

РАЗВИТИЕ ПРОЕКТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ШКОЛЬНОЙ КОМАНДЫ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

ИЛЬИНА А.В., к.п.н., заведующий учебно-научным центром, ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», avilyina@mail.ru
ЧЕРНОВА И.М., директор МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», chernova_irina60@mail.ru

Авторы статьи акцентируют внимание на необходимости развития проектных компетенций у педагогических работников. Существенным потенциалом в данном процессе обладает внутриорганизационное обучение. Важным аспектом указанного обучения является формирование школьной команды – группы педагогических работников образовательной организации, объединённых идеей достижения общей цели. Авторами выделены атрибутивные признаки школьной команды. Кроме того, в статье описан опыт внутриорганизационного обучения, направленного на развитие проектных компетенций педагогических работников, сложившийся в общеобразовательной организации города Челябинска.

Ключевые слова: проектные компетенции; внутриорганизационное обучение; профессиональный стандарт; педагогические работники; общеобразовательная организация.

The authors of the article emphasize the need of the development of the pedagogical workers' project competencies. The intra-organizational training has an essential potential in this process. An important aspect of this training is the formation of a school team which is group of pedagogical workers of an educational organization united by the idea of achieving a common goal. The authors have identified the attributes of the school team. In addition, the article describes the experience of intra-organizational training aimed at developing the design competencies of teachers working in the general education organization of Chelyabinsk.

Keywords: project competence; intra-organizational training; professional standard; pedagogical workers; general educational organization.

Система общего образования становится всё более восприимчивой к изменениям, что отражено в современном законодательстве в сфере образования и, в частности, в профессиональных стандартах педагогических работников [1; 2; 3]. К необходимым компетенциям, которыми они должны владеть, относятся такие трудовые действия, как проектирование ситуаций и событий; планирование учебных занятий; анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению; анализ ситуаций жизнедеятельности обучающихся; контроль и оценка учебных достижений учащимися, их текущих и итоговых результатов освоения основных общеобразовательных программ различных уровней образования и др.

Указанные позиции составляют сущность понятия «проектные компетенции». Для успешного осуществления указанных действий педагогический работник должен владеть необходимой системой знаний и необходимых умений нормативно-правового, предметно-методического, психолого-педагогического характера. Это позволяет ему быть всегда в курсе изменений, происходящих в целом не только в системе общего образования, но и в конкретной преподаваемой предметной области. Именно это помогает педагогу оставаться интересным для своих учеников и коллег. Иными словами, это позволяет ему быть конкурентоспособным работником.

Осуществление педагогической деятельности требует высокой внутренней организованности, внимания и собранности. В этой связи технологии

управления персоналом, которые активно внедряются в сферу педагогики, подразумевают постоянное внутриорганизационное обучение собственно педагогического коллектива. При этом важным аспектом такого обучения является формирование школьной команды – группы педагогических работников образовательной организации, объединённых идеей достижения общей цели. Например, для освоения современных образовательных технологий; формирования представлений об особенностях педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования; разработки программно-методического обеспечения образовательной деятельности и пр.

Такой подход к организации внутриорганизационного обучения ориентирует административно-управленческий персонал образовательной организации на непрременной постановке как управленческих, так и психолого-педагогических задач, рассматриваемых в ходе методических мероприятий. В результате чего [внутриорганизационного обучения] у школьной команды складывается всестороннее представление о сути рассматриваемых процессов (явлений), дополненное частными представлениями и суждениями отдельных её членов. Так, например, если в состав школьной команды входят руководители структурных подразделений (например, руководители школьных методических объединений), то в ходе внутриорганизационного обучения их участие позволяет активизировать процесс обсуждения особенностей управления образовательной деятельностью.

Педагогические работники в составе школьных команд сосредотачиваются на анализе содержательных и организационно-педагогических сторон инновационного опыта, возможностей его воспроизведения и усовершенствования. Соответственно к атрибутивным признакам школьной команды относятся:

1) наличие единой цели объединения представителей образовательной организации (организаций) для внутриорганизационного обучения;

2) наличие совместного (комплексного) и практически значимого продукта (продуктов) деятельности участников внутриорганизационного обучения, получаемого в его результате (например, комплект оценочных материалов; образовательные программы; локальные нормативные акты; программа развития и пр.).

Общество всегда предъявляло и будет предъявлять к педагогическим работникам самые высокие требования. Безусловно, чтобы учить других, нужно знать больше, чем остальные. Ранее нами отмечено, что педагогическому работнику необходимо не только владеть своим предметом и методикой его преподавания, но и иметь системные знания в научных областях смежных с преподаваемым предметом, о различных сферах общественной жизни, хорошо ориентироваться в современной политике, экономике и пр.

В то же время успех педагогической деятельности во многом зависит от коммуникативных способностей, умения выслушать, наладить контакт со всем классом и конкретным учеником. От педагогического работника требуется повышенное внимание к поведению обучающихся. Указанные позиции напрямую коррелируют с идеями национальной системы учительского роста, когда профессионализм педагогического работника возможно оценить не только по вертикали, но и по горизонтали. И в этой парадигме существенное внимание уделяется степени владения психолого-педагогическими, методическими и коммуникативными компетенциями. В то же время недостаточное владение проектными компетенциями не позволяет педагогическим работникам осознанно формировать окружающую педагогическую действительность. И, соответственно, говоря о внутриорганизационном обучении, следует обеспечить системное развитие различных профессиональных компетенций (рис.).

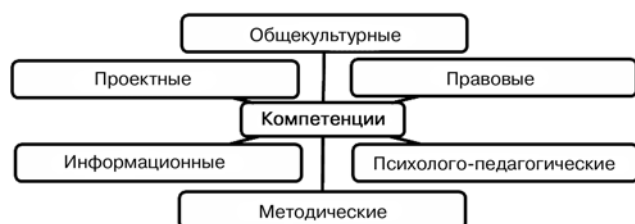


Рис. Структура компетенций педагогических работников

В условиях реализации профессиональных стандартов радикально меняется статус педагогических работников, системными становятся требования к их профессионально-педагогической компетентности, к уровню профессионализма.

Педагогический работник должен стремиться к переменам и порождать их, принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность, чтобы, повышая свой профессиональный уровень, помнить: образование – это процесс, продолжающийся всю жизнь [4]. Внутриорганизационное обучение, в ходе которого развиваются проектные компетенции, связано не только с расширением или углублением знаний и умений, полученных ранее, но и с пересмотром ранее усвоенных фактов, понятий, закономерностей, обусловленных развитием науки, появлением новых научных концепций. В это время происходит осмысление собственного педагогического опыта и выработка своей педагогической концепции.

Проблема развития проектных компетенций педагогических работников никогда не теряла своей актуальности. Это важная часть методического обеспечения образовательной деятельности. Дело в том, что благодаря «воспитанию» кадров в парадигме профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов общего образования [5; 6; 7; 8], определяется новый формат педагогики завтрашнего дня.

В качестве прикладного аспекта приведём практику циклического внутриорганизационного обучения, сложившегося в МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска».

Ежегодно в ходе анализа результатов деятельности образовательной организации за текущий учебный год выявляются проблемные поля, с которыми столкнулись педагогические работники. Данная работа осуществляется в проектной культуре, когда все разбиваются на творческие группы; каждая группа получает конкретную ситуационную проблему и начинает её решать. Результатом решения проблемы является алгоритм, представляемый в табличной форме (табл.).

Таблица

Форма представления результатов деятельности творческих групп

Краткое описание проблемы:			
Цель деятельности:			
Задачи:			
Мероприятия	Ответственный	Срок исполнения	Результат реализации

На педагогическом совете каждый модератор представляет результаты работы творческой группы, что позволяет заседание педагогического совета вывести на принципиально новый уровень – когда идёт совместное обсуждение проблем,

корректировка предлагаемых решений и распределение зон ответственности в части исполнения решений. В это же время формируется актуальная тематика педагогических советов, выстраивается система семинаров, семинаров-практикумов, тренингов. Всё это отражается в дальнейшем в плане работы учреждения на следующий год.

В целом же развитие проектных компетенций педагогических работников в рамках внутриорганизационного обучения можно представить в виде следующего алгоритма:

- инициация деятельности творческих групп: на данном этапе организатору (например, директору) важно понимать причины инициации деятельности; цели и конечные продукты деятельности; определить дату инициации деятельности и модераторов групп;
- планирование деятельности творческих групп. Этап базируется на данных анализа результатов деятельности, выявленных проблемах, установленных причинно-следственных связях. На данном этапе важно определить состав работ и исполнителей, требования к конечному продукту (см. табл.); определить даты начала и окончания работ, реперные точки (когда модераторы представляют промежуточные результаты работы групп); рационально распределить время и определить порядок обмена информацией между членами творческой группы; определить порядок работы с изменениями в продукте;
- организация деятельности творческих групп;
- контроль деятельности творческих групп (проверка соответствия процессов и продукта деятельности установленным требованиям);
- завершение деятельности творческих групп.

Одним из мотивирующих моментов указанной деятельности является участие в ней всего педагогического коллектива. Организованное данным образом внутриорганизационное обучение позволяет активизировать участие педагогических работников в подготовке и проведении областных семинаров, научно-практических конференций, разработке методических и дидактических материалов и пособий. В целом влияет на развитие их профессиональной компетентности.

Заканчивается год, начинается другой, повторяется та же самая деятельность педагогов, но только уже с другими проблемами, целями и задачами. В этом и проявляется системность в развитии проектных компетенций школьной команды, что позволяет им успешно реализовывать требования профессиональных стандартов.

Литература

1. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.12.2017).
2. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).
3. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017 г. № 10н. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 06.12.2017).
4. Пивоваров А.А., Скурихина Ю.А. Роль системы повышения квалификации в сопровождении профессионального роста педагогов // Научное обеспечение повышения квалификации кадров. 2017. № 2 (31). С. 5–13.
5. Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 г. № 373. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.12.2017).
6. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.12.2017).
7. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 413. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.12.2017).
8. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2014 года № 1598. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.12.2017).