публичную защиту полученного продукта. Целью обучения является развитие у обучающихся творческого подхода к профессиональной учебной деятельности. Основные этапы деятельности педагога профессионального образования (организационный, конструкционный, технологический, презентационный) согласуются с теорией поэтапного формирования умственных действий (табл. 1).

Таблица 1

Этапы деятельности педагога профессионального образования

Этап профессионального обучения	Этап формирования умственных действий
Организационный	Мотивация
Конструкционный	Усвоение ориентировочной основы действия
Технологический	Материальное действие
Презентационный	Действие в плане внешней речи; действие в плане внутренней речи; интериоризация

Перед вынесением темы (или нескольких тем) на изучение необходимо учитывать, что мотивация и уяснение ориентировочной основы действий осуществляются на организационном этапе, на котором происходит выбор темы проекта учащимися, ее осознание и обоснование; определение объема знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения проекта; составление плана рабо-

ты; работа с информационными источниками.

Ориентировочная основа действия продолжает формироваться на конструктивном этапе, на котором идет активный поиск оптимального решения конструкции будущего «изделия», формируются навыки систематизации различных приемов поиска решений, происходит знакомство с алгоритмами, инструкциями и опорными схемами. Реализация действий в материальной форме происходит на этапе технологическом, основной целью которого является создание реального продукта. Необходимость обращения к инструкциям и алгоритмам отпадает, и функцию ориентировочной основы выполняет внешняя речь. Обучающиеся обосновывают конструкционные и технологические решения, обговаривая этапы их создания.

Постепенно действия обучающихся становятся все более автоматизированными, все меньше требуют обращения к опорным графикам, схемам. Эти действия могут рассматриваться в плане внутренней речи; работа над проектом подходит к презентационному этапу, на котором ведется анализ выполненной работы, ее структурирование, оценка и как финал – коллективная защита, которая позволяет судить об уровне сформированности учебных действий.

Для реализации предлагаемого подхода при проектном обучении деятельность педагога должна вестись по трем основным направлениям, обеспечивающим достижение качества образования обучающихся (табл. 2).

Таблица 2

Направления достижения качества образования

Составляющая качества образования	Направление деятельности педагога
Предметно-информационная	Формирование банка учебно-познавательных задач
Деятельно-коммуникативная	Организация условий для ведения проектного обучения
Ценностно-ориентационная	Планирование проектной деятельности

Установить взаимосвязь между этапами формирования умственных действий, направлениями деятельности педагога, этапами проектного обучения и содержательными линиями реализации государственного стандарта позволяет структурная модель педагогической деятельности (табл. 3).

Представленная структурная модель педагогической деятельности отражает единство содержательного и процессуального аспектов образовательного процесса и позволяет реализовать требования к полифункциональному педагогу в условиях современного рынка труда [2, с.16]. При этом необходимо учитывать систему управления образованием и место преподавателя высшей школы в нем.

Самый важный аспект – это тот результат, который достигает в своей работе педагог. В рамках деятельности педагога профессионального образования это подготовка специалиста, конкурентоспособного на рынке труда. В разных учреждениях данные показатели определяются по-разному, но, тем не менее, являются

Таблица 3

Структурная модель педагогической деятельности на основе теории поэтапного формирования действия

Система деятельности учителя			
1	2	3	4
Содержательные линии реализации государственного стандарта	Теория поэтапного формирования умственных действий	Направления деятельности педагога	Этапы проектного обучения
Культурно-историческая	Мотивация, ориентировочная основа действия	Формирование банка учебно-познавательных задач	Организационный
Социально-правовая	Материальное действие	Организация условий для ведения проектного обучения	Конструкционный
Информационно-методическая	Внешняя речь	Планирование проектной деятельности	Технологический
Экологическая	Внутренняя речь		Презентационный
Валеологическая	Умственные действия		

ся основными для определения профессионализма сотрудника.

Однако известны непосредственные факторы, влияющие на результат работы специалиста в образовательном учреждении:

- навыки выполнения работы по достижению определенного результата – знания и умения реализовать алгоритмы действий, необходимых для достижения такого результата;

- субъективный уровень контроля сотрудника при реализации поставленных задач и самооценка их выполнения; если сотрудника не характеризует четко поставленная самоорганизация в работе, то его профессиональную деятельность необходимо контролировать другому работнику, что, в свою очередь, будет создавать впечатление непрофессионализма сотрудника;

- самосознание как профессионала в той или иной области; без отождествления личности сотрудника с теми функциями, которые он выполняет, негативно меняется результат его деятельности.

Названные факторы не статичны. Они взаимосвязаны между собой и усиливают друг друга.

В Башкирском государственном педагогическом университете им. М. Акмуллы для системного представления личности специалиста как профессионала была создана конфайнмент-модель* личности (см. рис. 1 на с. 112). В ней выделены основные факторы, имеющие между собой линии отношений, формирующих систему личности как совокупность не только структурных элементов, но и взаимосвязей между ними. Данные связи определяют как социально-психологические отношения личности. Условно данную конфайнмент-модель можно рассматривать с точки зрения сегментов-зон и с точки зрения внутреннего, среднего и внешнего кругов. Можно выделить красную, зеленую и синюю зоны.

Красная зона – конкретная (результаты профессиональной деятельности, оценка результатов профессиональной деятельности, профессиональное самосознание). Данный сегмент можно выделить как «деятельност-

ный», т.к. структурные единицы и отношения (связи между ними) характеризуют именно выполнение трудовой функции.

Зеленая зона – знания, заблуждения, значения (понимание стратегии, целей, ценностей, миссии предприятия, вознаграждение моральное и материальное, мотивированность, готовность к трудовой деятельности). Данная зона характеризуется критериями, которые описывают общее отношение сотрудника к предприятию вообще и к выполняемой трудовой функции, тем самым создавая критерий отношений всей системы личности. Данный сегмент можно назвать «отношенческим» сегментом функционирования системы личности специалиста.

Синяя зона – субъективные элементы, смыслы, следствия (умения и навыки выполнения трудовой функции, практические знания для решения профессиональных задач, «тонкости» профессионального мастерства, способности к самоорганизации и самоконтролю). Эта зона характеризуется критериями, которые описывают общее состояние сотрудника в определенный момент времени. Данные структурные единицы системы личности определяют состояние сотрудника. Этот сегмент можно назвать «сегментом состояния».

Тем самым система личности представляется в трех сегментах: отношения, состояния, деятельность [3, с. 423].

Если проанализировать систему личности специалиста с точки зрения трех кругов, то можно выделить следующие особенности:

- 1) внутренний круг (первая триада) – результативный, его элементы строго соответствуют технологиям управления учреждением (обучение технологиям, мотивация и получение конкретного результата);

- 2) средний круг (вторая триада) – управляющий, его структурные элементы представляют собой управляющий контур, влияющий на внутренний круг;

- 3) внешний круг (третья триада) – поддерживающий, подразумеваются элементы системы, являющиеся поддерживающими для управления.

Все три круга однородны, и, следовательно, ключевым элементом в личности специалиста является результат профессиональной деятельности.

Охарактеризуем современного педагога и руководителя учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования с точки зрения развития у них профессиональности (см. табл. 4).

* Конфайнмент-моделирование – это прикладной инструмент. Его назначение – облегчить выстраивание системных моделей, позволяющих принимать верные долгосрочные решения, управлять системами. Выгодное отличие конфайнмент-моделирования в том, что оно дает возможность увидеть неочевидные влияющие факторы, ключевые точки и важные взаимосвязи еще до того, как это станет ясно на практике.

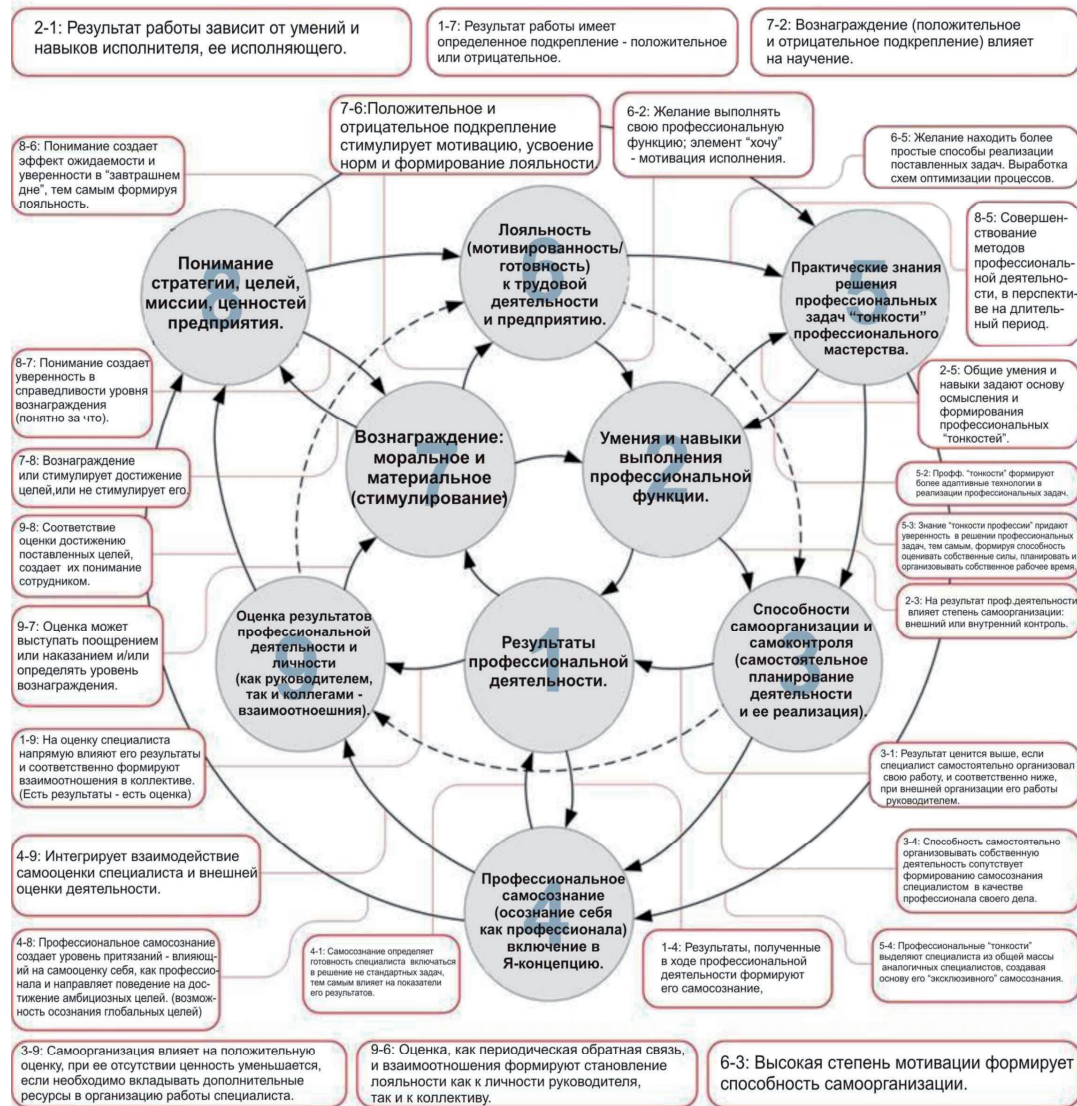


Рис. 1. Конфайнмент-модель личности специалиста

Уровень навыков осуществления профессиональной деятельности во многом усиливает самооценку специалиста. Если сотрудник имеет четкое представление о реа-

лизации той или иной задачи, то организация его работы будет во многом выстроена лучше. Имея четкий план построения своей деятельности, преподаватель начинает все

Модель современного педагога и руководителя учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования

Характеристики профессиональности	
Сотрудник	Руководитель
Имеет четкое представление реализации той или иной задачи	Имеет четкое представление о стратегии образовательной организации, а именно владеет информацией об изменениях в политике, экономике, образовании и т.д.; вырабатывает стратегические «линии» действия организации в изменяющихся условиях, доносит цели и задачи до всех сотрудников предприятия
Высокая самооценка	Имеет систему организационного и управленческого учета, оценивает результаты работы каждого сотрудника, динамику ее результативности
Знание «тонкостей» работы (профессиональное мастерство, профессиональное ремесло)	Устанавливает организационные правила командного взаимодействия, предоставляет обратную связь сотрудникам на основании пп. 1–2; формулирует рабочие задачи на основе уровня профессионализма каждого сотрудника (направленное развивающее управление), стимулирует инициативную активность персонала
Лояльность к руководству	Имеет представление о социально-психологических процессах в коллективе, направленно реализует воздействие на корпоративную культуру организации, мотивацию персонала
Направленность на повышение уровня профессиональных навыков	Опирается на вышеприведенные уровни и рассматривает направленное повышение уровня профессионализма сотрудников как стратегическую задачу
Общая цель: четкое понимание стратегии развития учреждения и подготовки студентов, связывание своей профессиональной карьеры именно с этим учреждением	

более отождествлять себя со специалистом, который выполняет поставленную функцию. Чем точнее самооценка и организация преподавателем его работы, тем выше самооценка специалиста как профессионала в его самосознании.

Соотношение индивидуальных и общих целей совместной деятельности графически отражено на рис. 2.

Не менее важным фактором формирования профессионального результата являются те нюансы (так называемые «тонкости» ра-

боты), которые характерны для конкретного предприятия или выполнения конкретной трудовой функции. Как правило, данные «тонкости» формируются в среде специалистов при выполнении профессиональных задач. Например, педагог, имеющий богатый опыт работы, может заинтересовать обучающегося при изучении своего предмета гораздо быстрее, нежели специалист, только что закончивший образовательное учреждение. При этом приведенный пример не означает, что они предоставляют разную информацию, но «тонкости» об-

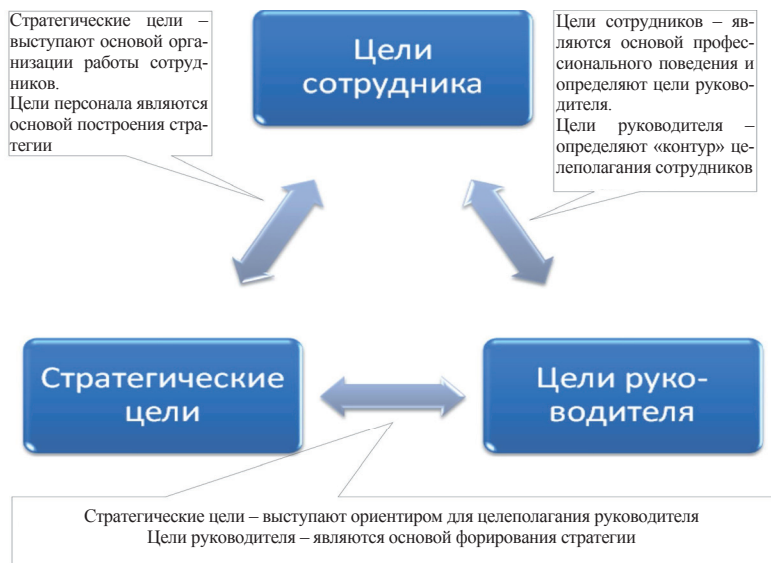


Рис. 2. Система целей в коллективе

щения первого педагога с подопечными дают большой результат и, в свою очередь, определяют его самоорганизацию, обуславливают профессиональные навыки и формируют самосознание.

При наличии профессиональных навыков выполнения трудовой функции важно, чтобы специалист хотел работать и был лоялен к образовательному учреждению. Без данного условия имеющиеся профессиональные навыки просто не применяются.

Уровень как морального, так и материального вознаграждения (его часто называют «мотивацией персонала») не просто определяет размер материального вознаграждения. Для сотрудника важно, чтобы результаты его труда были заметны и очевидны, что стимулирует у него мотивированность и лояльность, стремление к повышению профессиональных навыков.

Оценка труда преподавателя замыкает структуру модели личности специалиста как профессионала и замыкается на оценке результатов профессиональной деятельности. Во многих учреждениях и на предприятиях в последнее время стремятся к снижению роли субъективной оценки руководителем деятельности подчиненного. Для этого используют такие направления, как KPI (разработка и внедрение ключевых показателей эффективности), грейдинг (оценка результатов работы на основании грейдов), методы статистики. Но, так или иначе, нельзя сбрасывать со счетов личность руководителя, который в большей или меньшей степени определяет оценку результатов работы. Кроме того, нельзя забывать и оценку результатов работы сотрудника коллективом. Этот пункт определяется взаимоотношениями специалиста как профессионала с руководителями (непосредственными и вышестоящими) и со всем коллективом.

Однако наиболее важными факторами профессионального становления педагога являются четкое понимание стратегии развития образовательного учреждения и подготовки студентов, связывание своей профессиональной карьеры именно с данным учреждением. Для сотрудника важно понимать, что будет через несколько лет, куда движется учреждение и какие цели оно преследует [1]. Если сотрудник этого не видит, следовательно, он не имеет представления о своей профессиональной деятельности в данной организации. Это, в свою очередь,

напрямую воздействует на мотивированность и лояльность, освоение «тонкостей» профессионализма, снижает значимость вознаграждения.

Литература

1. Бенин В.Л., Василина Д.С. Специфика педагогического взаимодействия на основе культурологического подхода // Наука – образованию: материалы окружной науч.-практ. конф. Екатеринбург: Изд-во «Раритет», 2010. Ч. 1. С. 134–140.
2. Государственный образовательный стандарт (национально-региональный компонент) образования в период детства, основного общего и среднего (полного) общего образования Свердловской области. Екатеринбург: Изд-во Дома учителя, 1999.
3. Руководство по психотерапии / В.Н. Мясисhev, В.Е. Рожнов, Ф.В. Бассин и др. Ташкент: Медицина, 1979.

* * *

1. Benin V.L., Vasilina D.S. Spetsifika pedagogicheskogo vzaimodeystviya na osnove kulturologicheskogo podhoda // Nauka – obrazovaniyu: materialyi okruzhnoy nauch.-prakt. konf. Ekaterinburg: Izd-vo «Raritet», 2010. Ch. 1. S.134–140.
2. Gosudarstvenniy obrazovatelnyy standart (natsionalno-regionalnyy komponent) obrazovaniya v period detstva, osnovnogo obschego i srednego (polnogo) obschego obrazovaniya Sverdlovskoy oblasti. Ekaterinburg: Izd-vo Doma uchitelya, 1999.
3. Rukovodstvo po psihoterapii / V.N. Myasishev, V.E. Rozhnov, F.V. Bassin i dr. Tashkent: Meditsina, 1979.

Polyfunctional model of a teacher of professional education

There is considered the process of developing the polyfunctional model of a teacher of professional education. There is attempted to overcome the contradictions between the real and necessary systems of specialists training in professional education.

Key words: *polyfunctionality, gradual formation of activity, work functions, modeling, confinement modeling.*

(Статья поступила в редакцию 03.02.2014)