

Альвина Павловна Панфилова, профессор кафедры социального менеджмента факультета управления РГПУ им. А.И. Герцена, доктор педагогических наук, г. Санкт-Петербург

НОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ФОРМАТЫ И ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Многие практики и работодатели отмечают, что современная вузовская система не обеспечивает организации практически подготовленными кадрами, чья компетентность соответствует требованиям времени. В профессиональной литературе среди факторов, ведущих к необходимости развития внутрифирменной обучаемости для дипломированных специалистов, как правило, называют следующие:

- быстрое старение ключевых, базовых компетентностей;
- быстрая смена технологий производства;
- неразвитость метакомпетентностей специалистов;
- всё более разнообразные и динамичные требования клиентов и потребителей;
- неудовлетворённость работодателей профессиональными умениями и навыками специалистов;
- отсутствие у них навыков работы в команде, сотрудничества и партнёрских отношений;

- неразвитость навыков самообразования и развития;
- коммуникативная и интерактивная некомпетентность;
- развитие, с одной стороны, партнёрских отношений в конкурентной среде, с другой — всё более сильное давление конкурентов и др.

Педагогическая практика на протяжении последних десятилетий также свидетельствует о том, что обучение студентов преимущественно с помощью традиционных технологий зачастую не позволяет развить ключевые, базовые компетентности, необходимые для эффективного осуществления практической деятельности. Необходима интенсивная перестройка образовательного процесса, в связи с чем в последние годы в педагогической среде начался активный поиск таких технологий и инструментов, которые позволяют ещё в процессе обучения развить конкретные навыки и практические умения. Это, в свою очередь, вызвало необходимость разработки и внедре-

ния принципиально новых образовательных концепций, ключевыми из которых являются компетентностный подход, деятельностное и адаптивное обучение, корпоративное обучение и, в связи со сказанным, широкое применение интенсивных, в том числе интерактивных, технологий¹.

По проблеме компетентностного подхода сегодня написано много трудов, однако в педагогической практике зачастую конкретные компетентности прописаны лишь в учебно-методических материалах и не всегда реализуются практически в образовательном процессе. Об этом свидетельствуют многочисленные аспирантские исследования по проблемам развития конкретных умений и навыков в процессе обучения. В то же время формирование компетентностей в традиционном понимании также уже устаревает. На наш взгляд, это связано с тем, что в связи со значительным ускорением процесса устаревания профессиональных знаний и навыков, о чём написано выше, современное образование должно быть нацелено не столько на формирование конечного набора заранее известных компетенций, сколько на формирование компетенции обновления компетенций, на умение обучаться на протяжении всей жизни.

В связи с этим для обучения специалистов будущего в образовательной практике возрастает доля концепций и учебных программ, которые ориентированы в практическом плане на формирование комплекса навыков к постановке и решению трудных профессиональных задач в условиях неопределённости, включающих, прежде всего, развитие способностей будущих специалистов к построению всё более

сложных иерархических структур собственной деятельности в разнообразных многокритериальных средах, комбинаторские и аналитические способности, умение рассуждать в терминах причинных связей, умения выстраивать оптимальные стратегии деятельности в режиме реального времени и на перспективу, способности к анализу информации, прогнозированию и принятию решений в кризисных условиях и при наличии жёсткой конкуренции².

Развитию практических навыков будущих специалистов способствовала идея обучения через действие — action learning, которая стала известна во всём мире уже в 1971 году. Оно предусматривает одновременно развитие личности и организации посредством взаимодействия людей в малых группах (до 7 человек). Студенты, разделённые на группы, ищут решение имеющихся сложных задач или проблем и внедряют необходимые изменения или ставят задачу бросить «свежий взгляд» на неизвестные ранее проблемы.

Многие современные программы и методики обучения в учебных заведениях включают разнообразные ситуации, ролевые игры,

¹ Панфилова А.П. Образовательные парадигмы и инструменты развития метанавыков у будущих менеджеров в кн.: Пути преодоления кризисных явлений в педагогике, психологии и языкознании. XXXI Межд. н-пр. конференция. (МАНВО; Великобритания), декабрь, 2012. Ways of solving crisis phenomena in pedagogics, psychology and linguistics. London, г. Webmaster of. С. 108–112.

² Панфилова А.П. Стратегические подходы к обучению менеджеров: их баланс и конфликтность в условиях неопределённости. Журнал «Управление качеством образования». №2. 2007. С. 3–113.

упражнения, эксперименты и творческие проективные задания. Именно практические задания, построенные на интенсивных технологиях, дают возможность обучаемым перейти от пассивного потребления информации к активному участию в процессе познания. Специфика деятельностного обучения, предполагающего цикличность обучения: опыт — рефлексия — теория — практика, в том, что программа, построенная на интенсивных игровых технологиях, меняет принцип «сядь и прочитай это/посмотри на это» — на формулировку: «Лучше всего я разберусь, если сам увижу, услышу и сделаю». После многократного повторения действий вырабатывается навык. Навык — это система действий, которая может быть применима во многих типах практических ситуаций³.

В конечном счёте, деятельностное обучение — это не просто понимание принципов, концепций, методов и подходов, это способность запоминать выученное и применять полученные знания на практике. При таком обучении педагогу целесообразно широко использовать интенсивные технологии, подкрепляя их дискуссиями, мониторингом, наблюдением, обратной связью (рефлексией, дебрифингом, шерингом, деролингом), чтобы интегрировать всю совокупность теоретических и поведенческих компонентов в репертуар поведенческих и профессиональных техник специалистов.

Если рассматривать современный процесс обучения как изменение поведения или

деятельности в результате приобретения новых компетентностей и опыта, то необходимо адаптивное обучение, включающее в себя действие, обратную связь и синтез, использующее постоянное экспериментирование, принятие рисков, совершение ошибок и их развёрнутый анализ («разбор полётов»), изменение через разработку и реализацию новых стандартов, программ и проектов. При таком обучении превалирует открытое групповое общение, партнёрские отношения и активный информационный обмен, что способствует мотивации, развитию психологической готовности студентов к будущей деятельности.

В книге «Современное обучение» освоение навыков конкретного действия объединяется автором термином «educare», и прописана следующая цепочка последовательности шагов по освоению практического умения и навыка, которая включает:

объяснение — обучаемые должны понимать, почему то или иное действие осуществляется именно таким образом, поэтому предлагаемая информация связана как раз с этим действием;

технология работы — позволяет понять, что и как необходимо сделать; с этой целью можно использовать какую-либо демонстрацию или разбор конкретной ситуации, кейса позволяющие увидеть правильный образ действий, которые обучаемые могут перенять и адаптировать для себя;

практику — позволяет действие осуществить практически;

проверку и исправление — позволяют обучаемому контролировать качество работы самостоятельно и под руководством педагога;

³ Панфилова А.П., Долматов А.В. Взаимодействие участников образовательного процесса. Учебник для бакалавров. М.: Изд-во «Юрайт», 2014. С. 29–131.

зписи и заметки в той или иной форме — конспекты, книга, диск, памятка и пр.;

обзор — повторение полученного опыта для закрепления полученных навыков;

оценка — позволяет проверить освоенные действия в условиях реальной практики;

вопросы — возможность задать вопросы педагогу позволит устранить непонятое и уточнить то, что вызвало сомнения или трудности⁴.

При этом важно помнить, что *educare* — это элементы учебного опыта, а не методы или технологии обучения. А вот для реализации того или иного звена цепочки педагогу необходимо подобрать конкретные технологии и инструменты. В данной статье имеются в виду интенсивные, активизирующие процесс обучения, и интерактивные технологии. Слово «интерактив» пришло к нам из английского от слова *interact* (*inter* — взаимный, *act* — действовать). Интерактивный означает способность взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо.

Интерактивное обучение — это обучение, погруженное в общение. При этом «погруженное» не означает «замещённое». Интерактивное обучение сохраняет конечную цель и основное содержание образовательного процесса. Оно видоизменяет формы с транслирующих на диалоговые, т.е. включающие в себя обмен информацией, основанной на взаимопонимании и взаимодействии. Отсюда специфика интерактивного обучения в том, что это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие, как педагога и обучаемых, так и обучаемых между собой. С помощью интерактивных технологий можно без риска обу-

читься новым способам поведения, развить практические умения и навыки и проверить на практике новые идеи⁵.

Интерактивное обучение основано на собственном опыте участников занятий, их прямом взаимодействии с областью осваиваемого профессионального опыта. На игре, тренинге или при анализе ситуаций готовые знания не даются, а обучаемые побуждаются к такой деятельности, которая требует самостоятельного поиска информации разнообразными игротехническими, исследовательскими и креативными средствами.

Таким образом, интерактивное обучение:

- взаимодействующее;
- основанное на опыте реальной жизни;
- включающее обмен мнениями среди участников занятия и между ними и преподавателями;
- критически анализирующее причины возникновения проблем.

Реализация такой цепочки элементов и использование разнообразных методов и технологий заставляет педагога более серьёзно отнестись к подготовке занятия. Это вызвано тем, что процесс подготовки к занятию с использованием интенсивных технологий включает разработку не только самого содержания занятия, но и прописывание интенсивной тех-

⁴ Петти, Д. Современное обучение. Практическое руководство / пер. с англ. П. Кириллова. — М.: Ломоносов, 2010. С. 41–142.

⁵ Интерактивные технологии в обучении менеджменту. Учебно-практическое пособие /Под ред. Соломина В.П., Громовой Л.А., Панфиловой А.П. — СПб: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2011. С. 19–120.

нологии (цели: образовательной, воспитательной и развивающей, игровой), блок-структуры, последовательности шагов (навигационной карты, необходимого инструментария, регламента и пр.) и личностную подготовку (развитие уверенности, создание позитивного имиджа и пр.)⁶.

Занятия с использованием интенсивных технологий целесообразно строить на основе эмпирической модели обучения, включающей:

- 1) непосредственный, конкретный опыт;
- 2) рефлексивное наблюдение, в ходе которого обучаемые обдумывают тот материал, который они только что узнали;
- 3) теоретическое обобщение, когда обучаемый вводит новые сведения в систему уже имеющихся у него знаний и устанавливает между ними связи;
- 4) стадию эксперимента (игрового взаимодействия) и самостоятельного применения новых знаний на практике (то есть инструменты развития умений и навыков, заложенные в практические и исследовательские домашние задания).

Как показывает педагогическая практика, на учебных занятиях данную эмпирическую модель обучения можно использовать в раз-

ной последовательности. Кроме того, она позволяет применять разнообразные средства, методы и задания при проведении практических занятий: иллюстративный материал, совместное обсуждение, коллективную работу с опорой на раздаточный материал, а также применение полученных знаний непосредственно в групповой работе. В рамках данной модели обучения используются разнообразные интенсивные и интерактивные технологии. Их можно применять до начала лекционного курса — для мотивации и диагностики знаний «на входе» в учебный процесс, во время занятий (вкрапление в лекции) — для проверки усвоения теоретического материала и после лекционного курса — для отработки практических умений и диагностики знаний обучаемых «на выходе»⁷.

Кроме того, важно понимать, для каких конкретно обучающих целей целесообразно использовать те или иные технологии. Так:

- для приобретения знаний используются, как правило, традиционные (трансляционные) технологии — информация, мини-лекции, семинар, сообщение, книги, дискуссии, учебные конференции, видеофильмы, публичные доклады и презентации;
- для демонстрации — разыгрывание ситуаций в ролях, кейсы и кейс-стади, ситуационные упражнения, задачи, живые иллюстрации и видеофильмы, мульти-медиа, интеллект-карты, баскет-метод, проектное обучение, информационный лабиринт, эвристические техники интенсивного генерирования идей, креативные технологии — разнообразные мозговые штурмы, метод ринги, К-Джей, синектика, брейнрайтинг;

⁶ Панфилова А.П. Навигационная карта проведения занятий с применением интерактивных технологий обучения. Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук (научный журнал №51 апрель 2013). — М., 2013. С. 377–383.

⁷ Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение. Учебное пособие для студ. учр-ий высш. проф. образования/ 4-ое изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2013. — 192 с.

• для практического применения в будущей деятельности — ролевые, дидактические, аттестационные и деловые игры, тренинги, в том числе: видео, экстрим, НЛП и другие, имитационные технологии, игровое проектирование, мозговые штурмы, метод фокальных объектов, игры-симуляции или игры-«катастрофы»⁸.

Таким образом, из сказанного выше очевидно, что современным педагогам необходимо целенаправленно и напористо овладевать интенсивными и интерактивными технологиями обучения, потому что именно они развивают базовые и метакомпетентности, самого студента, формируют необходимые для профессии умения и навыки, создают предпосылки для психологической готовности будущих специалистов внедрять в реальную практику освоенные умения и навыки, мобильно перестраиваясь и постоянно обучаясь.

Вместе с тем, как показывает практика, сегодня самое большое распространение интенсивные технологии получили не в учебных заведениях, а в системе обучающихся организаций, в которых созданы для этих целей корпоративные университеты, тренинговые курсы, ассессмент-центры и т.п. Практика свидетельствует, что поскольку ситуация в организациях постоянно усложняется в связи с нарастающей конкуренцией и всё более жёсткими требованиями клиентов и потребителей услуг, выпускники вузов должны быть готовы работать в условиях новых требований, продемонстрировать конкретные умения и навыки и при необходимости развивать новые. Для изменения ситуации необходимо решить следующие проблемы в вузах:

1) обучать педагогов игротехнической компетентности, проводить с этой целью на базе вузов и курсов повышения квалификации специальные семинары, мастер-классы, творческие лаборатории и мастерские, школы деловых игр;

2) включить в систему мотивации педагогов критерий оценки, связанный с внедрением в учебный процесс интенсивных и интерактивных технологий;

3) создать «зелёный коридор» для внеочередной публикации материалов, посвящённых интенсивным технологиям: практикумы, рабочие тетради, методические материалы по использованию интенсивных технологий в разных учебных дисциплинах;

4) пересмотреть учебный регламент, расписание занятий таким образом, чтобы для проведения обучающих и развивающих игр были включены 4-часовые занятия;

5) проводить открытые занятия специалистов, владеющих игротехнической компетентностью и начинающих педагогов для демонстрации и обобщения педагогического опыта.

⁸ Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. — СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. — 536 с.