



Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 3 (76) Том . 2023

Развитие компетенции «Самоорганизация и саморазвитие» молодого учителя через внутрикорпоративное обучение

Пинегина Анастасия Анатольевна

учитель, ГБОУ средняя общеобразовательная школа № 323 Невского района Санкт-Петербурга

Российская Федерация, Санкт-Петербург

Аннотация

Расширение функционала современного учителя, связанное с вызовами общества, переходом на смешанные формы обучения и цифровизацией, ставит перед молодыми педагогами задачу – грамотно использовать свое время. Развитие компетенции «Самоорганизация и саморазвитие» у молодого учителя становится важнейшей задачей для администрации образовательного учреждения, заинтересованной в формировании сплоченного и квалифицированного учительского корпуса. Целью данной статьи является анализ результативности развития указанной компетенции в деятельности клуба молодого учителя. Актуальность проблемы развития компетенции «Самоорганизация и саморазвитие» через внутрикорпоративное обучение обусловлена необходимостью оптимизации временных ресурсов молодого учителя, учета индивидуальных потребностей, ориентацией на практическое применение. В статье раскрыты основные принципы и содержание процесса развития компетенции «Самоорганизация и саморазвитие».

Ключевые слова: молодой учитель, профессиональная устойчивость, внутрикорпоративное обучение, клуб молодого учителя

Дата публикации: 27.10.2023

Ссылка для цитирования:

Пинегина А. А. Развитие компетенции «Самоорганизация и саморазвитие» молодого учителя через внутрикорпоративное обучение // Человек и образование – 2023. – Выпуск 3 (76) С. 93-100 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410027994-8-1> (дата обращения: 02.06.2024). DOI: 10.54884/S181570410027994-8

¹ **Введение.** В современных условиях повышаются требования, выдвигаемые современным обществом к уровню квалификации учителя. Кроме профессиональных знаний и личностных качеств, которые характеризуют педагога, большое внимание в последние годы уделяется надпрофессиональным (гибким) навыкам учителя, позволяющим выстраивать коммуникацию со всеми субъектами образовательного процесса, творчески подходить к профессиональной деятельности, успевать выполнять множество задач, как входящих в функциональные обязанности, так и смежных, продиктованных потребностями современной школы [1].

² Набор профессиональных компетенций, полученный молодым учителем на этапе профессионального образования, в современных условиях быстро оказывается недостаточным, требует коррекции, а в некоторых случаях и овладения новыми, востребованными временем компетенциями.

³ Согласно регулярно проводимым исследованиям кафедры педагогики и андрагогики Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования (СПб АППО), от 15 до 21% молодых учителей своим основным профессиональным дефицитом считают навыки самоорганизации [2; 3]. Проведенное автором в 2022 году исследование (117 респондентов) показало, что наименее развитым умением у молодых учителей является умение грамотно распределять нагрузку для активного образа жизни вне профессиональной деятельности. У 79,5% респондентов диагностирован низкий уровень данного умения. Полученные результаты позволили сделать вывод о необходимости развития у молодых учителей компетенции «Самоорганизация и саморазвитие», включающей умение планировать, правильно определять значимость и срочность задач, оперативно концентрироваться на приоритетных в данный момент делах, управлять временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов самообразования в течение всей жизни, с первых дней работы в качестве педагога.

⁴ В комплексе проблем адаптации к профессии (большой поток новой информации, требующей осмысления и систематизации; отсутствие методической базы; совмещение нескольких педагогических должностей и др.) основным вопросом становится поиск временных ресурсов, необходимых для устранения профессиональных дефицитов. Удобным способом оптимизации управления временем в данном случае выступает организация внутрикорпоративного обучения молодых учителей.

⁵ В рамках данной статьи предпринята попытка проанализировать эффективность стратегии развития компетенции «Самоорганизация и саморазвитие» у молодых учителей через деятельность школьного клуба молодого учителя.

6 Под Стратегией в данном случае понимается общий, недетализированный план деятельности, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели, главная задача которого — эффективное использование ресурсов для достижения основной цели [4]. Стратегия направлена на развитие отдельных умений, определяющих содержание компетенции «Самоорганизация и саморазвитие», что приводит к развитию компетенции в целом.

7 **Материалы и методы.** Данная Стратегия разработана на базе ГБОУ СОШ № 323 Невского района Санкт-Петербурга, где клуб молодого учителя функционирует в течение 6 лет (далее – Клуб) [5]. Деятельность Клуба, направленная на решение актуальных в конкретную единицу времени проблем молодого учителя, является одним из механизмов развития указанной компетенции.

8 Предпосылкой к созданию Стратегии послужило регулярное исследование уровня профессиональной устойчивости вновь принятых на работу молодых учителей, включающее оценку уровня владения гибкими навыками, с использованием методик «Морфологический тест жизненных ценностей» В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушиной [6] и «Опросник самоорганизации деятельности» Е.Ю. Мандриковой [7]. Анализ результатов исследования позволил выделить основные трудности в самоорганизации молодого учителя:

- недостаточная концентрация волевых усилий для успешного завершения начатых дел в условиях многозадачности педагогической деятельности;
- отсутствие гибкости в планировании своей деятельности, систематическом следовании разработанному плану и своевременной корректировке планов с учетом особенностей работы в образовательном учреждении;
- неспособность при организации своей деятельности равномерно распределять время на работу и отдых и, как следствие, недовольство собой, снижение мотивации, синдром выгорания;
- тенденция к фиксации отрицательных моментов, яркое их переживание без анализа и четкого планирования мероприятий по их минимизации.

9 Выделенные трудности определили векторы реализации Стратегии, цель которой – развитие универсальной компетенции «Самоорганизация и саморазвитие» молодых учителей, ориентированной на повышение их личной и профессиональной эффективности.

10 Планируемый результат для молодых учителей заключается в постоянном и эффективном применении умений, входящих в состав компетенции «Самоорганизация и саморазвитие», в профессионально-педагогической деятельности.

11 На основе выделенных векторов реализации Стратегии была создана карта компетенции, включающая образовательные результаты для каждого умения, входящего в состав данной компетенции. Уровень развитости умений, в свою очередь, является показателем эффективности Стратегии. Данная карта отражает продвинутый уровень овладения компетенцией, так как пороговым и базовым уровнями молодой учитель овладевает в процессе профессионального

образования. Карта компетенции «Самоорганизация и саморазвитие» (продвинутый уровень) представлена в таблице 1.

12 *Таблица 1* Карта компетенции «Самоорганизация и саморазвитие» (продвинутый уровень)

	Умения	Знает	Умеет	Владеет
Самоорганизация	умение планировать	- современные методы и технологии целеполагания	- гармонично совмещать личные и профессиональные интересы; - грамотно распределять нагрузку для активного образа жизни вне профессиональной деятельности [8]	- современными методами и технологиями целеполагания, применяет их в повседневной жизни
	умение правильно определять значимость и срочность задач	- методики и инструменты расстановки приоритетов	- определять порядок решения задач в зависимости от их важности и сроков исполнения; - определять для себя главное и второстепенное	- методиками и инструментами расстановки приоритетов; - навыками систематизации задач и подходов
	умение оперативно концентрироваться на приоритетных в данный момент делах	- методики и технологии эффективной самоорганизации, творческого применения в решении практических задач	- противостоять манипуляциям, определять и игнорировать в рабочее время хронофаги; - разрабатывать алгоритмы реализации поставленных задач	- методиками и технологиями эффективной самоорганизации, творческого применения в решении практических задач
	умение управлять временем	- методики и технологии управления временем на личном, командном и корпоративном уровнях	- извлекать и применять информацию, связанную с управлением временем, из разнообразных источников, сравнивать модели и инструменты, выбирать оптимальные для себя; - применять инструменты оптимизации использования времени для управления временем в работе, учебе, досуговой деятельности	- методиками и технологиями управления временем на личном, командном и корпоративном уровне
Саморазвитие	умение выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на	- особенности, условия, принципы эффективности профессионального самообразования; -	- выбирать наиболее эффективные методики, исходя из конкретной ситуации и задач; - оценивать	- методиками построения индивидуальной траектории саморазвития на

	основе принципов самообразования в течение всей жизни	методики построения индивидуальной траектории саморазвития на основе принципов самоорганизации; - потенциал образовательной среды региона в развитии самоорганизации и самообразования педагогов	личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем в процессе реализации траектории саморазвития	основе принципов самоорганизации
--	---	--	--	----------------------------------

13 В соответствии с данными, представленными в таблице 1, компонентами компетенции «Самоорганизация и саморазвитие» являются: умение планировать, умение правильно определять значимость и срочность задач, умение оперативно концентрироваться на приоритетных в данный момент делах, умение управлять временем, умение выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов самообразования в течение всей жизни. Все перечисленные умения взаимосвязаны, развитие одного умения влияет на развитие остальных, что позволяет достигать желаемого результата в непрерывно меняющихся условиях практической деятельности.

14 Структура Стратегии включает в себя общий модуль, обязательный для всех молодых учителей, состоящих в Клубе, который реализуется в рамках еженедельных заседаний; и вариативный модуль, направленный на индивидуальный алгоритм реализации Стратегии в зависимости от запросов каждого молодого учителя.

15 Содержательно Стратегия предполагает развитие следующих умений, входящих в состав указанной компетенции (см. таблицу 2):

16 **Таблица 2 Развитие умений, входящих в состав компетенции «Самоорганизация и саморазвитие»**

Умения	Модуль	Содержание модуля
умение планировать	общий	- основы целеполагания (личные, профессиональные цели и т.д.); - структурирование объемных заданий; - знакомство с понятиями «чек-лист», «контрольный список». Составление плана месяца, недели, дня. Определение этапов выполнения объемного задания; - практическое задание по подготовке классных мероприятий, предметных недель, семинаров для педагогического сообщества
умение правильно определять значимость и срочность задач	вариативный	- методы приоритизации: матрица Эйзенхауэра, методы Баффи и Айви Ли и т.д.; - методы хронометража и автофокусировки [9; 10]; - практическое задание по циклограмме учителя-предметника, классного руководителя и т.д.
умение оперативно концентрироваться на приоритетных в данный момент делах	общий	- естественная саморегуляция (режим дня, чередование труда и отдыха, хобби и спорт) и волевая психическая регуляция (методы расслабления, релаксации, идеомоторная и аутогенная тренировки); - самомотивация и волевое развитие через создание индивидуального, группового и коллективного проекта; - хронофаги, прокрастинация, методы концентрации и отвлечения [1; 5]; - методы контроля и коррекции
умение управлять временем	общий	- задачи жесткие и гибкие и их оптимальное соотношение; - методы фиксированного времени; - практическое задание по

		подготовке общешкольных проектов, семинаров для педагогического сообщества, заявок на гранты с применением полученных знаний и навыков (тренировка совокупности умений на практике)
умение выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов самообразования в течение всей жизни	вариативный	- диагностика профессиональных дефицитов и составление плана их минимизации; - знакомство с потенциалом образовательной среды региона, выбор образовательных программ ДПО в соответствии с намеченными на текущий год целями, перспективное планирование; - построение индивидуальной траектории развития с учетом требований ОУ (предметных, методических, информационных), личностных потребностей молодого учителя, рефлексии и анализа результативности предыдущего образовательного периода

17 Основная идея Стратегии – направленность образовательного процесса на основе системно-деятельностного подхода, что позволяет молодому учителю совершенствовать отдельные навыки, составляющие указанную компетенцию, в процессе работы над общими для всех членов Клуба крупными школьными проектами; данный подход предполагает высокую степень самостоятельной работы и постоянную рефлексию.

18 **Результаты.** Для оценки эффективности предложенной Стратегии было проведено исследование уровня самоорганизации молодых учителей в начале педагогической деятельности и спустя определенные временные промежутки, в течение которых реализация Стратегии проходила в рамках деятельности Клуба молодых учителей. Всего в исследовании принимали участие 11 молодых учителей, стаж педагогической деятельности которых варьируется от 6 месяцев до 4,5 лет, соответственно, срок участия в деятельности Клуба и реализации Стратегии равен стажу.

19 Все измерения проводились с применением методики «Опросник самоорганизации деятельности» Е.Ю. Мандриковой. Данная методика позволяет наиболее оптимально отразить векторы, на которых строилась Стратегия, а ее показатели ([планомерность](#) , [целеустремленность](#) , [настойчивость](#) , [фиксация](#) , [ориентация на настоящее](#)) дают возможность зафиксировать уровень отдельных умений, составляющих компетенцию «Самоорганизация и саморазвитие», кроме умения управлять своим временем. Однако умения, диагностика которых проведена, косвенно диагностируют и указанное умение.

20 На момент начала педагогической деятельности у молодых учителей зафиксирован низкий уровень самоорганизации. Результаты измерения отдельных показателей представлены в таблице 3 (раздел «Первичная диагностика»). Важным уточнением является то, что ни по одному показателю не зафиксирован высокий уровень.

21 Согласно полученным результатам, у молодых учителей в начале педагогической деятельности наиболее развит показатель «ориентация на настоящее». Данный показатель отражает стремление к решению актуальных в данный конкретный момент вопросов, что является основанием для поиска путей устранения более сложных проблем в будущем.

22 На втором месте – показатель «планомерность». Данный показатель позволяет измерить степень развития у молодого учителя навыка ежедневного

планирования с применением определенных принципов и методичного следования своим планам при достижении поставленных целей.

²³ У 27% респондентов отмечен средний уровень показателя «настойчивость». Данный показатель измеряет степень владения волевыми качествами, позволяющими доводить начатое до логического завершения, не отвлекаясь на посторонние дела.

²⁴ 82% молодых учителей имеют низкий уровень показателя «целеустремленность», отражающего способность концентрироваться на достижении определенных целей, не меняя их при малейших затруднениях. Средний уровень диагностирован всего у 18% респондентов.

²⁵ Наименьший результат выявлен у показателя «фиксация», отражающего предрасположенность респондентов к синхронизации событий и времени, их привязанность к четкому расписанию, гибкость в отношении планирования. У 91% респондентов диагностирован низкий уровень данного показателя и лишь у 9% – средний.

²⁶ При разработке Стратегии в первую очередь акцентировалось внимание на развитии самых проблемных показателей, что выразилось в усилении мотивационного компонента, влияющего на целеустремленность, и деятельностного компонента, связанного с навыками планирования. Для этого в работу Клуба были включены мастер-классы по использованию бумажных и электронных планировщиков, основам целеполагания, а также практические занятия, основанные на циклограмме учителя-предметника и классного руководителя.

²⁷ **Обсуждение.** Повторная диагностика, проводимая после включения в деятельность Клуба и, соответственно, в реализацию Стратегии, отразила изменения как общего уровня развития компетенции (у 18% респондентов зафиксировано повышение уровня от низкого к высокому; у 46% – от низкого к среднему), так и уровня отдельных показателей. Результаты повторной диагностики приведены в таблице 3 (раздел «Повторная диагностика»).

²⁸ Согласно представленным результатам, при повторной диагностике наивысший уровень выявлен в отношении показателей «планомерность» (36%) и «фиксация» (27%), т.е. у тех навыков, которые наиболее развиваются в процессе регулярной педагогической деятельности, требующей грамотного планирования (календарное, тематическое, поурочное) и постоянной фиксации для усиления самодисциплины в связи со спецификой работы, характеризующейся перегруженностью поручениями (отчеты, справки, характеристики, мероприятия, конкурсы). На показатель «фиксация» был сделан особый акцент после результатов первичной диагностики.

²⁹ Наименьший результат (55% молодых учителей имеют низкий уровень) выявлен у показателя «целеустремленность», отражающего уровень навыка концентрации на поставленных целях и точного их достижения при возникновении затруднений. Этот навык также был особо отмечен при первичной

диагностике, однако, как показывает повторная диагностика, требует еще большего внимания.

³⁰ Для оценки эффективности Стратегии ниже приводится результат мониторинга по каждому показателю (см. таблицу 3).

³¹ *Таблица 3 Мониторинг показателей компетенции «Самоорганизация»*

Шкала/ уровень	Первичная диагностика	Повторная диагностика				
	высокий, %	средний, %	низкий, %	высокий, %	средний, %	низкий, %
Планомерность	0	36	64	36	36	27
Целеустремленность	0	18	82	18	27	55
Настойчивость	0	27	73	18	46	36
Фиксация	0	9	91	27	36	36
Ориентация на настоящее	0	64	36	9	82	9

³² Согласно приведенным данным, в результате реализации Стратегии у респондентов наиболее значительно изменились результаты по показателям «планомерность» и «фиксация», то есть тем, которые лежат в основе навыка управления временем.

³³ У 18% респондентов, согласно повторной диагностике, выявлен высокий уровень показателей «целеустремленность» и «настойчивость», при этом отмечен незначительный рост от низкого к среднему уровню.

³⁴ Динамика показателей и оценка роста общего уровня компетенции «Самоорганизация и саморазвитие» определяют эффективность выбранной стратегии.

³⁵ **Заключение.** Согласно результатам проведенного исследования, предложенная Стратегия наиболее эффективна в отношении совершенствования навыка управления временем, что в условиях расширения функционала современного учителя может стать важным фактором минимизации риска профессионального выгорания, позволяя молодому учителю грамотно распределять свое время и уделять внимание не только работе, но и хобби, повышению квалификации и личностному развитию.

³⁶ Вместе с тем в Стратегии необходимо усилить акценты на мотивацию и целеполагание, так как грамотно поставленная цель мотивирует молодого учителя на поиск результативных способов ее достижения. Все это, в свою очередь, способствует самодисциплине, а значит, и уровню самоорганизации и саморазвития.

Библиография:

1. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)» [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [сайт]. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/129> (дата обращения: 11.05.2023).
2. Шевелев А.Н. и др. Молодой петербургский учитель: перспективы и проблемы интеграции в профессию. СПб: СПб АППО, 2020. 219 с.
3. Шевелев А.Н., Кузина Н.Н., Смольников В.Ю. Социопедагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности // Человек и образование. 2018. № 4 (57). С. 196–201.
4. Почепцов Г.Г. Стратегия. М.: «Рефл-бук»; К.: «Ваклер», 2005. 384 с.
5. Флоренкова Л.А. Клуб молодых специалистов – лидеры в образовании // Пионер. Единое образовательное пространство – точки роста. М.: Изд-во «Перо», 2021. С. 27–32.
6. Сопов В.Ф., Карпушина Л.В. Морфологический тест жизненных ценностей // Прикладная психология. 2001. № 4. С. 9–30.
7. Мандрикова Е.Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности // Психологическая диагностика. 2010. № 2. С. 87–111.
8. Пинегина А.А. Факторы и условия развития профессиональной устойчивости молодого учителя в сверхкрупном городе // Проблемы современного педагогического образования. Ялта: РИО ГПА. 2021. Вып. 72. Ч. 2. С. 218–222.
9. Архангельский Г.А. и др. Тайм-менеджмент. Полный курс: учебное пособие. М.: Альпина Пабlishер, 2020. 311 с.
10. Савина Н.В., Лопанова Е.В. Тайм-менеджмент в образовании. М.: Юрайт, 2020. 162 с.

Development of young teacher's competence "Self-organization and self-development" through intercorporate training

Anastasia Pinegina

*teacher, Secondary school № 323 of Nevsky District of St. Petersburg
Russian Federation, St. Petersburg*

Abstract

Widening of the modern teacher functional, connected with challenges of contemporary society, transition to mixed forms of education and digitalization, raise the need for young teachers to use their time wisely. Development of a young teacher's competence "Self-organization and self-development" becomes the most important task for the administration of an educational institution interested in the formation of a cohesive and qualified teacher corps. The purpose of this article is to analyze the effectiveness of the strategy for the development of this competence through the activities of the Young Teacher's Club. The relevance of the problem of developing the competence "Self-organization and self-development" through intracorporate training is determined by the need to optimize time resources of a young teacher, taking into account individual needs, and the focus on practical application. The article reveals the basic principles and content of the process of developing the competence "Self-organization and self-development".

Keywords: young teacher, professional stability, intercorporate training, young teacher's club

Publication date: 27.10.2023

Citation link:

Pinegina A. Development of young teacher's competence "Self-organization and self-development" through intercorporate training // Man and Education – 2023. – Issue 3 (76) С. 93-100 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410027994-8-1> (circulation date: 02.06.2024). DOI: 10.54884/S181570410027994-8