

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ-МУЗЫКАНТОВ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В статье обосновывается актуальность процесса повышения квалификации, анализируется понятие повышения квалификации на современном этапе. Определяется основная цель и задачи проведения курсов повышения квалификации педагогов-музыкантов как этапа непрерывного профессионально-личностного совершенствования

В наши дни высокие темпы обновления и расширения информационного пространства, постоянное углубление научных представлений о мироустройстве, формирование новых профессий и методик воспитания требуют от современного педагога постоянного развития, активной заинтересованности в повышении изначальной базовой квалификации. Существующая педагогическая подготовка не всегда обеспечивает практическую реализацию воспитательных требований современного общества. В этой связи довольно высокую актуальность приобретает система повышения квалификации педагогических кадров, важной задачей которой становится осуществление качественно нового подхода к совершенствованию профессионализма работников образования, в том числе и педагогов-музыкантов.

Сегодня повышение профессиональной квалификации формально характеризуется как этап (часть) непрерывного совершенствования мастерства специалиста, что отражено в научных исследованиях в области образования взрослых (С. Г. Вершловский, В. Я. Синенко, М. К. Горшков, Г. А. Ключарев), в нормативно-правовых документах [7].

Кроме того, современные требования к педагогам-музыкантам обязывают не реже чем один раз в пять лет повышать квалификацию [9]. На сегодняшний день самой распространенной формой повышения квалификации являются курсы различной продолжительности (72–500 часов), а концепция непрерывности образования предполагает постоянное самосовершенствование педагогического мастерства специалиста и в межкурсовые периоды.

Данное положение требует от заведений профессионального музыкального образования различных уровней (начального, среднего, высшего) ориентации на преемственность разнообразных видов профессиональной деятельности (педагогической, исполнительской, методической и др.). Это в свою очередь должно обеспечиваться информативно-методической связью с процессами повышения квалификации педагогического состава музыкальных учебных заведений.

Вместе с тем опыт показывает, что дополнительное профессиональное образование (курсы повышения квалификации) зачастую не оправдывает свой статус как этапа *непрерывного* профессионального образования, ограничиваясь эпизодическим представлением разного рода информации или пассивной демонстрацией профессиональной практики.

Предполагается, что взрослый специалист в состоянии самостоятельно выстроить план, схему своего профессионального развития. Однако современные исследования в области возрастной психологии часто отражают потенциальные, а не реальные возможности обучения взрослых. Практика показывает, что отнюдь не каждый взрослый человек способен на осознанную рефлексию и автодидактику.

В связи с этим возникают противоречия между необходимостью непрерывного профессионально-личностного развития современного педагога-музыканта и отсутствием у взрослого человека условий (знаний и навыков профессионального самосовершенствования, а также содержания образования на курсах повышения квалификации), позволяющих реализовать данное положение на практике.

В настоящее время объем нормативных характеристик и актов, регулирующих профессиональную деятельность педагогов сферы музыкального образования, достаточно велик [5, 6, 8, 10] и нередко воспринимается педагогами-музыкантами как необходимая формальность при достижении необходимой квалификационной категории. В связи с этим, повышение квалификации у многих педагогов-музыкантов сегодня преимущественно ассоциируется с формальным обучением на курсах, элементом, который позволяет повысить свой правовой и социальный статус в профессиональной деятельности, получить требуемый для этого документ. Данный факт подтвердил опрос преподавателей Москвы. Анализ ответов показал, что примерно у 66% преподавателей понятие «повышение квалификации» ассоциируется с обучением на курсах повышения квалификации и в какой-то мере является формальностью. Примерно 33% опрошенных интерпретирует это понятие как личное усовершенствование профессиональной компетентности (с помощью курсов или самостоятельно).

Таким образом, можно предположить, что более половины контингента работников начального музыкального образования, организаторов курсов и разработчиков программ повышения квалификации не имеют ясного представления о том, что такое «квалификация» и что именно нужно повышать.

В различных источниках [3, 4] приводятся близкие по смыслу определения «квалификации», отражающие степень профессиональной подготовленности работника (знания, умения, навыки), оформленные в требования к профессиональной деятельности.

Однако корень слова происходит от латинского «qualis» (англ. *quality*, нем. *qualität*, фр. *qualité*), означающего качество. Таким образом, само понятие может рассматриваться в более широком спектре трактовок, помимо устоявшегося в сознании и зафиксированного различными определениями понятия квалификации как необходимых формальных требований для приобретения возможности заниматься той или иной профессией.

П. Г. Щедровицкий, например, рассматривает квалификацию не как статичную характеристику или свойство той или иной работы, а более многоаспектно – как деятельностный процесс, который «представляет собой особую надстройку над деятельностью, закрепляющую: а) способы отношения к самой

деятельности, б) способы организации реорганизации этой деятельности и в) формы подключения этой единичной деятельности к сложным системам коллективной и кооперированной деятельности» [11, с. 87–88]. Различаются «квалификация в деятельности» как специализированная способность данного конкретного индивида (то есть аспекты профессиональной организации мышления и деятельности), и «квалификация» как генерализованная характеристика систем коллективной и распределенной деятельности [Там же, с. 91].

Поскольку различные установленные требования обязывают работника (педагога-музыканта) *повышать* квалификацию, то неминуемо возникает проблема оценки текущего уровня квалифицированности специалиста и выполняемой им деятельности.

Как правило, деятельность оценивается по результатам, по качеству получаемых продуктов, соответствующим намеченным целям (которые определены в нормированных характеристиках профессии). В этом случае «процессуальное устройство, операционный состав и многие другие компоненты деятельности остаются за рамками «нормирования» и не могут подвергаться прямому оцениванию» [11, с. 80], а следовательно, и объективной оценке профессиональной квалификации в широком смысле слова. В музыкально-педагогической деятельности, которая предполагает работу с детьми (если это начальная ступень образования) качество процессов профессиональной деятельности не менее важно, а зачастую и более приоритетно и также может подвергаться оцениванию при установлении квалификационной категории. Помимо этого данный подход определяется самой особенностью профессии, которая проявляется в формировании результатов на достаточно долгий промежуток времени и зависит от множества косвенных факторов, влияющих на качество «продукции» и не относящихся напрямую к преподавателю (особенности социальных условий семьи, самого ребенка и т.д.).

Сегодня в сфере музыкального образования присутствуют похожие формы оценивания профессионализма работников – проведение открытого урока, запись урока на видео и др. Однако единичные моменты не позволяют увидеть профессиональную деятельность как процесс в целом. Более того, технологически рассмотренную ситуацию не-

возможно решить оформлением какого-либо рода контрольных или аттестационных мероприятий (в таком случае к каждому работнику на постоянной основе нужно прикрепить эксперта-наблюдателя).

Ответственность в этом случае полностью ложится на самого специалиста, предоставляя ему широкое поле возможностей творческой самореализации и трансформации самой профессии (образа профессиональной деятельности). С этой точки зрения квалификация в деятельности (как процесс) может рассматриваться как регулирующая и управляющая надстройка, ответственная за адекватность реализации деятельности и «включение» отдельной единицы деятельности в более широкие контексты [11, с. 90–91].

В этом заложен ключ к адекватной современным условиям организации профессионального и личностного развития, то есть повышения квалификации работника и повышение квалификации (развитие, трансформация) профессии. Кроме того, такой подход позволяет наметить основное назначение и статус курсов повышения квалификации на современном этапе.

Законодательно основная задача повышения квалификации (в том числе и курсов) отражена в документе, определяющем цель этого процесса как «обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач» [9].

В то же время П. Г. Щедровицкий подчеркивает, что «система повышения квалификации, будучи педагогическим органом, отвечает, как бы это ни казалось странным, за опережающую переподготовку кадров, за развитие и преобразование мышления и деятельности специалистов» [11, с. 78]. В этом случае для организации актуального содержания обучения необходим широкий мониторинг так называемого образовательного заказа – современных проблем профессиональной практики и социально-экономических тенденций, определяющих модернизацию профессиональных систем.

Закономерно возникают вопросы – каковы же реальные задачи системы повышения квалификации и стратегические цели на современном этапе? Должна ли она прогнозировать, а может, и проектировать новые производственные отношения и формировать и

формулировать новые стандарты и требования к профессии?

Поскольку эффективность и продуктивность любой деятельности (в том числе и деятельности педагога-музыканта) напрямую связана с личностью, преобразовывать саму профессию может только работник, профессионал. Система повышения квалификации, таким образом, имеет к трансформации профессиональной деятельности опосредованное отношение через индивида, реализующего эту профессиональную деятельность. Ввиду этого в задачи проведения курсов повышения квалификации, помимо системного анализа традиционных и современных методологии, теории и практики, актуальных тенденций, а также организации систематизации и преемственности всех влияний (социокультурных, профессиональных и др.) с различных точек зрения в единую межпрофессиональную среду, должна входить активизация самообразовательного потенциала и рефлексии педагогов-музыкантов (слушателей курсов повышения квалификации). Являясь центром непрерывного образования и личностного развития индивидов, центром существующей профессиональной и межпрофессиональной коммуникации, системное повышение квалификации должно реализовывать преемственность и интеграционные связи между различными компонентами профессиональной действительности. Такие многосложные задачи должны быть обеспечены необходимыми представлениями и знаниями, научными и методологическими исследованиями. На сегодняшний день система повышения квалификации педагогов-музыкантов имеет необходимые ресурсы, однако не имеет устоявшейся научно обоснованной базы организации своей деятельности, поэтому зачастую не определяет свой статус как этап непрерывного профессионального образования и, соответственно, не реализует данное положение на практике. С этой точки зрения, актуально утверждение, что «если сфера ПК не берет ответственности за анализ и проектирование тенденций развития деятельности, то повышение квалификации-как-таковой невозможно» [11, с. 92].

Ориентируясь на вышерассмотренный подход, можно сделать вывод, что в этом случае формально-коллективное повышение квалификации (курсы повышения квалификации) характеризуется как организация не обучения, а профессионально-личностного

развития специалиста (педагога-музыканта) – главного субъекта, от которого зависит качество ведения профессиональной деятельности.

В подтверждение этому тезису можно также отметить, что акмеологи, применительно к педагогической деятельности, предлагают рассматривать профессиональное совершенствование «в контексте развития человека как непрерывный процесс, в рамках которого личность приобретает способность управлять собой и текущими событиями, формировать конструктивные и позитивные взаимоотношения с окружающими как „по вертикали“, так и „по горизонтали“, воспринимать жизнь во всем ее многообразии, быть открытым для жизненного и профессионального опыта» [2, с.338].

Поскольку всякое обучение бесполезно, если человек (особенно взрослый контингент курсовых мероприятий) не намерен совершенствовать свою профессиональную деятельность самостоятельно, то целью органи-

зации современных курсов повышения квалификации как вспомогательного дополнительного образовательного мероприятия можно считать «настройку» педагогических кадров на непрерывное профессионально-личностное развитие и обучение основам самообучения.

Таким образом, реализуя концепцию непрерывного профессионально-личностного совершенствования специалиста, организаторы программ подготовки на курсах повышения квалификации имеют основную задачу не только дать знания, которые, возможно, через достаточно короткое время станут неактуальны, а направить его на современные актуальные способы освоения различных видов профессиональной деятельности, включая самообразование. Наиболее эффективными методами в данном случае могут являться активизация рефлексии, профессионального (музыкально-творческого) мышления, различного рода когнитивно-эвристических методов освоения материала.

Л и т е р а т у р а

1. Горшкова В. В., Костецкий В. В. Образование взрослых: смена парадигмы на рубеже тысячелетий // Педагогика. – 2009. – № 5. – С. 41–47.
2. Деркач А. А. Самоопределение и самоутверждение личности в профессиональной деятельности // Психология музыкальной деятельности: Теория и практика / под ред. Г. М. Цыпина. – М.: Академия, 2003. – С. 336–338.
3. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Словарь по педагогике. – М.: ИКЦ МарТ, 2005. – 448 с.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 312 с.
5. О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений : приказ Мин-ва образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. № 209 // Гарант : информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. - URL: <http://base.garant.ru/198112/>
6. О проведении аттестации работников образовательных учреждений Федеральной государственной службы занятости населения Российской Федерации : приказ ФСЗ РФ от 11.07.1996 № 142. [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 12.04.2012).
7. Об образовании : закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (ред. от 01.04.2012) [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс. – URL: www.consultant.ru/ (дата обращения 10.07.2012).
8. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих // Российская газета. – № 5316. – 20 октября 2010 г. – То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html> (дата обращения: 03.04.2011).

9. Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов // Гарант : информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. - URL: <http://base.garant.ru/10136741/> (дата обращения: 01.04.2012).

10. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования // Мин-во образования и науки РФ : [офиц. сайт]. - URL: <http://mon.gov.ru/dok/fgos> (дата обращения: 25.06.2011).

11. Щедровицкий П. Г. Очерки по философии образования (статьи и лекции). - М.: Педагогический центр «Эксперимент», 1993. - 157 с.

