



Технология самоанализа в помощь повышению мотивации педагогов Чувашии к непрерывному развитию профессионально-личностных компетенций

Н.Н. АНДРЕЕВА, кандидат педагогических наук, член правления Чувашского регионального отделения Общероссийской общественной организации «Федерация психологов образования России»

Согласно задачам национального проекта Российской Федерации «Образование» (п. 5, 7, 10) до конца 2024 года необходимо:

– внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 % учителей общеобразовательных организаций;

– формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими;

– формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможности для профессионального и карьерного роста [2].

Главная идея – непрерывный рост и развитие профессионально-личностных компетенций работников сферы образования в целях обеспечения вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитания гармонично развитой, социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций. Федеральные проекты, действующие в рамках нацпроекта «Образование» («Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования»), также уточняют и усиливают главную идею относительно необходимости повышения мотивации педагогов к непрерывному самосовершенствованию согласно условиям современной жизни, которые на глазах динамично меняются. В целом, востребованность в непрерывном развитии профессионально-личностных

компетенций у педагогов, как и у других специалистов (субъектов общественной деятельности), вытекает из объективной необходимости непрерывного образования современной личности. Сегодняшний мир постоянно развивается и активно трансформируется: пополняется новой информацией и результатами исследований, дополняется новейшими технологиями и разработками. Всё это требует от педагога постоянного приобретения обновляющихся знаний, навыков, компетенций, то есть непрерывного образования и самообразования – развития личности как в периоды ее социально-психологического, физического созревания и стабилизации жизненных сил, способностей, так и в периоды угасания и старения организма. Следовательно, непрерывное образование и самообразование современного педагога – это социально значимый и социально востребованный путь его непрекращающегося личностного самосовершенствования и прогрессивного профессионального развития.

Как следует целенаправленно обеспечивать качественную реализацию актуальных требований? Каким образом необходимо управлять процессом развития рефлексивной образовательной среды в системе дополнительного профессионального образования педагогов? На основе полученного опыта в системе повышения квалификации педагогических работников предлагаем в ходе освоения программ дополнительного профессионального образования действовать с помощью рефлексивных технологий, поскольку «способность педагога к осуществлению деятельности на рефлексивной основе становится одним из критериев его успешности и эффективности в новых условиях» [1, с. 41]. В этой связи сотрудниками кафедры профессионального развития педагогических работников Чувашского республиканского института образования (направление педагогики и психологии) разработана новая программа

повышения квалификации «Развитие у педагогов компетентности самосовершенствования на основе самоанализа, рефлексивных технологий, объективного восприятия личных и профессиональных качеств». Реализация данной программы планируется в 2020/21 учебном году в целях повышения уровня развития психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогов и, в целом, их профессионального самосознания для успешной и эффективной профессиональной деятельности на благо субъектов образовательного процесса.

Задачи активизации у педагогов внутренней мотивации к постоянному профессионально-личностному развитию на курсах повышения квалификации решались нами и ранее с помощью разнообразных методов и приемов, в том числе на основе метода самоанализа как осмысление уровня развития собственных профессиональных компетенций, выявления профессиональных затруднений и дефицитов, определения путей их устранения. Внешней мотивирующей основой самоанализа являлись требования профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [3]. В рамках новой программы повышения квалификации предусматривается технологичная реализация метода самоанализа в следующей последовательности действий (как под руководством преподавателя, так и в форме самостоятельной работы с применением возможностей дистанционного обучения):

1. Осмысление внутренних причин сопротивления непрерывному развитию профессионально-личностных компетенций.

2. Анализ результатов собственной профессиональной деятельности с помощью перечня трудовых действий, необходимых умений и знаний по трудовым функциям «Общепедагогическая функция. Обучение», «Воспитательная деятельность», «Развивающая деятельность».

3. Работа с перечнем видов развивающей деятельности педагога (воспитателя, учителя) с учетом механизмов целеполагания.

4. Разработка индивидуального маршрута профессионально-личностного саморазвития на основе проведенного самоанализа и полученной информации.

5. Реализация индивидуального маршрута профессионально-личностного саморазвития и отслеживание поэтапного движения по нему на основе рефлексии достигнутых и проектирования новейших результатов.

Шаг 1. Осмысление внутренних причин сопротивления непрерывному развитию профессионально-личностных компетенций.

Как показывает практика, эффективному осмыслению педагогами внутренних причин сопротивления непрерывному развитию собственных профессионально-личностных компетенций способствует практическая отработка ими психологических ОК-установок в контексте необходимого умения «владеть

профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья» (трудовая функция 3.1.3 «Развивающая деятельность») [3]. Образовательной задачей в этом случае является активизация внутренних условий профессионального развития и самосовершенствования педагогов ради успешного достижения профессиональных целей в сфере обучения, воспитания, развития обучающихся поколения Z в соответствии с требованиями ФГОС общего образования. Далее под руководством преподавателя эта психологическая техника ретроспективной рефлексии дополняется самоанализом своих базовых жизненных позиций с целью осмысления педагогами эффективности или неэффективности личностных, профессионально значимых характеристик на текущем этапе жизнедеятельности с точки зрения реализации трудового действия «осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования» (трудовая функция 3.1.1 «Общепедагогическая функция. Обучение»). Быстрая активизация мотивации и осмысление механизмов целеполагания непрерывного развития профессионально-личностных компетенций педагогов, созвучно динамично меняющимся условиям осуществления их профессиональной деятельности, достаточно успешно происходит с помощью пирамиды нейробиологических уровней Р. Дилтса.

Апробация данного шага в ходе самостоятельной работы педагогических работников в системе дистанционного обучения Moodle показала, что основными психологическими причинами осознаваемого или неосознаваемого сопротивления педагогов непрерывному развитию профессионально-личностных компетенций являются:

– идеализация собственных профессиональных возможностей (в сфере предупреждения и разрешения конфликтов в образовательной среде, к примеру);
– неадекватно завышенная, стопроцентная самооценка актуальных профессиональных компетенций (словно дальше некуда развиваться);

– обесценивание необходимости рефлексивной деятельности (отсутствие аргументированного качественного самоанализа, как следствие);

– необходимость постоянно овладевать новыми компетенциями в быстро меняющихся условиях осуществления профессиональной деятельности (не только предметными, методическими, но и психолого-педагогическими, коммуникативными, в том числе ИКТ);

– ослабленный характер побудительных сил, причин, мотивов, ценностных ориентаций к профессионально-личностному развитию (из-за проявлений синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации);

– неустойчивая мотивация к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации личности (она имеет ситуативный, а не устойчивый характер);

– стагнация в работе и совершенствовании структуры индивидуальных смыслов, значений, убеждений (доминирующее положение понятия «ученик» как «пассивный объект» образовательного процесса по отношению к понятию «обучающийся» как «активный субъект» современного образовательного процесса, к примеру).

Шаг 2. *Анализ результатов собственной профессиональной деятельности с помощью перечня трудовых действий, необходимых умений и знаний по трудовым функциям «Общепедагогическая функция. Обучение», «Воспитательная деятельность», «Развивающая деятельность».*

В качестве мотивирующих показателей самоанализа результатов профессиональной деятельности с помощью перечней трудовых действий, необходимых умений, знаний и других характеристик профессионального стандарта по трудовым функциям «Общепедагогическая функция. Обучение», «Воспитательная деятельность», «Развивающая деятельность» педагогическим работникам мы предлагаем такие параметры, как «данной компетенцией я обладаю» (+) и «данная компетенция требует дополнительного развития» (±). У компетенций, требующих дополнительного развития, указываются актуальные («Я-реальное») и желаемые («Я-идеальное») измерители в процентах, что позволяет педагогам увидеть наглядную картину собственного стремления к развитию и актуализации своего Я «в направлении всё большей сложности, самодостаточности, зрелости и компетентности» [4, с.11]. Также каждый педагог определяет и обозначает сроки развития компетенций до требуемого уровня, по сути, превращая собственные констатирующие показатели в формирующие, что позволит ему в перспективе отследить их промежуточную или итоговую результативность.

Шаг 3. *Работа с перечнем видов развивающей деятельности педагога (воспитателя, учителя) с учетом механизмов целеполагания.*

Ознакомление и самостоятельная работа с открытым перечнем видов развивающей деятельности педагога (воспитателя, учителя) оказывает ему действенную помощь в осмыслении механизмов целеполагания и определении путей развития своих психолого-педагогических компетенций. Перечень, составленный экспертами Чувашского регионального отделения Общероссийской общественной организации «Федерация психологов образования России», включает в себя следующие виды, которые нацелены на реализацию задач национального проекта РФ «Образование»: курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, внутриорганизационное обучение в группах, дистанционное обучение, тематические методические семинары и практикумы, учебные курсы, деловые игры и тренинговые программы, индивидуальный коучинг и работа с персональным тьютором или наставником, индивидуальные методические консультации опытного профессионала, изучение лучших практик, стажировка (ознакомление с функциями должности, новыми технологиями работы), выездные мероприя-

тия (конкурсы, фестивали, съезды), участие в научно-практических конференциях, круглых столах, дискуссионных площадках, пресс-конференциях и вебинарах с профессионалом, проектная деятельность, участие в профессиональных и грантовых конкурсах, вовлечение в новые области работы (освоение новых профессиональных обязанностей), усвоение новых ролевых моделей и общественных обязанностей, временное замещение должностей («обмен» рабочими местами) и участие в мероприятиях, предложенных работодателем, чтение специализированной литературы, разработка и реализация авторских программ, написание и публикация статей и эссе, подготовка буклетов, обзоров, рефератов, докладов и др.

Осмыслению мотивационных механизмов целеполагания как осознанного предвосхищения будущего результата педагогической деятельности способствуют: выдвигание целей, определение путей их достижения и проектирование ожидаемых результатов (назовем это «линией наименьшего сопротивления»). Более детальное и адекватное целеполагание содержит следующие необходимые этапы: 1) изучение уровня сформированности своей профессиональной компетентности (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной); 2) проектирование системы целей; 3) определение содержания и адекватных методов достижения поставленных целей; 4) выявление полученных за определенный период времени результатов и соотнесение их с ранее поставленными целями; 5) корректировка и постановка на этой основе новых целей на следующий период (это «линия профессионального целеполагания»). По нашим данным, значимым внутренним механизмом, запускающим линию профессионального целеполагания педагога, является его восприятие собственной профессиональной работы. Результаты опроса социальных педагогов, педагогов-психологов и педагогов, сопровождающих семьи с детьми с ОВЗ и инвалидностью, по методике Г.В. Резапкиной «Потребность или необходимость?» в феврале 2020 года показали следующую картину: для 46 % респондентов работа является необходимостью, для 29 % – потребностью, для 25 % – и потребностью, и необходимостью в соотношении «50/50». Следовательно, можно предположить, что доминирующий внутренний механизм «работа как необходимость» (надо) без дополняющих механизмов «работа как потребность» (хочу) и «работа как компетентность» (могу) может являться причиной слабой мотивации педагога к профессиональной деятельности и развитию профессионально-личностных компетенций (особенно к их непрерывному развитию). В таком случае существующую помощь педагогу может оказать поэтапная развивающая работа на основе рефлексивной технологии самоанализа, описываемой в статье.

Шаг 4. *Разработка индивидуального маршрута профессионально-личностного саморазвития на основе проведенного самоанализа и полученной информации.*

Рекомендуемая нами структура индивидуального

маршрута профессионально-личностного саморазвития педагога содержит информационную справку об авторе-разработчике; дату; формулировку индивидуальных целей и задач с учетом целеполагания национального проекта РФ «Образование»; индивидуализированный перечень компетенций (трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания и другие характеристики), по трудовым функциям «Общепедагогическая функция. Обучение», «Воспитательная деятельность», «Развивающая деятельность», требующих дополнительного развития, также их процентные показатели (желаемые); индивидуализированный перечень выбранных видов развивающей деятельности педагога; формулировку индивидуализированных сроков развития профессиональных компетенций; индивидуальный перечень достигнутых результатов.

Шаг 5. Реализация индивидуального маршрута профессионально-личностного саморазвития и отслеживание поэтапного движения по нему на основе рефлексии достигнутых и проектирования новейших результатов.

Реализация индивидуального маршрута и дальнейшее отслеживание поэтапного движения по нему через рефлексию достигнутых и проектирование новейших результатов педагогами осуществляются самостоятельно (за пределами очных или заочных курсов повышения квалификации) в зависимости от специализации, актуализирующихся профессиональных дефицитов и затруднений, образовательных потребностей и ценностей, перечня направлений обновления содержания общего образования, локальных задач и конкретных ситуаций образовательной организации и т. п. Решая задачи подготовки педагогов Чувашской Республики к непрерывному образованию, мы подчеркиваем, что их рефлексивная деятельность (рефлексивный анализ эффективности индивидуального маршрута саморазвития) в автономном, самостоятельном, автоматизированном режиме, по сути, и служит перманентному совершен-

ствованию личностных, профессионально значимых характеристик, в том числе таких, как «гармонично развитая и социально ответственная личность» согласно целям национального проекта РФ «Образование» [2]. Это и является отражением готовности и способности педагогов Чувашии к реализации идеи непрерывного образования и самообразования на данном этапе.

Подводя итоги, сформулируем перспективные задачи в сфере повышения мотивации педагогов к непрерывному развитию профессионально-личностных компетенций:

- дальнейшая активизация самообразовательной позиции каждого педагога в системе непрерывного образования педагогических работников;
- создание модели профессиональной образовательной среды, стимулирующей каждого педагога на непрерывное повышение профессиональных компетенций;
- создание мониторинга реализации системы непрерывного образования педагогов образовательных организаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Девятова И.Е. Технологии развития педагогической рефлексии // научно-теоретический журнал «Гипотезы, дискуссии, размышления». – 2017. – Вып. 4 (33). – С. 41–49.
2. Национальный проект РФ «Образование». [Электронный ресурс]. <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=319308&fld=134&dst=100014,0&nd=0.9498994235872655#009712378451383907> (дата обращения: 23.05.2020).
3. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)». [Электронный ресурс]. <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=203805&div=LAW&rnd=307C5F241D B9A69645EC1650BEC795AD#2ckhpn7bvk1> (дата обращения: 04.01.2020).
4. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.

К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ

Материалы, присылаемые в редакцию журнала «Халӑх шкулӗ – Народная школа», должны соответствовать следующим требованиям:

- 1) *текст должен быть набран на компьютере (шрифт Times New Roman 14, интервал полуторный) и представлен обязательно в бумажном и электронном виде (на диске, флешке);*
- 2) *максимальный объем текста – 5–6 страниц;*
- 3) *иллюстрации надлежащего качества в электронном виде в формате Tif, 300 dpi (прилагаются отдельно);*
- 4) *список литературы (использованной или рекомендуемой) дается в конце статьи;*
- 5) *к статье должны быть приложены следующие данные об авторе: ФИО, место работы и занимаемая должность, контакты.*

Все материалы, представленные для публикации, не возвращаются и не рецензируются.