

# ***Консультация***

***«Теоретические аспекты  
использования инновационных  
методов повышения  
профессиональной компетентности  
педагогов»***

*Подготовила Погосян Г.Г.*

Современным педагогам необходимо целенаправленно и интенсивно овладевать интерактивными и инновационными технологиями, данному процессу способствуют такие формы взаимодействия и развития педагогического коллектива, как игротренинги, кейс-технологии, игровое проектирование и различные другие креативные приёмы.

Именно эти приёмы и методы, используемые руководством организации, развивают базовые компетентности, формируют необходимые для профессии умения и навыки, создают предпосылки для психологической готовности внедрять в реальную практику освоенные умения и навыки.

Отечественная история развития деловых игр, как один из самых распространенных методов повышения профессиональной компетентности, насчитывает почти 80 лет, но, несмотря на это, многие игровые технологии и сегодня считаются инновационными и рассматриваются как вновь появившиеся. К тому же всё ещё не разработаны полные практические руководства по интенсивным технологиям обучения, содержащие ясные, лаконичные и в то же время полные описания самих технологий и оценки их эффективности.

На современном уровне развития общества и государства, в связи с усилением конкуренции и появлением феномена конкурентоспособности очень важной стала проблема формирования компетентности – организационная обучаемость (обучаемость организаций), что потребовало создания комплекса мероприятий по управлению знаниями и формированию с этой целью тренинговых команд и корпоративных университетов, причём не только в бизнес-практике, но и образовательных организациях.

Исследователи в сфере образования отмечают, что в терминологии, которая используется для обозначения образовательной деятельности специалистов, в настоящее время всё чаще оперируют термином «учение». Использование последнего термина в широком социальном, а не только в психолого-дидактическом контексте подчёркивает новые социальные роли специалистов по отношению к миру информации:

- образование по ходу жизни;
- учение на собственном опыте;
- обучение в различных жизненных и профессиональных ситуациях и

т.д.

В данном случае речь идёт о приобретении того знания, которое добывается собственными усилиями в процессе изучения, через практическую деятельность. Учение рассматривается также как средство саморазвития путём проявления личной активности.

Процесс научения наглядно можно представить в виде цикла К. Андерсон предложил модель **СТАТ** (Concept, Techniques, Application, Transfer), т.е. **Понятие, Технология, Применение, Перенос**.

Большинство современных специалистов в системе образования рассматривают процесс учения в организации как способ изменения в поведении и как результат приобретения нового практического опыта.

*Приобретение знаний (компетентностей)* – это процесс получения или развития представлений и навыков в какой-либо области путём самостоятельного изучения, накопления опыта или обучения с помощью преподавателя (тренера, коуча, фасилитатора), т.е. бесконечный процесс развития личности. Для приобретения опыта умений и навыков необходимо в ходе создания условий для повышения компетентности педагогов, сформировать соответствующую интенсивную коллективную деятельность.

*Развитие* - это интегрированный и активный подход к совершенствованию личности педагога, связанный с его профессиональной деятельностью, знаниями, ценностями и поведением, посредством использования широкого спектра интенсивных технологий, позволяющих каждому конкретному педагогу реализовать свой внутренний потенциал. Развитие происходит наиболее активно при осуществлении самообучения и самосовершенствования.

Таким образом, современное управление знаниями в педагогическом коллективе не должно ограничиваться исключительно внедрением новых информационных технологий. В современном мире технологически развитых коммуникаций нельзя недооценивать роль интенсивных интерактивных технологий. Вследствие этого в современных условиях необходимо интегрировать обучение и развитие, направленное на улучшение профессиональной деятельности, переосмысление личных целей и соотнесение их с целями учреждения.

Для того чтобы педагогический персонал мог обучаться и накапливать знания непосредственно внутри учреждения или организации должны создать эмоциональный климат, способствующий инновациям и развитию. Хорошо продуманный процесс индивидуального обучения сотрудников и внесения изменений в корпоративную культуру сегодня включает следующие этапы:

- убеждение персонала и необходимости перемен;
- осуществление прорыва в профессиональных педагогических знаниях;
- последующий прорыв в профессиональном мышлении;
- прорыв в профессиональном поведении.

Использование данных этапов в реализации модели повышения компетентности педагогов порождает ряд проблем. Из них главная связана с стремлением и способностью педагогов активно исследовать новизну и сложность изменяемого мира, в том числе в сфере постоянно изменяющейся структуры образования, анализировать и понимать специфику новых, экстремальных ситуаций, а также создавать, изобретать инновационные оригинальные формы, модели и стратегии профессионального поведения и деятельности. Таким образом, основной моделью формирования практических навыков и умений и специалистов и организации процесса обновления знаний должно стать создание *корпоративной обучающейся организации (КОО)*, а инструментами облегчающими организационное

обучение, - постоянные диалоги, неформальное общение, показывающие необходимость развития стратегического мышления на всех уровнях.

Организация, направленная на развитие своих сотрудников и формирование условий для повышения собственной их профессиональной компетентности, сама непрерывно трансформируется как единое целое. Для этого процесса необходимо реализовывать следующие подходы:

1. Подход к задачам и деятельности учреждения в целом с позиции обучения – вместе с сотрудниками анализируется деятельность учреждения, совместно вносятся коррективы и изменения, деятельность рассматривается, как эксперимент;
2. Формирование политики на основе «принципа участия» - процесс принятия решений делается более открытым, во внимание принимаются взгляды заинтересованных сторон – руководителей и подчиненных;
3. Информирование – привлечение новых информационных технологий для облегчения и усовершенствования процесса обучения для всех его участников;
4. Внутренний обмен – создание условий для передачи педагогических технологий, приёмов и методов непосредственно между педагогами учреждения, формирование «института» наставничества.
5. Выполнение сотрудниками функции сканера окружающей среды - сбор информации, критический анализ полученных данных и использование полученных результатов для формирования последующих действий.
6. Обучение с использованием опыта других учреждений – обмен информацией, использование части чужих изысканий и педагогических идей на основе двустороннего договора, организация совместных проектов и других форм деятельности.
7. Благоприятная атмосфера – стремление к получению обратной связи от других, восприятие ошибок, как возможностей для обучения, положительное отношение к различным источникам идей, создание оснащённой предметно-методической базы.
8. Возможность саморазвития – поощрение принятия на себя ответственности за собственное развитие, предоставление сотрудникам различных ресурсов для реализации данного процесса.

Если рассматривать современный процесс повышения профессиональной компетентности как изменение поведения или деятельности в результате приобретения нового опыта и знаний, то необходимо *адаптивное обучение, включающее в себя действие, обратную связь и синтез*, использующее постоянное экспериментирование, принятие рисков, совершение ошибок и их развёрнутый анализ, изменение посредством разработки и реализации новых стандартов и проектов. В таком процессе преобладают открытое групповое общение, партнёрские отношения и активный информационный обмен, что способствует мотивации, развитию педагогического персонала и изменению профессионального поведения в целом.

Интенсивные интерактивные технологии (активная лекция, семинар, интеллект-карты, информационный лабиринт, различные виды анализа ситуаций, кейс-метод) в процессе повышения профессиональной компетентности решают следующие важные задачи и способствуют:

- создание целостного представления о профессиональных компетентностях, их динамике и месте в реальной деятельности;
- приобретению на материалах, имитирующих профессиональную деятельность, социального опыта, в том числе опыта межличностного и группового взаимодействия для коллективного принятия решений, осуществления сотрудничества;
- развитию профессионального, аналитического, практического мышления;
- формированию мотивации, созданию условий для появления личностной психологической установки.

Наряду с интенсивными технологиями, активизирующих процесс передачи и усвоения новых профессиональных умений и навыков, в практике широко используют технологии, в основе которых лежит игровое моделирование.

Игровое взаимодействие предполагает решение проблем, связанных с профессиональной деятельностью, карьерой, человеческими взаимоотношениями и личными трудностями. Возможности игровых технологий широки:

- они позволяют соединить широкий спектр проблем;
- соответствуют логике деятельности, включают в себя момент взаимодействия, готовят к конструктивному профессиональному общению;
- способствуют большей вовлечённости участников взаимодействия в процесс повышения профессиональной компетентности, побуждают к непроизвольной активности;
- насыщены обратной связью;
- формируют ценностные ориентации и установки профессиональной деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируют самооценку;
- провоцируют включение у педагогов рефлексивных процессов, предоставляющих возможность всестороннего анализа, интерпретации, осмысливания полученных результатов;
- способствуют проявлению всех качеств личности, её позитивных и негативных индивидуальных особенностей, стиля взаимодействия и партнёрства

Игровые интерактивные технологии снимают противоречие между абстрактным характером педагогических понятий и реальным характером профессиональной деятельности, системным характером используемых знаний и их принадлежностью к разным дисциплинам.

Опыт, полученный в игровом взаимодействии, может оказаться даже более продуктивным по сравнению с приобретенным в профессиональной деятельности. Это происходит по нескольким причинам:

- во-первых, игровые технологии позволяют увеличить масштаб охватываемой действительности, наглядно представляют последствия принятых решений, дают возможность проверить альтернативные решения.

- во-вторых, информация, которой пользуется человек в реальности, в большинстве случаев неполная, искажённая, в игре же ему предоставляется хотя и неполная, но точная информация, что повышает доверие к полученным результатам и стимулирует процесс принятия ответственности.

Но в данной теме мне бы хотелось более детально остановиться на игровых методах обучения, которые используются мною в профессиональной деятельности и в процессе повышения профессиональной компетентности педагогов. Данные методы носят неформальный характер, позволяют наладить или сформировать благоприятный психологический климат, а также сформировать нужные навыки и умения в педагогической деятельности.

В процессе повышения профессиональной компетентности педагогов используются как игры по принятию решений в нереальной обстановке (имитационные игры, игры-симуляции, игры-катастрофы), так и игры, помогающие адаптироваться к реальной профессиональной среде (деловые и ролевые). Но чаще всего используются игровые модели, обучающие адаптации к профессиональной среде, деятельности и профессиональному окружению.

Важной функцией игровых интерактивных технологий является включение участников взаимодействия в поиск решения социально-психологических и управленческих проблем, типичных для реальной профессиональной деятельности. Проигрывая различные должностные и личностные роли (педагога, старшего воспитателя, заведующего, представителя Отдела Образования родителя, ребёнка), осваивают их, осознают целесообразность поведения в той или иной ситуации. Во время игры или тренинга принимаются управленческие решения в соответствии с заданной ролью, а поскольку интересы разных ролей не совпадают, то игрокам зачастую приходится принимать решения в конфликтной ситуации, следовательно, происходит освоение функции управления конфликтом.

Игровые занятия повышают чувствительность участников к эмоциональным реакциям других людей и межличностным явлениям, возникающим в командах, при этом у участников не только улучшается восприятие себя, но и появляется потребность нравиться другим. Профилирующей функцией игрового обучения является то, что каждый участвующий в играх имеет возможность почувствовать собственно механизм коллективной деятельности. На играх и тренингах более чутко распознаются сигналы обратной связи (оценки и реакции других), актуализируется компетентность в сфере невербальных средств общения, следовательно, игровые технологии провоцируют потребность совершенствовать коммуникативную и психологическую компетентности, а порой и личную культуру, связанную с этикой деловых отношений.

Игровые занятия максимально индивидуализируют процесс овладения необходимыми профессиональными навыками, что даёт возможность каждому участнику продемонстрировать собственный ум и творческий потенциал. Расширяется интерес к выбранной профессиональной деятельности, что позволяет наилучшим образом адаптироваться к ней в реальной практической деятельности с высокой степенью психологической и мотивационной готовности.

Отличительные черты технологий игрового интерактивного обучения:

1. Имитирует тот или иной аспект профессиональной деятельности;
2. Участники игрового обучения получают разнообразные игровые роли
3. Игровые действия регламентируются системой правил, штрафов и поощрений;
4. В игровом обучении преобразуются пространственно-временные характеристики моделируемой деятельности;
5. Преимущественное большинство деловых и имитационных игр носит условный характер;
6. Регулирование процессом игрового взаимодействия с целью повышения профессиональной компетентности включает в себя несколько блоков (концептуальный, сценарный, постановочный, сценический, блок анализа, критики и рефлексии, блок оценивания работы участников игры и блок обеспечения информацией).

На игровых занятиях одновременно происходит и расширение диапазона профессионального мышления, и развитие творческого потенциала обучаемых, и освоение практических умений и навыков работы с людьми, приобретение, как уже отмечалось, социального опыта. На игровых занятиях также довольно легко выявляются формальные и неформальные лидеры, интеллектуальные и конкурентоспособные партнёры, их достоинства и недостатки, проявляющийся при взаимодействии, индивидуальный стиль общения. Все перечисленные преимущества определяют успешность применения данной технологии в создании модели повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

#### Литература:

1. Ментцель, Вольфганг. Деловой разговор с сотрудниками как инструмент управления. – М.: Омега-Л, 2006.
2. Михненко П.А. Как я учился деловому общению. – М.: НТ Пресс, 2005.
3. Панфилова А.П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений: уч. Пособие – 2-ое изд. – СПб.: Знание, СПб ИВЭСЭП, 2005.
4. Панько Е.А. Воспитатель дошкольного учреждения. – МН.: Зорны верасень, 2006.
5. Панфилова А. П. Инновационные педагогические технологии (Активное обучение). - М.: Издательский центр «Академия», 2009.
6. Панфилова А.П. Управление человеческими ресурсами в организации. – СПб.: Изд. РООУ БПА, 2008.
7. Соломандрина Т.О. Организационная культура компании : Уч. Пособие – 2-ое изд. – М.: ИНФРА- М, 2007.