

Крюкова Е. М., Щербина Е. Ю.

**АНДРАГОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ
КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ XXI ВЕКА**

Елена Михайловна Крюкова

Директор

krukovaam@mail.ru

Муниципальное Бюджетное Учреждение Информационно-Методический

Центр «Екатеринбургский Дом Учителя», Россия, Екатеринбург

Елена Юрьевна Щербина

Scherbinae@rambler.ru

Муниципальное Бюджетное Учреждение Информационно-Методический

Центр «Екатеринбургский Дом Учителя», Россия, Екатеринбург

**ANDRAGOGIC APPROACHES TO PROFESSIONAL SKILLS
DEVELOPMENT OF THE TEACHERS OF THE XXI CENTURY**

Elena Krukova

Director

Municipal Budget Institution Information-Methodological Center «Teacher's

House of Ekaterinburg», Russia, Ekaterinburg

Elena Scherbina

Municipal Budget Institution Information-Methodological Center «Teacher's

House of Ekaterinburg», Russia, Ekaterinburg

Аннотация. В статье рассматривается андрагогический подход к непрерывному образованию современного педагога. Общепринятая идея непрерывного образования взрослых людей для адаптации к изменениям в быстро меняющемся мире, для успешного функционирования и устойчивого развития требует внимательного и осмысленного взгляда на образование взрослых. Предлагаются андрагогические технологии решения проблемы обучения и повышения квалификации современного педагога.

***Abstract.** The article deals with the andragogical approach to the continuous education of a modern teacher. The generally accepted idea of lifelong adults' education for adapting to changes in a rapidly changing world, for successful functioning and sustainable development requires a careful and meaningful look at adults' education. Andragogical technologies for solving the problem of training and professional skills development of a modern teacher are proposed.*

***Ключевые слова:** андрагогика, андрагогический подход, образование взрослых, непрерывное образование.*

***Keywords:** andragogy, andragogical approach, adult education, continuous education*

В результатах образования всех уровней сегодня наряду с предметными результатами делается акцент на достижение определенного уровня личностных и метапредметных результатов цифрового поколения. Особое внимание обращается на формирование и развитие у молодежи универсальных компетенций, к этому относится и формат 4К: критическое мышление, креативность, коммуникации, коллаборации [1]. Необходимо развивать у обучающихся эмоциональный интеллект, развитие навыков проектной деятельности, таймменеджмента, стрессменеджмента, умение быть проактивным человеком. Именно эти компетенции являются «человеческим дефицитом» у «цифровой» молодежи. Для того чтобы сформировать перечисленные компетенции у детей или подростков, надо ими владеть педагогу. Курсы повышения квалификации педагогов, в частности учителей школ, следует проектировать таким образом, чтобы помочь в решении проблемы подготовки к новым форматам работы. Проектируют курсы в новых форматах и ведут занятия тоже педагоги. Пусть более мобильные, более обучаемые, но педагоги. Иначе и быть не может. Известный ученый, доктор педагогических наук Т. Г. Браже называет современного педагога «автоандрагог» [2], аргументируя этот термин тем, что современный преподаватель является методологом и практиком одновременно для обучения людей любого возраста.

В научных, да и в практических кругах изучения непрерывного образования нередко звучат два термина: «андрагогика» и «образование взрослых». Исследователи истории вопроса показывают, что термин «андрагогика» имеет греческое происхождение и образован от двух греческих слов: существительного «мужчина, человек» и глагола «вести», то есть буквально означает «ведение взрослого человека». Другие ученые трактуют этот термин как состоящий из двух греческих слов «Andros» как родительного падежа слова «aner», то есть взрослый человек, и «agoge», что означает руководство, воспитание. С этой точки зрения андрагогика — это «руководство взрослым человеком» или «воспитание взрослого человека».

Согласно данным опроса, проведенного сотрудниками программы развития педагогов «Я Учитель» от Яндекса [3], почти 40% педагогов проходят курсы повышения квалификации (КПК) каждый год, еще 43,5% — каждые 3-5 лет. Тех, кто не проходит курсы, практически нет — всего 1,1%. Но есть проблемы — многие КПК перегружены теорией и часть учителей подходит к обучению формально. Но всё же большинство учителей — 36,7% — идут на курсы по потребности: у них в работе возникают ситуации, требующие новых знаний, умений и компетенций современного успешного учителя. Ещё 18,3% педагогов повышают свою квалификацию, когда у них появляется свободное время.

В рамках мониторинга муниципальной системы оценки качества образования в 2021/2022 учебном году «Екатеринбургский Дом Учителя» провел анкетирование педагогических работников общеобразовательных организаций г. Екатеринбурга. В анкетировании приняло участие 4884 педагогических работника общеобразовательных организаций (ОО) г. Екатеринбурга. Педагогические работники во время анкетирования сформулировали запросы на проведение курсов повышения квалификации. Наиболее востребованным направлением стала «Эмоциональная компетентность педагога. Развитие эмоционального интеллекта у обучающихся» — это отметили 2228 человек, что составило 45,6% от общего числа респондентов. А также «Развитие soft skills

у обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности» — 1154 человек (23,6% от общего числа респондентов) [4].

Проведенные исследования говорят о необходимости более качественного проектирования программ. Организация непрерывного образования педагогов требует пересмотра и изменения.

Кардинально меняется взгляд на профессиональные знания учителя. Педагогические знания концептуализируются и выделяются в отдельную область знаний. Ранее казалось, что учителю достаточно хорошо знать свой предмет. Это перестало быть спорным и даже признано, что высказывание категорично неверно.

В зарубежных странах к основным категориям знаний учителей отнесены:

- общепедагогические знания;
- знание учащихся, их характерных особенностей и возможностей;
- фоновые знания о стране, регионе, городе, школе;
- знание содержания обучения (своего предмета);
- знание учебных программ и учебных материалов, источников информации и средств, которые являются инструментами профессиональной деятельности;
- знания о способах и принципах представления учебного материала;
- вертикальные знания, включающие в себя знакомство с темами и проблемами, которые поднимаются в одной и той же предметной области в течение всего процесса обучения;
- латеральные знания, связывающие знания одной учебной программы со знаниями учебных программ по другим дисциплинам, в других предметных областях. Их лишь частично можно отнести к межпредметным знаниям. Учебные программы следует выстраивать так, что временные рамки изучения темы / данного явления в разных дисциплинах совпадают.

Реализуя в России деятельностный подход в обучении, мы с хорошим коэффициентом сопрягаемся с мировыми тенденциями конструктивизма в образовании. Такие подходы переформулировали содержание образования и способы организации обучения:

- учитель перестал быть транслятором знаний, теперь он выполняет роль организатора, фасилитатора, тьютора, обеспечивая процесс обучения, в котором учащиеся выстраивают собственные маршруты получения знаний и формирования ценности;
- направленность обучения на решение профессиональных проблем, жизненных задач;
- обучение с помощью проблемных кейсов, которые решаются учащимися на основе старых знаний и полученных самостоятельно в процессе работы с кейсом.

Портрет современного педагога, к тому же, украшается компетенциями, признанными в квалификационных рамках разных стран: исследовательские, учебные, непрерывного образования, социокультурные, коммуникативные, компетенциями в области информационно-коммуникационных технологий и экологии. У него должно быть развито творческое и аналитическое мышление. Но во всем мире главной компетенцией преподавателя признается умение создавать бесстрессовую и комфортную среду обучения, которая способствует обучению учащихся на основе диалога и сотрудничества в контексте партнерства и сотрудничества.

Требования к современному педагогу рисуют портрет сверхчеловека, каким и должен быть преподаватель современной реальности. В этой реальности едва успели прийти в себя и попытались привыкнуть к эпохе хаоса, жить в неопределенности и аморфности, как в 2020 году нагрянула пандемия. Мир получил вызов, размывший привычный контур неупорядоченности. BANI-мир — это акроним для описания новой реальности, ее механизмов и условий существования [5]:

- Brittle (хрупкий),

- Anxious (тревожный),
- Nonlinear (нелинейный),
- Incomprehensible (непостижимый).

Прежде чем обсудить вопрос форматов обучения взрослых, следует поговорить об образе преподавателя. Мы считаем, что учить взрослых надо научиться. Преподаватель взрослых имеет дело с людьми, обладающими своим профессиональным опытом и вполне может оказаться, что в некоторых сферах учащийся более компетентен, чем преподаватель. Поэтому в своей профессиональной деятельности следует уважать обучающегося как равного профессионала и исходить из его потребностей и интересов. Принцип социального равенства является главенствующим на весь период взаимодействия. В случае обучения взрослых педагог должен иметь особенно хорошую психолого-педагогическую подготовку, так как участники обучения могут иметь колоссальные индивидуальные различия и следует создать такие условия, которые позволят каждому человеку и группе в целом развить свой потенциал самым оптимальным образом.

Нельзя обойти стороной облик взрослого обучающегося. Именно обучающегося, а не учащегося. Принципиально именно так расставлять акценты. Так как мы решили остановиться на необходимости непрерывного обучения преподавателей, то требуется обязательно отметить сложность мобильной смены ролей: из обучающего в обучающегося. Эту особенность нельзя упускать из вида.

Любой взрослый обучающийся может иметь препятствия для своего успешного обучения:

- отсутствие мотивации — главное препятствие;
- усталость, недостаток времени, так как часто невозможно оторваться от основного места работы и учебу приходится совмещать с работой;
- неуверенность в себе и своих силах, к тому же знает себя как учащегося и не всегда может и/или хочет соответствовать этому образу;

- недоверие к профессионализму преподавателя, своим «товарищам по парте» и самому процессу;
- разочарование в связи с предыдущим негативным опытом;
- невольное сравнение и оценка процесса обучения, образа преподавателя, условий и форматов обучения;
- обязательства перед семьей не позволяют полностью отдаться учебе.

Особое внимание следует уделить форматам обучения взрослых. Традиционные лекции, даже семинары, особенно в онлайн-формате, к сожалению, не дают никакого результата. Сегодня актуальны три момента для обучения взрослых на курсах повышения квалификаций в парадигме непрерывного образования. Первое — краткосрочность. Большая занятость коллег на основном месте работы, в своей профессии, как уже указывалось в препятствиях успешного обучения, не позволяет надолго выходить из своего профессионального поля. К тому же, долгие процессы в VANI-мире, в котором, чтобы выжить надо быть быстрым, динамичным и способным постоянно меняться, не мотивируют.

Обучающийся должен быть активным субъектом процесса. Необходимо создать такую обстановку, чтобы участники обучения самостоятельно в рамках этого курса определили для себя цель, ради которой каждый пришел на курс. Сам обучающийся выбирает стратегию обучения. Для достижения желаемого результата должна быть предложена вариативность по нескольким позициям. Мы говорим об объективности компиляции, когда весь курс состоит из онлайн (темы, которые целесообразно так вести) и офлайн — практики, и это самый продуктивный период обучения в цифровую эпоху. Обучающийся должен иметь выбор между ресурсами, ссылки на которые ему предлагаются в электронном формате, методическими рекомендациями. Взрослый обучающийся хочет иметь возможность выбирать внутри процесса те партнерские пары, в которых он будет выполнять задания, темы, внутри которых идет практикум по данной технологии. Таким образом, создание ситуации выбора работает на мотивацию.

Для правильной постановки цели образовательного курса необходимо выяснить образовательные потребности пришедших на курс. К сожалению, часто взрослый обучающийся приходит на курс, не имея четкого представления о том, какие изменения должны произойти после окончания обучения, каковы его цели, ожидания и потребности. Очень важно, чтобы этот курс начинался с блиц-диагностики. В обучении взрослых мы имеем обучающихся с личным опытом, в том числе профессиональным.

Особая роль сегодня принадлежит заявочным картам в начале курса: когда мы предлагаем после блиц-диагностики обучающимся тематический план курса и участники расставляют приоритеты темам. Преподаватель таким образом узнает наиболее актуальные для обучающихся темы. Значит на них необходимо во время обучения более детально остановиться, когда как на тех темах, что большинству учащихся хорошо известны, можно не вдаваться в подробности. После этого разработчики курса корректируют программу «под участника» и обучение становится наиболее эффективным.

Мы считаем, что обучающийся обязательно должен быть обеспечен рабочей тетрадью. Наш опыт говорит о том, что заранее отправленная рабочая тетрадь помогает активно работать в онлайн формате, когда по ходу вебинара выполняется задание, когда обучающийся перед глазами имеет уже составленный глоссарий на заданную тему. По окончании обучения на курсе у него есть заполненная тетрадь с пометками, с определенными ремарками, с кейсами. Такая тетрадь является очень ценной для применения полученных знаний на практике.

Важно завершать каждое занятие и, конечно, весь модуль или курс, очень качественными приемами и практиками рефлексии. До тех пор, пока нет рефлексии на курсе большая часть контента так или иначе принадлежит экспертам. И только с момента, когда обучающийся включается в рефлексию, контент становится его. Благодаря осознанию, благодаря некоторому сравнению с имеющимся опытом происходит осознание того, что получил.

Таким образом, тренд непрерывного образования стал главным и безусловным. Если ты не успеваешь постоянно учиться, ты становишься неконвертируемым, невостребованным. Трансцендентность в методах и технологиях обучения сейчас неприемлема, так как жизнь «сегодня» может принципиально отличаться от жизни «завтра» и уж точно не та, что «вчера». Учить сегодня так, как учили нас в XX веке невозможно. Это не один шаг назад, а много километров.

Список литературы

1. *4К*: измерение критического мышления, креативности, коммуникации и кооперации. Текст: электронный // Центр психометрики и измерений в образовании. URL: <https://ioe.hse.ru/monitoring/4k>.

2. *Браже, Т. Г.* Рефлексивная культура педагога: способы ее выявления и развития / Т. Г. Браже. Текст: непосредственный // Человек и образование. 2012. № 1 (30). С. 80–84.

3. *Зачем* педагогу курсы повышения квалификации И почему не стоит относиться к ним формально. Текст: электронный // Я Учитель: Учительская – бесплатная программа развития педагогов с сертификатами от Яндекса. URL: <https://teacher.yandex.ru/posts/zachem-opytnomu-pedagogu-professionalnoe-razvitiie>.

4. *Методический* банк «Екатеринбургского Дома Учителя». URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1i5-WiPpOVR-Rp9E42Z5dxw1dGhmi0tEA>. Текст: электронный.

5. *Какой* мир пришел на смену VUCA? BANI как новый способ осмыслить меняющуюся реальность. Текст: электронный // Воронежский центр тренинга: [сайт]. URL: <https://blog.bitobe.ru/article/kakoy-mir-prishel-na-smenu-vuca/>.