

# **ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОСНОВАНИЕ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЙ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Е.И. Снопкова (г. Могилев)**

В системе повышения квалификации специалистов на современном этапе сложилась такая ситуация, когда наличные средства не обеспечивают решение новых задач, связанных с ответом на вызовы времени

и общества. Изменения социума, проявившиеся в ускорении социальной динамики, быстром старении профессиональных знаний, превращении конечного образования в непрерывное, привели к модификации целей и задач повышения профессиональной квалификации. В связи с изменившимися задачами перестраивается и вся система средств и приемов деятельности. В период реформирования системы повышения квалификации актуальность приобретают не только исследования содержания, но и способов или технологий организации этой деятельности.

В современной педагогической теории и практике все большее место занимает проблематика непрерывного образования. Непрерывное образование рассматривается как образовательный процесс, продолжающийся всю жизнь человека, непрекращающийся процесс целенаправленного освоения человеком социокультурного опыта и повышения профессиональной квалификации. Основой непрерывного образования выступает идея самореализации личности, как в профессиональном, так и в личностном планах.

Повышение квалификации в институтах повышения квалификации (ИПК) – звено в системе непрерывного образования, которое обеспечивает образовательные потребности профессионалов. В основу конструктивных разработок, преобразующих образовательную практику в ИПК, закладывается подход, позволяющий выявить индивидуальные профессиональные запросы и создать адекватную развивающую образовательную среду как ответ на затруднения и проблемы профессиональной деятельности. В реальной практике последипломного образования поставлена задача разработки, воспроизводства и тиражирования таких технологий повышения квалификации кадров, которые позволили бы реализовать парадигмальные сдвиги в образовательной сфере в направлении индивидуализации, дифференциации и личностной ориентации данного процесса.

Деятельностный подход, реализующий инвариантные и личные модели профессионализма, имеет в конечном счете социальную детерминацию. Эти модели формируются под влиянием ситуации в мире вообще и в мире образования в частности. Многие авторы отмечают сложность, переходность и даже кризисность нынешней эпохи. На рубеже веков произошли кардинальные перемены во всех сферах общественной жизни, приведшие и к изменению мира образования. По мнению А.В. Толстых, образование волей-неволей служит двум господам, обслуживая два различных социальных заказа, так как оно ориентируется

на традиционные общественные потребности и установки, и в то же время не может не реагировать на социальные изменения. Он выделяет два фактора, определяющих новую ситуацию в мире образования: неопределенность и ориентацию на будущее [1]. Однако многие исследователи в области последиplomного образования сходятся на идее принципиального смещения общественных приоритетов в сторону индивидуального, личностного, субъектного.

Проблема определения запросов каждой отдельной личности при организации учебного взаимодействия в учреждениях повышения квалификации и оперативного реагирования на выявленные потребности специалистов выделена как на практическом, так и на теоретическом уровнях. В научной литературе рассматриваются различные аспекты выше обозначенного проблемного поля как с точки зрения изменения содержания процесса последиplomного образования, так и способа его организации (технологий).

В условиях свободного выбора аксиологических оснований деятельности особое значение приобретает профессионализм организатора процесса повышения квалификации, проявляющийся в овладении управленческой культурой, то есть в способности реализовать весь цикл учебного взаимодействия, начиная от учета потребностей и заканчивая определением необходимых ресурсов. Данное обстоятельство актуализирует значение информационного, научно-методического и технологического обеспечения процесса повышения квалификации. С нашей точки зрения, теория деятельности выступает инструментальной системой, позволяющей создание инвариантов развития некоторого фрагмента социальной практики, в частности повышения квалификации специалистов, на основе моделирования всех ее компонентов.

Теоретические представления о модернизации учебного процесса в системе повышения квалификации опираются на исследования в области общей теории деятельности, так как технологическая инфраструктура образовательных процессов требует согласования всех компонентов, функций, процедур и продуктов деятельности (К.А. Абульханова-Славская, Н.Г. Алексеев, О.С. Анисимов, П.К. Анохин, Ю.В. Громыко, В.Я. Дубровский, А.Н. Леонтьев, Б.В. Ломов, В.Н. Сагаатовский, Н.Н. Трубинов, А.А. Тюков, Г.П. Щедровицкий, Э.Г. Юдин и др.).

На основе деятельностного подхода разрабатываются и реализуются модели и технологии последиplomного образования, базирующиеся на ценности "профессиональное развитие". Их категориальный строй

представлен понятиями "способность в деятельности", "типы и способы профессиональной деятельности", "квалификация" и имеют целефункциональную направленность на профессиональную самореализацию, поиск новых смыслов профессиональной и образовательной практики через проблематизацию собственного опыта, разработку теоретических и практических оснований собственного профессионализма, нормирование и перенормирование собственной деятельности. Такие технологии включают различные активные методы повышения квалификации, например, метод ОДИ (организационно - деятельностная игра), который можно рассматривать и как метод повышения уровня профессиональной квалификации, и как универсальную форму организации коллективной мыследеятельности; проектирование, если понимать повышение квалификации как нормирование и трансляцию новых, инновационных образцов профессиональной деятельности и др.

Автором разработаны модельные представления технологической схемы образовательных процессов как инвариантных образцов для последующих конкретизаций на разных уровнях системы последиplomного образования, осуществлен ретроспективный анализ моделей повышения квалификации на основе герменевтической экспертизы авторских текстов различной типологии, разработаны комплексные разноцелевые модели повышения квалификации в соответствующих образовательных учреждениях (в том числе и на основе методологии деятельностного подхода), осуществлена экспертная оценка данных моделей [2].

С нашей точки зрения, важно выделить следующие задачи технологического представления процесса повышения профессиональной квалификации:

- обеспечить целостность учебного процесса через системную организацию деятельности по повышению квалификации;
- выделить инвариантные и индивидуальные потребности профессионалов;
- актуализировать цели, содержание, методы и средства повышения квалификации для участников последиplomного образования;
- привести к получению гарантированного результата, модельно представленного в целевых ориентирах;
- воспроизводить и транслировать инновационную деятельность в соответствующей профессиональной сфере;
- способствовать становлению культуры профессионального и личностного саморазвития профессионала.

В.М. Розин, характеризуя технологический подход к явлениям социальной действительности, отмечает, что технология представляет собой сложную реальность, которая в функциональном отношении обеспечивает те или иные цивилизационные завоевания [3]. Можно говорить об особом технологическом типе организации культуры, обеспечивающем воспроизводство различных феноменов социальной практики, в том числе и последипломного образования. В.А. Никитин отмечает, что в основе технологического типа организации культуры лежит массовая деятельность по созданию проектов и программ, технологии стали ведущим способом организации общественных систем [4]. Этот тип организации культуры появился только в XX веке. Одним из типов соотношения между новым и старым в культуре (по В.А. Никитину) является согласование традиций и актуального опыта, на основании которого формируется такая специфическая организованность, как развитие. Развитие представляет собой способ выхода из конфликта традиций и новаторства в культуре. В.А. Никитин показывает логическую последовательность такого развития культуры (культура рассматривается в контексте организационного подхода) через следующие ее типы: традиционный, корпоративно-ремесленный, профессиональный и технологический [4]. Каждый тип культуры имеет свой способ нормирования и трансляции (миф и ритуал, образец, текст, технологическая схема).

Деятельностный подход декларирует ценность критериально организованной деятельности. Ее признание неизбежно актуализирует ценность рефлексивного образования и самообразования в системе повышения квалификации. Ценность рефлексивной компоненты деятельности гарантирует: осмысленность и развиваемость уровня квалификации; ситуативную и стратегическую сообразность повышения квалификации; возможность культурного преобразования деятельности. Решение вышеуказанных задач-направлений последипломного образования возможно только на основе технологической организации деятельности по повышению квалификации и передаче ее технологически оформленного образца, что особенно актуально для инновационной образовательной практики.

### *Литература*

1. Культура, культурология и образование: Материалы круглого стола // *Вопр. философии.* – 1997. – № 2. – С. 3–56.
2. *Снопкова, Е.И.* Моделирование процесса повышения квалификации работников образования / под ред. Н.А. Масюковой. – Мн.: УП "ИВЦ Минфина", 2005. – 196 с.

3. *Розин, В.М.* Философия и методология: Традиция и современность // *Вопр. философии.* – 1996. – № 11. – С. 57–64.
4. *Никитин, В.А.* Организационные типы современной культуры: автореф. дис. ... д-ра культурологии: 24.00.01 / Негос. образоват. учреждение "Международная академия бизнеса и банковского дела" г. Тольятти. – М.: 1998. – 49 с.