

5. Шапошников Л. Е., Фёдоров А. А. Новые горизонты // Высшее образование в России. 2011. № 11. С. 14–19.
6. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М.: Логос, 2006. 224 с.
7. Жураковский В. М., Сазонова З. С. Актуальные задачи модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 4–12.

УДК 378.091.12:005.336.2

Драч Ирина Ивановна

ФАСИЛИТАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКОЙ МАГИСТРАНТОВ ПЕДАГОГИКИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

В статье рассматривается специфика компетентностно ориентированного управления профессиональной подготовкой магистрантов педагогики высшей школы, обосновывается необходимость фасилитации в управленческой деятельности и раскрывается ее сущность.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, компетентностно ориентированное управление, функции управления, фасилитация.

Drach Irina Ivanovna

FACILITATION AS A FUNCTION OF COMPETENCE ORIENTED MANAGEMENT TRAINING UNDERGRADUATES PEDAGOGY OF HIGHER EDUCATION

The article discusses the specifics of the competence oriented management training undergraduates pedagogy of higher education, the necessity of facilitation in management is grounded and its essence is revealed.

Key words: training, competence oriented management, management functions, facilitation.

Реформирование системы высшего образования Украины в контексте процессов обновления мировых образовательных систем предполагает переосмысление целей и результата образования, обновление его содержания, модернизацию управления профессиональной подготовкой будущих специалистов. Опора на талант, креативность и инициативность личности рассматриваются в современном мире как в важнейший ресурс экономического и социального развития общества.

В условиях, когда ключевым фактором успешного обучения является самостоятельная работа студентов, изменение роли преподавателя предусматривает резкое расширение его профессиональной способности выступать в роли консультанта, исследователя, руководителя проектов, направлять и оценивать самостоятельную деятельность будущих специалистов. Мотивация, интерес, склонности студента рассматриваются как ключевой и наиболее дорогой ресурс результативности обучения. По нашему мнению, решению новых задач, стоящих перед системой высшего образования служит компетентностная ориентация профессиональной подготовки, которая вышла на уровень нормативного обеспечения.

Внедрение компетентностного подхода в высшей школе обуславливает необходимость создания надлежащих управленческих механизмов для повышения эффективности профессиональной подготовки будущих преподавателей высшей школы.

Специфика управления профессиональной подготовкой магистрантов педагогики высшей школы основывается на понимании сущности их профессиональной компетентности, которая трактуется нами как интегральная способность личности, определяется психолого-педагогическими и профессиональными знаниями и умениями, профессионально значимыми личностными качествами, ценностными ориентациями в социуме, мотивами деятельности, стилем общения, общей культурой, способностью к целенаправленному саморазвитию, способностью понимать и взаимодействовать с окружающими [5].

Управление формированием профессиональной компетентности будущих преподавателей высшей школы (компетентностно ориентированное управление) рассматривается нами как вид деятельности, который определяется совокупностью целенаправленных воздействий коллективного субъекта управления (административного и научно-педагогического персонала, студентов) все факторы образовательной среды, способных обеспечить готовность будущих преподавателей высшей школы к профессиональной деятельности [3].

Основными чертами, присущими компетентностно ориентированному управлению подготовкой будущих преподавателей высшей школы в системе управленческой образовательной деятельности, нами выделены следующие:

- направленность на формирование профессиональной компетентности будущих специалистов. Основной целью управленческого процесса является создание условий для эффективной профессиональной подготовки на основе компетентностного подхода. Этой цели должен быть подчинен образовательный процесс и все управленческие воздействия высшего учебного заведения;
- инновационный характер. Данный вид управления связан с реализацией инновационных процессов по оптимизации профессиональной подготовки через формирование профессиональной компетентности будущих специалистов;
- человекоцентрический характер. Компетентностно ориентированное управление предполагает учет индивидуальных образовательных потребностей студентов, обеспечивающих построение индивидуальных образовательных траекторий;
- направленность на самообучение и саморазвитие будущих преподавателей высшей школы. Доминирующая роль самостоятельной работы студентов при осуществлении профессиональной подготовки обусловлена рассмотрением процесса управления образованием как социально детерминированного процесса воздействия на управляемую систему, которая способна к саморазвитию. Управление должно строиться таким образом, чтобы обеспечить преобразование обучения в самообучение и саморазвитие будущих преподавателей высшей школы [4; 7].

Несмотря на то что функция фасилитации в управленческой деятельности на сегодня не выделена, считаем, что целесообразность ее осуществления косвенно подтверждена следующими соображениями ученых. Так, В. Бондарь отмечает, что целью управленческой деятельности является предоставление действенной помощи педагогическому коллективу в улучшении обучения и воспитания учащихся [2].

С такой же позиции сущность управления трактуется В. Афанасьевым. Ученый отмечает, что управлять людьми – это прежде всего учить их тому, что и как делать [1].

Е. Хрыков [10] отмечает, что управление учебным заведением является разновидностью социального управления, которое, функционируя как власть, имеет или вид принуждения, или убеждения, или признание авторитета, или сочетание и того и другого, и третьего. Но одновременно для управления учебным заведением использование властных рычагов не имеет всеобъемлющего значения. Это связано со спецификой педагогической деятельности, которая по своей природе является творческой. Поэтому в управлении этой деятельностью на первый план выдвигаются не диктат и властные полномочия, а обучение педагогов с применением различных форм методической работы.

Таким образом, авторы раскрывают сущность управления через предоставление действенной помощи сотрудникам, всему педагогическому коллективу, обучению оптимальным путям осуществления деятельности для достижения поставленных целей, что и является содержанием фасилитативной функции управления.

При осуществлении компетентностно ориентированного управления считаем целесообразным во взаимодействии администраторов различных уровней, в отношениях «администратор – преподаватель», «преподаватель – студент» выделение функции фасилитативного сопровождения, реализация которой способствует познанию личностью собственных возможностей и обеспечивает сопровождение индивидуального саморазвития.

Необходимость фасилитации в управленческой деятельности обуславливается тем, что в условиях информационного общества ключевым фактором успешной профессиональной деятельности становится способность личности к целенаправленному саморазвитию на протяжении жизни. Как преподаватель-фасилитатор сопровождает процесс самопознания, саморазвития и самосовершенствования личности студента в процессе профессиональной подготовки, так и руководитель-фасилитатор должен создавать условия для раскрытия творческого потенциала работников, сопровождать процесс построения траектории их профессионально-личностного развития для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности.

Развивая идею фасилитативного сопровождения профессиональной подготовки личности в условиях трансформации образования, известным украинским психологом П. В. Лушиным [9; 12] вводится понятие «экофасилитации», основанное на использовании принципа экологичности в современных условиях психологической и педагогической помощи. Ученый отмечает, что фасилитация имеет отношение к управлению ситуацией развития имеющегося потенциала личности, а экофасилитация – к управлению ситуацией неопределенности личности в условиях генерирования принципиально других возможностей (нового потенциала) последующего развития.

Фасилитация в управлении опирается на следующую идею: структурные и содержательные особенности определенной организации не являются случайными: они закономерно отражают адекватность его реакций и процессов тем условиям, в которых она находится. Фасилитатор исходит из того, что лучшего нельзя достичь, не осознав преимуществ существующего уровня эффективности организации. Поэтому в фасилитативной логике обновления организации в том или ином аспекте не является особой проблемой. Организация спонтанно саморегулируется и автоматически перестраивается в ситуации принятия новых целей или контекста ее развития.

В современном мире акцент в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов в высшей школе необходимо перенести с преподавания на фасилитацию обучения как проявление нового мышления, как истинную реформу образования, которую невозможно обеспечить ни путем совершенствования навыков и умений, знаний и способностей педагога, ни путем разработки и внедрения в процесс обучения экспериментальных программ и современных технических средств обучения. Фасилитация – это стимулирование развития сознания людей, их свободы, свободы выбора, а не попытка сделать личность зависимой от общего мнения, это изменение эффективности деятельности ее субъектов. При этом свобода не означает вседозволенность и отказ от профессиональных обязанностей.

Фасилитация позволяет студентам осознавать и принимать необходимость работы в условиях межличностного общения, которые обуславливают профессионально-личностное развитие. У будущих преподавателей высшей школы постепенно должны развиваться навыки эмпатического понимания, заинтересованность в создании условий для формирования осмысленного обучения и профессионально-личностного развития в целом вследствие перестройки установок в процессе межличностного взаимодействия; осознание собственной самодостаточности.

Понятие «фасилитация» имеет свои атрибуты: истинность и открытость, принятие и доверие, эмпатическое понимание. Первый элемент – это подлинность, искренность или конгруэнтность. Если в случае эмпатии речь идет о сопереживании эмоциональному состоянию другого человека, то в случае конгруэнтности – о переживании своих собственных чувств, об их открытости себе и другим людям. Конгруэнтность (от англ. congruence) – подлинность, открытость, честность, одно из трех «необходимых и достаточных условий» эффективного контакта и отношений (наряду с эмпатией и безоценочным положительным принятием), разработанных в рамках людиноцентрического подхода.

Второй по важности установкой для создания климата, благоприятного для профессионально-личностного развития, является безусловное позитивное принятие личности. Когда преподаватель принимает личность студента целостно, а не обусловлено, продвижение вперед более вероятно.

Третий аспект фасилитивного сопровождения профессиональной подготовки будущих преподавателей высшей школы – это эмпатическое понимание личности студента. Это означает, что педагог воспринимает чувства, личностные смыслы, которые переживает обучаемый, и на этом восприятии строит коммуникацию с ним.

Опираясь на синергетические принципы фасилитации, взаимодействие педагога и студентов нацелено на моделирование будущего мотивационно-персонифицированного конечного результата обучения в их сознании. Фасилитация взаимодействия осуществляется переходом от регламентированных, алгоритмизированных, рецептурных форм и методов взаимодействия к развивающим, интерактивным, стимулирующим самопознание, саморазвитие и саморефлексию.

Педагог-фасилитатор позволяет личности выбирать свою индивидуальную траекторию профессионально-личностного развития и достигать высоких результатов в формировании профессиональной компетентности.

Осуществление фасилитативного сопровождения при компетентностно ориентированном управлении профессиональной подготовкой будущих преподавателей высшей школы предусматривает обучение, консультирование участников образовательной деятельности, оказание помощи в случае необходимости.

Фасилитативная функция компетентностно ориентированного управления служит активизации естественных механизмов развития управляемой системы. Г. В. Ельникова констатирует, что управление всегда продуктивно, если управляющее воздействие направлено на естественный путь развития (человека, организации и т. д.). Естественное развитие социальных систем связано с сознательной деятельностью людей, их способностью воспринимать любую информацию, осмыслить свое положение, сравнивать себя с другими, анализировать требования существующей ситуации и т. д. В связи с этим может возникать состояние неудовлетворенности, что активизирует поиск способов выхода из этого состояния. Происходит переосмысление нестыковок, которые возникают в результате общения с другими людьми или активного усвоения норм поведения, ценностей коллектива, других средств деятельности и т. п. Если человек признает причи-

нами несогласованности внешние обстоятельства, она снимает с себя ответственность за неуспешную самореализацию и преодолевает внутренний конфликт защитным путем через самооправдание. Если человек называет причиной несогласованности собственное несовершенство, она берет на себя ответственность за результативность самореализации и пытается снять внутренний конфликт путем активного действия относительно собственного развития [8]. Продолжая мысль ученого, отметим, что фасилитация при этом является именно тем механизмом, который способствует профессиональному развитию личности.

Практическая реализация фасилитативной функции компетентностно ориентированного управления профессиональной подготовкой магистрантов педагогики высшей школы направлена на обеспечение со стороны руководителей вузов условий для раскрытия творческого потенциала сотрудников, сопровождения процесса построения траектории их профессионально-личностного развития для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности. Это предусматривает создание условий для обучения педагогов с помощью разнообразных форм методической работы, направления их на обучение в аспирантуре и докторантуре.

При осуществлении управленческой деятельности руководитель-фасилитатор не может требовать оптимальных результатов от работников, не убедившись в правильном восприятии содержания поставленных задач, достаточности компетентности работников для их решения.

Со стороны преподавателей фасилитация в ходе профессиональной подготовки заключается в необходимости обеспечения процесса самопознания, саморазвития и самосовершенствования личности студента в процессе профессиональной подготовки путем их консультирования по актуальным проблемам профессионально-личностного развития, организации самостоятельной работы студентов, которая развивает их готовность к целенаправленному саморазвитию на протяжении жизни.

Эффективными формами реализации фасилитативной функции компетентностно ориентированного управления подготовкой магистрантов педагогики высшей школы, по нашему мнению, оказались on-line консультирование магистрантов по актуальным проблемам их профессионально-личностного развития, привлечение магистрантов к работе созданной в Университете менеджмента образования Национальной академии педагогических наук Украины научно-исследовательской лаборатории управления формированием профессиональной компетентности будущих преподавателей высшей школы. Так, в рамках деятельности Лаборатории выполнялись следующие проекты:

- инновационно-консалтинговое и мониторинговое обеспечение управления формированием профессиональной компетентности будущих преподавателей высшей школы;
- психолого-педагогическое сопровождение индивидуального саморазвития будущих преподавателей высшей школы в процессе профессиональной подготовки;
- содействие формированию опыта научно-исследовательской деятельности студентов.

Реализация функции фасилитации при осуществлении управленческой деятельности предполагает формирование заинтересованности всех участников образовательной деятельности в создании условий для их профессионально-личностного развития, стимулирования развития сознания людей, их свободы, свободы выбора. Профессиональная свобода при этом не означает вседозволенность и свободу от профессиональных обязанностей, а побуждает к развитию творческой педагогической деятельности. Осознавая, что чрезмерная свобода может привести к разрушению системы, позиция руководителя-фасилитатора заключается в том, чтобы находить механизмы, которые позволяют, с одной стороны, поддерживать инициативы, инновации, а с другой – не допустить разбалансированности системы.

Итак, учитывая современные тенденции и закономерности управления педагогическими системами в условиях инновационного развития общества, охарактеризованной нами специфике компетентностно ориентированного управления профессиональной подготовкой магистрантов педагогики высшей школы [6; 11] считаем целесообразным выделить фасилитативную функцию управления. Фасилитативное сопровождение обеспечивает реализацию принципов компетентностно ориентированного управления, которые являются основой повышения его эффективности.

Опора на фасилитативное сопровождение при осуществлении профессиональной подготовки будущих преподавателей высшей школы усиливает человекообразность педагогической и управленческой деятельности, создает условия для раскрытия творческого потенциала как студентов, так и научно-педагогических работников, построения траектории их профессионально-личностного развития для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности.

Литература

1. Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом. М.: Политиздат, 1977. 382 с.
2. Бондарь В. И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект. Киев: Рад. шк., 1987. 160 с.

3. Драч І. І. Управління формуванням професійної компетентності майбутніх викладачів вищої школи в умовах інноваційного розвитку суспільства // Матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. «Інноваційний розвиток суспільства за умов крос-культурних взаємодій» 26-28 квітня, м. Суми. РВВ КЗ СОШПО, СВС Панасенко І. М., 2012. С. 329–332.
4. Драч І. І. Концептуальні підходи к управленію формированием профессиональной компетентности будущих преподавателей высшей школы // Управление в сфере образования: тенденции, опыт, перспективы: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 26-27 апр. 2012 г. / редкол.: А. В. Воронов [и др.]; ГУО «Акад. последиплом. образования». Минск: АПО, 2012. С. 185–190.
5. Драч І. І. Компетентнісна модель майбутнього викладача вищої школи // Гуманітарний вісник – Додаток 1 до Вип. 27, Т. II (35): Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». К.: Гнозис, 2012. С. 94–102.
6. Драч І. І. Закономірності компетентнісно орієнтованого управління професійною підготовкою майбутніх викладачів вищої // Нові технології освіти: наук.-метод. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. К., 2012. Вип. 72. С. 153–159.
7. Драч І. І. Людиноцентризм як філософське підґрунтя підготовки магістрів з педагогіки вищої школи // Вісник післядипломної освіти: зб.наук.праць / Ун-т менедж.освіти НАПН України; редкол.: О. Л. Ануфрієва та ін. К., 2005. Вип. 3(16) / голов. ред. В. В. Олійник. 2011. С. 62–67.
8. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Кол. монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін. / За загальною редакцією Г. В. Єльнікової. Чернівці: Технодрук, 2009. 572 с.
9. Лушин П. В. Два измерения принципа «не навреди» и кодекс экологичности // Практична психологія в системі вищої школи: монографія / за ред. Т. В. Бушуєвої, С. О. Ставицької // Авт. кол. кафедри практичної психології та психотерапії. К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. С. 38–53.
10. Хриков С. М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. К.: Знання, 2006. 365 с.
11. Drach I. Methodology for managing a professional competence formation of future teachers in higher education // European Applied Sciences, Stuttgart, Germany. № 1. 2012 (November-December). P. 138–140.
12. Lushyn P. Some Reflections on the Ecology of Pedagogical Space // Thinking. 2003. Vol. 16(3). P. 4–11.

УДК 504.03.007.2+005.321

Линенко Ольга Андреевна

НООСФЕРНО-ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПАРАДИГМА ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯ- ТЕЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕРА-ПРИРОДОПОЛЬЗОВАТЕЛЯ

В статье рассматривается, как новая картина мира, вызванная появлением глобальных проблем, с неизбежностью приводит к необходимости новой ноосферно-экологической парадигмы образования как фактора модернизации подготовки инженера-природопользователя.

Ключевые слова: инженер, образование, профессиональная деятельность, природопользование, инженер-природопользователь, ноосфера, парадигма.

Linenko Olga Andreevna

NOOSFERNO-ECOLOGICAL PARADIGM OF EDUCATION AS A FACTOR OF MODERNIZATION PROFESSIONAL ENGINEER-NATURE USER

The new picture of the world, caused by the emergence of global problems, inevitably leads to the necessity of a new noosphere-ecological paradigm of education as a factor of modernization of the training of the engineer.

Key words: engineer, education, professional activities, nature management, engineer-nature Manager, noosphere, paradigm.

Глобальний екологічний кризис сучасної епохи – це не результат єдиної помилки, неправильно вибраної стратегії технічного або соціального розвитку. Це відображення глибокого кризису культури, охоплюючого весь комплекс взаємодій людей між собою, з суспільством і природою [1; 2; 3; 4; 5]. Вихід із кризису видється в освоєнні нових ціннісно-нормативних відносин, що дозволяють подолати відчуження людини від природи, виробити екологічне світоглядання, усвідомити екологічні імперативи взаємодії суспільства і природи. Інакше кажучи, необхідна зміна ведучих установок, що визначають характер пріорите-