

Управленческие механизмы повышения профессиональной компетентности педагога в организации исследовательской работы школьника

Современное развитие образования вызывает необходимость разработки механизмов формирования человека XXI века. Ключевым словом в определении работы современной школы стало слово «изменение». Школа пережила многочисленные механизмы изменений: конкурсную поддержку лидеров, внедрение новых моделей управления, реализацию проектов по принципу «деньги в обмен на обязательства», общественное участие в управлении образованием и т.д. Но, пожалуй, ключевым изменением в содержании образования стал переход на компетентностное обучение и развитие самостоятельной исследовательской деятельности школьников.

Организация исследовательской работы в рамках школьной программы и классно-урочной деятельности – задача непростая, но главная управленческая проблема – поощрить желание и умение учителя такой работой заниматься. Именно от учителя, его убеждений, квалификации и компетентности зависит успешность исследовательской деятельности. Среди ключевых проблем педагогов можно выделить следующие:

- несоответствие профессионально-личных компетенций учителя современным требованиям, предъявляемым к исследовательским работам учащихся;
- необходимость профессионального развития педагога и неспособность существующей системы методической работы мотивировать конкретного педагога на профессиональное развитие;
- отсутствие модели образовательной среды организации, в которой условием профессионального развития педагога будет мотивирующая адекватная самооценка.

Для решения этих проблем необходимо смоделировать развивающую среду, в которой инициатива и активность станут естественной формой профессионального поведения.

Используем три управленческих механизма.

Во-первых, повышение квалификации педагогических кадров (одно из самых затратных направлений управления персоналом).

Во-вторых, систему поддержки мобильности педагога (в т.ч. и за счет введения стимулирующей части заработной платы и изменения механизма поощрения).

В-третьих, работу проектных групп.

Уровни/Компоненты	Эмоциональный	Деятельностный	Авторский
Эмоционально-ценностный	Чувство принадлежности к профессиональной общности. Состояние саморегуляции	Самооценка и сравнение себя со значимым «Другим». Состояние самоопределения	Состояние «совместного бытия». Состояние самореализации
Коммуникативно-	Самообразовательная	Переход от	Авторская

деятельностный	деятельность выполнения на исполнительском уровне при поддержке педагогов-лидеров	предметной деятельности к созидательной деятельности	профессиональная деятельность
Рефлексивный	Получение представлений дефицитов в профессиональной подготовке. «Я научусь»	Рождение нового профессионального опыта в результате личного действия. «Я могу»	Создание нового профессионального опыта. «Я создаю»

Важным компонентом такой среды становится творческая атмосфера, дух, комфортность, способствующие рождению педагогической общности.

Критерии, показатели и методы оценивания личностно-профессионального развития педагогов-исследователей

Критерий	Показатели	Методики
Деятельностно-продуктивный (интеллектуальная компетентность и творчество)	1.1 – активность включения в интеллектуальную деятельность и стремления к решению проблемных ситуаций; 1.2 – обладание предметными знаниями и их применение в широком спектре ситуаций; 1.3 – умения узнавать и фиксировать проблему, принимать продуманное аргументированное решение; 1.4 – знание своих интеллектуальных качеств; 1.5 – умение планировать и корректировать собственную интеллектуальную деятельность; 1.6 – способность создавать новые продуктивные идеи и использовать нестандартные способы деятельности	Контент-анализ продуктов самостоятельной и коллективной деятельности; методика «Профиль исследовательской компетентности»; контент-анализ сообщений участников ПСО; экспертная оценка выполнения заданий конкурсов профессионального мастерства; экспертная оценка продуктов творческой деятельности педагогов
Эмоционально-ценностный	2.1 – степень эмоционального состояния; 2.2 – активность включения в профессиональное сотрудничество; 2.3 – мотивация к профессиональному сотрудничеству; 2.4 – мотивация к профессиональному развитию	Тест на определение эмоционального состояния группы; анкетирование
Рефлексивный	3.1 – умение давать самооценку	Экспериментальная методика

(открытая познавательная позиция)	собственной деятельности; 3.2 – умение воспринимать чужое мнение и синтезировать общее решение проблемы с учетом разных точек зрения	«Перевод на суахили» А.А. Бизяевой, рефлексивное эссе
-----------------------------------	---	---

Используя предложенные направления и механизмы формирования развивающей среды образовательной организации, можно создать профессиональную ситуацию, при которой инициатива и исследовательская активность педагога становится основой успешной организации исследовательской работы учащихся.