

Ломтева Елена Владимировна

**КОНКУРСНАЯ ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА КОЛЛЕДЖА**

13.00.08 – теория и методика
профессионального образования



**Автореферат диссертации
на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук**

Москва - 2009

Работа выполнена в Научно-исследовательском институте развития профессионального образования Департамента образования города Москвы

Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор
Михайлова Наталия Николаевна

Официальные оппоненты: академик РАО, доктор педагогических наук,
профессор
Новиков Александр Михайлович

доктор педагогических наук, профессор
Савина Марина Сергеевна

Ведущая организация: Университет Российской академии образования

Защита состоится 28 апреля 2009 года в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 850.015.01 по защите докторских и кандидатских диссертаций при Научно-исследовательском институте развития профессионального образования Департамента образования города Москвы по адресу: 125315, г. Москва, 2-й Балтийский пер., д.3.

С диссертацией можно ознакомиться в методическом кабинете Научно-исследовательского института развития профессионального образования Департамента образования города Москвы.

Автореферат диссертации и текст объявления о защите размещены на сайте Научно-исследовательского института развития профессионального образования Департамента образования города Москвы (<http://www.mosniirpo.ru>) 26 марта 2009 года.

Автореферат разослан 27 марта 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат педагогических наук



А.С. Бурмистрова

Актуальность исследования. На современном этапе развития общества и модернизации образования учреждения профессионального образования находятся в условиях внешней неопределенности, ограниченности ресурсов и усиливающейся конкуренции. «Конкуренция различных систем образования стала ключевым элементом глобальной конкуренции, требующей постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира». Это положение, сформулированное в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», ориентирует образовательные учреждения на активную инновационную деятельность, разработку собственной стратегии развития, формирование субъектной позиции в социуме. В этих условиях конкурсная проектная деятельность становится одним из стратегических направлений модернизации профессионального образования, а процесс реализации проекта позволяет организовать развитие педагогического коллектива и обеспечить эффективность внедрения инноваций.

Анализ более 70 конкурсных программ инновационных проектов колледжей города Москвы показал, что педагогические коллективы имеют низкую проектную компетентность. В подавляющем большинстве случаев колледжи представили отчеты о своей деятельности и планы мероприятий на будущее.

Социологические исследования (Смирнов И.П., Ткаченко Е.В.), проведенные Институтом развития профессионального образования (2004), выявили низкий уровень квалификации педагогических работников в системе начального профессионального образования. Только 88% преподавателей - предметников учреждений начального профессионального образования России имеют высшее образование. Среди мастеров производственного обучения только 18-20% имеют общее высшее образование и лишь 10% - специализированное, почти 35% имеют тот же рабочий разряд, а 14% - даже ниже того, с которым выпускаются рабочие.

Опрос директоров и заместителей директоров по НМР учреждений СПО, проведенный нами в Научно-исследовательском институте развития профессионального образования, показал, что большинство руководителей образовательных учреждений в качестве трудностей при работе с педагогическими коллективами выделяют: инертность части педагогического коллектива, нежелание изменить профессиональную деятельность (52%), сложность мотивирования педагогического коллектива к участию в конкурсной проектной деятельности (47%), незнание современных педагогических технологий (38%); сложность в работе с педагогами и мастерами производственного обучения пенсионного и предпенсионного возраста (66%).

В связи с обострением конкуренции образовательных учреждений и обусловленным этим повышением требований к уровню профессиональной подготовки педагогических кадров роль психолого-педагогических факторов

становится все более осязаемой. Одним из основных факторов, обеспечивающих надежность конкурсной проектной деятельности, является фактор соревновательности, позволяющий педагогическому коллективу выполнять целевые задачи образовательной деятельности.

За последнее время по проблеме развития педагогических коллективов защищены ряд диссертаций (Бурдакова О.И., Герасимова Ю.И., Венедиктова Т.А., Ковязина В.М., Чернякова Н.Н. и др.). Авторами исследовались роль руководства в инновационной деятельности образовательного учреждения (Кузьмин С.В., 2003 г.), управление профессиональным развитием педагогического коллектива образовательного учреждения (Тимчишина Л.Н., 2004 г.), управление развитием педагогических коллективов учреждений начального профессионального образования на основе социо-педагогической диагностики (Соловьева Н.Г., 2006 г.), при этом практически не исследовано развитие педагогических коллективов в условиях конкурсной проектной деятельности.

В настоящее время развитие педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности, являясь объективной необходимостью, сдерживается целым рядом противоречий. Это противоречия между:

- стратегией модернизации профессионального образования через федеральные и региональные проекты и недостаточной обеспеченностью сопровождения конкурсной проектной деятельности теоретическими разработками для их реализации;

- между необходимостью развития системы среднего профессионального образования через мультипликацию наиболее значимых инновационных проектов и низким уровнем проектной, отраслевой и психолого-педагогической компетентности педагогических коллективов колледжей;

- между требованиями к деятельности педагогического коллектива учреждения профессионального образования, участвующего в конкурсной проектной деятельности и неготовностью педагогического коллектива работать в условиях конкуренции, креативности и принципиальной перестройки профессиональной деятельности;

- между потребностью педагогического коллектива в реализации конкурсной проектной деятельности и недостаточной разработанностью организационно-педагогических условий обеспечивающих ее сопровождение и реализацию;

- между необходимостью формирования у педагогического коллектива фактора соревновательности и недостаточной готовностью руководителей образовательных учреждений к оптимальному выбору и использованию в этом процессе психолого-педагогических средств.

Вышеперечисленные противоречия вызывают необходимость решения важной педагогической проблемы – выявления ресурсов и возможностей конкурсной проектной деятельности для организации целенаправленного развития педагогического коллектива учреждений начального и среднего профессионального образования. Решение данной проблемы и определило тему

нашего исследования: «Конкурсная проектная деятельность как условие развития педагогического коллектива».

Сложный предметный состав проблемы развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности обуславливает и многообразие подходов к определению **понятийного аппарата**, требует формулировки основных дефиниций, наиболее приемлемых в контексте нашего исследования.

Педагогический коллектив – общность педагогов, мастеров производственного обучения, административно-управленческого персонала, объединенная духовными и социально значимыми ценностями и гуманными целями обучения и воспитания подрастающего поколения, организованная для совместной профессиональной деятельности.

Развитие педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности – поэтапный процесс продуктивной инновационной деятельности, имеющий прогрессивную направленность самоактуализации и самореализации его членов в условиях соревновательности.

С учетом вышеизложенного **проблема исследования** может быть сформулирована следующим образом: каковы теоретические основы и организационно-педагогические условия сопровождения конкурсной проектной деятельности учреждений начального и среднего профессионального образования, ориентированных на повышение качества профессионального образования через развитие педагогического коллектива?

Цель исследования: определить педагогические основания развития педагогического коллектива колледжа в условиях конкурсной проектной деятельности.

Объект исследования: развитие системы начального и среднего профессионального образования в процессе конкурсной проектной деятельности.

Предмет исследования: модель сопровождения развития педагогических коллективов колледжей в условиях конкурсной проектной деятельности.

Гипотезой исследования служит предположение о том, что конкурсная проектная деятельность выступает условием развития педагогического коллектива колледжа при выполнении следующих условий:

- выявлены особенности развития начального и среднего профессионального образования в процессе конкурсной проектной деятельности;
- выявлены этапы развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности;
- выявлены факторы, способствующие развитию педагогического коллектива в процессе конкурсной проектной деятельности;
- разработаны организационно-педагогические условия, обеспечивающие эффективность участия педагогического коллектива в конкурсной проектной деятельности;
- разработана модель сопровождения развития педагогического коллектива, участвующего в конкурсной проектной деятельности;

- разработана система повышения квалификации педагогов обеспечивающая повышение проектной, отраслевой и психолого-педагогической компетентности;

- разработана система контрольно-диагностических мероприятий по определению результативности конкурсной проектной деятельности педагогического коллектива.

В соответствии с целью и гипотезой были сформулированы следующие **задачи исследования:**

- определить степень разработанности проблемы развития начального и среднего профессионального образования в процессе конкурсной проектной деятельности;

- выявить факторы, способствующие развитию педагогического коллектива в процессе конкурсной проектной деятельности;

- обосновать организационно-педагогические условия развития педагогического коллектива в процессе разработки и внедрения конкурсных инновационных проектов;

- разработать и апробировать модель сопровождения развития педагогического коллектива учреждений начального и среднего профессионального образования, участвующего в конкурсной проектной деятельности;

- разработать критериальную базу оценки эффективности процесса развития педагогического коллектива, участвующего в конкурсе.

Методологическую основу исследования составляют положения о взаимосвязи происходящих социально-экономических изменений с обновлением системы образования, педагогическая теория деятельности, теория системно-деятельностного подхода, теория воспитания личности в коллективе, нашедшие свое отражение в работах ведущих отечественных и зарубежных ученых в области педагогики, психологии и социологии.

Теоретической основой для научного анализа объекта и предмета исследования послужили разработки по проблемам:

- педагогики профессионального образования (С.Я. Батышев, А.П. Беляева, В.П. Беспалько, В.В. Карпов, А.М. Новиков, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко);

- управления развитием образовательного учреждения в инновационном процессе (А.Т. Глазунов, В.С. Лазарев, М.М. Поташник, Т.И. Шамова, В.А. Якунин);

- оценки педагогической деятельности (Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.А. Сластенин);

- стадийного и уровневого развития коллектива (А.Л. Журавлев, А.Г. Ковалев, А.С. Макаренко, Р.С. Немов, Л.И. Новикова, А.В. Петровский, К.К. Платонов, В.В. Шпалинский);

- управления профессиональным развитием педагогического коллектива (Т.Г. Афанасьева, Е.П. Белозерцев, А.И. Донцов, В.М. Лизинский, Ю.Л. Львова, М.Г. Минкевич, Н.Н. Михайлова, Т.А. Петрунина, В.А. Сухомлинский, В.А. Караковский, Ю.А. Конаржевский, Н.П. Кузин.

Р.С. Немов, Л.И. Новикова, П.И. Третьяков, Р.Х. Шакуров, Т.И. Шамова).

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы были использованы следующие **методы исследования**: общетеоретические (анализ понятийно-терминологической системы; изучение исследований, выполненных в области профессионально-педагогической деятельности; анализ методической литературы по проблеме; формирование гипотез; моделирование, прогнозирование); эмпирические (наблюдение, беседа, изучение организационно-педагогических условий развития профессиональной компетентности педагогов, обобщение педагогического и профессионального опыта); социологические (анкетирование, опрос преподавателей и социальных партнеров; психологические (тестирование, интервьюирование), описательные (самоотчет, диалог); экспериментальные (констатирующий и формирующий эксперименты), математические и статистические методы обработки экспериментальных данных.

Нормативную базу исследования составили Закон РФ «Об образовании» от 10.07.1992 г. с последующими изменениями и дополнениями; Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года; закон № 307-ФЗ «О предоставлении объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»; Приоритетный национальный проект «Образование»; «Городская целевая программа развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008-2010 годы».

База исследования. Основная научно-исследовательская работа проводилась на базе ГОУ НПО Профессиональное училище № 72 Московской области, ГОУ СПО Педагогический колледж № 6 г. Москвы, ГОУ НПО Профессиональный лицей № 6 Калининградской области, учреждения начального и среднего профессионального образования г. Москвы и Московской области.

Основные этапы исследования. Исследование проводилось в течение пяти лет и состояло из трех этапов.

Первый этап (2004 – 2005 гг.) - *поисковый*. Изучение и анализ психологической и педагогической литературы, изучение проблемы, определение целей и задач исследования, выдвижение гипотезы.

Второй этап (2005 – 2006 гг.) - *проектный*. Теоретическое обоснование и разработка модели развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности. Разработка организационно-педагогических условий и критериальной базы развития педагогического коллектива. Начало экспериментальной проверки и анализ результатов реализации разработанных подходов.

Третий этап (2006 – 2009 гг.) - *завершающий*. Завершение эксперимента, систематизация и обобщение результатов исследования. Формулирование выводов и рекомендаций исследования. Подготовка автореферата и диссертации к защите.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования:

1. Обоснована сущность модели сопровождения развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности как инструмента повышения качества профессионального образования и готовности педагогов к работе в условиях конкуренции, заключающаяся в описании специфики этапов развития (наличия кризиса на этапе реализации), мотивации (страх перемен, неготовность к изменениям, низкая вовлеченность педагогов в разработку) и организации (жесткие временные рамки, низкая информационная и техническая обеспеченность) развития.

2. Разработана и апробирована модель сопровождения развития педагогического коллектива, включающая в себя концептуальные (факторы развития педагогического коллектива в условиях конкурса, цель, задачи и совокупность принципов (включения педагогического коллектива в инновационную деятельность; единства процессов связи и управления; мотивации педагогического коллектива на успешность конкурсной проектной деятельности; непрерывности профессионального и личностного развития) и процессуальные (организационно-педагогические условия, критерии оценки эффективности развития педагогического коллектива) основания.

3. На основе анализа конкурсных инновационных проектов и опыта их реализации в учреждениях начального и среднего профессионального образования выявлены наиболее значимые факторы, способствующие развитию профессиональной компетентности педагогов учреждений начального и среднего профессионального образования: эмоциональный, мотивационный, когнитивный и организационный.

4. Установлены основные принципы эффективности и актуальности инновационных образовательных проектов и оценки на их основе разработаны критерии оценки эффективности развития педагогического коллектива, участвующего в разработке и реализации инновационного проекта.

5. В современных, постоянно меняющихся условиях организация работы по развитию педагогического коллектива колледжа в условиях конкурсной проектной деятельности требует новых подходов. В связи с этим были выделены организационно-педагогические условия сопровождения педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности: развитие проектной, психолого-педагогической, отраслевой компетентностей педагогов; реализация инициатив педагогов в решении поставленных задач; включенность в управление и руководство творческими группами; создание творческих групп по реализации отдельных задач; организация контроля и объективной оценки деятельности педагогов и соотнесение с оплатой труда; организация совместной творческой работы; регулярный обмен опытом и моральное поощрение; повышение квалификации и профессиональная переподготовка; проведение тренингов, семинаров; организация стажировок; приобретение нового оборудования.

необходимых материальных и финансовых ресурсов; внедрение новых педагогических технологий.

Практическая значимость исследования:

1. Проанализированы инновационные проекты, победившие в Приоритетном национальном проекте «Образование» 2007-2008 гг., и разработана аналитическая справка, которая может применяться руководителями учреждений начального и среднего профессионального образования для разработки инновационных проектов на федеральном и региональном уровнях.

2. Модель сопровождения развития педагогического коллектива, участвующего в конкурсной проектной деятельности может быть использована в учреждениях начального и среднего профессионального образования для повышения качества разработки и реализации инновационных проектов.

3. Разработана и апробирована система анкет, способствующая выявлению проблем, стоящих в педагогических коллективах, работающих в условиях конкурсной проектной деятельности.

4. Разработана и апробирована методика контроля развития педагогического коллектива, включающая критерии (инновационный потенциал, уровень сопротивления, степень соревновательной активности, организационный потенциал, степень развития проектно-педагогического мышления) и показатели, отражающие включенность педагогического коллектива в конкурсную проектную деятельность.

5. Разработаны планы повышения квалификации работников колледжа, используемые для повышения проектной, отраслевой и психолого-педагогической компетентности педагогов, участвующих в конкурсной проектной деятельности.

Положения и результаты исследования, выносимые на защиту:

1. Модель педагогического сопровождения развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности, включающая концептуальные (факторы развития педагогического коллектива в условиях конкурса, цель, задачи и совокупность принципов (включения педагогического коллектива в инновационную деятельность; единства процессов связи и управления; мотивации педагогического коллектива на успешность конкурсной проектной деятельности; непрерывности профессионального и личностного развития) и процессуальные (организационно-педагогические условия, критерии оценки эффективности развития педагогического коллектива) основания.

2. Организационно-педагогические условия (развитие проектной, психолого-педагогической, отраслевой компетентностей педагогов; реализация инициатив педагогов в решении поставленных задач; включенность в управление и руководство творческими группами; создание творческих групп по реализации отдельных задач; организация контроля и объективной оценки деятельности

педагогов и соотнесение с оплатой труда; организация совместной творческой работы; регулярный обмен опытом и моральное поощрение; повышение квалификации и профессиональная переподготовка; проведение тренингов, семинаров; организация стажировок; приобретение нового оборудования, необходимых материальных и финансовых ресурсов; внедрение новых педагогических технологий).

3. Критерии (инновационный потенциал, уровень сопротивления, степень соревновательной активности, организационный потенциал, степень развития проектно-педагогического мышления) и раскрывающие их показатели оценки эффективности процесса развития педагогического коллектива.

Достоверность результатов исследования обеспечивается обоснованностью исходных научных психолого-педагогических позиций; полнотой и системностью рассмотрения предмета исследования; соответствием выбранных методов – цели и содержанию исследования, разнообразием привлеченных источников.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялось в ходе работы с педагогическими коллективами ГОУ НПО Профессионального училища № 72 Московской области, ГОУ СПО Педагогического колледжа № 6 г. Москвы, ГОУ НПО Профессионального лицея № 6 (Калининградская область), курсах повышения квалификации Института социального и образовательного менеджмента. Тема исследования выполнена в рамках Городской целевой программы «Развитие начального и среднего образования на 2008-2010 годы», Правительства г. Москвы, в соответствии с планом работы НИИ развития профессионального образования Департамента образования г. Москвы.

Результаты исследования докладывались в ходе конференций «Тестирование в сфере образования: проблемы и перспективы развития», секция Психолого-педагогическое сопровождение личности в процессе тестирования – Красноярск, 2008; «Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров» – Челябинск, 2007; «Дополнительное профессиональное образование как одно из условий создания единой образовательной среды» – Калининград, 2006. Разработанные в диссертации положения, выводы и рекомендации докладывались на ученом совете НИИРПО.

Структура диссертации. Диссертационная работа общим объемом 196 страниц состоит из введения, двух глав, в которых отражена структура исследования, заключения, библиографии (224 наименования), 9 таблиц, 8 рисунков и 4 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность проблемы исследования, определены цели, объект, предмет, сформулированы гипотеза и значимость, раскрыта его научная новизна и практическая значимость, описаны формы апробации результатов, работы, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретические основы конкурсной проектной деятельности в образовательных учреждениях профессионального образования» рассмотрены особенности конкурсной проектной деятельности в учреждениях начального и среднего профессионального образования.

В условиях конкурсной проектной деятельности образовательные учреждения сталкиваются практически со всем спектром проблем развития педагогического коллектива. Поэтому руководители образовательных учреждений все чаще испытывают потребность в системных знаниях и технологиях, применяемых для успешного и устойчивого развития педагогического коллектива, повышения профессионального уровня и личностных качеств педагогов в условиях конкурсной проектной деятельности.

Проведенный в ходе данного диссертационного исследования опрос членов администрации образовательных учреждений позволил составить рейтинг проблем педагогических коллективов по участию в конкурсной проектной деятельности.

Таблица 1. Рейтинг проблем педагогических коллективов образовательных учреждений в условиях реализации конкурсной проектной деятельности

Ранг	Категория проблемы	Источник
I	Конфликт с окружением	Неосведомленность, консерватизм, непонимание со стороны окружения, особенно со стороны коллег, родителей и близких
II	Профессиональная неготовность педагогов к изменениям	Недостаточная квалификация, недостаточный опыт, несогласованные программы, трудности при необходимости быстрой перестройки учебного процесса и т.п.
III	Психологические проблемы, непонимание важности конкурентоспособности ОУ на образовательном рынке	Усталость, депрессия, нервность, нехватка аргументов при мотивации, стереотипы мышления, неоднозначное восприятие, нежелание совершенствоваться, необходимость осуществлять лидерство
IV	Затруднения при внедрении инноваций	Навязывание, несвоевременность, нецелесообразность инноваций
V	Нечеткость целеполагания проектирования	Не сформулирован конечный результат, не продумана программа действий
VI	Конфликт ценностей	Материальные проблемы, отсутствие морально-нравственных ориентиров

В ходе исследования установлено, что основными мотивами, способствующими организации конкурсной проектной деятельности в учреждениях профессионального образования, являются:

- *стратегические*: общие тенденции в развитии профессионального образования, система Приоритетных национальных проектов и условий участия в них;
- *психологические*: общечеловеческая потребность в признании и одобрении, в ощущении успеха, возможность реализовать себя, свои идеи, свой потенциал, потребность в лидерстве, профессиональном росте;
- *социальные*: следование актуальным тенденциям проникновения разного вида конкурсов во все сферы деятельности человека;
- *профессиональные*: необходимость для педагога (мастера производственного обучения) встречи с другими педагогами (мастерами производственного обучения) как условие профессионального и личностного роста, помощь в рекламе идей и разработок.

Конкурсная проектная деятельность инициирует нестандартные решения; она практикоориентирована, всегда направлена на конкретные нужды образовательного учреждения, включает в поиск не только административные структуры, но и педагогов и мастеров производственного обучения, развивает социальную активность и ответственность. Исследование проводимых конкурсных проектов в области образования позволяет утверждать, что конкурсная проектная деятельность формирует в педагогическом коллективе *фактор соревновательности*, который в данном исследовании мы определяем, как источник развития интереса педагогического коллектива к участию в проектной деятельности с целью реализации профессиональных и личностных возможностей.

Это позволило сформулировать определение *конкурсной проектной деятельности педагогического коллектива* как ограниченного во времени целенаправленного изменения в структуре и деятельности образовательного учреждения с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и особенностями организации, связанной с развитием деятельности педагогического коллектива на основе фактора соревновательности.

Анализ научной литературы показал, что существует целый ряд подходов к определению этапов развития педагогического коллектива в различных условиях (Митина Л.М., Михайлова Н.Н., Шакуров Р.Х.). Для обоснования особенностей развития педагогического коллектива в конкурсной деятельности был проведен сравнительный анализ этапов, выделенных в исследовании и описанными в ТРИЗ-педагогике: 1) этап осознания необходимости изменений; 2) этап готовности к изменениям; 3) этап роста; 4) этап устойчивого функционирования; 5) этап кризиса; 6) этап переоценки деятельности.

Проведенное в ходе диссертационного исследования анкетирование педагогических коллективов в 9 учреждениях начального и среднего профессионального образования с целью определения ведущих причин,

влияющих на развитие педагогических коллективов в условиях конкурсной проектной деятельности, позволяют установить, что данная последовательность этапов изменяется. Отличие указанных последовательностей этапов развития педагогических коллективов приведено в таблице 2.

Таблица 2. Сравнение этапов развития педагогических коллективов

Этапы развития педагогического коллектива		Причины, влияющие на последовательность этапов
В условиях ТРИЗ-педагогики	в условиях конкурсной проектной деятельности	
<i>Этап осознания необходимости изменений</i>	<i>Этап осознания необходимости изменений</i>	Руководство не учитывает важности стадии предпроектной деятельности: недостаточная включенность ПК в разработку проекта, недостаточная компетентность проектировщиков (проектных, психолого-педагогических, отраслевых), приглашение разработчиков проекта со стороны и другие негативные факторы приводят к тому, что ПК приступает к реализации проекта, минуя стадию готовности.
<i>Этап готовности к изменениям</i>	<i>Этап роста</i>	Реализация проекта идет в жестких временных рамках, необходима активная включенность членов ПК в работу. Развитие педагогического коллектива носит вынужденный характер.
<i>Этап роста</i>	<i>Этап кризиса</i>	Педагоги имеют недостаточное количество информации о степени изменения их профессиональной деятельности после реализации проекта, испытывают страх перед переменами, неуверенность в собственных силах, не видят перспективы своего личного участия, не чувствуют защищенности и т.п. Чем больше членов ПК вынуждено изменить привычную профессиональную деятельность, тем быстрее идет формирование «группы сопротивления», состоящей, в основном из педагогов предпенсионного и пенсионного возраста консервативной направленности. Нежелание меняться, переучиваться, изменение функционала, неадекватная завышенная самооценка приводит к тому, что члены ПК отрицают инновации, не доверяют происходящим переменам или не верят в собственные силы.
<i>Этап устойчивого функционирования</i>	<i>Этап готовности к изменениям</i>	Для минимизации времени кризиса и уменьшения количества педагогов в «группе сопротивления» в процессе реализации проекта руководство вовлекает членов ПК в процесс принятия решений, организывает повышение квалификации, проводит тренинги, семинары и т.п. Применяется моральное и материальное стимулирование, изучается позитивный опыт коллег, в ПК формируется фактор соревновательности.

<i>Этап кризиса</i>	<i>Этап осознанного роста</i>	Построение образовательного процесса с учетом требований реализации инновационного проекта. Формирование у членов ПК мотивации достижений; создание ситуации успеха, организация повышения квалификации, переподготовки членов ПК, стажировки по новым технологиям в России и за рубежом, переподготовка на базе предприятий - соц. партнеров.
<i>Этап переоценки деятельности</i>	<i>Этап устойчивого функционирования</i>	ПК готов работать в измененных условиях. Происходит оценка эффективности инновационного проекта. Мотивы деятельности членов ПК имеют четко выраженную социальную ценность, высокую степень ориентированности на достижения, члены коллектива заинтересованы в повышении собственного профессионального мастерства. Коллектив готов к разработке новых инновационных проектов.

Исследование принципов развития педагогического коллектива в конкурсной проектной деятельности потребовало изучения инновационного потенциала учреждений начального и среднего профессионального образования. В ходе проведения с этой целью социологического исследования было выявлено, что преподаватели специальных дисциплин характеризуются следующим образом: 78% – женщины; 92% имеют высшее профессиональное образование, 3% – незаконченное высшее профессиональное образование, 5% – среднее профессиональное образование.

Мастера производственного обучения характеризуются следующим образом: 58% – женщины; 39% имеют высшее профессиональное образование, 20% – незаконченное высшее профессиональное образование, 34% – среднее профессиональное образование; 6% – начальное профессиональное образование; 1% – общее среднее образование.

Распределение преподавателей и мастеров производственного обучения по возрасту и стажу работы в системе профессионального образования представлено в таблице 3.

Таблица 3. Распределение преподавателей и мастеров производственного обучения по возрасту и стажу работы

Преподаватели	по возрасту	До 30 лет	31 – 40 лет	41 – 50 лет	51 – 60 лет	Свыше 60 лет
		14 %	18 %	18 %	32 %	18 %
	по стажу работы	До 5 лет	5 – 15 лет	15 – 25 лет	Свыше 25 лет	
		19 %	25 %	26 %	30 %	
Мастера п/о	по возрасту	До 30 лет	31 – 40 лет	41 – 50 лет	51 – 60 лет	Свыше 60 лет
		18%	16%	36%	22%	8%
	по стажу работы	До 5 лет	5 – 15 лет	15 – 25 лет	Свыше 25 лет	
		15%	21%	36%	28%	

По данным таблицы 3 видно, что 50% преподавателей и 30% мастеров производственного обучения составляют сотрудники предпенсионного и

пенсионного возраста, что свидетельствуют о неизбежности возникновения повышенного уровня конфликтности, «группы сопротивления» инновациям, кризиса развития в условиях реализации проекта. Эти факторы, препятствующие реализации конкурсных проектов руководителям необходимо учитывать еще на предпроектной стадии. Таким образом, большая часть педагогического коллектива потенциально составляет «группу сопротивления» инновациям, основанную на консерватизме взглядов, привычках и стереотипах.

Причины участия педагогов и мастеров производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования в конкурсной проектной деятельности и варианты повышения квалификации представлены на диаграммах 1 и 2.

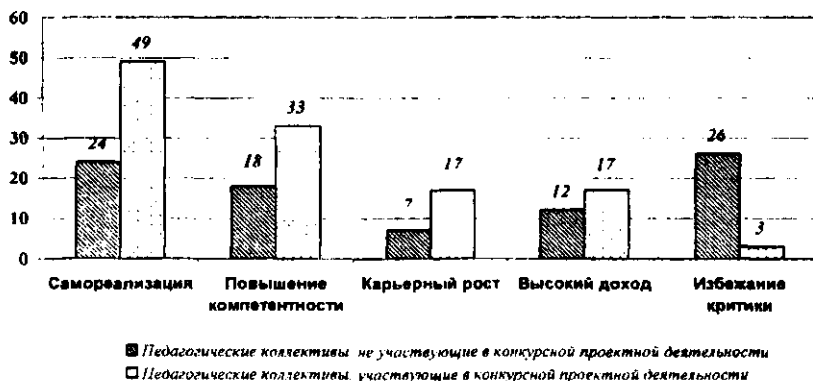


Диаграмма 1. Наиболее значимые мотивы профессиональной педагогической деятельности

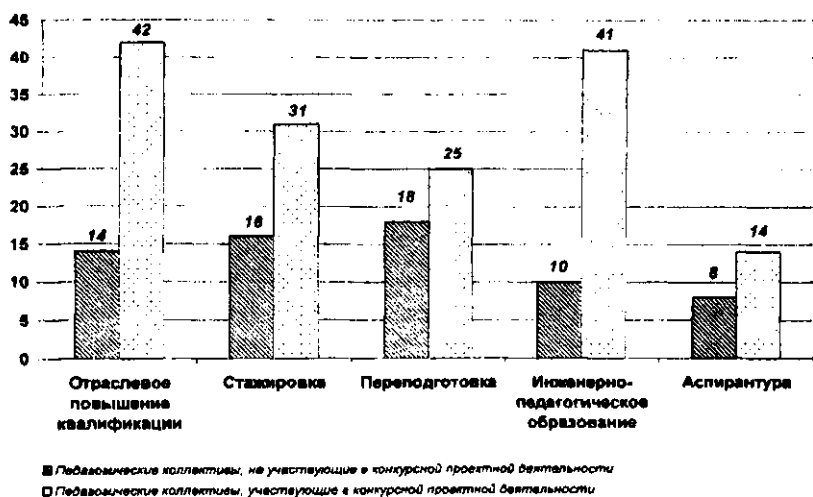


Диаграмма 2. Мнение педагогов и мастеров производственного обучения о вариантах повышения квалификации

Проведенный опрос педагогов и мастеров производственного обучения (объем выборочной совокупности 423 человека) позволил ранжировать значимость конкурсной проектной деятельности для ее участников:

- 1) является формой повышения профессионального мастерства педагога;
- 2) способствует карьерному росту педагогических работников;
- 3) дает возможность заключения социальных контрактов;
- 4) является средством организации продуктивного профессионального общения;
- 5) способствует организации образовательного и социального партнерства субъектов конкурсной системы;
- 6) позволяет соотнести собственные достижения с достижениями коллег.

Результаты анализа позволяют констатировать, что существенными препятствиями в развитии педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности являются: наличие «группы сопротивления»; большой процент членов педагогического коллектива предпенсионного и пенсионного возраста; отсутствие фактора соревновательности у членов педагогического коллектива; отсутствие необходимых знаний; большое количество времени, необходимое для того, чтобы вывести педагогический коллектив из кризиса.

Эти особенности предопределяют необходимость формирования факторов, положительно влияющих на развитие педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности:

1. Эмоциональный фактор. Характеризуется проявлением нравственных чувств: системой ценностных и эмоционально-волевых отношений.
2. Мотивационный фактор. Определяет причины, по которым педагогический коллектив готов участвовать в конкурсной проектной деятельности.
3. Когнитивный фактор. Предполагает у педагогических работников наличие системы знаний о принципах и методологии проектирования и способах применения этих знаний на практике.
4. Организационный фактор. Подразумевает совокупность приемов работы с педагогическим коллективом, участвующим в конкурсной проектной деятельности.

Во второй главе «Разработка и апробация модели сопровождения развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности» разработана модель сопровождения развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности, позволившая сформулировать рекомендации для руководителей и методистов учреждений начального и среднего профессионального образования, осуществляющих деятельность по совершенствованию работы педагогических коллективов, а также представлена методика контроля развития педагогического коллектива, включающая критерии и показатели, отражающие включенность педагогического коллектива в конкурсную проектную деятельность.

Модель сопровождения развития педагогического коллектива (рис. 1) в условиях конкурсной проектной деятельности представлена:

1. Концептуальными основаниями: целью; задачами; факторами развития педагогического коллектива в условиях конкурса; предложенной совокупностью принципов:

– *принцип включения педагогического коллектива в инновационную деятельность*, предполагающий создание и обсуждение с педагогами педагогических новшеств, их оценку, освоение и применение на практике;

– *принцип единства процессов связи и управления*, требующий создания в образовательном учреждении системы информационного обеспечения процесса развития педагогического коллектива на коллективном и индивидуальном уровнях;

– *принцип мотивации педагогического коллектива на успешность проектной деятельности*, который позволяет осуществлять ориентацию на весь спектр потребностей членов педагогического коллектива с использованием соответствующих форм морального и материального стимулирования;

– *принцип непрерывности профессионального и личностного развития*. Непрерывность развития педагогического коллектива следует понимать как условие: профессионального развития и профессионального обогащения личности и педагогического коллектива; оптимального сочетания потребностей в профессиональном и личностном росте педагогического коллектива; преемственности профессиональных знаний.

2. Процессуальными основаниями (организационно-педагогические условия, критерии оценки эффективности развития педагогического коллектива).

Для реализации модели развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности важно обеспечить адекватные организационно-педагогические условия, которые повышают эффективность развития педагогического коллектива. К организационно-педагогическим условиям относятся:

1) *формирующие эмоциональный фактор развития педагогического коллектива*: развитие уверенности в перспективах профессиональной деятельности через освоение новых промышленных технологий; формирование чувства удовлетворения от работы через организацию совместной творческой работы; формирование чувства радости открытия нового через регулярный обмен опытом и моральное поощрение; обеспечение низкой степени конфликтности через организацию обсуждений затруднений, ошибок, различных точек зрения; формирование высокой степени психологического единства членов педагогического коллектива через организацию работы в творческих группах.

09-20070

2) *формирующие мотивационный фактор развития педагогического коллектива*: возможность самореализации в инновационной деятельности через реализацию инициатив педагогов в решении поставленных задач; реализация лидерских возможностей через включенность в управление и руководство творческими группами; возможность дополнительного морального и материального вознаграждения через организацию контроля и объективной оценки деятельности педагогов и сопоставление с оплатой труда; возможность продления трудоспособного возраста через оптимизацию педагогической деятельности на основе освоения педагогических технологий; развитие творческого характера выполняемой работы через участие педагогического коллектива в решении нестандартных ситуаций и задач проектной деятельности.

3) *формирующие когнитивный фактор развития педагогического коллектива*: повышение эффективности конкурсной проектной деятельности через развитие проектной, психолого-педагогической и отраслевой компетентностей педагогов; освоение новых психолого-педагогических разработок в процессе внедрения новых педагогических технологий; освоение нового содержания профессионального образования через повышение квалификации и профессиональную переподготовку; развитие инновационной деятельности через разработку программы развития образовательного учреждения.

4) *формирующие организационные факторы развития педагогического коллектива*: управление разработкой и реализацией инновационного проекта через выявление лидера; внутренняя координация направлений деятельности в рамках проекта через создание творческих групп по реализации отдельных задач; формирование готовности педагогического коллектива к развитию через проведение тренингов, семинаров; организацию стажировок; обеспечение реализации инновационного проекта через приобретение нового оборудования, необходимых материальных и финансовых ресурсов.

При этом важным элементом модели является контроль за эффективностью развития педагогического коллектива, обеспечивающий обратную связь со всеми другими элементами модели, через корректировку задач, усиление тех или иных организационно-управленческих условий (табл. 4).

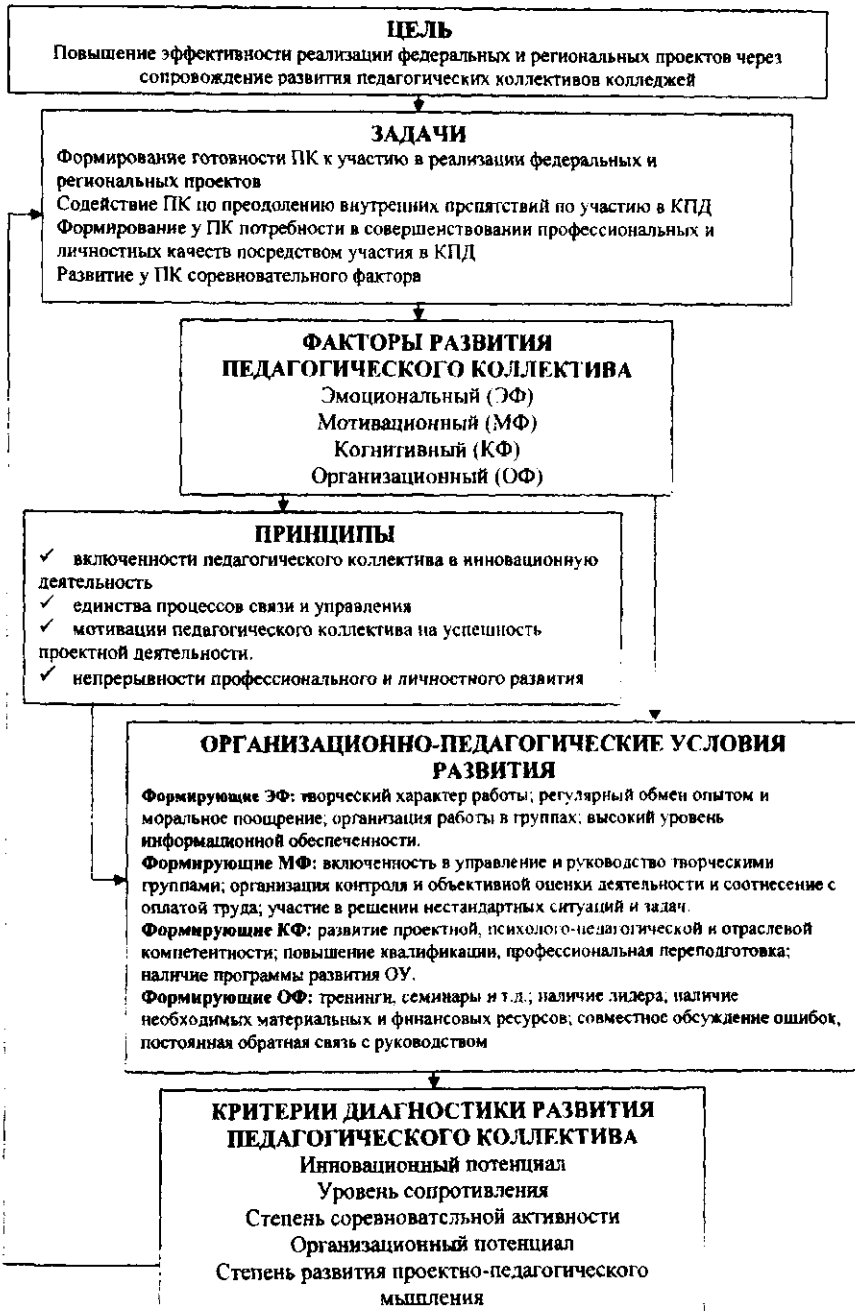


Рис.1. Модель сопровождения развития педагогического коллектива колледжа, участвующего в конкурсной проектной деятельности

Табл. 4. Критерии диагностики развития педагогического коллектива

Критерии	Показатели (количество педагогов от общего числа, %)
1. Инновационный потенциал	Владение информацией о стратегии развития отрасли Уровень образования педагогов (психологическая и педагогическая компетентность) Количество педагогов, имеющих опыт в организации и ведении проектной деятельности Количество педагогов, имеющих публикации (методические материалы, программы, опубликованные статьи и т.п.)
2. Уровень сопротивления	Количество педагогов, отказывающихся принимать участие в проектной деятельности Уровень конфликтности Количество социально индифферентных педагогов
3. Степень соревновательной активности	Количество педагогов, являющихся «патриотами» своего ОУ Количество социально активных педагогов Количество педагогов, нацеленных на достижение результата Количество педагогов, ориентированных на успех
4. Организационный потенциал	Наличие программы развития образовательного учреждения Наличие лидера Количество педагогов, включенных в проектную деятельность Количество педагогов, прошедших стажировку, тренинги и повышение квалификации Наличие оборудования под современные промышленные технологии
5. Степень развития проектно-педагогического мышления	Сформированность педагогической рефлексии Проблемно-поисковый характер деятельности Гибкость и вариативность мышления Самостоятельность в принятии решений

С целью проверки эффективности разработанной модели сопровождения развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности проведен эксперимент. В ходе констатирующего этапа были решены следующие задачи:

- изучен опыт педагогических коллективов колледжей города Москвы и Московской области;
- проанализированы проблемы развития педагогических коллективов в условиях проектной деятельности;
- определены критерии, позволяющие выявить эффективность участия педагогических коллективов в проектной деятельности.

В задачи формирующего этапа эксперимента вошли:

- внедрение разработанной модели развития педагогического коллектива и уточнение ее характеристик;
- проверка эффективности модели развития педагогического коллектива в условиях проектной деятельности.

На обобщающем этапе был систематизирован полученный на предыдущих этапах эксперимента материал и оформлены результаты исследования.

Таблица 5. Динамика изменения критериев оценки развития педагогических коллективов

Критерии	Профессиональное училище № 72, Московская обл.		Педагогический колледж № 6, г. Москва		Профессиональный лицей № 6, Калининград. обл.	
	в сопровождении модели		в сопровождении модели		без сопровождения модели	
	до, %	после, %	до, %	после, %	до, %	после, %
1. Инновационный потенциал	21	52	30	62	28	34
2. Уровень сопротивления	74	18	49	12	56	63
3. Степень соревновательной активности	13	84	18	76	16	18
4. Организационный потенциал	25	41	39	53	23	28
5. Степень развития проектно-педагогического мышления	20	62	24	72	18	33

Содержание эксперимента включало: изучение опыта работы педагогических коллективов в ГОУ НПО Профессиональное училище № 72 Московской области, ГОУ НПО Профессиональный лицей № 6 Калининградской области в ходе реализации Приоритетного национального проекта «Образование» и ГОУ СПО Педагогический колледж № 6 города Москвы в ходе реализации Конкурса проектов образовательных учреждений, внедряющих инновационные программы в рамках Городской целевой программы развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008-2010 годы; внедрение модели развития педагогического коллектива в практику ГОУ НПО Профессиональное училище № 72 Московской области и ГОУ СПО Педагогический колледж № 6 города Москвы; диагностику динамики развития педагогического коллектива до и после реализации проекта.

Приведенная таблица результатов эксперимента (табл. 5) показывает, что применение модели, учитывающей изменение последовательности этапов развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности, позволило повысить эффективность участия педагогического коллектива в реализации проектов. Таким образом, результаты эксперимента

дают возможность говорить об эффективности предложенной модели развития педагогического коллектива в условиях конкурсной проектной деятельности.

В заключении обобщены основные результаты проведенного теоретического и практического исследования.

1. Проведен анализ конкурсных инновационных проектов, победивших в приоритетном национальном проекте «Образование» и инновационных проектов в рамках Городской целевой программы «Рабочие кадры 2008-2010», который позволил сделать вывод о необходимости специальной организации работы по подготовке педагогических коллективов к участию в конкурсных проектах и по сопровождению его развития в процессе реализации инновационного проекта. Анализ теории, диссертационных исследований и практики развития педагогических коллективов колледжей, работающих в инновационном режиме, показал, что недостаточно отражена специфика развития педагогического коллектива колледжа в условиях конкурсной деятельности.

2. На основе анализа конкурсных инновационных проектов и опыта их реализации в учреждениях начального и среднего профессионального образования выделены наиболее значимые факторы, способствующие развитию профессиональной компетентности педагогов учреждений начального и среднего профессионального образования (эмоциональный, мотивационный, когнитивный и организационный) и влияющие на эффективность включенности педагогических работников в конкурсную деятельность.

3. Выделены и апробированы организационно-управленческие условия реализации модели сопровождения развития педагогического коллектива, участвующего в конкурсной проектной деятельности, формирующие эмоциональный, мотивационный, когнитивный и организационный факторы развития: развитие проектной, психолого-педагогической, отраслевой компетентностей педагогов; реализация инициатив педагогов в решении поставленных задач; включенность в управление и руководство творческими группами; создание творческих групп по реализации отдельных задач; организация контроля и объективной оценки деятельности педагогов и соотнесение с оплатой труда; организация совместной творческой работы; регулярный обмен опытом и моральное поощрение; повышение квалификации и профессиональная переподготовка; проведение тренингов, семинаров; организация стажировок; приобретение нового оборудования, необходимых материальных и финансовых ресурсов; внедрение новых педагогических технологий.

4. Разработана и апробирована модель сопровождения развития педагогического коллектива, включающая в себя концептуальные (факторы развития педагогического коллектива в условиях конкурса, цель, задачи и совокупность принципов (включения педагогического коллектива в инновационную деятельность; единства процессов связи и управления;

мотивации педагогического коллектива на успешность конкурсной проектной деятельности; непрерывности профессионального и личностного развития) и процессуальные (организационно-педагогические условия, критерии оценки эффективности развития педагогического коллектива) основания.

5. Обосновано, что предложенная система критериев (инновационный потенциал, уровень сопротивления, степень соревновательной активности, организационный потенциал, степень развития проектно-педагогического мышления) и систематизированные по каждому критерию показатели позволяют оценить уровень развития педагогического коллектива в процессе конкурсной проектной деятельности.

6. Доказано, что развитие начального и среднего профессионального образования в условиях реализации конкурсной инновационной деятельности федерального и регионального уровня будет эффективным, если обновление материально-технической базы образовательных учреждений, освоение современных промышленных технологий сопровождаются специально организованной работой по формированию готовности педагогических коллективов к проектной деятельности, а использование модели сопровождения развития педагогических коллективов учреждений начального и среднего профессионального образования является инструментом для формирования готовности педагогов к работе в условиях конкурсного проектирования.

7. Доказано, что применение предложенной модели сопровождения развития педагогического коллектива в условиях проектной деятельности и организационно-педагогических условий ее реализации могут применяться в любых учреждениях начального и среднего профессионального образования участвующих в конкурсной проектной деятельности.

Основное содержание исследования отражено в 12 публикациях общим объемом 12,8 п.л., из них – 2 в научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

В изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Ломтева Е.В. Педагогический коллектив: группа или команда? //Профессиональное образование. Столица - № 5, 2008. (0,4 п.л.)
2. Ломтева Е.В. Педагогические конфликты //Профессиональное образование. Столица - №2, 2006. (0,3 п.л.)

Статьи в журналах, сборниках научных трудов и материалов научно-практических конференций:

3. Ломтева Е.В. Принципы современного менеджмента в управлении профшколой // Профессиональное образование, серия Директорский клуб – № 4, 2005. (2,4 п.л.)
4. Ломтева Е.В. Формирование творческого потенциала педагогов в

конкурсной деятельности // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Дополнительное профессиональное образование как одно из условий создания единой образовательной среды». – Калининград, 2006. (0,6 п.л.)

5. Ломтева Е.В. Управление колледжем в инновационном режиме: модель развития педагогического коллектива // Профессиональное образование. Столица, серия Образовательные технологии в профшколе – № 6, 2007. (2,8 п.л.)

6. Ломтева Е.В. Конкурсная деятельность педагогического коллектива колледжа // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров». – Челябинск, 2007. (1,2 п.л.)

7. Ломтева Е.В. Творческая деятельность педагогов // Профессиональное образование. Столица, серия Новые педагогические исследования - № 3, 2007. (1,4 п.л.)

8. Ломтева Е.В. Психологическое сопровождение проектной деятельности педагогического коллектива // Профессиональное образование. Столица, серия Научные исследования в образовании - №9, 2008. (0,7 п.л.)

9. Ломтева Е.В. Психологические типы и формирование педагогического коллектива // Профессиональное образование. Столица, серия Научные исследования в образовании - №7, 2008. (0,8 п.л.)

10. Ломтева Е.В. Усиление общественной составляющей в управлении начальным профессиональным образованием [в соавторстве] – ИРПО, 2004. 60 с. – (автор 0,5 п.л.)

11. Ломтева Е.В. Тестирование как средство инновационной деятельности педагогического коллектива // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Тестирование в сфере образования: проблемы и перспективы развития». Секция Психолого-педагогическое сопровождение личности в процессе тестирования. – Красноярск, 2008. (1,0 п.л.)

12. Ломтева Е.В. Первые итоги Приоритетного национального проекта «Образование» // Профессиональное образование. Столица, серия Новые педагогические исследования - № 11, 2008. (0,7 п.л.)

Копировально-множительный отдел НП АПО
125319, г. Москва, ул. Черняховского, д. 9

Подписано в печать 26.03.2009

Ризография. Бумага ксероксная.

Объем 15 п.л. Формат 60х90/16

Заказ № 157 Тираж 100 экз.