
В данной статье представлен анализ современных методов индивидуального и дифференцированного обучения в системе повышения квалификации специалистов социальной сферы.

● *специалист по социальной работе* ● *профессиональная культура специалиста* ● *индивидуально-дифференцированный подход* ● *повышение квалификации специалиста*

Индивидуально-дифференцированный подход в системе повышения квалификации специалистов социальной сферы

О.В. Соколова,

доцент кафедры теории и истории социальной педагогики и социальной работы
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева», г. Орел,
e-mail: ov_filatova@mail.ru

И.В. Родина,

доцент кафедры теории и истории социальной педагогики и социальной работы
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева», г. Орел,
e-mail: iv_proshkina@mail.ru

Специалист по социальной работе — работник социальной службы с высоким общекультурным, интеллектуальным и нравственным потенциалом, профессиональной подготовкой и необходимыми личностными качествами, позволяющими эффективно выполнять профессиональные роли.

Профессиональная культура — это часть общей культуры, представляющая усвоенный и повседневно проявляемый специалистом уровень искусства профессиональной деятельности, отражающей достижения научной мысли и практического опыта в интересах нравственного здоровья общества, среды, социального прогресса. Она характеризуется не только нравственностью личности, но и её эмоциональным проявлением.

Индивидуально-дифференцированный подход понимается как педагогический принцип, который представляет систему целенаправленного изучения особенностей личности обучаемого и обеспечения непосредственного и опосредованного педагогического взаимодействия с ней (воздействия на неё) в интересах роста уровня обучаемого; его профессиональной подготовленности.

Повышение квалификации специалистов по социальной работе — это процесс, ориентированный на всестороннее и устойчивое развитие личности, повышение эрудиции, упрочение профессионально-этической сферы личности как основы профессиональной деятельности, на усвоение и повседневное проявление специалистом высокого уровня искусства профессиональной деятельности, отражающей достижения научной мысли и

практического опыта в интересах нравственного здоровья общества, среды, социального прогресса.

Повышение квалификации специалистов социальной сферы выступает как системный, организованный, целенаправленный процесс совершенствования, углубления, обновления ранее полученных и сформированных знаний и навыков в области профессиональной деятельности, предоставляющий каждому специалисту институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста [3]. Только постоянное саморазвитие, профессионально-личностная эволюция специалиста позволяют ему соответствовать уровню современных требований и совершенствоваться на этом уровне. Объектом воздействия системы повышения квалификации специалистов социальной сферы становится профессиональная культура специалиста, включая его специально-профессиональные знания; научно-творческие познавательные потребности; коммуникативные и организационно-управленческие способности, умения и навыки; значимые личностно-профессиональные качества [6].

Педагогический процесс системы повышения квалификации специалистов по социальной работе должен иметь следующие отличительные черты: нацелен на удовлетворение актуальных образовательных потребностей всех типичных групп специалистов по проявлению у них профессиональной культуры с учётом требований социокультурной среды; характеризуется инновационной способностью, гибкостью, разнообразием форм и моделей, в т.ч. основанных на нетрадиционных подходах; охватывает небольшие временные интервалы, нацелен на усвоение определенных

знаний и выработку специфических умений и навыков, потребность в которых специалист испытывает на данном конкретном этапе профессионального развития; конечной целью его является стимулирование участников образовательного процесса к саморазвитию, самосовершенствованию и самоактуализации в профессиональной сфере [1].

Выбор методов обучения в профессиональной социально-педагогической подготовке специалистов социальной сферы не может быть произвольным. В системе повышения квалификации специалистов социальной сферы, как уже отмечалось выше, необходимо учитывать уровень уже сформировавшейся профессиональной культуры и усилить направленность обучения на личностное и профессиональное развитие специалиста. В педагогической науке на основе изучения и обобщения практического опыта сложились определенные подходы к выбору методов обучения в зависимости от различного сочетания конкретных обстоятельств и условий протекания образовательного процесса [3].

Выбор методов обучения опирается на ведущие идеи и принципы педагогического процесса. В контексте нашего исследования при построении эффективной системы повышения квалификации специалистов социальной сферы на первый план выходит индивидуально-дифференцированный подход как ведущий принцип обучения.

«Индивидуальный подход определяется: как принцип педагогики, согласно которому в процессе учебно-воспитательной работы с группой преподаватель взаимодействует с отдельными обучающимися по индивидуальной модели, учитывая их личностные особенности; как ориентация на индивидуальные особенности ученика при общении с ним; как учёт индивидуальных особенностей ученика в процессе

обучения; как создание психолого-педагогических условий развития не только всех обучающихся, но и каждого в отдельности» [4]. Индивидуально-дифференцированный подход понимается как педагогический принцип, который представляет систему целенаправленного изучения особенностей личности обучаемого и обеспечения непосредственного и опосредованного педагогического взаимодействия с ней (воздействия на неё) в интересах роста уровня обучаемого; его профессиональной подготовленности [2].

Таким образом, в педагогике сложилось представление о том, что теория и практика индивидуально-дифференцированного подхода — это активный двуединый процесс. В данном процессе и обучающий, и обучаемый — активные субъекты. Обучающий целенаправленно воздействует, обучаемый реагирует на данное воздействие (либо положительно, либо безразлично (равнодушно) или даже агрессивно (отрицательно). Следовательно, на практике это ни что иное, как взаимодействие.

Целью индивидуально-дифференцированного подхода в системе повышения квалификации специалистов по социальной работе выступает создание наиболее оптимальных условий для максимального проявления индивидуальных способностей и целесообразного поведения каждого слушателя курсов в процессе повышения квалификации [7].

Организация и практическая реализация индивидуально-дифференцированного подхода в процессе повышения квалификации специалистов социальной сферы требует учёта основных закономерностей и принципов этого процесса.

Опора на индивидуально-дифференцированный подход как важнейший педагогический принцип построения системы повышения квалификации специалистов социальной сферы

обуславливает выбор методов обучения слушателей повышения квалификации. Реализовать данный подход позволит использование метода группового обучения и метода индивидуального обучения.

Под методом индивидуального обучения в системе повышения квалификации специалистов социальной сферы мы понимаем способ организации взаимодействия между субъектами образовательного процесса, при котором выбор способов, приёмов, темпов обучения учитывает индивидуальные различия слушателей, уровень профессиональной культуры специалиста.

Первостепенной задачей индивидуального обучения в системе повышения квалификации выступает обучение в краткие сроки квалифицированных специалистов социальной сферы, даже при условии отсутствия у них профильного образования.

Под методом группового обучения в системе повышения квалификации специалистов социальной сферы мы понимаем способ организации взаимодействия между субъектами образовательного процесса, при котором происходит учёт типологических индивидуально-психологических особенностей обучающихся и типичного уровня сформированности профессиональной культуры.

Основной смысл групповой работы заключается в продуцировании коллективного мышления, которое предполагает использование коммуникации, оппонирования, защиты своей точки зрения, последующей рефлексии. Все это позволяет использовать групповую работу в процессе повышения квалификации.

К групповым методам обучения можно отнести дискуссионные методы; игровые методы; тренинг-методы. Дискуссионные методы — вид групповых методов обучения, основанных

на организационной коммуникации в процессе решения учебно-профессиональных задач. Дискуссионные методы могут быть реализованы в виде диалога, сократовской беседы, групповой дискуссии или круглого стола, мозгового штурма, анализа конкретной ситуации или инцидента и других. Под деловой управленческой (профессиональной) игрой понимается процесс выработки и принятия решения в условиях поэтапного многошагового уточнения факторов профессиональной ситуации, анализа информации, дополнительно поступающей и вырабатываемой на отдельных шагах в ходе игры. Целями специально организованных тренингов становятся личностный и профессиональный рост, обучение новым психологическим и профессиональным технологиям, отработка новых поведенческих паттернов.

При формировании малых групп рекомендуется стремиться к тому, чтобы в них были представлены разнообразные профессиональные интересы, умения и навыки. Необходимо позаботиться и о разнообразии социально-психологических характеристик и психологической совместимости участников группы (нежелательно допускать, например, чтобы в одной группе собрались лишь холерики, а в другой — одни меланхолики). Желательно учитывать место работы членов группы для совместной работы над проектами и заданиями.

Среди индивидуальных методов обучения в процессе повышения квалификации целесообразно использовать индивидуальные практикумы, под которыми понимается самостоятельная аудиторная и внеаудиторная работа слушателей по заданию преподавателя. Основное назначение этого метода — развитие способностей и формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности у специалистов. Наиболее активно в учебном процессе применяются индивидуальные практикумы

в двух видах: упражнения (или тренировка) и задания. Аудиторные индивидуальные задания (алгоритмизированные, когда обучаемые получают описание профессиональной ситуации и перечень готовых альтернативных решений и выбирают тот вариант, осуществление которого обеспечит оптимальное решение данной проблемы; творческие, позволяющие обучаемым использовать их профессиональные знания и умения в новой ситуации при поиске оригинального решения знакомой задачи; поисковые, дающие обучаемым возможность на основе анализа из нескольких вариантов выбрать один и обосновать этот выбор). Внеаудиторные индивидуальные задания применяются в форме участия в научно-исследовательских работах, подготовки научных докладов, рефератов, научных статей и т.п. Данный метод наиболее эффективен, когда обучаемые психологически подготовлены к исследовательской работе; они ясно представляют цели, задачи и пути решения данной проблемы; проблема имеет социальную ценность и практическую значимость. Внеаудиторные индивидуальные задания могут быть в следующих формах: конкретные исследования по заданию преподавателя; исследования по программе стажировки; исследования и написание научных работ по целевому заказу.

Основным образовательным и воспитательным преимуществом программ повышения квалификации специалистов социальной сферы, основанных на индивидуально-дифференцированном подходе, является мониторинг её эффективности и построение индивидуально-групповых образовательных маршрутов слушателей на основе изучения уровня профессиональной культуры специалистов в динамике специалистов. Шаги по мониторингу эффективности программы профессионального развития могут быть следующие: анализ степени адаптированности

Таблица 1

Компоненты	Критерии	Показатели
<p><i>Аксиологический компонент</i> включает ценностные отношения</p>	<p><i>Мотивационно-ценностный критерий</i>, учитывающий мотивы и отношение к профессиональному совершенствованию в процессе повышения квалификации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Степень сформированности ценностных идеалов и нравственных ориентиров личности. 2. Мотивационная готовность к профессиональному совершенствованию. 3. Позитивное отношение к профессиональной деятельности. 4. Способность эмоционально отзываться на переживания другого человека (эмпатия). 5. Активное участие в повышении своей квалификации. 6. Проявление интереса к освоению новых знаний о профессиональной деятельности. 7. Стремление участвовать в профессиональных конкурсах, грантах, выступать на научных конференциях, семинарах
<p><i>Когнитивно-информационный компонент</i> включает познавательные способности специалистов по социальной работе</p>	<p><i>Гностический критерий</i> отражает уровень профессиональных знаний, необходимых для осуществления профессиональной деятельности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Объем усвоенных знаний. 2. Осмысленность усвоенных знаний. 3. Решение профессиональных и научно-исследовательских задач. 4. Знание требований, предъявляемых к социальным проектам. 5. Способность применять междисциплинарные знания
<p><i>Креативно-деятельностный компонент</i> ориентирует профессионала на применение творческого подхода в работе</p>	<p><i>Социально-творческий критерий</i> отражает способность осознанного выбора комплекса методов и технологий работы, способность к инновациям</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Творческая самостоятельность в решении профессиональных задач. 2. Готовность к инновационному проектированию. 3. Способность творчески подходить к решаемой проблеме. 4. Готовность создать проект от замысла до презентации. 5. Умение применять основные исследовательские методы. 6. Умение моделировать социальную реальность. 7. Умение планировать исследования, определяя логику исследовательских действий. 8. Умение выбирать адекватные методы выполнения профессиональных действий. 9. Оценка качества исследовательского проекта

к условиям профессиональной деятельности; анализ успешности профессиональной деятельности; выделение специалистов в группы риска и оказание им необходимой помощи. Необходимо проведение индивидуальной работы, психологическое консультирование, оказание педагогической помощи и актуализация адаптивного потенциала личности.

Говоря о барьерах на пути к внедрению данного подхода, следует отметить, что сложившаяся система повышения квалификации достаточно инертна и практикует, главным образом, традиционные образовательные технологии. Применение индивидуально-дифференцированного подхода потребует большой предварительной работы по выявлению индивидуальных и групповых особенностей слушателей и построению индивидуально-групповых образовательных маршрутов. Необходимо также учитывать тот факт, что сама профессиональная среда специалистов по социальной работе весьма неоднородна по возрастным, личностным характеристикам, уровню и специфике образования, профессионализма, опыту работы, степени профессионально-личностной деформации и другим показателям [6]. Таким образом, контингент слушателей программ повышения квалификации очень разный по своим характеристикам. Выделение конкретных характеристик (возраста, профиля образования, стажа работы и др.) позволяет формировать типичные группы слушателей курсов и, соответственно, ориентировать на них программы повышения квалификации.

Рассмотрим показатели и критерии оценки эффективности использования индивидуально-дифференцированного обучения в системе повышения квалификации специалистов социальной сферы [6].

Для оценки уровня профессиональной культуры специалистов по социальной работе используются соответствующие критерии и показатели (табл. 1): аксиологический критерий (предназначен для оценки мотивации к профессиональной деятельности); когнитивно-информационный критерий (предназначен для оценки степени овладения, знаниями, необходимыми специалисту для осуществления профессиональной деятельности, а также готовность личности к профессиональному творчеству на основе имеющихся профессиональных знаний, умений и навыков, личного профессионального опыта); креативно-деятельностный критерий (предназначен для выявления инициативности и проявления креативных способностей при проектировании технологий социальной работы).

Таким образом, индивидуально-дифференцированный подход к процессу повышения квалификации специалистов по социальной работе имеет свою структуру и содержание. Он является одним из важнейших педагогических принципов, опираясь на который, можно успешно решать задачи по целенаправленному развитию профессиональных качеств и навыков у специалистов социальной сферы и по совершенствованию их профессиональной культуры.

Литература

1. *Андреев В.И.* Педагогика творческого саморазвития. — Казань: Изд-во Казанского университета, 1996. — 566 с.
2. *Болотин А.Э., Семенов М.В.* Индивидуально-дифференцированный подход в образовательном процессе высшей школы: монография. — СПб.: ВИФК, 2006. — 125 с.
3. *Гурьянова М.П.* Профессиональное социально-педагогическое образование: состояние и стратегии развития // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология.

- Социокинетика. — 2017. — № 2. — С. 111–115.
4. *Лавриенко Т.В.* Индивидуально-дифференцированный подход в обучении слушателей, болеющих сколиозом, на этапе довузовской подготовки (на примере математики): дис ... канд. пед. наук: 13.00.01. — Красноярск, 2002. — 178 с.
 5. Мардахаев Л.В. Педагог, его место в образовательной организации // Профилактика зависимостей. — 2015. — № 3. — С. 187–195.
 6. *Соколова О.В.* Совершенствование профессиональной культуры специалиста по социальной работе в системе повышения квалификации // Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы. Материалы IX Международной научно-практической конференции. — М.: Изд-во Российского ун-та дружбы народов (РУДН), 2016. — С. 542–545.
 7. *Тутушина МВ.* Педагогическая, технология, поэтапного профессионального развития личности студента вуза нефтегазовой, отрасли // Научно-теоретический журнал. «Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта». — 2008. — № 1(35). — С. 89–93.