

Другой специфической причиной являлась частая апелляция к этимологии слова, как к аргументу. В “Философских главах” находим: “Языческие философы, как уже было сказано, различали субстанцию (οὐσία) и природу (φύσις). Именно субстанцией они называли бытие вообще, природой же – субстанцию, определённую её существенными разностями... Но святые отцы, отказавшись от бесполезных словопрений, общее и о многих предметах высказываемое, т.е. низший вид, назвали субстанцией (οὐσίαν), природою (φύσιν) и формою (μορφήν)... В самом деле, (слово) οὐσία – субстанция – происходит от глагола εἶναι, а φύσις – природа – от глагола πεφυκέναι; но и означают одно и то же – быть, существовать” [4: 39].

Таким образом, язык, и применительно к ситуации в Византии вообще, и в специфическом своём качестве, становится важным фактором в воспроизведении философской рефлексии и образования вообще, причём статичность картины мира обуславливает статичность самого языка. Греческий язык V-IV в. до н.э., особенно аттический диалект, получает идеальный статус и естественно становится нормой для подражания. И потому, например, для газской философской школы могло быть высшей похвалой выражение “афиняне едут в Газу учиться говорить по-аттически”. Степень приближения к античным нормам во многом определяла степень интеллектуальной осведомлённости, а значит и личный авторитет в глазах жителей Ромейской автократории.

### Библиографический список

1. Steven Runsiman. Βυζαντινός πολιτισμός (μτφρ. ἀπὸ ἀγγλ.) Εκδ. ΓΑΛΑΞΙΑΣ, 1969.
2. Памятники византийской литературы IV-IX в. / под ред. Л.А. Фрейберг – М.: Наука, 1968-350 с.
3. Лосев А.Ф. Очерки античного символизма и мифологии. – М.: Мысль, 1993. – 959 с.
4. Св. Иоанн Дамаскин. Источник знания. – СПб.: Наука, 2006. – 358 с.

В.Н. Никитин

## КОРПОРАТИВНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Самарский государственный университет

Профессиональная деятельность преподавателя иностранного языка в сфере образования взрослых включает в себя языковой, методический и психолого-педагогический компоненты, которые в процессе работы пре-

подавателя, как правило, не существуют независимо друг от друга. Личностные потребности преподавателя в совершенствовании и развитии навыков, необходимых для работы, удовлетворяются во время повышения квалификации по профессии, которое рассматривается нами как наиболее продолжительная часть непрерывного профессионального образования личности посредством специально организованного автономного саморазвития.

Анализ существующих на сегодняшний день многочисленных форм повышения квалификации, предлагаемых преподавателям иностранного языка, свидетельствует о наличии серьёзных проблем в этой сфере. Нами выделены три основные группы проблем: методологические, методические и организационные.

К первой группе мы отнесли отсутствие инфраструктуры доступа к непрерывному профессиональному образованию в течение всего периода профессиональной деятельности; чрезмерное обращение к когнитивной составляющей личности участника повышения квалификации в ущерб мотивационно-оценочной и рефлексивной составляющей; функциональное ограничение повышения квалификации информационно-знаниевой, инструментальной, адаптационной и контрольно-квалификационной составляющей в ущерб мотивационной, рефлексивной, творческой и опережающей функциям; отсутствие равновесия между методологической и методической подготовкой преподавателя; потребительский подход к повышению квалификации, т.е. рассмотрение взрослых участников повышения квалификации в качестве потребителя содержания образовательного мероприятия; отсутствие связи с практической деятельностью участников повышения квалификации; слабая возможность для участников повышения квалификации влиять на отбор содержания; несовпадение целей и мотивов организаторов и участников повышения квалификации; отсутствие механизмов оценки результатов и сертифицированных квалификационных стандартов повышения квалификации.

Во второй группе проблем мы выделили такие как непоследовательность в соблюдении основных дидактических принципов образования; недостаточные знания организаторов повышения квалификации в области андрагогики; неспособность отдельных преподавателей системы повышения квалификации обеспечить обучающимся познавательную деятельность на востребованном ими уровне.

К группе организационных проблем, по нашему мнению, относятся региональная либо внутриучрежденческая ограниченность и отсутствие возможностей непосредственного обмена опытом со специалистами других регионов; фрагментарность; невозможность активного экспериментирования; невозможность обсуждения результатов применения полученных знаний с коллегами по повышению квалификации; вертикальная иерархичность; установление критериев качества внутри самой системы, а не

потребителями образовательных услуг; отсутствие условий для обеспечения образовательной мобильности обучающихся; недостаточная информированность преподавателей о формах повышения квалификации; отсутствие международных контактов; недостаточное количество организаций, предоставляющих образовательные услуги в области профессионального образования и подготовки кадров; недостаточное финансирование; отсутствие необходимого оборудования и материалов.

Данный анализ позволил нам, кроме того, установить характер связи между полученным ранее образованием и образованием на этапе повышения квалификации. Эта связь может быть формальной, содержательной, сущностной. В первом случае имеются в виду группы учреждений, обеспечивающих количественный прирост знаний и умений; во втором – обогащение уже имеющихся; в третьем – обогащение всех сторон творческого потенциала личности. Ниже в таблице мы привели результаты теоретического наблюдения за характером связи между повышением квалификации и полученным ранее образованием с позиции субъекта повышения квалификации. Очевидно, что, в первую очередь, сущностный, т.е. личностный характер связи обеспечивает наибольшую устойчивость результата повышения квалификации. Данные таблицы свидетельствуют о том, что сущностный тип связи к тому же имеет наибольший количественный показатель связанности с функциями повышения квалификации и, соответственно, с потребностями и мотивами субъекта повышения квалификации, тем самым наиболее полно следуя гуманистическим принципам непрерывного образования взрослых.

Функции повышения квалификации	Цели повышения квалификации с позиции учащегося субъекта	Характер связи с ранее полученным образованием:		
		1) формальная	2) содержательная	3) сущностная
		1	2	3
методологическая	развитие методологической культуры		X	X
исследовательская	научно-исследовательская работа		X	X
рефлексивная	анализ личного социального и профессионального опыта; систематизация профессионального знания; осознание профессиональных и личных потребностей		X	X
мотивационная, развивающая	формирование новых мотивов деятельности, побуждение к самообразованию, формирование активности педагога и готовности к непрерывному личностному и профессиональному развитию			X

информационно-знаниявая	получение консультации; компенсация недостатка в профессиональном предметном знании; реконструирование профессионального знания на основе новой информации, новых подходов	X	X	
адаптационная	формирование навыка ориентирования во множестве профессионально значимых ситуаций; осознание собственной профессиональной компетентности; обретение уверенности и психологической комфортности			X
технологическая	проектирование успешного результата деятельности; формирование умения выработать стратегию, соответствующую цели деятельности; моделирование профессиональной деятельности; мониторинг; воспроизводимость результата	X	X	X
инструментальная (методическая)	формирование умения выбрать адекватные методы и приемы работы	X	X	X
квалификационная	повышение профессионального статуса; контроль уровня профессиональной компетентности	X	X	
социальная	признание в обществе, в коллективе; повышение личного статуса			X
корпоративная, сетевая	создание корпоративной сети для обмена опытом на межрегиональном уровне; выработка единых планов, программ, требований, стандартов качества	X	X	X
коммуникативная	профессиональное общение; установление междисциплинарных связей		X	X
творческая	осознание и развитие собственных способностей; создание практических материалов и пособий;		X	X
инновационная	экспериментирование, готовность к реализации новаций		X	X
межкультурная	понимание культурных оснований собственной деятельности в сравнении с другой культурой		X	X
опережающая	понимание тенденций развития профессии, получение новых знаний с учетом этих тенденций, опережение изменений в социокультурной организации общества		X	X

Примером решения названных выше проблем в сфере повышения квалификации преподавателей иностранного языка является, на наш

взгляд, сложившаяся в течение последних десяти лет корпоративная или сетевая система повышения квалификации преподавателей и учителей немецкого языка в 16 центрах изучения немецкого языка – партнерах Немецкого культурного центра имени Гёте.

Представляя собой специально организованное профессиональное взаимодействие субъектов образовательного процесса, корпоративная модель позволяет

- ставить цели повышения квалификации в соответствии с характером функциональной связи
- определять содержание в соответствии с моделью деятельности преподавателя
- договариваться о принципах педагогического процесса (автономность и ответственность субъектов, личностная ориентированность, коммуникативно-деятельностный подход, межкультурная направленность)
- организовывать структурные элементы в учебные модули и типы учебных мероприятий (семинары, мастерские, конференции, дистантное обучение)
- выбирать средства, социальные формы работы, методы и инструментарий
- создавать и поддерживать условия функционирования и развития системы через “мультипликаторство” и открытость для участия и оценки со стороны зарубежных партнеров
- контролировать и прогнозировать результаты повышения квалификации
- стимулировать профессиональный рост преподавателя (преподаватель – мультипликатор – экзаменатор – тренер-методист)
- анализировать связь системы повышения квалификации с образовательной средой посредством обмена опытом практического применения.