

ПОЛИСУБЪЕКТНОСТЬ КАК ПРИНЦИП РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТИ-ОРИЕНТИРОВАННЫХ АНДРАГОГИЧЕСКИХ ПРОГРАММ

Раскрываются особенности проектирования компетентностно-ориентированных андрагогических программ, принципы их осуществления. Обсуждаются дидактические механизмы, обеспечивающие формирование позиции работодателя как субъекта дополнительного профессионального образования. Показана специфика образовательного взаимодействия в андрагогическом процессе с учетом требований принципа полисубъектности.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, компетентностно-ориентированная андрагогическая программа, образовательное взаимодействие, полисубъектность, работодатель.

Установка «образование – через всю жизнь», отражающая важность непрерывного образования человека на протяжении всей его жизни, приобретает в современном мире статус первостепенной общественной ценности. Это обуславливает все более возрастающую значимость развития андрагогической практики – сферы образования взрослых. По мнению авторитетных экспертов (С. Г. Вершловский, З. Н. Сафина, Г. С. Сухобская, М. Т. Громкова и др.), стержнем российской системы образования взрослых является дополнительное профессиональное образование (ДПО) [1 и др.].

В настоящее время вся отечественная система образования, и, соответственно, ДПО как базовый элемент ее андрагогической сферы, модернизируется на основе компетентностного подхода. Однако анализ специальной литературы и изучение состояния современной отечественной андрагогической практики позволяют констатировать наличие проблемы недостаточной разработанности дидактического обеспечения ДПО, необходимого для его реализации в компетентностном формате. Причем при решении данной проблемы, на наш взгляд, особого внимания требуют научно-методические разработки, связанные с определением дидактических особенностей организации образовательного взаимодействия в процессе ДПО как основного механизма достижения его функционирования.

Дидактическим средством реализации задач компетентностного обновления ДПО выступает компетентностно-ориентированная образовательная программа [2, 3]. Для понимания особенностей компетентностно-ориентированной программы ДПО целесообразно осуществление сравнительного анализа ее дидактических характеристик с характеристиками традиционной программы ДПО. Результаты такого сравнения, проведенного нами на основе анализа современной педагогической литературы, представлены в табл. 1.

Из таблицы видно, что реализация компетентностно-ориентированных программ ДПО связана с преобразованием этого процесса по всем его аспек-

там: постановка целей и планирование результатов, проектирование содержания, формы и методы организации образовательного взаимодействия, способы оценки результативности. Причем важнейшей особенностью таких программ является то, что в процессах их проектирования, реализации и диагностики образовательных результатов наряду с преподавателями и обучающимися участвуют также работодатели (или их представители), специалисты-практики (внешние независимые эксперты). Нами сформулированы *основные принципы* реализации компетентностно-ориентированных программ ДПО (профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка и др.) [4, с. 158]: актуализация компетентностной модели специалиста в контексте определения целевых и содержательных акцентов программ ДПО; полисубъектность; персонализация содержания программ ДПО в контексте определения индивидуальных компетентностных дефицитов обучающихся посредством использования элективно-модульного подхода к конструированию их содержания; приоритет интерактивности при организации образовательного взаимодействия субъектов процесса ДПО посредством соответствующих форм и методов обучения; акме-направленность; развитие рефлексивной активности обучающегося специалиста; непрерывный мониторинг формирования компетенций (становления компетентности) обучающихся в контексте перехода от оценки знаний к оцениванию компетенций при диагностике результативности программ ДПО.

В рамках нашей опытно-экспериментальной работы (2005–2010 гг.) на базе ФГОУ ВПО «Сибирская академия государственной службы» исследовались организационно-педагогические условия реализации компетентностно-ориентированных программ ДПО муниципальных служащих Томской области. Осуществление вышеобозначенных принципов в процессе профессионализации кадров муниципальной службы требует интеграции профессиональной и образовательной практики этих специалистов как условия повышения резуль-

Таблица 1.

Сравнение дидактических характеристик традиционных и компетентностно-ориентированных программ ДПО

Характеристики программ ДПО	Традиционная программа	Компетентностно-ориентированная программа
Цели программ ДПО	Субъекты целеполагания, планирования и оценки образовательных результатов	
	– преподаватель	– работодатель (его представители), – обучающиеся специалисты, – преподаватели, – внешние эксперты
Результаты программ ДПО и их оценка	Форма образовательных результатов	
	– знания, умения, навыки	– компетенции (освоенные способы деятельности и поведения)
	Методы оценки образовательных результатов	
	– в рамках учебного процесса, – преобладание формализованных методов	– за рамками учебного процесса, – метод экспертных оценок, – актуализация портфолио
Содержание программ ДПО	Индивидуализация учебного плана	
	– отсутствует (используется учебный план группы обучающихся специалистов)	– обеспечивается (используется индивидуальный учебный план обучающегося специалиста)
	Способ структурирования содержания образования	
	– дисциплинарный подход к структурированию (каждая учебная дисциплина формирует определенные ЗУНы)	– блочно-модульное структурирование содержания образования (каждый модуль обеспечивает формирование определенной компетенции)
Особенности организации процесса ДПО	Методы обучения и особенности педагогической деятельности	
	Методы обучения	
	– преобладание репродуктивных методов обучения	– преобладание активных методов обучения (модерация, тренинг, кейс-стади, метод проектов и т. п.)
	Субъекты педагогической деятельности	
	– преподаватель	– преподаватель, – работодатель (его представители), – специалисты-практики (аудиторное обучение и обучение в режиме включения в различные виды профессиональной деятельности)
	Временной режим обучения	
	– синхронность режима обучения (все обучаются в едином временном режиме)	– асинхронность обучения (индивидуальный временной режим)

тативности программ их ДПО. Это связано с формированием позиции работодателей (руководителей органов местной власти) как субъектов ДПО муниципальных служащих. Решение данной задачи становится возможным посредством проведения целенаправленной организационно-методической работы по активному привлечению работодателей к проектированию и реализации образовательных программ (в качестве консультантов, преподавателей, модераторов) и участию в мониторинге влияния образовательных воздействий на результативность служебной деятельности обучившихся специалистов [5].

Включение работодателя (или его представителей) в процесс осуществления компетентностно-ориентированных программ ДПО отвечает требованиям одного из названных выше принципов их реализации – принципа полисубъектности [1]. Его смысл состоит в обеспечении практико-ориентированной результативности программ ДПО. Полисубъектность предполагает наличие нескольких субъектов образовательного взаимодействия при проектировании целей, результатов и содержания

образовательных программ, а также оценки их результативности. Субъектами образовательного взаимодействия при этом выступают преподаватель, обучающийся специалист и его работодатель. В рамках такой организации образовательного процесса работодатель, по необходимости, может быть приобщен и к проведению учебных занятий.

Нами определены ролевые позиции работодателя (или его представителей – руководителей структурных подразделений органов местного самоуправления, направляющих специалистов на обучение) как субъекта компетентностно-ориентированных программ ДПО кадров муниципальной службы, как-то: *консультант, эксперт, преподаватель*. Обозначенные ролевые позиции работодателя как субъекта ДПО муниципальных служащих связаны с проявлением конкретных форм его участия в данном процессе, осуществляемых через определенные виды деятельности. Охарактеризуем их.

Позиция «консультант» проявляется в том, что работодатель участвует в планировании результатов программ ДПО (определяет те компетенции,

которые должны быть развиты или сформированы у специалистов в соответствии с задачами их служебной деятельности), в обсуждении выбора методов обучения (тренинги, дискуссии, проектирование, модерация, изучение лучшего опыта) муниципальных служащих по каждой из тем программы ДПО, в обсуждении выбора формы обучения муниципальных служащих по конкретной программе ДПО (аудиторная, дистанционная, смешанная) и ее сроков, в определении форм контроля образовательных результатов программ ДПО (тесты, выполнение служебного задания, защита проекта и т. д.); консультирует разработчиков программ ДПО при составлении ее тематического плана и определении содержания каждой из тем; формулирует тему (проблему) итоговой (аттестационной) работы, которую должен выполнить специалист по результатам освоения программы ДПО; готовит служебное задание на обучение (определяет форму материалов, которые необходимо представить специалисту по итогам освоения программы ДПО) в соответствии с потребностями органов местного самоуправления, направившими его на повышение квалификации.

В позиции «эксперт» работодатель участвует в экспертизе качества а) учебно-методических материалов, используемых для реализации программ ДПО; б) преподавания; в) итоговых (аттестационных) работ обучившихся специалистов; г) выполнения специалистом, направленным на обучение, его служебного задания; оценивает влияние образовательной программы на положительные изменения в профессиональной деятельности обучившихся специалистов (в соответствии с установленным временным интервалом после обучения).

Как преподаватель (модератор) проводит учебные занятия, осуществляет руководство выполнением итоговых (аттестационных) работ (или выступает в качестве консультанта при их выполнении обучающимися специалистами), разрабатывает учебно-методические материалы.

По данным специально проведенного нами опроса 53 руководителей структурных подразделений органов местного самоуправления выявлено, что они имеют следующие виды затруднений при проявлении субъектной позиции в процессе ДПО: затруднения, связанные с точным и конкретным формулированием текстов служебных заданий при обозначении проблем (тем) итоговых работ и предполагаемых результатов программ ДПО, обозначают 71 % опрошенных; затруднения при реализации функций эксперта осознаются 78 % респондентов; на затруднения по осуществлению педагогической (преподавательской) деятельности указывают 82 % опрошенных, а 54 % их общего количества в качестве затруднения при участии в программах ДПО

муниципальных служащих выделяют высокий уровень служебной занятости.

Приведенные данные актуализируют необходимость акцентировать в программах повышения квалификации руководителей органов местного самоуправления аспекты, связанные с формированием их позиции как субъектов ДПО муниципальных служащих, что, в свою очередь, выступит фактором развития корпоративной культуры органов местной власти в направлении их функционирования как обучающейся, инновационно-ориентированной организации. Такая ориентация, на наш взгляд, является актуальной для большинства организаций и учреждений современной России в соответствии с задачами и планами ее социально-экономического развития на ближайшие десятилетия.

В системе оценки эффективности компетентностно-ориентированных программ ДПО (программы профессиональной переподготовки (500 ч) и краткосрочного (72 ч) повышения квалификации) муниципальных служащих, реализующих, в частности, принцип полисубъектности, в ходе нашей опытно-экспериментальной работы одним из критериев было обозначено наличие положительных изменений в профессиональной деятельности муниципальных служащих после прохождения программ ДПО. В качестве экспериментальной группы (ЭГ) выступали муниципальные служащие (всего 247 человек), обучавшиеся по компетентностно-ориентированным образовательным программам; в состав контрольной группы (КГ) входили муниципальные служащие (всего 259 человек), проходившие обучение по традиционным программам ДПО. В опросе участвовало 286 руководителей, направивших специалистов на обучение по разным типам программ, и 127 независимых экспертов. Для диагностики использовались методы экспертной оценки и интервьюирования непосредственных руководителей обучающихся. Результаты анализа данных экспертных оценок и интервьюирования работодателей по этому критерию представим в виде табл. 2.

Таблица 2
Влияние компетентностно-ориентированных программ ДПО на положительные изменения в профессиональной деятельности муниципальных служащих

№	Показатель	ЭГ, %	КГ, %
1	Доля работодателей (непосредственных руководителей), отметивших положительные изменения в служебной деятельности специалистов после обучения	71	39
2	Доля экспертных заключений на итоговые работы обучившихся специалистов, отражающих рекомендации к внедрению в работу органов местной власти	92	54

Данные, представленные в табл. 2, демонстрируют наличие изменений в профессиональной деятельности преимущественно у муниципальных служащих ЭГ. Доля непосредственных руководителей, отметивших положительные изменения в служебной деятельности специалистов после обучения, значительно выше в экспериментальной группе, потому что задачи и содержание компетентностно-ориентированных программ конструировались при их непосредственном участии. Эти программы целенаправленно выступали средством формирования новых элементов служебного поведения специалиста, направляемого на обучение. Разница данных ЭГ и КГ по второму показателю, обозначенному в табл. 2, по нашему мнению, обусловлена также участием непосредственных руководителей обучающихся. Руководители хорошо понимают проблемы органов местной власти и способны обозна-

чить актуальную тематику проектов и разработок, необходимых для разрешения этих проблем.

Раскрывая особенности образовательного взаимодействия субъектов компетентностно-ориентированных программ ДПО, также следует отметить, что их реализация связана с появлением новых задач педагогической деятельности преподавателя. Эти задачи отражают проявление профессиональных компетенций, необходимых для осуществления преподавателем функций фасилитатора, модератора, коуча в образовательном процессе. Данные компетенции, как показывают исследования, в настоящее время недостаточно развиты у большинства преподавателей [6 и др.]. Соответственно, их становлению необходимо уделять серьезное внимание в программах повышения квалификации педагогических кадров, причастных к реализации андрагогических программ.

Список литературы

1. Андрагогика постдипломного педагогического образования: науч.-метод. пособие / под ред. С. Г. Вершловского, Г. С. Сухобской. СПб.: СПбАППО, 2007. 196 с.
2. Зимняя И. А., Лаптева М. Д. Об инновациях в образовательном процессе // Акмеология. 2009. № 1. С. 32–36.
3. Смышляева Л. Г., Яковлева А. Г. Реализация компетентностно-ориентированных образовательных программ: особенности оценки результативности // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2009. Вып. 8. С. 23–27.
4. Смышляева Л. Г. Компетентностное обновление дополнительного профессионального образования: теоретические и организационно-методические основы // Компетентностное обновление на разных ступенях образования: коллективная монография / под ред. С. И. Поздеевой. Томск: Изд-во Том. гос. пед. ун-та, 2010. С. 155–174.
5. Смышляева Л. Г., Пшеничникова Т. Д., Минеева Т. М. Инновации в профессиональной подготовке муниципальных служащих // Высшее образование в России. 2010. № 4. С. 49–53.
6. Смышляева Л. Г., Сивицкая Л. А., Смышляев А. В. Реализация компетентностного подхода в высшей школе: дефициты методической готовности преподавателя // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2010. Вып. 12 (102). С. 52–56.

Смышляева Л. Г., кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры.

Томский государственный педагогический университет.

Ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061.

E-mail: sp_pf@tspu.edu.ru

Материал поступил в редакцию 25.08.2011.

L. G. Smyshlyeva

POLYSUBJECT AS THE PRINCIPLE OF REALIZATION OF COMPETENT-ORIENTED ANDRAGOGY PROGRAMME

The article presents characteristic of projecting of competent-oriented andragogy program, the principles of them realization. Didactic mechanisms, which are providing supply formation the position of employer as the subject of additional professional education, are discussed. The author shows specific character educational interaction in andragogy process using.

Key words: *additional professional education, competence-oriented andragogical program, educational interaction, polysubjekt, employer.*

Tomsk State Pedagogical University.

Ul. Kievskaya, 60, Tomsk, Russia, 634061.

E-mail: sp_pf@tspu.edu.ru