

УДК 005.336.2-057.86:378.09[008+7]

Н. Д. Джига

Формирование и развитие компетентностного подхода и компетенций слушателей повышения квалификации по педагогическим специальностям

Рассматриваются актуальные компетенции, способствующие созидательной и самосозидательной деятельности педагога. Раскрывается сущность методов психоло-педагогических технологий, используемых в практике и исследовательской деятельности педагогов. Автором подчеркивается, что создание условий для определения дальнейшего саморазвития личности, реализации собственных потенциальных возможностей и интеллектуальных ресурсов в системе управления – соуправления – самоуправления не только повышает эффективность деятельности, но и мотивирует стремление к самореализации и конкурентоспособности средствами тренингов, деловых игр и дискуссий.

В данном контексте основное внимание уделяется анализу исследовательских, поисковых, аналитических, коммуникативных, деловых и адаптивных компетенций, способствующих реализации научных проектов, акме-технологий, стратегий и развитию исследовательской активности слушателей повышения квалификации по педагогическим специальностям учреждений высшего образования в сфере культуры. В процессе акме-созидательного обучения в системе управления – соуправления – самоуправления компетенции способны прогнозировать и мобилизовать резервные возможности, совершенствовать и реализовать их в учебном пространстве [1; 3]. Воспитание, образование, акме-созидательное обучение – длительный процесс, в результате которого вырабатываются понимание, запоминание, обобщение, интеграция, дифференциация переноса информации.

Важным направлением в учреждениях образования сферы культуры является повышение квалификации педагогов с целью решения тактических, оперативных, стратегических задач. Развитие продуктивной профессиональной компетентности специалистов осуществляется на разных этапах образовательного процесса: в непосредственном контакте (текущая обратная связь); после прохождения темы, раздела (оперативная обратная связь); после окончания цикла обучения (тактическая обратная связь); на стадии постижения выпускниками новых образовательных систем (стратегическая обратная связь) [3].

Стратегическая обратная связь как главный источник получения информации о достоинствах и недостатках нравственной, духовной, спе-

спеціальної, професійної підготовки майбутніх випускників дозволяє приймати обґрунтовані рішення про корекції та удосконалення освітнього процесу. Вона допомагає з'ясувати та включити в зміст освіти необхідні, корисні, недооцінені в процесі теоретичної підготовки елементи соціального досвіду. Підготовка до акме-створювального навчання з урахуванням стратегічної зворотної зв'язі дозволяє викладачеві перенести продуктивні моделі компетентності та компетенцій на порівняльні дослідження факторів майстерства, якими потрібно володіти в процесі освітньо-професійної діяльності суб'єктів освіти.

На сьогоднішній день відсутній єдиний дослідницький підхід до визначення поняття «продуктивна професійна компетентність», до складу її структурних компонентів, не виявлені компетентності спеціаліста з вищою освітою закладів культури, методи та фактори, що сприяють її формуванню в створювальній діяльності суб'єктів освіти [Там же].

Проведені практичні дослідження підтверджують теоретичні погляди Н. В. Кузьминої, що розвиток та накопичення всіх компетентностей при високому рівні проєкційних, прогнозувальних, конструкторських, гностических, організаційних та комунікативних компетенцій, в основі яких лежить професійна компетентність як системна характеристика особистості, сприяють розвитку продуктивної компетентності, що веде до досягнення вершин, створенню та самосовершенствованню [3; 4].

Контент-аналіз акме-оцінки показав, що продуктивну професійну компетентність можна цілеспрямовано формувати через спеціальну систему завдань, що враховує особистісні здібності та професійні моделі діяльності. Розроблена автором даної статті спільно з Н. В. Кузьминої модель акме-технології показує вплив духовних продуктів викладача на їх створення в особистостях навчаних [4]. Для виділення основних компонентів професійної компетентності спеціаліста з вищою освітою А. А. Деркачем та Э. В. Сайко було проведено системно-структурний аналіз діяльності в умовах інноваційної освіти [2]. Дослідники вивчали формування професійної компетентності спеціаліста як системуючого фактора продуктивності його професійної діяльності в взаємозв'язі з здібностями до саморозвитку, самосовершенствованню, самореалізації та розвитком потребностей та творчих здібностей. Основами розвитку компетентності особистості є здібності та професійно значимі мотиви, реальна діяльність та її функціональні моделі в кожному освітньому закладі культури.

Отечественные и зарубежные исследователи компетентность рассматривают как системную характеристику личности, отражающую результат образования и качество подготовки специалистов. Однако реализация компетентностного подхода в учреждениях высшего образования не всегда ориентируется на конечные результаты подготовки специалистов и не учитывает уровень развития профессиональной компетентности. Эффективность обучения специалиста может решить акмеология, в которой термин «компетентность» используется для описания конечного результата обучения [2; 4]. Исследователи выделяют различные виды компетентности в сферах человеческой жизнедеятельности (педагогическая компетентность, коммуникативная, правовая и т. п.) [3].

В рамках образовательной парадигмы, согласно которой основная цель профессионального образования – подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, различаются компетентности: в области профессиональной деятельности; в сферах общенаучной и социальных отношений; аутопсихологическая (подчеркивает готовность личности к критической самооценке, постоянному повышению квалификации) [Там же].

Компетентность – это многоуровневое образование с компонентами когнитивного и интерактивного характера, представляющее собой сложную единую систему внутренних психологических составляющих и свойств личности, которые включают знания и умения, потребность в общении, уверенность в себе и самооценку. Компетентность включает в себя такие характеристики, как количество и качество решенных нестандартных упражнений, задач, их результативность. Она выполняет функции: познавательную, регулятивную, контроля/самоконтроля и оценки/самооценки. Подходы к исследованию компетентности преломляются в личностно-деятельностном направлении изучения феномена профессиональной компетентности. По словам В. Д. Шадрикова, исследователи, работающие над проблемой профессионального образования, подчеркивают разные стороны этого явления: знания, опыт, свойства личности либо аспект профессионализма [5].

Среди наиболее актуальных на сегодняшний день видов компетентности выделяются профессиональная, дифференциально- и социально-психологическая, аутопсихологическая, акмеологическая, социально-педагогическая, управленческая, информационно-технологическая.

Профессиональная компетентность представляет собой системную динамично развивающуюся характеристику личности (совокупность способностей, знаний, умений, деловых и личностных свойств, соответствующих требованиям разных профессий), показывающую владение современными технологиями и методами решения профессиональных

задач различного уровня сложности и позволяющую осуществлять созидательную деятельность с высокой продуктивностью.

Дифференциально-психологическая компетентность (проницательность) состоит в осведомленности преподавателя и выявлении индивидуальных особенностей обучающихся, коллег (психологических и типологических отличий, знания ведущих мотивов деятельности и ее направленности, профессиональных способностей, сильных сторон воли, характера), также в умении разрабатывать продуктивные стратегии индивидуального подхода в работе с ними.

Социально-психологическая компетентность предполагает наличие знаний по типологическим отличиям, особенностям поведения, деятельности и отношениям преподавателей и обучающихся, специалистов в коллективе. В целом она отражает способность эффективно взаимодействовать в системе межличностных отношений и показывает, насколько знания содействуют или препятствуют достижению искомых результатов.

Аутопсихологическая компетентность как важный элемент педагогических знаний указывает на свойства личности, синтезирует в особенностях профессионального самосознания элементы специальной, методической, психологической компетентности [3]. Она заключается в осведомленности специалиста о способах самосовершенствования, о сильных и слабых сторонах и как повысить качество работы.

Акмеологическая компетентность проектирует пути созидания творческой готовности студентов к решению предстоящих задач на последующей стадии развития, знание критериев и факторов движения к вершинам профессионализма и создание целевых акме-программ. Она проявляется в способности к самоанализу, саморазвитию, самосовершенствованию.

Социально-педагогическая компетентность представляет собой осведомленность и авторитетность, также предполагает аккумулирование знаний инновационных технологий, методов решения профессиональных задач и применение их в практической созидательной деятельности.

Управленческая компетентность предполагает знания современных технологий и методов управления, умение их эффективно применять на практике, развиваясь и совершенствуясь.

Информационно-технологическая компетентность предусматривает знание информационных компьютерных технологий и умение использовать их в профессиональной созидательной деятельности.

Целью образования личности слушателя повышения квалификации в условиях современного информационного поликультурного мира становится комплексное формирование ключевых компетенций, в числе которых информационная, социокультурная, коммуникативная.

Коммуникативная компетенция как системообразующая и стержневая для всех предметов и дисциплин является средством эффективного развития и саморазвития личности. Одним из условий эффективного формирования коммуникативной компетенции (общего и профессионального характера) можно считать создание эффективной системы, многоуровневого языкового контроля, чтобы дать возможность в будущем самим знакомиться с зарубежным опытом созидания.

Информационная компетенция определяет совокупность готовности и потребности работать с современными источниками информации в профессиональной и бытовой сферах деятельности, а также умения находить нужную информацию с помощью различных источников.

Социокультурная компетенция определяет готовность и способность к образованию, к взаимодействию в современном поликультурном мире. Часто она рассматривается исследователями как один из компонентов коммуникативной компетенции, однако в последнее время ее стали выделять как самостоятельную цель образования.

Подчеркнем, в результате исследования, в основе которого лежит опыт подготовки специалистов в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров Белорусского государственного университета культуры и искусств (ИПК и ПК БГУКИ), нами были выявлены условия и факторы, способствующие развитию компетентностей слушателей повышения квалификации учреждений культуры:

- способность к быстрому акме-созидательному обучению, усвоению нового, непрерывному саморазвитию, самореализации и самосовершенствованию;
- умение принимать правильные и ответственные решения;
- постоянное развитие и совершенствование профессиональной компетентности;
- способность реализовать творческий потенциал (знания, умения, опыт, деловые и личностные свойства) в продуктивной созидательной деятельности.

Данные подтвердились самостоятельной подготовкой обучающихся к практическим занятиям в виде деловой игры по формированию продуктивной компетентности. Отмечены взаимосвязь учебной и внеучебной созидательной деятельности, стремление к профессиональному и личностному саморазвитию (64,8 %); способность брать на себя ответственность в трудных ситуациях (73,1 %); инициативность и самостоятельность (69 %). Выработка компетентностей обуславливает формирование ценностей и мотивов у будущих высококвалифицированных преподавателей.

На практических и семинарских занятиях в ИПКиПК БГУКИ проводятся тренинги и деловые игры по предмету «Инновационные методы и образовательные технологии». Они позволяют слушателям осмыслить

затруднения, которые возникали в процессе практической деятельности по проведению деловой игры, определить условия и факторы, обеспечивающие развитие профессиональной компетентности (усвоение новых знаний, формирование профессиональных компетенций), самосовершенствование и самореализацию по использованию на практике инновационных методов и образовательных технологий и формированию осознанного отношения к будущей преподавательской деятельности. При этом у слушателей активизируются психические процессы, развиваются компетенции постановки цели, планирования результата и разработки алгоритма его достижения, оценки полученного результата.

Качество подготовки и проведение разработанных деловых игр, тренингов, дискуссий, мозгового штурма с использованием образовательных технологий зависит от степени самостоятельности и продуктивности осуществляемой деятельности всей группой и дает возможность саморазвития и самосовершенствования, получения опыта. Методологической базой деловых игр является подход, постулирующий большую эффективность процесса усвоения новых и закрепления академических знаний при обучении слушателей повышения квалификации учреждений культуры.

Приведем пример *деловой бизнес-игры*, подготовленной и проведенной со слушателями повышения квалификации директором Минского колледжа искусств В. Л. Лисовским в мае 2021 г. На практических занятиях были реализованы следующие цели:

- 1) образовательная – ознакомление преподавателей с деятельностью своих коллег;
- 2) воспитательная – межличностное взаимодействие всех членов группы с пониманием общих задач и целей;
- 3) развивающая – развитие мотивации и творчества в процессе совместной деятельности, сплочение коллектива.

Организационный момент игры предполагал выборы директора школы, бухгалтера и лидера профсоюза, также судейской коллегии.

Затем группы разделились на три команды: 1) музыкальное отделение (оркестр); 2) художественное отделение; 3) хореографическое отделение.

Условием игры было пожелание, чтобы профессии в жизни не совпадали с профессиями в игре (с целью оценить деятельность своих коллег).

Ход деловой игры. Ведущий объявляет: «Школе искусств не хватает помещений». Художники вынуждены заниматься в подвале, хореографы в коридоре, оркестр в каморке за актовым залом. В соседнем прилегающем здании для нужд школы искусств было выделено просторное помещение, а также средства для оборудования его под определенные нужды. Надо было решить, какому отделению его отдать.

Предложение участникам деловой игры. 1. В течение 15 минут художественное, хореографическое отделения и оркестр составляли список из 10 пунктов, в котором отражалось, почему именно они достойны занять свободное помещение. 2. После того, как был запущен таймер для обсуждения, через каждые 5 минут следовали вопросы от администрации, решение принималось открытым голосованием в виде аплодисментов.

Вопросы от администрации. А. Лидер профсоюзов: «Есть деньги и возможность выехать всем педагогическим составом в эти выходные на пикник или же отправить 3 лучших преподавателей на месяц в санаторий на отдых. Что выбираем?»

Б. Бухгалтер: «Есть средства для одновременного поощрения премией в размере 30 % от заработной платы всего педагогического состава или на год повысить зарплату 5 лучшим сотрудникам на 50 %. Что выбираем?»

В. Директор: «Есть возможность выделить жилье в виде комнат в общежитии всем педагогам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, или выделить арендную квартиру первому стоящему в очереди. Что выбираем?»

Все вопросы были направлены на то, чтобы переключить внимание участников, дать им возможность посмотреть на обсуждаемые пункты через паузу, поразмышлять о балансе между индивидуальным и общим.

От каждой команды участников по истечении времени обсуждения выбирался лидер, который проводил презентацию (что также учитывалось).

Проведение деловой игры. 1. От каждой из групп выступали представители и доказывали причины выделения именно им этой комнаты. 2. Затем судьи удалялись для подсчета очков: 1 очко начислялось за пункт, который совпадал с пунктом другой/других команд; 2 очка – за пункт, который не повторялся ни в одной из команд; 3 очка начислял каждый из трех судей по своему усмотрению любой команде за любой пункт (учитывались оригинальность, хорошая подача предложения о выделении именно им комнаты). 3. Судьи удаляются для подсчета очков. Во время подсчета очков каждый из участников в двух предложениях высказался, за что он любит свою профессию. Этот момент открытия очень важен, т. к. дух соперничества сливался с духом творчества.

Затем судьи озвучили результаты подсчета баллов и назвали победителей. Но ведущий объявил, что помещение достаточно большое, его можно разделить на 3 больших класса и все группы получают места для занятий.

Рефлексия. Мнения о деловой игре. Подведение итогов и поощрение участников за объективные и положительные высказывания.

Игра прошла на высоком деловом уровне, продемонстрировав мастерство В. Л. Лисовского и продуктивную компетентность участников группы слушателей повышения квалификации.

Формирование компетентного подхода и компетенций слушателей повышения квалификации взаимосвязано с включением в психолого-педагогические технологии инновационных методов. *Метод интеллектуальной разгрузки* (ежедневные интеллектуальные 5–10-минут по трем группам карточек по выбору: на 9–10, 8–7 или 6–5 баллов) способствует решению нестандартных педагогических и психолого-акмеологических задач и ситуаций, также развитию мышления, внимания, интеллекта, саморазвитию и самосовершенствованию. *Метод портфолио* основан на достоверной оценке результатов образовательной и профессиональной деятельности. В широком смысле этот метод применяется к любой деятельности, связанной с практикой. По видам практической и продуктивной деятельности университета различают образовательные и профессиональные портфолио. Используя *метод проблемного изложения*, преподаватель формулирует обучающимся познавательные задачи, выявляет систему их доказательств, сравнивает точки зрения, различные подходы и предлагает способ решения проблемы. Обучающиеся выступают одновременно в роли свидетелей и участников научных исследований. Система обучения с использованием *метода проекта* способствует получению знаний и навыков в процессе планирования и выполнению постепенно усложняемых практических заданий-проектов. *Проблемно-поисковые методы обучения* (усвоение знаний, развитие навыков) осуществляются в процессе частичной поисковой или исследовательской деятельности и реализуются с помощью словесных, наглядных и практических способов обучения, интерпретируемых в ключе постановки и разрешения проблемной ситуации. Например, на практических занятиях можно использовать такие методы, как «Стол переговоров», «Аналитик», «Оппонент», «Рецензент», «Интеллектуалы», «Креативность», «Я – самый, самый» и др., также проводить лекции-дискуссии, лекции-конференции, мозговой штурм и с элементами диспута и др.

Таким образом, в основе любой компетенции лежат знания и умения, на основе которых формируются способности и личностные качества. Но компетенция отличается от умений тем, что всегда сопряжена с психологической готовностью к сотрудничеству и взаимодействию в процессе решения различных проблем. Смысловое содержание термина «компетенция» предусматривает новые требования к воспитательной, ценностно-ориентационной составляющей образования. Важно уделять внимание использованию мультимедийной, изобразительной наглядности, органичному соединению различных источников получения

и способов переработки информации в процессе формирования коммуникативных, общенаучных, академических, информационных и других компетенций.

1. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – 3-е изд. – М. : СПб. : Питер, 2001. – 288 с.

2. Деркач, А. А. Самореализация – основание акмеологического развития / А. А. Деркач, Э. В. Сайко. – М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2010. – 224 с.

3. Джига, Н. Д. Акме-психология созидания продуктивного субъекта образования : моногр. / Н. Д. Джига ; под науч. ред. Н. П. Фетискина ; Гродн. гос. ун-т им. Янки Купалы. – Гродно : ГрГУ им. Янки Купалы, 2015. – 431 с.

4. Кузьмина (Головко-Гаршина), Н. В. Акме-технология оценки студентами влияния дидактического акме-ядра преподавателя на их активность и созидание акме-ядра духовных продуктов в их свойствах, обеспечивших им успешное профессиональное развитие будущей созидательной деятельности / Н. В. Кузьмина (Головко-Гаршина), Н. Д. Джига, Е. Н. Жаринова // Преподаватель XXI века. – 2011. – № 3. – С. 38–39.

5. Психология способностей : хрестоматия / ред.-сост. В. Д. Шадриков. – М. : МПСУ ; Воронеж : МОДЭК, 2012. – 487 с.

N. Dzhiga

Formation and development of the competence approach and competencies of students of advanced training in pedagogical majors

Current competencies contributing to the creative and self-creative activities of a teacher are considered. The essence of the methods of psychological and pedagogical technologies used in the practice and research activities of teachers is revealed.

The author emphasizes that the creation of conditions for determining further self-development of an individual, realization of one's own potential capabilities and intellectual resources in the management – co-management – self-management system not only increases the efficiency of activities, but also motivates the desire for self-realization and competitiveness by means of trainings, business games and discussions.

Дата паступлення артыкула ў рэдакцыю: 11.07.2021.