

МОДЕЛЬ ПЕРСОНИФИКАЦИИ ПРОЦЕССА ИНОЯЗЫЧНОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТА

Борсук Т. П.

*УО «Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»,
Минск, Беларусь, antonovichtatiana16@gmail.com*

Аннотация. В статье описывается модель персонификации процесса иноязычного обучения как один из эффективных способов решения задач, поставленных перед педагогикой в условиях современных вызовов. Раскрывается сущность компонентов модели персонификации, функционирующих на основе персонального менеджмента и использования идей персонифицированного обучения, в том числе использования цифровых технологий.

Ключевые слова: персонификация, персональный менеджмент, тьютор.

Abstract. The article describes a personification model of the process of foreign language learning as one of the effective ways to solve the problems posed to pedagogy in the context of modern challenges. The essence of the components of the personification model, functioning on the basis of personal management and the use of personalized learning ideas, including the use of digital technologies, is revealed.

Key words: personification, personal management, tutor.

21 век – время возможностей, неограниченного выбора и реализации собственных амбиций. Тем не менее при всем этом понаблюдав, пообщавшись с представителями современного общества, вполне легко определить рядовые «житейские» проблемы, касающиеся практически каждого целеустремленного человека в современном мире. Среди них: поиск лучшего места работы, соответствующей заработной платы, нехватка времени, низкий уровень мотивации, поиск финансовых и человеческих ресурсов, переутомление, стресс. Все это можно назвать факторами, влияющими в том числе и на развитие людей как специалистов в своей профессиональной сфере. Исходя из вышесказанного с учетом условий, которые нам диктует современность, педагоги и методисты ищут эффективные подходы и пути в образовании. Именно поэтому сейчас так широко распространяются идеи индивидуализации, персонализации и персонификации.

Следуя современным тенденциям в области педагогики, в частности реализации персонифицированного обучения и построения индивидуальных образовательных траекторий, для того, чтобы реальность оправдала ожидания, стоит понимать, что процесс обучения требует управления, которое, в свою очередь, также требует системного подхода.

В ходе разработки авторской модели персонификации процесса иноязычного обучения в системе дополнительного образования специалистов были рассмотрены и проанализированы многочисленные подходы и системы в педагогике, а также закономерности педагогического менеджмента: антропологический подход как мировоззренческая, гносеологическая, теоретическая и практическая ориентация образовательной деятельности на человека (К. Д. Ушинский, М. С. Каган); компетентностный подход (И. А. Зимняя, А. В. Хуторской); личностно-ориентированный подход, где критерии эффективной организации – параметры личностного развития (Е. В. Бондаревская, И. С. Якиманская); персональный менеджмент (А. Файоль, В. П. Симонов, А. А. Брасс). В результате было принято решение взять за основу идеи Симонова В. П., согласно которому «педагогический менеджмент – это комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления педагогическими системами, направленный на повышение эффективности их функционирования и развития. При этом предметом труда менеджера образовательного процесса является деятельность управляемого субъекта, продуктом труда – информация, а орудием труда – слово, язык, речь. Результатом труда – степень обученности, воспитанности и развития объекта менеджмента (учащихся)» [1].

Специфика предмета, продукта, орудия и результата труда руководителей и преподавателей обуславливает разработку (определение, выявление) специфических целей, принципов, методов и приемов их управленческой (менеджерской) деятельности [1].

Проектируя свою систему, Симонов В. П. выделил четыре системообразующих фактора: цель (всякая педагогическая система – система деятельностная, а бесцельной деятельности просто не бывает); коммуникативный фактор (стиль взаимоотношений педагога и учащихся, директора и преподавателей, т. д.); содержательно-организационный (содержательная сторона педагогического менеджмента); аналитико-результативный (анализ и рефлексия деятельности с последующей корректировкой, например, целей, средств или методов обучения, при необходимости).

Проанализировав информацию по данной проблеме и опираясь на педагогический опыт автора, удалось разработать модель персонификации процесса иноязычного обучения в системе дополнительного образования специалистов (рис. 1). Рассмотрим содержание ее компонентов



Рисунок 1 – Модель персонификации процесса иноязычного обучения в системе дополнительного образования специалистов

Данная модель предполагает, что цель будет поставлена с учетом уже имеющегося уровня владения иностранным языком, уровня внутренней мотивации, интересов, учебных возможностей специалиста, а также срока ожидаемого результата. Цель должна быть четко и понятно сформулирована. Таким образом, желательно иметь исходные данные, полученные путем предварительного тестирования и собеседования со специалистом.

Преподаватель выполняет в идеале роль тьютора (консультанта, контролера), основными функциями которого являются управленческая, диагностическая, методическая, мотивационная, функции планирования и целеполагания, контроля, рефлексии.

Обучающиеся – специалисты, представители различных сфер деятельности. Одним из достоинств данной модели является гибкость и безграничье в отношении заинтересованных в иноязычном обучении, например, возможность предоставления обучающимся различных вариантов методов и средств обучения, индивидуальной образовательной траектории, основанных на индивидуальных способностях и потребностях, а также учитывающий специфику деятельности самого специалиста.

Преподавателю важно не уйти в позицию полноценного учителя-репетитора, которые дает готовый материал обучающимся. Обучающиеся как бы сами должны управлять своим процессом обучения, преподаватель – наблюдать и контролировать, при необходимости – корректировать. Здесь стоит отметить, что в данной модели взаимодействие преподаватель-специалист носит двусторонний характер.

Содержание – это то, чему необходимо научиться обучающемуся. Оно может меняться в зависимости от цели обучения и соответствующих исходных данных специалиста. В своей сущности может включать: знания об изучаемом языке и культуре страны изучаемого языка, умения и навыки, позволяющие общаться посредством всех видов речевой деятельности, умение работать с различными текстами, способность к межкультурной коммуникации, эмоционально-ценностный компонент.

Средства и методы – это важнейший компонент модели, так как их правильный подбор (адекватный учебным возможностям специалиста) позволяет определить тот самый персональный ключ к эффективному обучению и достижению предполагаемых результатов. В первую очередь в целях следования тенденции персонифицированного обучения необходимо использовать цифровые технологии, а именно: облачные компьютерные сервисы, интернет вещей, геймификация, компьютерные программы и приложения, обучающие платформы, электронные учебники и тетради. Набирает популярность искусственный интеллект, который можно использовать в благих, исконно педагогических, целях.

Автором в ходе практической деятельности были апробированы стоящие отдельного внимания при описании данной модели методы тайм-менеджмента (состоящие из трех компонентов: приоритизации, планирования и структурирования), в частности постановка дедлайнов, знаменитая матрица Дуайта Эйзенхауэра, техника Pomodoro, хронометраж. После чего был проведен промежуточный анализ, на основе которого сделаны выводы об успешном и эффективном применении данных методов: обучающиеся были заинтересованы и более организованы в процессе обучения.

Именно на этапе подбора средств и методов обучения должно быть активное включение самого преподавателя, который должен обладать определенным опытом и педагогическим мастерством.

Итоговая диагностика полученного результата и рефлексия процесса – один из ключевых моментов, так как преподаватель проводит тщательный анализ соответствия цели полученному результату, а также самого хода обучения. При этом обязательно получить обратную связь от обучающихся-специалистов для полноты картины. Следует отметить, что перспективным для обогащения модели является «ориентир на индивидуальный образовательный результат обучающегося, продвижение с учетом его учебных возможностей и погружение в адекватное многоуровневое информационно-образовательное пространство» [2].

Автор рассчитывает на успешное применение в практике данной инновационной модели персонификации процесса иноязычного обучения в системе дополнительного образования специалистов, основанной на персональном менеджменте и с учетом идей персонифицированного обучения, так как она может значительно облегчить путь к осуществлению заветной мечты «выучить английский язык», избегая препятствий и стереотипов о процессе обучения.

Список использованных источников:

1. Симонов, В. П. Педагогический менеджмент: 50 НОУ-ХАУ в управлении педагогическими системами : учебное пособие / В. П. Симонов. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Педагогическое общество России, 1999. – 429 с.
2. Артемёнок, Е. Н., Воронцовская, Л. Н. Принципы и направления персонализации профессионально-личностного развития специалиста в контексте модели «Университет 4.0» / Е. Н. Артемёнок, Л. Н. Воронцовская // Менеджмент в образовании: экосистемный подход. Материалы междунар. науч.-практич. конф. 22 апреля 2023 г. / Под ред. О. А. Любченко. – М., 2023. – 250 с.