

ВНУТРИФИРМЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

В статье рассматриваются педагогические основания повышения квалификации специалистов при внутрифирменной его организации. Проанализированы специфика образовательного процесса, цель, содержание и технологии обучения работающих специалистов в русле положений компетентностного подхода

Основной целью непрерывного профессионального образования является подготовка профессионально компетентной личности. Компетентный специалист принимает нравственные ценности и стремится к духовности в жизнедеятельности, владеет универсальными моделями межличностных отношений, навыками профессиональной коммуникации с другими специалистами, руководствуясь при этом позитивной мотивацией, и отличается конкурентоспособностью на рынке труда.

Основу компетентной личности составляет целостная профессионально-личностная компетенция, определяющая способность продуктивно и ответственно осуществлять профессиональные (специальные) и надпредметные компетенции в разных видах человеческой деятельности, входящих в круг профессиональной деятельности (ценностно-ориентационной, познавательной, коммуникативной, креативно-преобразующей).

Специфика педагогической работы с кадрами предприятия в условиях внутрифирменной организации данного процесса такова, что все ее участники (и преподаватели-организаторы, и сами обучаемые) включены в совместную образовательную деятельность и составляют «коллективный педагогический субъект», деятельность которого характеризуется следующими признаками: а) наличие единой цели, направляющей формирование личностно-профессиональной компетентности участников как центральной составляющей конкурентоспособности; б) общая мотивация, связанная с достижением участниками должного уровня профессионального и личностного развития; в) интеграция и координация индивидуальных деятельностей участников для построения целостного процесса повышения профессиональной квалификации; г) выделение в совместной деятельности индивидуальных действий и функ-

ций, реализующих задачу профессионального развития специалистов; д) согласование индивидуальных деятельностей участников процесса с целью формирования общих показателей повышения уровня профессиональной компетентности, значимых для работника конкретного предприятия; е) единый результат, представленный совокупным продуктом – личностно-профессиональной компетентностью работника, способного на прогнозируемом уровне конкурентоспособности осуществлять профессиональную трудовую деятельность; ж) единое пространство и ценностно-ориентационное единство участников педагогического процесса, согласованно выполняющих индивидуальные деятельности в структуре целостного образовательного процесса, а затем – и процесса профессиональной деятельности. Данные положения соответствуют природе компетентностного подхода, который ориентирован на целостность формирования ключевых компетенций в условиях согласованной деятельности субъектов образовательного процесса.

Учитывая известные положения социальной психологии о свойствах группового субъекта совместной деятельности, отметим следующие характеристики коллективного педагогического субъекта, существенные для понимания развивающих возможностей внутрифирменного повышения квалификации специалистов: а) активность в определении путей построения профессионального образования с позиций компетентностного подхода; б) субъектно-действенное отношение к совместной деятельности по формированию личностно-профессиональной компетентности; в) ценностно-ориентационное единство и групповая сплоченность всех участников педагогического процесса, составляющих коллективный педагогический субъект; г) четкость распределения функций, взаимных «вкладов» и ответственности всех участников в со-

вместной деятельности, обеспечивающей освоение работниками нового опыта; д) взаимная обусловленность деятельности и ценностно-смысловая коммуникация, помогающие обучающимся овладеть ключевыми компетенциями, составляющими ядро конкурентоспособности; е) способность к развитию на основе включенности каждого участника педагогического процесса в совместную компетентностно-ориентированную образовательную деятельность; ж) способность обеспечить совокупный продукт – профессионально компетентную личность работника, которая является в данном случае компетентным субъектом освоения профессиональной культуры и адекватного решения профессиональных проблем.

Специфика образования, построенного на основе положений компетентностного подхода, заключается в том, что усвоению подлежит не готовое знание или умение, а то, которое человек выработал сам в процессе образовательной деятельности. То есть в данном случае специалист сам формулирует понятия, необходимые ему для решения профессиональных задач. При этом образовательная деятельность приобретает исследовательский характер, сама становится предметом усвоения, формируя механизм самообучения и саморазвития уже за рамками организованного процесса, обуславливая формирование способности работника к гибкому реагированию на изменение условий профессиональной деятельности и быстрому восполнению отсутствующих или недостаточных развитых профессионально значимых знаний или умений. Безусловно, работник, обладающий такой способностью, более конкурентоспособен по сравнению с тем, который данной способностью не располагает.

Компетентность не складывается из суммы знаний, умений и навыков. Она формируется на основе интеграции в содержании образования знаний, способов человеческой деятельности, творческого потенциала, опыта проявления личностной позиции и активности при условии, что работник сам создает свой собственный опыт, становящийся предметом рефлексии, оценки, исследования. Это возможно, если данный опыт примет отчужденную форму, воплотится в идеальном или материальном, социальном и личностно значимом продукте, созданном самим обучаемым. В условиях организованного на предприятии процесса непрерывной профессиональной подготовки такая возможность возникает.

Организация образовательного процесса, направленного на развитие конкурентоспособной личности работника предприятия, с позиций

компетентностного подхода предполагает выполнение некоторых организационно-педагогических действий:

1. Преобразование традиционной академической модели обучения. В первую очередь это касается содержания образовательной работы, которое подлежит коррекции на всех уровнях: на теоретическом, на уровне конкретного учебного предмета и на уровне учебного материала: а) на теоретическом уровне – необходимо осуществить пересмотр приоритетных видов образовательной деятельности в пользу увеличения доли самостоятельной работы (проектирование, реферирование, исследование и проч.); б) на уровне учебного предмета – необходимо отдать предпочтение такому содержанию, которое реально отражает целостную профессиональную деятельность.

При этом важно применить в образовательной практике соответствующие данному содержанию развивающие технологии и контрольно-измерительные материалы. В свете положений компетентностного подхода понятие «предметная программа» приобретает новый смысл: речь идет не столько о научной (дисциплинарной) области, сколько о практике, определенной сфере профессиональной деятельности. В структуре ориентировочной основы деятельности мы выделяем следующие элементы, которые должны быть обеспечены в практике образовательной работы с кадрами, универсальные по отношению к любой деятельности (профессиональной, учебной или иной):

- предмет деятельности и ее способы (организационные, коммуникативные, мыслительные и проч.);
 - ясное понимание сущности создаваемого в данной деятельности продукта (предмета или процесса);
 - набор опробованных в собственном опыте способов деятельности;
 - опыт выполнения этой деятельности в проблемных условиях, при дефиците информации о задаче, непригодности традиционных решений, невыявленности причинно-следственных связей и т.д.;
 - рефлексия, проявляющаяся в анализе ситуации и собственного поведения в соответствии с ценностно-смысловыми установками участников образовательного процесса.
- В качестве общих характеристик компетентностно-ориентированной образовательной программы мы, принимая позицию В. А. Болотова и В. В. Серикова [3], определяем следующие:
- описание признаков и ожидаемого (планируемого) уровня компетентности в некоторой области деятельности;

– определение необходимого и достаточно-го набора учебных задач-ситуаций, последовательность которых выстроена в соответствии с возрастом полноты, проблемности, новизны, жизненности, практичности, креативности, ценностно-смысловой рефлексии и самооценки, экспертизы решений, сочетания фундаментального и прикладного знания;

– технологизация образовательного процесса, в том числе последовательность предъявления задач-ситуаций разных типов и уровней;

– определение алгоритмов и эвристических схем, организующих деятельность обучающихся по преодолению затруднительных ситуаций;

– технологизация сопровождения, консультирования и поддержки обучающихся в процессе прохождения программы.

2. Применение лично ориентированной и деятельностно-творческой развивающих технологий. Это связано с тем, что на качество профессиональной деятельности влияют личные качества, опыт и иные характеристики, которыми обладает работник.

Остановимся на краткой характеристике технологий, наиболее значимых при организации повышения квалификации специалистов в условиях предприятия.

Одной из технологий, соответствующих положениям компетентного подхода в образовании, является технология проектирования (или метод проектов) [4]. Под проектом в педагогике понимается специально организованный преподавателем и самостоятельно выполняемый обучающимися на основе субъективного целеполагания комплекс действий, завершающихся созданием продукта, состоящего из объекта труда, изготовленного в процессе проектирования, и его представления в виде устной или письменной презентации. То есть метод проектов является технологией, которая позволяет преподавателю формировать образовательные ситуации по различным основаниям (ситуация кооперации, ситуация неопределенности и др.) и на основе разного предметного содержания. Компетенции, как известно, формируются и проявляются ситуативно, поэтому метод проектов является наиболее эффективным способом формирования ключевых компетенций обучающихся. Данный метод универсален по отношению к предметному содержанию и, как показывает мировая образовательная практика, эффективен.

В основу метода проектов положена идея, составляющая понятие «проект», его прагматическая направленность на результат, который достигается при решении той или иной практической или теоретической проблемы.

Результаты выполненных проектов, могут быть оформлены различно – теоретическая разработка оформляется в виде информационного продукта, практическая разработка выглядит в виде продукта, готового к потреблению (применению). В системе внутрифирменной подготовки (переподготовки и повышения квалификации) кадров метод проектов способствует формированию общепрофессиональной, специальной, профессиональной, профессионально-личностной компетенций.

В непрерывном образовании работающих специалистов эффективной технологией выступает и технология «Развития критического мышления через чтение и письмо» (РКМЧП), разработанная Международной читательской ассоциацией и Консорциумом гуманной педагогики и апробированная в условиях российской системы образования – система конкретных методических стратегий и приемов, направленных на достижение определенных образовательных результатов [5]. Данная технология способствует достижению следующих результатов:

– умений работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся информационным потоком в разных областях знаний; пользоваться различными способами интегрирования информации; задавать вопросы, самостоятельно формулировать гипотезу; решать проблемы; вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, идей и представлений; выражать свои мысли (устно и письменно) ясно, уверенно и корректно по отношению к окружающим; аргументировать свою точку зрения и учитывать точки зрения других; сотрудничать и работать в группе и др.;

– способности самостоятельно заниматься своим обучением; брать на себя ответственность;

– формирования ответственности в совместном принятии решения; способности выстраивать конструктивные взаимоотношения с другими людьми.

М. В. Кларин предлагает определение критического мышления как рационального, рефлексивного мышления, которое направлено на решение того, чему следует верить или какие действия следует предпринять. При таком понимании критическое мышление включает как способности (умения), так и предрасположенность (установки) [6].

Технология РКМЧП может быть использована в различных предметных областях. Это универсальная, проникающая «надпредметная» технология, которую можно применять в комплексе с другими подходами и технологиями.

Основополагающими философскими идеями технологии РКМЧП являются идея открытого общества и современное понимание культуры, предполагающее активность ее субъектов, актуальность взаимоотношений между ними и существование различных мировоззрений при отсутствии единой, жестко заданной нормы восприятия и поведения. Технология ориентирована на воспитание у работников (обучающихся) социальной ответственности. Для этого весь учебный процесс тесно увязывается с конкретными профессиональными задачами, выяснением и решением проблем, с которыми специалисты сталкиваются в реальной профессиональной деятельности. Социально ориентированное отношение к действительности, навыки коллективной работы, взаимообусловленность принципов и поступков личности – необходимые условия для формирования профессионально-личностной компетенции специалистов.

Существенное значение в реализации компетентностного подхода имеет применение активных методов обучения, в частности дидактических игр. Это связано с тем, что применение игровых методик гуманизирует образовательный процесс, обеспечивает формирование у работников целостного опыта, который необходим в практической профессиональной деятельности. Это свойство игры обуславливает ее место у образовательном процессе и сочетание с неигровыми методами обучения [7].

Для профессионального обучения характерны такие типичные виды дидактических игр, как мини-конкурсы «кто лучше», комментированные взаимоопросы, техническое (технологическое) домино, техническое (технологическое) лото и т.п.

В условиях развития конкурентоспособности большая роль отводится деловым играм, поскольку их основной целью являются формирование и отработка конкретных умений действовать в четко определенных ситуациях. В ходе проведения деловых игр обучающиеся в специально смоделированных условиях учатся оперативно анализировать заданные производственные условия, принимать оптимальные решения, вести поиск на основе заданных параметров, выбирать наиболее целесообразные решения и т.п. Тренинги, проводимые на основе наиболее типичных профессиональных ситуаций на предприятии, также можно отнести к деловым играм.

Своеобразной школой профессионального общения и коммуникации являются ролевые и управленческие игры, когда обучающиеся ставятся в такие условия, при которых необходимо

принимать решения в ситуациях общения с коллегами. Такие игры способствуют развитию коллегиальности, формированию и развитию умений профессионального общения, соблюдения норм поведения, развивают привычку к взаимопомощи и сотрудничеству.

В качестве действенного метода в работе с кадрами мы рассматриваем практикумы, где обучающиеся упражняются в тех или иных способах профессиональной деятельности (например, на предприятии сервисного типа это в первую очередь занятия по овладению формулами коммуникации и общения, определенными образцами поведения). По итогам таких практикумов имеет смысл проводить эвристические беседы, в процессе которых выявляются затруднения участников, их соображения по поводу тех или иных приемов общения).

К активным методам обучения кадров относится и проблемное обучение, сущность которого заключается в столкновении обучающихся с производственными ситуациями и постановка их при этом в положение исследователей. Основными путями создания проблемных ситуаций в работе с кадрами мы считаем следующие: а) постановка обучающихся в условия необходимости практического использования знаний и умений в новых, непривычных для них условиях; б) вскрытие противоречий между теоретически возможным или принципиально возможным путем решения задачи и практической нецелесообразностью или даже неосуществимостью этого пути; в) постановка работников в ситуацию, когда они осознают, что имеющихся у них знаний и умений недостаточно, чтобы решить поставленную задачу.

В группу активных методов, способствующих развитию профессиональной компетентности, мы включаем также рациональное использование творческих методов – конкурсы профессионального мастерства, практические конференции, деятельность групп научной организации труда, деятельность творческих групп по проектированию развития предприятия и т.п.

Приведенные технологии универсальны по отношению к предметному содержанию деятельности специалистов предприятия и эффективны, так как они: а) стимулируют практическую деятельность обучающихся, предоставляя возможность для личностного и профессионального развития; б) позволяют наименее ресурсозатратным путем создавать «естественную среду» образования, то есть условия деятельности, максимально приближенные к реальной профессиональной практике; в) обеспечивают для работников появление опыта организации ресурсов для достижения цели тру-

довой деятельности; г) выводят образование из ограниченной сферы учебного процесса в пространство профессиональной деятельности.

Даже не самый лучший результат деятельности человека имеет существенное психолого-педагогическое значение в плане развития конкурентоспособности. Анализ и самоанализ объективных и субъективных причин неудач, неожиданных последствий деятельности, понимание ошибки – все это усиливает потребность в дальнейшей работе над своими личностными и профессиональными качествами, в новых знаниях и умениях и, в целом, формирует адекват-

ную самооценку действительности и себя в профессиональном труде.

Введение вышеперечисленных образовательных технологий в практику работы по повышению квалификации специалистов в условиях предприятия позволяет использовать реальный профессиональный контекст образовательной деятельности, предполагает развитие у работников нового уровня универсальных умений, составляющих основу ключевых компетенций, наличие которых способствует формированию профессиональной компетентности и усилению конкурентоспособности.

Л и т е р а т у р а

1. Каган М. С. Мир общения: Проблемы межсубъектных отношений. – М.: Просвещение, 1989. – С.64.
2. Сериков Г. Н. Образование: аспекты системного отражения. – Курган: Зауралье, 1997. – 464 с.
3. Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. – 2003. – №10. – С.8-14.
4. Введение метода проектов в образовательный процесс: рекомендации британского Совета. – Самара: СИПКРО, – 2003 (Электронная версия http://gcon.pstu.ac.ru/pedsovet/programm/s13/arhiv/4_3zip).
5. Великанова А. В., Чуракова О. В. Технология развития критического мышления через чтение и письмо. Дебаты. Портфолио // Компетентностно-ориентированный подход к образованию: образовательные технологии. Вып. 2. – Самара: Профи, 2002 (Электронная версия http://www.masu-inform.ru/datanews/economy_magazine/page76.htm).
6. Кларин М. В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. – М.: Арена, 1994. – 135 с.
7. Профессиональная педагогика : учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / под ред. С. Я. Батышева. – М.: Ассоциация «Проф. образование», 1997. – 512 с.
8. Андреев В. И. Конкурентология : учебный курс для саморазвития конкурентоспособности. – Казань: Центр инновац. технологий, 2004. – 468 с.
9. Быков В. А., Философов Т. Г. Конкуренция и конкурентоспособность. – М.: Юнити-Дана, 2006. – 271 с.
10. Савельева Н. А. Управление конкурентоспособностью. – М.: Феникс, 2009. – 382 с.
11. Философов Т. Г., Быков В. А. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность. – М.: Юнити-Дана, 2008. – 296 с.

