



Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

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

Все права защищены

Выпуск 4 (73) Том . 2022

Нелинейная организация сопровождения развития проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации

Ермоленко Вадим Сергеевич

преподаватель, Медицинский колледж № 1

Российская Федерация, Санкт-Петербург

Аннотация

В статье представлены результаты исследования организации сопровождения развития проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации до наивысшего (креативного) уровня. Раскрыты смысл сопровождения развития проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации, организационно-диагностический, программно-деятельностный и итогово-аналитический этапы сопровождения. Предложен авторский подход к организации процесса сопровождения, характерной особенностью которого является нелинейность достижения результата. Этот подход позволяет осуществлять персонифицированную поддержку именно тех затруднений развития проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации до креативного уровня, которые диагностируются у конкретного субъекта сопровождения.

Ключевые слова: сопровождение, проектная компетентность, проектное управление, профессиональная образовательная организация

Дата публикации: 25.01.2023

Ссылка для цитирования:

Ермоленко В. С. Нелинейная организация сопровождения развития проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации // Человек и образование – 2022. – Выпуск 4 (73) С. 161-168 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410023884-7-1> (дата обращения: 13.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410023884-7

¹ **Введение.** В контексте реформирования системы среднего профессионального образования, инициированного национальным проектом «Образование», федеральными проектами «Молодые профессионалы», «Профессионалитет», «Цифровая образовательная среда» и др., технология проектного управления приобретает доминирующее значение в практической деятельности руководителя, так как позволяет осуществлять управление, ориентированное на развитие конкурентоспособности профессиональной образовательной организации в условиях обновления содержания и форм реализации образовательных программ, поиска и внедрения новых подходов к организации взаимодействия с работодателями [1; 2].

² Вместе с тем анализ исследований, посвященных проектной технологии [3; 4 и др.], показал, что большинство руководителей образовательных организаций, в том числе и колледжей, испытывают дефициты развития проектной компетентности, необходимой для результативного и качественного управления.

³ Выявленное противоречие легло в основу изучения процесса сопровождения развития проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации. В статье представлены результаты исследования данной педагогической задачи, характеристика критериально-уровневого оценочного аппарата, определение и обоснование последовательности реализации этапов данного процесса, описание возможностей применения нелинейной модели организации сопровождения развития проектной компетентности руководителей.

⁴ В ходе анализа научных публикаций расширены теоретические представления о феномене сопровождения в контексте его влияния на развитие проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации через непрерывную трансформацию управленческой деятельности в условиях усложняющихся проектных задач. При этом предложена вариативность применения тех или иных форм и методов сопровождения в зависимости от выявленного у руководителя проектного затруднения и сложности самого проекта, а также с учетом специфики деятельности конкретной профессиональной образовательной организации. Данный аспект подчеркивает практическую значимость результатов исследования.

⁵ **Материал и методы исследования.** В работе использованы теоретические (анализ исследований в области сопровождения, проектного управления, особенностей профессиональной деятельности руководителей системы среднего профессионального образования и др.) и прогностические методы (проектирование нелинейной организации процесса сопровождения).

⁶ **Результаты исследования.** Исследование работ В.И. Блинова [5], О.А. Воскресенко [6], Е.И. Казаковой [7], А.Е. Марона [8], Л.В. Резинкиной [9], О.А.

Сучковой [10] и др. позволило сделать вывод о том, что сопровождение как форма педагогической деятельности является полиаспектным явлением, нацеленным на поддержку личностного развития и самореализацию субъекта сопровождения, в том числе развитие его самостоятельности в выборе оптимальных действий в различных профессиональных ситуациях.

7 Сопровождение развития проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации рассматривается как специально организованная педагогическая деятельность сопровождающего по созданию оптимальных условий для проектного становления сопровождаемого в реальной практике. При этом проектная компетентность руководителя структурно представлена когнитивным, деятельностным и аксиологическим компонентами. Содержательный анализ каждого из компонентов позволил выявить и охарактеризовать уровни их развития, такие как адаптивный, продуктивный и креативный.

8 Таблица 1 Характеристика уровней развития проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации

9

Уровень развития	Компоненты проектной компетентности	Компоненты проектной компетентности	Компоненты проектной компетентности
	Когнитивный	Деятельностный	Аксиологический
Адаптивный	Базовые знания о проектной деятельности	Опыт учебного и несложного проектного управления	Общее представление о ценности проектного управления; отсутствие или слабая мотивация к проектному управлению; наличие выраженной потребности в проектном развитии
Продуктивный	Системные знания о проектной деятельности	Опыт управления внутренними проектами ПОО односложной структуры	Сформированность ценностно-смысловой позиции в отношении проектного управления
Креативный	Экспертные знания о проектной деятельности и управлении ею, позволяющие результативно объединять в проекте различные профессиональные направления	Опыт управления портфелем проектов (внутренних и внешних по отношению к ПОО), реализуемых последовательно и параллельно	Восприятие проектной деятельности в качестве приоритетной технологии управления изменениями и развития на основе самоанализа и самооценки качества реализации усложняющихся проектов

10 В связи со сложившимся многообразием образовательных процессов в системе СПО в качестве ведущего методологического подхода выбран персонифицированный как наиболее учитывающий личностные и деловые качества каждого руководителя, его индивидуальные проектные дефициты и затруднения, особенности возглавляемого им коллектива и организации. Принципы персонификации и особенности влияния среды, рассмотренные в исследованиях А.Ю. Аксеновой и Н.В. Примчук, позволили разработать условия выбора инструментов сопровождения, которые наиболее результативно

способствуют последовательному росту уровня проектной компетентности руководителя от адаптивного к продуктивному, а затем – к креативному [11].

¹¹ Для обоснования такого выбора был проведен анализ традиционного унифицированного пути формирования проектной компетентности управленца, представленного обучением и дальнейшей самостоятельной проектной деятельностью в реальной практике. Проведенный опрос руководителей, прошедших курсы повышения квалификации по освоению и использованию проектной технологии и опробовавших полученные знания в течение года в своей работе, показал низкий уровень сформированности проектной компетентности у респондентов. Это объясняется тем, что руководитель часто оказывался в нестандартных ситуациях, когда нужно принимать решения, базируясь в основном на полученных теоретических знаниях, не предусматривающих всех возможных рисков и вариантов развития конкретных ситуаций. Это приводило к проектным неудачам, формированию негативного опыта проектирования и последующему отказу руководителя от использования проектной технологии в управлении. Для минимизации обозначенных рисков и повышения эффективности практического использования проектной технологии в управлении разработан и опробован следующий подход к организации процесса развития проектной компетентности руководителя: обучение – стажировка – сопровождение и поддержка самостоятельного проектирования [12].

¹² В исследовании подробно рассмотрен малоизученный процесс сопровождения самостоятельного проектирования, так как именно в реальной практике происходит наиболее интенсивное и продуктивное развитие компонентов проектной компетентности, что способствует достижению креативного уровня ее развития. Выделены следующие его этапы:

- организационно-диагностический, состоящий из оценки уровня развития и дефицитов развития проектной компетентности руководителя, завершившего повышение квалификации в области проектного управления [13];
- программно-деятельностный, представляющий проектирование индивидуального маршрута сопровождения посредством подбора и реализации форм и методов сопровождения, детерминированных выявленными затруднениями в проектном развитии. Например, проектное тьюторство использовалось для поддержки развития проектных знаний. Проектное менторство применялось в ситуациях, когда обнаруживались дефициты проектных умений. Проектные коучинг и консалтинг задействовались для поддержки развития практического опыта проектирования.
- итогово-аналитический этап, в ходе которого осуществлялись мониторинг результативности сопровождения развития проектной компетентности руководителя и диагностика уровня ее развития. На этом этапе действовала нелинейная модель достижения результата. Если по итогам сопровождения руководитель демонстрировал уровень развития проектной компетентности, отличный от креативного, ему предлагалось вернуться к организационно-диагностическому этапу, выявить оставшиеся дефициты в

использовании проектной технологии и на этой основе спроектировать новый маршрут сопровождения, позволяющий устранить выявленные проблемы.

¹³ Оценка результативности предложенной модели развития проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации с помощью организации его сопровождения в условиях реальной практики показала ее эффективность. Так, после осуществления персонифицированного сопровождения 30% руководителей показали креативный уровень развития проектной компетентности. В руководимых ими учреждениях отмечена высокая проектная активность, участие и победы в конкурсных движениях, рост профессионального мастерства педагогического коллектива, повышение мотивации и профессиональной направленности студентов.

¹⁴ 62 сопровождаемых руководителя достигли продуктивного уровня развития проектной компетентности. После проведенной повторной диагностики им был предложен новый индивидуальный план сопровождения с учетом выявленных проектных дефицитов. Для данной группы руководителей приоритетными формами сопровождения избраны проектный коучинг и проектный консалтинг. В контексте исследования консалтинг предполагает деятельность сопровождающего сотрудника по изучению, оценке исходных данных и консультированию по разработке, реализации и анализу результатов конкретного управленческого проекта. Например, одной из решенных задач был анализ потенциала профессиональной образовательной организации, в частности ее кадрового состава, проектирование дорожной карты по актуализации выявленных возможностей, консультирование по построению системы управления с учетом выявленных рисков и ресурсов, подбору методик и технологий для реализации вышеизложенного. Следует отметить, что вопросы мотивации педагогического состава на проектную деятельность являлись наиболее востребованными. В качестве методики консультирования по данной проблеме использовались морфологический анализ конкретного коллектива и SMART-анализ цели.

¹⁵ Данная форма сопровождения способствовала тому, что более половины руководителей в ходе продолжения эксперимента также достигли креативного уровня развития проектной компетентности. У них отмечено уверенное использование проектной технологии в управлении учреждением, стремление к самообразовательной деятельности, поощрение педагогов и студентов к инициации различных проектов.

¹⁶ Для 8% руководителей, показавших после окончания первого цикла сопровождения адаптивный уровень, также было реализовано повторное сопровождение. Индивидуальный маршрут предусматривал в качестве основной технологии проектное менторство. Этот выбор был обусловлен следующими обстоятельствами. Данная технология позволяет моделировать различные сценарии решения конкретной задачи, определять их ресурсное обеспечение, на основе анализа выбрать оптимальный вариант. Далее необходимо разработать план-график (дорожную карту) реализации, оценить степень достижения цели проекта, осмыслить обоснованность и целесообразность применения алгоритмов проектных действий в зависимости от решаемой проектной задачи. В данной

технологии роль ментора заключается в проработке и осмыслении полученного руководителем проектного опыта, закреплении успеха, нацеленности сопровождаемого на продолжение проектной деятельности.

¹⁷ **Заключение.** Предложенный процесс сопровождения развития проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации обогащает теоретические основы профессиональной компетентности за счет использования в реальной практике персонифицированной поддержки в решении затруднений, которые встречаются у конкретного руководителя при непрерывно усложняющейся проектной деятельности.

¹⁸ Этот процесс является целесообразным как с педагогической, так и с управленческой точки зрения, позволяет достигнуть максимального результата, сочетая в себе идеи нелинейности и критериально-уровневый подход к оценке уровня развития проектной компетентности руководителя.

¹⁹ В ходе эксперимента обоснован выбор оптимальных форм и методов сопровождения развития проектной компетентности руководителя (проектное тьюторство, проектное менторство, проектный консалтинг и проектный коучинг) на основе диагностики ее исходного уровня. Данный подход позволяет выявить и разрешить конкретные затруднения сопровождаемого с помощью погружения сопровождающего работника в управленческую среду профессиональной образовательной организации, поддержки руководителя на этапе входа в самостоятельное практическое проектирование и организации проектного управления в производственных условиях.

²⁰ Выявлен эффект совместной проектной деятельности сопровождаемого руководителя и сопровождающего педагогического работника, заключающийся в расширении и обогащении проектного опыта всех субъектов процесса.

²¹ Дальнейшие исследования в данном научном поле планируется посвятить изучению концептуальных и методологических аспектов сопровождения проектного управления в сфере непрерывного профессионального образования.

Библиография:

1. Абидов М.Х., Исмаилова Ф.Н. Проектное управление как новый механизм совершенствования системы управления в современных условиях хозяйствования Тренды развития современного общества управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты сборник научных статей 8-й Международной научно-практической конференции, Курск, 20-21 сентября 2018 года. С. 7-10.
2. Вертиль В.В. Концептуальная модель управления развитием конкурентоспособной профессиональной образовательной организации Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 2. С. 90-96.
3. Школа лидеров СПО проекты развития профессиональных образовательных организаций на этапе внедрения [Электронный ресурс] Л. Н. Мельниченко [и др.].

URL <http://проф-обс.рф/blog2017-06-19-1059> (дата обращения 03.09.2022).

4. Прикот О.Г. Обоснование проектного управления в образовании триггеры и готовность руководителей Человек и образование. 2019. 4 (61). С. 4-10.
5. Блинов В.И., Сергеев И.С. Веер возможностей профессиональное образование 2020-2035 Образовательная политика. 2020. №1 (81). С. 76-86.
6. Воскрекасенко О.А. Педагогическое сопровождение в категориальном аппарате науки Философия образования в отечественной культурно-исторической традиции история и современность материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Пенза, 13-14 февраля 2020 года. С. 63-66.
7. Казакова Е.И. Процесс психолого-педагогического сопровождения На путях к новой школе. 2009. № 1. С. 36-46.
8. Марон А.Е., Резинкина Л.В. Эволюция теорий образования взрослых от педагогики грамотности к практической андрагогике Человек и образование. 2015. № 2(43). С. 9-13.
9. Резинкина Л.В. Сопровождение непрерывного образования взрослых в муниципальной территории дис. ... д-ра пед. наук 13.00.01 Резинкина Лилия Владимировна. Великий Новгород, 2017. 423 с.
10. Сучкова О.А. Понятие и сущность педагогического сопровождения Единое образовательное пространство как фактор формирования и воспитания личности материалы XIV международной научно-практической конференции студентов, магистров и молодых ученых, Рязань, 23-24 апреля 2020 года. С. 36-41.
11. Аксенова А.Ю., Примчук Н.В. Принципы персонификации образовательного процесса в постнеклассической дидактике (антрополого-аксиологический подход) Человек и образование. 2022. № 1 (70). С. 177-186.
12. Ермоленко В.С. К вопросу о формировании проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации как элемента модернизации системы управления профессиональной образовательной организацией Вестник Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. Серия 3 экономические, гуманитарные и общественные науки. 2019. №4. С. 117-120.
13. Марон А.Е., Резинкина Л.В., Моштаков А.А. Квалиметрический подход к оценке качества поддержки и сопровождения непрерывного образования педагогических кадров управленческий аспект Человек и образование. 2021. № 4(69). С. 23-31.

Nonlinear Organization of Support for Development of Project Competence of the Professional Educational Organization Head

Vadim Ermolenko

Lecturer, Medical College No. 1

Russian Federation, Saint Petersburg

Abstract

The article presents the results of a study on the organization of support for the development of project competence of the head of a professional educational organization to the highest (creative) level. The characteristic of the criterion-level assessment of its development is given. The meaning of supporting the development of project competence of the head of a professional educational organization is revealed. The organizational-diagnostic, program-activity and final-analytical stages of support are defined and characterized. The author's approach to the organization of the support process is proposed, the characteristic feature of which is the non-linearity of achieving the result, which provides personalized support of precisely those difficulties in the development of the project competence of the head of a professional educational organization to the creative level, which are diagnosed in a particular subject of support.

Keywords: support, project competence, project management, professional educational organization

Publication date: 25.01.2023

Citation link:

Ermolenko V. Nonlinear Organization of Support for Development of Project Competence of the Professional Educational Organization Head // *Man and Education – 2022. – Issue 4 (73) C. 161-168 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410023884-7-1> (circulation date: 13.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410023884-7*