

мастер-классы, брейн-ринги, занятия с элементами тренинга, игровые методы. Отличительной особенностью семинарских занятий по учебной дисциплине «Социально-педагогическое взаимодействие» является то, что они нацелены на выработку таких профессиональных навыков, как работать в группе, навыков эффективной вербальной и невербальной коммуникации, эмпатии и навыков совместной деятельности. Данная задача может быть решена в процессе выполнения конкретных заданий, упражнений, решения ситуативных задач и т. п. под руководством и контролем преподавателя. Таким образом, рассматривая формирование коммуникативной компетентности студентов педагогического вуза в системе профессиональной подготовки, считаем необходимым отметить, что решение обозначенных задач, на наш взгляд, может быть успешным только при условии поиска наиболее адекватных организационных форм и методов образовательной работы (мастер-классов, деловых игр, проектных методов работы, «выездных» занятий и др.), реализации мониторинга сформированности коммуникативной компетентности, создании образовательной среды, обеспечивающей возможности для осуществления коммуникативной деятельности студентов вуза.

Библиографический список

1. Хуторской А.С. Педагогическая инноватика : учеб. пособие для студ. высших учеб. заведений / А. В. Хуторской. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 256 с.

УДК 378

***Gelyasina E.V.* TEAM OF THE INNOVATIVE PROJECT AS GROUP SUBJECT OF CONTINUOUS INCREASE QUALIFICATIONS OF TEACHERS** In article intrinsic characteristics of a phenomenon "team of the innovative project" and its structure reveal. Conditions of formation of team as group subject of professional development of teachers come to light.

Key words: innovations in education, the innovative project, team of the project, professional development, the subject of professional development.

Гелясина Е.В., к.пед.н., доцент, заведующий кафедрой педагогики, психологии и частных методик ГУДОВ «Витебский областной институт развития образования», Витебск, Беларусь, E-mail: elena_popkova@list.ru

КОМАНДА ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА КАК ГРУППОВОЙ СУБЪЕКТ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

В статье раскрываются сущностные характеристики феномена «команда инновационного проекта» и его структура. Выявляются условия становления команды как группового субъекта повышения квалификации педагогов.

Ключевые слова: инновации в образовании, инновационный проект, команда проекта, повышение квалификации, субъект повышения квалификации.

В современном образовательном менеджменте в качестве одного из основных условий эффективной реализации инновационных проектов признается создание команды проекта. Это связано с тем, что реализация инновационных проектов в сфере образования предусматривает

необходимость компетентного и оперативного решения междисциплинарных многоплановых неординарных задач. Специалисты, решающие задачи такого рода должны быть способны к системному видению объекта инновации, обладать широким компетентностным диапазоном (в том числе включающем компетентности по приобретению новой компетентности), стилевой гибкостью, профессиональным мышлением, характеризующимся аналитичностью, прогностичностью, рефлексивностью, креативностью, их должна отличать открытость новому опыту, чувствительность к новизне, толерантность к неопределенности, готовность к работе в группе по продуцированию коллективного решения и его реализации. В исследованиях П. Сенге [2] убедительно показано влияние командной работы на возникновение синергетического эффекта.

Следует отметить, что специфика инновационной работы такова, что педагоги, реализующие проект, выступают не только как агенты позитивных преобразований, ориентированных вовне т.е. на систему образования конкретной школы, но и как субъекты наращивания собственной профессиональной компетентности. Функционирование команды проекта как группового субъекта инновационной деятельности позволяет преодолеть «профессиональное одиночество» (термин К.М. Ушакова [5]) педагогов, их изолированность, создать условия для оформления рефлексивных личностно-развивающих практик и тем самым продлить продуктивную и полноценную жизнь педагогов в профессии.

В силу названного обстоятельства команда инновационного проекта с полным правом может позиционироваться как самообучающаяся организация – организация которая уча других, постоянно учится сама. С социально-психологических и организационно-управленческих позиций команду инновационного проекта целесообразно представить как групповой субъект непрерывного повышения квалификации педагогов.

Вопросам повышения квалификации уделено большое внимание в педагогической теории. Предложены различные модели совершенствования профессионального мастерства педагогов в условиях курсового обучения в институтах повышения квалификации, курируемой работы по самообразованию в межкурсовой период, организации внутриучрежденческой (внутришкольной) учебы, функционирования методических объединений, сетевых профессиональных сообществ. Наряду с этим, проблема создания и функционирования команды инновационного проекта как субъекта повышения квалификации педагогов не явилась предметом специальной научно-педагогической рефлексии. Выявленное обстоятельство обусловило актуальность темы, представляемой статьи. Первоочередная исследовательская задача, решаемая в рамках заявленной проблематики, нам видится в выявлении сущностных и функциональных характеристик педагогического феномена «команда инновационного проекта».

Опираясь на определение понятия «команда», оформившееся в теории менеджмента, считаем возможным рассматриваться команду инновационного проекта, реализуемого в учреждении образования как сплоченную, высокоэффективную группу педагогов-профессионалов, объединяющим началом для которых выступает цель инновационной деятельности. Существенным признаком команды является непосредственная профессионально-педагогическая коммуникация, выступающая как основа для возникновения межличностных и деловых отношений, групповых норм и групповых процессов. Наряду с этим команду отличает:

1) ценностно-смысловое единство, которое характеризует систему внутригрупповых связей, степень совпадения оценок, установок и позиций членов команды по отношению к различным объектам (идеям, событиям, задачам, поступкам людей, деятельности). Для эффективного функционирования команды инновационного проекта значимо, чтобы в число аксиологически-значимых объектов «попали» педагогическое творчество, профессиональное самосовершенствование, взаимопомощь, инновационная деятельность и получаемые в ходе ее реализации результаты;

2) общепринятая групповая цель (общекорпоративная цель), детерминированная темой инновационного проекта и проблемой, решаемой в ходе его реализации;

3) специфическая организационная структура, обеспечивающая относительную автономию команды, участие всех членов в обсуждении проблем и принятии группового решения, определенные обязанности и права членов группы, позицию лидера «первый среди равных»;

4) мотивационное единство с акцентом на выполняемом деле и достижении поставленной цели;

5) взаимодополняющие способности, знания, умения, компетенции, опыт членов команды, позволяющие ей решать поставленные задачи и наращивать свой профессионализм;

6) высокая вовлеченность всех участников в принятие групповых решений, осуществление проекта, взаимообучение, ответственность за получаемые результаты;

7) появление синергетического эффекта, проявляющегося в получении более значимых результатов на фоне снижения затрат всех видов ресурсов.

Следующей задачей, которую необходимо решить в рамках раскрываемой темы, является определение **структуры команды инновационного проекта**. Решение данной задачи осуществляется с опорой на положения теории педагогического коллектива (Н.П. Капустин, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова [4]), выявленные сущностные характеристики команды и специфику профессиональной деятельности, осуществляемой педагогами, реализующими инновационный проект. Это

дает возможность представить **структуру команды** в виде системы, включающей личностный, аксиологический, коммуникативный, функционально-деятельностный, организационно-управленческий и пространственно-временной компоненты.

Личностный компонент отражает квалификационные характеристики педагогов, степень их креативности, направленность личности и мотивы включения в инновационную деятельность. **Аксиологический компонент** объединяет групповые ценности и нормы, выработанные командой, воспринимаемые каждым ее членом как лично значимые, детерминирующие единые подходы к оценке различных социальных и профессиональных явлений, предопределяющие характер межличностных отношений и коммуникации в команде и как следствие являющиеся регулятивом индивидуальной и совместной деятельности. **Коммуникативный компонент** определяет специфику циркуляции внешней и внутренней профессионально-важной информации (ее получение, обработку, накопление, распространение, использование), конфигурацию коммуникационных сетей, наличие и надежность каналов коммуникации, распределение коммуникационных ролей. **Функционально-деятельностный компонент** фиксирует различные этапы и виды педагогической деятельности, осуществляемой в ходе работы над инновационным проектом (целеполагание, аналитическую, диагностическую, прогностическую, проектно-конструкторскую, коммуникативную, информационную, организаторскую, контрольно-оценочную, рефлексивную, коррекционную), цели, принципы, методы совместной работы, критерии и способы оценки ее результатов. Следует заметить, что при выполнении инновационного проекта каждый из педагогов выполняет строго определенную функцию, работает над индивидуальной темой по индивидуальной программе. Все индивидуальные инновационные программы выстроены по принципу взаимодополнения, что способствует достижению общей цели инновационного проекта.

Организационно-управленческий компонент характеризует особенности организационно-ролевой структуры команды, модель управления, доминирующую мотивацию ее членов, нормативно-правовые основы, критериально-оценочную базу эффективности функционирования, а также ее эмоционально-психологический климат.

Вычленение **пространственно-временного** компонента обусловлено детерминированностью функционирования команды сроками реализации инновационного проекта. Команда инновационного проекта – временный творческий коллектив, создаваемый на этапе разработки, осуществления проекта и обобщения опыта, полученного в ходе его реализации. Команда проекта не равно-объемна педагогическому коллективу учреждения образования, т.к. не все педагоги являются участниками инновационного проекта.

Учет сущности феномена «команда инновационного проекта», ее структуры, особенностей профессионального развития педагогического коллектива, специфики инновационной деятельности в учреждениях образования позволяет выявить условия эффективного функционирования команды инновационного проекта.

Первую группу условий составляют **социально-психологические**. Большинство специалистов в области социальной психологии считают, что основными факторами, определяющими успешность совместной деятельности членов трудового коллектива являются 1) их психологическая совместимость, сработанность и сплоченность, 2) доверие друг к другу, 3) преобладание в структуре направленности личности мотива достижения высокого коллективного результата, 4) благоприятный социально-психологический климат в команде, 5) доминирование сотрудничества как типа взаимоотношений между членами команды, 6) удовлетворенность членов команды трудом и профессиональной деятельностью в целом и инновационной работой в частности.

Вторая группа условий эффективного функционирования команды – **организационно-педагогические**. К их числу мы относим социально-культурную среду команды, профессиональную компетентность специалистов, их заинтересованность в успешности решения инновационной задачи, «культ» профессионального роста, выбор оптимального количественного и качественного состава участников, подготовленность педагогов к командной работе, наличие возможности для самореализации каждого члена команды и его профессионального совершенствования, сформированность единого профессионального поля команды, лидерство руководителя инновационного проекта, включенное управление ею, осознание всеми членами команды основной инновационной идеи, понимание и принятие каждым сотрудником цели и задач, стоящих перед командой, формулирование на этой основе согласованных индивидуальных целей и определение путей их достижения, четкость и однозначность критериев оценки эффективности реализации инновационного проекта.

Среди названных условий большое значение отводится подготовленности педагогов к работе в команде. Специфика инновационной деятельности в сфере образования такова, что ее участники вовлечены в два взаимообусловленных процесса: собственно реализацию проекта и в непрерывное командное (ансамблевое) повышение квалификации. Необходимость последнего обусловлена тем, что педагоги, работающие в инновационном режиме вынуждены действовать в ситуации с высокой степенью неопределенности, перед ними постоянно возникают новые задачи, требующие «довыращивания» профессиональных компетенций. Все сказанное говорит о том, что готовность к работе в

команде инновационного проекта – сложное по своей сущности и содержанию профессиональное качество.

При раскрытии специфики названного вида подготовленности мы принимаем во внимание: во-первых, результаты исследований, изложенные в работе М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича [1], где обоснована структура подготовленности человека к деятельности; во-вторых – содержание, структуру и направления инновационной деятельности, осуществляемой в учреждении образования. В частности, в [1] указывается на наличие в структуре готовности шести компонентов: мотивационного, ориентационного, операционного, волевого, оценочного и мобилизационного. «Встречный» анализ позволяет дать следующее содержательное наполнение компонентам подготовленности педагогов к работе в команде инновационного проекта. Так, **мотивационный** компонент отражает устойчиво положительное отношение педагогов к совместной инновационной деятельности, открытости новому опыту, профессиональной коммуникации и взаимообогащению. **Ориентационный** компонент включает профессиональные установки, ценности, компетенции педагогов в их соотношении с условиями и особенностями совместной инновационной проектной деятельности. **Операционный** компонент подготовленности характеризует степень владения педагогами приемами группового взаимодействия, целеполагания, планирования, осуществления, анализа, принятия группового решения, а также взаимопомощи, взаимообучения, установления профессионально целесообразных взаимоотношений. На сформированность **волевого** компонента указывает наличие у педагогов умения целенаправленно управлять собственной профессиональной деятельностью в том числе связанной с самообразованием, преодолевать возникающие при этом сложности. **Оценочный** компонент подготовленности связан с умением педагога адекватно оценивать эффективность профессионального взаимодействия, собственный опыт осуществления согласованных действий, уровень своей профессиональной компетентности и возникающие в ходе реализации инновационного проекта «профессиональные дефициты». **Мобилизационный** компонент охватывает спектр умений оценивать риски предстоящей командной работы и мобилизовать себя на преодоление трудностей.

Еще одна исследовательская задача, решаемая нами, ориентирована на определение семантической нагрузки той части заявленной темы, которая связана с субъектностью. Из названия статьи следует, что команда инновационного проекта рассматривается как групповой субъект повышения квалификации. Субъектность, вслед за В.Т. Кудрявцевым [3], мы мыслим не просто как указание на активное самодеятельностное начало, а как способность стать автором собственной деятельности, включившись в создание ее целостного видения («ее образа и образца»), проектирование, реализацию, управляемую системную рефлексию.

Команда проекта как субъект повышения квалификации приобретает наиважнейшую из компетенций метапредметного характера – способность к обновлению профессиональных компетенций. Это обуславливает переход команды из режима функционирования в режим саморазвития, переход от воспроизведения известных методических образцов к авторству и творчеству.

Библиографический список

1. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психология высшей школы: учеб. пособие для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп. Минск: БГУ, 1981. 383 с.
2. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. М.: Олимп-Бизнес, 2003. 408 с.
3. Субъектная и авторская позиция ребенка в образовании /В.Т. Кудрявцев и др. М.: НИИ школьных технологий, 2008. 161 с.
4. Шамова Т.И., Третьяков П.И., Капустин Н.П. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студентов высших учеб. завед. М.: ВЛАДОС, 2002. 320 с.
5. Ушаков К.М. Как сделать школу лучше, или Социальный капитал как приоритет. М.: Сентябрь, 2017. 160 с.

УДК 37.013.42

Degterev V.A., Larionova I.A. SOCIOCULTAR ACTIVITY – A RESOURCE OF THE PROFESSIONAL TRAINING OF SOCIAL EDUCATORS The article deals with the concepts of «sociocultural activity», «resource» and «sociocultural activity» as a resource of the professional training of social educators.

Key words: student, sociocultural activities, leisure, training, resource, independence.

Дегтерев В.А., д. пед. н., профессор кафедры технологий социальной работы ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», Екатеринбург, e-mail: isobr@uspu.me

Ларионова И.А., д. пед. н., профессор кафедры психологии и социальной педагогики ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», Екатеринбург, e-mail: larionova@uspu.me

СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ

В статье рассматриваются понятия «социокультурная деятельность», «ресурс», а также «социокультурная деятельность» как ресурс профессиональной подготовки социальных педагогов.

Ключевые слова: студент, социокультурная деятельность, досуг, профессиональная подготовка, ресурс, самостоятельность.

Изменения в социальной жизни и быстрая смена технологий в сферах производства предполагают ориентацию системы образования на новые приоритеты, требуют нового качества профессиональной подготовки специалистов.

Современный уровень общественного развития, динамика рынка труда, непрерывная смена профессиональных технологий, интеллектуализация сфер жизнедеятельности, преобладание общетеоретических знаний над специальными, тенденция создания единого мирового информационного пространства, динамика изменения структуры и содержания информационного ресурса, необходимого для