

НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЛИЦЕЯ

В.Н. Тамочкин, В.Л. Савиных

Тюменский профессиональный лицей № 1

Рассматриваются методологические основы, механизм и формы непрерывного развития образовательного потенциала профессионального лица. В качестве методологической основы выступает принцип регулируемого эволюционирования, механизм включает субъективные и объективные факторы и их взаимодействие, а в качестве эффективной формы непрерывного развития выступает «обучающаяся организация».

С позиций общей теории управления важным основанием является общий закон управления о зависимости содержания деятельности и ее эффективности от характера внешних воздействий, а также следующих закономерностей: взаимосвязи деятельности и развития; взаимосвязи всех структурных компонентов процесса; взаимообусловленности цели, содержания, форм, методов деятельности, средств и результатов.

В составе сущностных характеристик непрерывного развития образовательного потенциала мы выделили принципы данного явления.

1. Принцип повышения квалификации. Содержанием его является деятельность по следующим направлениям: профессиональная подготовка, профессиональная переподготовка и повышение квалификации, формирование потребности в самообразовательной деятельности участников процесса.

2. Принцип построения обучающей организации. Его реализация предполагает опору на дискуссию, равноправное участие членов организации, поощрение различных точек зрения, диалог, не обязательно имеющий научное обоснование, использование базы данных, созданной самими участниками, формирование общего, разделяемого всеми, опыта, создание условий для получения неожиданных результатов с целью отхода от известных направлений работы, поиск не существующих ранее возможностей развития.

3. Принцип регулируемого эволюционирования (Г.Н. Сериков, Д.Ф. Ильсов).

В качестве методологического принципа обоснования непрерывного развития образовательного потенциала профессионального ли-

цея нами избран принцип регулируемого эволюционирования.

Рассмотрение принципа регулируемого эволюционирования на методологическом уровне в наиболее общем плане состоит в том, чтобы при проектировании образцов своего взаимодействия с системой руководствоваться уже известными и проявляемыми системой свойствами. По существу речь идет о проектировании и обосновании изменений объективной реальности в той мере, в какой мы располагаем информацией о соответствующих присутствующих здесь закономерностях, Г.Н. Сериков считает, что именно соотношение информации и энтропии обуславливает целесообразность (или нецелесообразность) «вмешательств» в естественный характер эволюционирования объективной реальности. Это означает, что соответствующие воздействия на характер эволюционирующих объектов будут носить адресный и заранее запланированный характер. Этим, в частности, обеспечивается компромисс между природоопределенной целесообразностью протекания различных явлений и процессов и предрасположенностью человека к «вмешательству» в осуществление этих процессов и явлений. Целесообразные изменения в процесс эволюционирования объективной реальности осуществляется тогда и только тогда, когда в явном виде проявляются соответствующие предпосылки.

Целенаправленные изменения в процесс функционирования образовательного учреждения вносятся тогда, когда возникают объективные основания для этого. Основанием могут быть: потребности участников образовательного процесса в использовании каких-то

средств его осуществления; готовность педагогов квалифицированно использовать в образовательном процессе педагогические технологии; согласованность педагогических инициатив с проводимой в учреждении начального профессионального образования образовательной политикой и востребованность этих инициатив со стороны потребителей образовательных услуг; наличие в образовательном учреждении соответствующего учебно-методического оснащения и оборудования.

Вмешательство в процесс естественного эволюционирования образовательной системы целесообразно осуществлять в соответствии со знанием соответствующих последствий (в том числе и отрицательных).

С учетом этого только компетентные действия педагогов, направленные на совершенствование образовательной деятельности (как своей, так и образовательного учреждения), могут принести положительный результат.

Данное положение предполагает оказание помощи преподавателям в формировании у них достаточного уровня готовности к осуществлению эффективной, творческой образовательной деятельности.

Важным для понимания сущностной природы непрерывного развития является обоснование его механизма.

Под механизмом в гуманитарных науках обычно понимают совокупность промежуточных состояний и процессов, которые претерпевает какое-либо явление. В качестве такого механизма могут выступать мотив, потребность, интерес, самооценка, компенсаторные действия, противоречие, которые в чем-либо определяют формирование другого психического свойства или характеристик поведения индивида (Ф.И. Иванченко), а также последовательность состояний, процессов, определяющих собой какое-нибудь действие, явление (С.И. Ожегов). В соответствии с данным определением под механизмом непрерывного развития образовательного потенциала профессионального лица мы понимаем выделение и достижение последовательных состояний в развитии образовательного потенциала, определяющих непрерывный характер данного процесса.

Механизм непрерывного развития образовательного потенциала профессионального лица представлен нами на рисунке 1.

Внутренним фактором саморазвития является потребность в профессиональном самоопределении.

Внутренняя потребность в саморазвитии, самореализации своих способностей, индивидуального потенциала, самоопределении является объективной сущностью человека, наряду с такими функциями, как поддержание жизнедеятельности организма и воспроизводство себе подобных.

Профессиональная самореализация является одной из основных составляющих в жизни и деятельности человека. Ее результаты во многом определяют социальный статус человека, дают возможности для обеспечения собственной жизнедеятельности и жизнедеятельности семьи, помогает занять соответствующее место в профессиональном коллективе, быть более конкурентоспособным на рынке труда. Кроме того, самореализация профессиональных способностей является субъективной основой для преодоления ограничений профессиональной компетентности и развития индивидуального потенциала.

Нами обосновано, что «пуск» осуществляется по следующей схеме: наличие задатков – неосознанная потребность в данном виде профессиональной деятельности – осознание потребности в профессиональном самоопределении в данном виде деятельности – осознанно реализуемая потребность в профессиональной самореализации, проявляющаяся как внутренний мотив деятельности (рис. 2).

Выделение объективных (внешних) и субъективных (внутренних) факторов, обуславливающих непрерывный характер развития образовательного потенциала, позволило нам обосновать идею о составе данного *процесса*.

В качестве первого субъекта мы выделяем процесс организационно-педагогического содействия непрерывному развитию образовательного потенциала профессионального лица.

В качестве *второго субъекта* нами выделен процесс самостоятельной деятельности по развитию образовательных возможностей участников процесса, включающий осознание необходимости развития своих профессионально-образовательных возможностей.

В качестве *третьего субъекта* выступает процесс развития средств, адекватно обеспечивающих процессы организационно-педагогического содействия саморазвитию и процесс самостоятельной деятельности участников по развитию своих профессионально-образовательных возможностей.

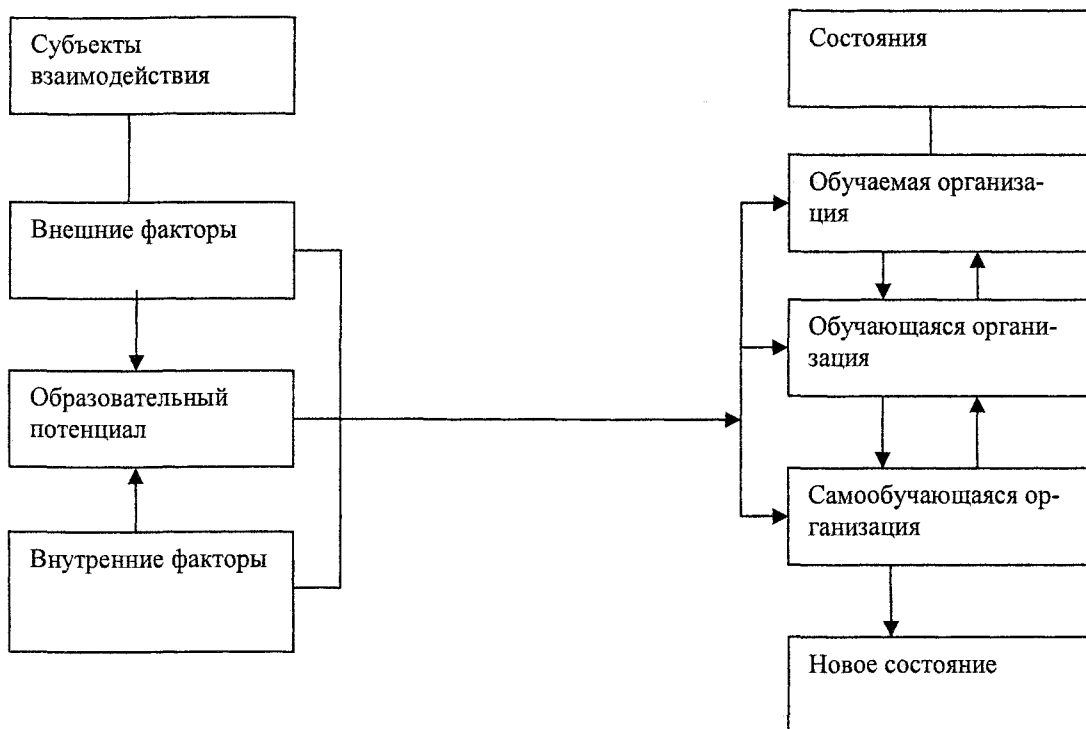


Рис. 1. Механизм непрерывного развития образовательного потенциала профессионального лица

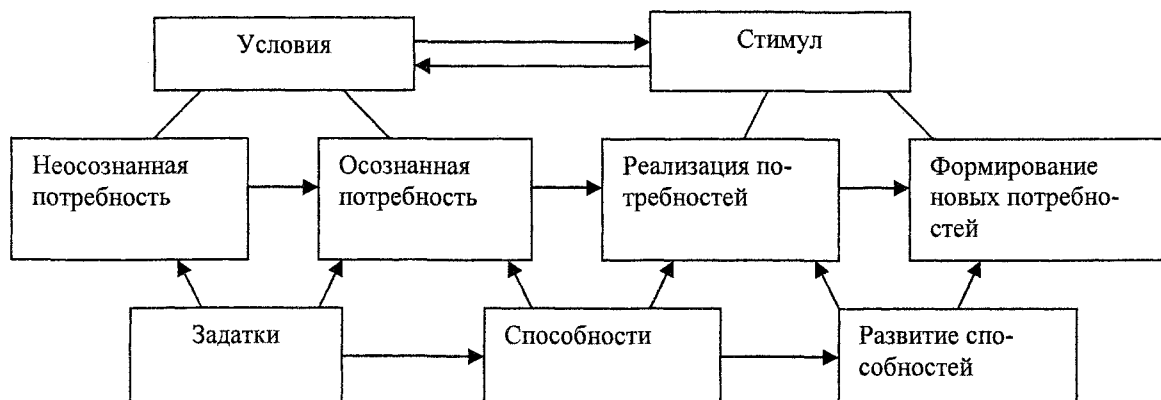


Рис. 2. Механизм непрерывного развития образовательного потенциала профессионального лица

Нами высказана идея о том, что процессом и результатом постоянного развития образовательного учреждения может стать его трансформация в обучающую организацию».

Под *обучающейся организацией* понимается организация, стратегическим и реализуемым направлением деятельности которой, наряду с выполнением основной функции, является повышение своего потенциала до уровня, позволяющего организации эффективно функционировать и развиваться под влиянием внешних условий и внутренних факторов.

Под *самообучающейся организацией* понимается система, которая использует иерархическое управление, механизмы обратной связи, в том числе и с образовательной средой, специфические для данного типа образовательной системы, алгоритм, принципы и результаты самоорганизующихся действий, и может автоматически приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям профессионально-образовательной среды и путем самообучения повышать меру своих успехов при выполнении профессионально-образовательных функций.

Теоретическое обоснование «обучающейся организации» носит междисциплинарный характер и требует привлечение теоретико-методологического аппарата педагогики, психологии, социальной психологии, теории управления, антропологии, социологии и т.д.

С учетом поставленной цели исследования, более подробно остановимся на определении понятия «обучающаяся организация» и ее сущностных характеристиках.

По мнению зарубежных ученых, качество обучения персонала сегодня вытеснило понятия «прибыльность» и «разделение рынка» как основные императивы управления. Большая востребованность в знаниях по организации и проведению обучению персонала, отвечающего сегодняшним требованиям, привело к разработке целого ряда теорий, подходов, представленных в публикациях по организационному обучению, профессионализму, профессиональной компетентности, теории действия, рефлексивной практике и т.д.

Сущностью обучающейся организации является, по мнению А. Майо и Е. Лэнка, наличие нужных людей с нужными умениями в нужном месте и в нужное время.

Назовем сущностные характеристики обучающейся организации.

1. Обучающаяся организация – это организация, которая способствует обучению всех

своих членов и находится в процессе постоянного самопреобразования (М. Тедлер).

2. Организация, которая постоянно обучается и преобразует себя, а обучение имеет место на уровне отдельных индивидов, в командах, во всей организации... Данная идея определяется объективно существующей тенденцией, а именно: организация, реализующая образовательную функцию в качестве цели и результата своей профессиональной деятельности должна уметь и желать обучаться. Системно организованная рефлексивная, самообразовательная деятельность позволяет учреждению не только эффективно функционировать, но и развиваться, а значит, быть более конкурентоспособными на рынке производства образовательных услуг.

3. Обучение представляет собой непрерывный, стратегически используемый процесс, интегрированный в работу и происходящий параллельно с ней (К. Уаткинс, В. Марсик).

4. Организация обучается только через обучающихся индивидов.

5. Обязательным является формирование рефлексивного стиля мышления, содержанием которого являются следующие положения: а) от видения частей к видению целого; б) от рассмотрения людей как реактивных реципиентов к их пониманию как активных участников процесса; в) от реагирования на настоящее к созиданию будущего [5].

6. Для построения и функционирования обучающейся организации необходимо: создание и поддержка постоянных обучающих возможностей на всех уровнях организации; исследование и диалог; сотрудничество и обучение в командах; формирование общего для всей организации стиля мышления; коллективное видение направлений развития и взаимодействия организации с образовательной средой.

Американский ученый Н. Диксон выделяет семь принципов построения обучающейся организации: опора на дискуссии, а не на речи; равноправное участие членов организации; поощрение различных точек зрения; диалог, не обязательно имеющий научное обоснование; использование базы данных, созданной самими участниками; формирование общего, разделяемого всеми опыта; создание условий для неожиданных результатов, с целью отхода от известных направлений работы, поиска не существующих ранее возможностей.

В качестве факторов, препятствующих развитию, ученые выделяют: неспособность членов организации осознать и изменить существующие

ментальные модели; сдерживающую силу индивидуализма в противоположность духу сотрудничества и обучения в команде; нехватку умений; недостаточную готовность к системному обучению.

Ряд исследователей в качестве ведущего звена трансформации выделяют формирование у участников организации критического стиля мышления, что по мнению М. Маркварда и А. Рейнолда, помогает самой организации учиться на своих ошибках, равно как и на своих успехах. В результате участники организации изменения и эффективно адаптируются. Обучающаяся организация может быть представлена в виде группы и наделенных определенными полномочиями сотрудников, генерирующих новые знания, продукты и услуги. Умение грамотно оценивать и понимать суть работы учреждения в целом относится к ключевым понятиям обучающейся организации, которая, по мнению М. Тайта, представляет собой взаимодействие между отдельными частями организации и внешним окружением на благо организации как целостной системы. Такая трансформирующая функция организованного обучения обусловлена его содержанием, включающим умение видеть и исправлять ошибки в деятельности образовательного учреждения. При этом выделяются два уровня трансформирующего влияния подобного обучения: 1) обнаружение и исправление ошибки, что позволяет организации сохранить уровень успешного функционирования, достигнуть намеченных целей; 2) осуществление модификации принятых норм, направлений и целей обучения. Выделенные уровни требуют различного уровня подготовки персонала. В то же время способность работников учреждения, функционирующего в статусе «обучающаяся организация», вносить быстрые изменения в свою деятельность позволяет ей (обучающейся организации) быть более конкурентоспособной на рынке производимых услуг.

Выделение и обоснование сущностных характеристик непрерывного развития образовательного потенциала позволяет сделать следующие краткие выводы.

Исследование развития образовательного потенциала лица необходимо основывать на совокупности подходов и методов. Так, диалектический метод определяет методологическую основу выявления пространственно-временной структуры непрерывного процесса. Синергетический подход лежит в основании изучения самоорганизации. Кибернетический подход ориентирует на конструирование процесса на основе

заданной цели. Системный подход позволяет рассматривать процесс как особым образом организованную систему. Компетентностный подход предполагает рассматривать процесс развития образовательного потенциала как формирование более высокого уровня профессиональной компетентности. Мотивационно-потребностный подход определяет внутренний механизм саморазвития.

В соответствии с этим нами выстраивается следующая сущностная логика процесса непрерывного развития образовательного потенциала профессионального лица.

1. Образовательный потенциал профессионального лица понимается нами как совокупность возможностей и средств эффективного осуществления функций учреждения начального профессионального образования повышенного вида.

2. Непрерывное развитие образовательного потенциала предполагает создание развивающей среды, осуществление образовательной и самообразовательной деятельности по повышению образовательных возможностей участников процесса, создание интегративной целостности средств, обеспечивающих непрерывность его развития.

3. Факторами, детерминирующими объективный, непрерывный характер развития, являются:

а) динамизм образовательной среды;

б) наличие основных условий и требований осуществления профессионально-образовательной деятельности.

4. Факторами, детерминирующими субъективно-непрерывный характер развития являются:

а) осознанная потребность в развитии и реализации индивидуальных профессионально-педагогических возможностей;

б) степень соответствия личных профессиональных возможностей и нормативных требований к осуществлению профессионально-образовательной деятельности.

5. Источниками непрерывного развития образовательного потенциала профессионального лица являются противоречия: между динамизмом образовательной среды и консервативным характером его развития; между потребностями и возможностями развития индивидуального образовательного потенциала преподавателей лица; между нормативно и объективно необходимым уровнем профессиональной компетентности преподавателей лица и ее реальным состоянием.

6. Процесс непрерывного развития образовательного потенциала профессионального лица включает процесс образовательной деятельности на основе требований образовательной среды, связанной с развитием образовательных возможностей участников образовательного процесса; процесс самообразовательной деятельности, направленной на развитие индивидуальных образовательных возможностей; процесс непрерывного ресурсного обеспечения развития.

7. Механизм непрерывного развития заключается в переводе состояния образовательного потенциала в новое состояние. Таковыми состояниями являются: а) для образовательной среды: стабильные требования – новые идеи, подходы, новые тенденции – новые условия – новые требования; б) для организационно-педагогического содействия непрерывному развитию: выделение в качестве стратегии деятельности – создание обучающей среды – формирование команд сотрудничества – вовлечение всего персонала в процесс непрерывного развития.

8. Формой непрерывного развития образовательного потенциала профессионального лица является обучающая организация.

Литература

1. Весна, М.А. Педагогическая синергетика / М.А. Весна. – Курган: Изд-во КГУ, 2001. – 405 с.
2. Ильясов, Д.Ф. Принцип регулируемого эволюционирования в педагогике / Д.Ф. Ильясов, Г.Н. Сериков. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 336 с.
3. Костыко, Г.С. Управление развитием профессионального лица: педагогический аспект: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Г.С. Костыко. – Магнитогорск, 1999. – 24 с.
4. Саранов, А.М. Инновационный процесс как фактор саморазвития современной школы: методология, теория, практика / А.М. Саранов. – Волгоград: Перемена, 2000. – 259 с.
5. Сенге, П. Пятая дисциплина: искусство и практика обучающейся организации / П. Сенге. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 702 с.