

Структура проектного замысла

Общие данные

1.1. Образовательная организация: Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3» г. Березники

1.2. Название номинации конкурса: Инновационные образовательные практики формирования рефлексии и способности к самоопределению

1.3. Название проекта: Методический клуб «Развиватель». Запуск.

1.4. ФИО, должность руководителя проекта, контактные данные руководителя проекта (номер телефона, e-mail)

Кладова Ирина Сергеевна, тел: 8 908 275 58 08, e-mail: kladova.is@yandex.ru

1.5. Участники проекта, включая представителей сообщества, методистов:

-Воронина Евгения Александровна, методист МАУ ЦСОиРО

-Першина Светлана Владимировна, заместитель директора МАОУ “СОШ с УИОП № 3”

-Якушева Ольга Львовна, методист МАУ ЦСОиРО

1.6. Краткая аннотация проекта (не более 1/3 ппстр.).

Проект представляет собой первый этап - запуск деятельности сообщества методистов, готовых к освоению роли «развивателя», необходимой для методического сопровождения педагогических проектов. Осознание необходимости такого сообщества, где непрерывное профессиональное развитие педагогов рассматривается как личностная профессиональная ценность современного педагога. Мероприятие проводится в форме мыследеятельностной игры «Миссия выполняема».

2. Содержание проектного замысла

2.1. Проявления проблемной ситуации в собственной реальной педагогической деятельности участников конкурса (что не устраивает в образовательном процессе и его результатах, что хотелось бы преодолеть: «я делаю, а у меня не получается»).

В среде руководителей городскими методическими объединениями наблюдается критический уровень личностной заинтересованности в развитии педагогов, непонимание миссии позиции педагога-методиста, как следствие, педагоги обладают недостаточным уровнем необходимых компетенций для сопровождения педагогических проектов.

В ситуации высокой степени неопределенности развитие образования будет зависеть от сообщества педагогов, способных принять на себя роль педагогов-методистов. Педагог-методист должен быть готов к выполнению своей миссии, которую мы видим в желании быть не просто проповедником идей и новаций, а тем, кто может вдохновить на творчество и внутреннее стремление к проектированию инновационной деятельности, тот, кто способен повлиять на преобразование профессионально-личностных смыслов деятельности педагогов.

Однако, в педагогическом сообществе руководителей методическими объединениями не сложилась методическая культура. Сегодня в сообществе не сформировано понимание своей деятельности как миссии, нет ценностно-личностных установок значимости профессионального развития педагогов. Многие руководители городских методических объединений относятся к своей деятельности формально, без заинтересованности в результатах.

2.2. Проблемный анализ ситуации (1-2 стр.), включающий описание форм работы, основных педагогических подходов и технологий, которые уже реализуется в школе по заявленному направлению (т.е. культурные образовательные традиции); описание предшествующего опыта решения проблем в выбранном направлении (если были) и их результатов;

Руководители ГМО объясняют неэффективность работы загруженностью педагогов, своей перегруженностью, отторжением педагогами методической деятельности из-за большой нагрузки, нежеланием и неумением выстраивать коммуникацию с педагогами.

В 2019 году стало понятно, что принципы работы ГМО устарели, педагоги стали принимать участие в мероприятиях за “бумажку”, управление сверху перестало работать, посещаемость методических мероприятий резко снизилась. Поэтому было принято решение о деятельности ГМО в формате проектных офисов. Сегодня их деятельность направлена на самостоятельную разработку и реализацию методических и учебных проектов, позволяющих создать деятельностную среду для развития профессиональных компетенций педагогов-организаторов и участников проектов, включая проектные компетенции. Однако, анализ

карт проектов и отчетных материалов говорит о низком уровне проектных компетенций педагогов несмотря на то, что была проведена специальная стажировка с привлечением специалиста по проектированию.

Почти каждый проект имеет продуктовый результат в форме методической разработки, тезисов выступлений, банка заданий, дидактических средств обучения, видеоматериалов, презентаций, которые размещены на страницах или сайтах сообществ. Однако, многие проекты напоминают перечень мероприятий, содержание проектов не содержат исследовательского компонента. Практически во всех проектах отсутствует этап промысливания, проблематизации, поиска смыслов деятельности, выявления реальных проблем, которые решает тот или иной проект. В обсуждении результатов работы возникает вопрос о том, чем заняться дальше, как выбрать тему. Вместе с тем, вырос уровень личностной заинтересованности руководителей в руководстве методической работой на уровне города, все ждут указаний «сверху». Сегодня в методический отдел подано более 50 проектных замыслов, которые не промыслены, не оформлены до конца. Таким образом, сегодня в среде методистов возник запрос на коммуникацию с целью обсуждения возникающих проблем и сопровождения развития навыков педагогического проектирования.

Вышеназванные проблемы могут быть решены посредством организации методического клуба, как пространства коммуникации и непрерывного профессионального и личностного роста, что позволит изменить качество методического сопровождения проектной деятельности. Но это должно быть осознанным решением самих педагогов-методистов. Поэтому обязательно нужен запуск-проект, этап осознания дефицита компетенций и необходимости пространства коммуникации.

2.3. Проблема, на решение которой направлен проектный замысел (1-2 предложения).

Таким образом, на сегодня сложилась ситуация, когда педагоги-методисты не осознают, что причиной противостояния педагогов может быть отсутствие их личной заинтересованности в развитии педагогов, недостаточный уровень компетенций, необходимых для оказания эффективного методического сопровождения проектов. Считаем, что необходимо организовать условия для мыследеятельности сообщества педагогов-методистов, чтобы у них появилось желание перестроиться, интеллектуальный вброс, который обеспечит осознание миссии педагога-методиста, понимания своей новой позиции в профессиональной

деятельности. То есть, необходимо создать условия для осознания ими личностных смыслов своей профессиональной деятельности, для формирования «методологического мышления». Нам предстоит разобраться в вопросах профессионального развития педагогов-методистов, определить способы, которые могли бы изменить ситуацию, а после этого дать в руки методистам инструмент для сопровождения педагогических проектов. Этим инструментом должны владеть люди, обладающие способностями и знаниями, которые позволяют им профессионально работать в пространстве проектирования, учитывая тот уровень проектной культуры, на котором в него заходят педагоги (проектанты).

2.4. Описание основных подходов по решению данной проблемы, существующих в науке и практике (1-2 стр.).

Важно понимать, что в контексте нашего проекта методист – это позиция самоопределения педагога, а не должность. Педагог-методист понимает ответственность за свое профессиональное развитие и испытывает потребность в передаче своего опыта другим педагогам.

Максимиченко Т.В., Л.Н.Вавилова, Васелевская Е.В. исследовали вопросы ключевых компетенций методиста. В своей статье «Методист профессиональной образовательной организации: содержание деятельности и проблемы профессионального становления» (журнал профессиональное образование в России и зарубежом) выделяет четыре профессиональные позиции методиста: методист-информатор, методист-модератор, методист-тьютор, методист-фасилитатор, они описывают характеристики этих позиций и дополняют, что в ситуации модернизации образования роли методиста постоянно множатся.

Гуляева М.А., Ю.В. Подповетная, И.Н. Артемьева, В.В. Малеев исследовали вопросы формирования методической культуры, рассматривая этот феномен в тесной связи с понятием педагогическая культура. Общим в их позициях является рассмотрение этого понятия в контекстах личностных ценностей и профессиональной деятельности. Т.Н. Бережная вводит понятие «инновационная методическая культура учителя», которая представлена как интегративное качество личности педагога, характеризующееся совокупностью мотивов, ценностей, компетенций и оптимальным сочетанием владения традиционными и инновационными технологиями в многопредметной среде школы, применяемыми на основе **рефлексивных действий** и обеспечивающими высокий уровень профессиональной новаторской деятельности.

Сергеева Т.А., Уварова Н.М занимались вопросами методов обучения педагогов. В своем труде «Профессионализм методиста, или Один в пяти

лицах: Методическое пособие» они подчеркивают, что «взрослым невозможно навязать обучение. Они должны захотеть учиться. Готовность человека к обучению может сформироваться только из его осознанной внутренней потребности. Взрослые ученики стремятся к самостоятельности, самоорганизации и самоуправлению в учебе, как и в других аспектах жизни. Они будут с интересом изучать только то, что им необходимо для решения **профессиональных проблем**, достижения поставленных целей, то, что они **рассчитывают применить на практике**. Значит, им нужны не знания, а новые схемы деятельности, что и появляется, когда педагог начинает проектировать свою деятельность **самостоятельно**.

Проблемами педагогического проектирования занимались Н.Г.Алексеев, В.А.Болотов, И.Ф.Исаева, В.И.Слободчиков, С.И.Краснов и др. В статье «Понятие и логика разработки замысла в педагогическом проекте» последний пишет, что основное качество необходимое современному человеку это способность к самоопределению в ситуации выбора, креативности мышления и инновационности в профессиональной деятельности. Качество образования, по мнению исследователя, будет в руках педагога, обладающего культурой проектного мышления. Мы солидарны с позицией С.И.Краснова, который считает, что проектирование в образовании должно стремиться к уровню гуманитарного проектирования, где жизненная позиция определяет профессиональную стратегию саморазвития педагогов. В статье «Теоретические основания и инструментарий гуманитарного проектирования в образовании» ученый цитирует В. Франкла и говорит о том, что «процессом личностного и профессионального саморазвития педагога будет являться развитие жизненной позиции за счет изменения способа смыслообразования в проблемной профессиональной ситуации в результате ценностного конфликта двух социально-культурных проектов и появившейся возможности самоопределения». В этой же статье С.И.Краснов и Н.В.Малышева предлагают модель саморазвития педагога, раскрывают понятия жизненной позиции и уровней ее развития, социально-культурного проекта и уровней его развития, гуманитарного проекта, способа понимания в проблемной ситуации, определяющего последующую жизненную позицию. Исследователи предлагают инструментарий повышения качества проектной деятельности учителей, опирающегося на методы рефлексивного анализа деятельности.

Понятие культуры связано с личностными смыслами проектирования своей деятельности, а пространство личностных смыслов - это вопрос философии образования. Авторы книги «Образы образования» В.В.Платонов и А.П.Огурцов пишут: «Вступление цивилизации в новый этап своего развития — этап информационного общества — заставляет и философов, и педагогов задуматься над целями образования, сформулировать новые цели и

новые ценности, актуальные для нового общества». Педагог нового времени должен быть готов к восприятию философских категорий и их осмыслению в своей педагогической деятельности. В 21 веке ф.о. сталкивается с проблемой поиска философских концепций, которые смогут обосновать новые педагогические теории и практики, поэтому сегодня требуется поворот к дискурсивному анализу в этих вопросах, к развитию методологического мышления. Теоретические вопросы методологического дискурса глубоко изучались Г.П. Щедровицким. По мнению исследователя, мышление является «пределной онтологией» для методологии, основной реальностью для гуманитарных наук он считает историю, дух, культурный диалог. Далее в работах Московского методологического кружка мышление получает название методологического мышления. «Методолог видит свою миссию с одной стороны в перестройке и реформировании неудовлетворительных способов мышления, приводящих к противоречиям, с другой- в построении способов мышления, позволяющих решать принципиально новые проблемы и задачи», - пишет Г.П.Щедровицкий. Ученый считает методологию новой формой организации мышления, которая стоит над наукой и задает «общую шапку» для других видов мышления. Щедровицкий подчеркивает, что этот вид мышления развивается под влиянием рефлексии, наличия ценностей и представлений методолога, коммуникации с другими методологами, в которой выявляются проблемы и происходит поиск их решения. Ученый подчеркивает особую важность постоянного анализа и осознания своей работы через многократное «творение и отражение» мыследеятельности.

2.5. Обозначение подхода(-ов) или способа(-ов) деятельности, которым(-ми) предполагается решить поставленную проблему, обоснование выбора (0,5-1 стр.).

Основываясь на вышеизложенных культурных и теоретических основаниях, мы считаем, что обозначенные нами проблемы могут быть решены посредством организации методического клуба, как пространства коммуникации и педагогического проектирования. Но это должно быть осознанным решением самих педагогов-методистов, поэтому обязательно нужен запуск-проект, этап осознания дефицита компетенций и необходимости этого пространства.

Так как методическое сообщество находится в проблемной ситуации, мыследеятельностного кризиса мы предлагаем запустить процесс осознания новой роли педагога-методиста, обладающего методологическим мышлением.

Одним из способов развития методологического мышления, являются организационно-деятельностные формы организации коллективного мышления и деятельности. ОДИ — это игровая

организация мыследеятельности и метод решения сложных комплексных проблем. В ОДИ нет нормативного описания той деятельности, которой надо обучать, никто не знает решения, которое должно быть найдено. ОДИ рекомендованы любому коллективу или индивиду, осознавшему, что он находится в безвыходной, тупиковой ситуации. Проблема - это то задание, которое сегодня не имеет решения. Люди должны выйти из своего привычного профессионализма и начать мыслить методологически. Задача организатора не в том, чтобы определить, какой продукт должен быть получен, а в том, чтобы организовать мыследеятельность участников для поиска решения проблемы. Организаторы играют наравне с остальными и при этом не знают, что должно получиться и как. ОДИ есть форма, которая придает осмысленность действиям каждого участника в процессе развития и поиска адекватных форм. В организации коллективной мыследеятельности ОДИ действует принцип трех "С": самодеятельность, самоорганизация, саморазвитие. В группах подразумевается обязательное наличие людей разных точек зрения, так организуется пространство множества мнений. Вводится служба критики, начинаются очень сложные критические проходы и от всего этого, что люди сделали на протяжении часа, полтора не остается ничего. Начинается самоорганизация и осознание того, что в одиночку ничего решить нельзя. Люди начинают понимать, что должны организовать междисциплинарную, предметную и межпрофессиональную коммуникацию, стараются понять друг друга и что-то вытащить для своей работы. Затем - рефлексия и второй этап целеобразования и дорасщивания смыслов и совместное принятие решения, где ответственность распределена на всех. Когда участники пройдут стадию проблематизации и заявят о переосмыслении своей роли их погружают в педагогическое проектирование и они дорисовывают со своими единомышленниками замыслы уже имеющихся идей.

Безусловно, не имея опыта организации таких игр, мы предлагаем выстроить свою логику организационно-деятельностного интенсифика, которое впоследствии проанализируем и представим как инновационную практику по самоопределению педагога в педагогическом проектировании.

Кроме того, мы представляем и отдаем себе отчет в степени неопределенности наших ожиданий проекта, потому как он касается такой тонкой сферы трансцендентного, существующего независимо от сознания - профессионально-личностного смысла деятельности. Мы

ставим своей задачей- достать смысл этой деятельности «наружу» у руководителей проектных офисов, которые просто не осознают этого и «зародить» эти смыслы у тех, кто об этом не задумался.

2.6. Инновационная образовательная практика или серия практик, являющихся средством решения проблемы, ее(их) содержание, время.

Организационно-деятельностный интенсив «Миссия выполняма».

Цель: смыслообразование новых компетенций педагогов-методистов, запуск методического клуба как пространства коммуникации руководителей проектных офисов.

Участники: научный руководитель проекта, руководители проектных офисов городских методических объединений, проектная команда.

2.7. Краткий план реализации проектного замысла.

Подготовительный этап:

- 2 обучающих семинара с научным руководителем;
- Сценарное проектирование интенсива (мысленное проигрывание этапов, определение рефлексивных продуктов)
- Доработка проекта Интенсива.
- Запуск опроса в VIBER

День 1. Мыследеятельностная сессия “Миссия выполняма”

Цель: проблематизация профессионально-личностных смыслов деятельности руководителей проектных офисов.

Этапы реализации:

Такт 1. Актуальность встречи (ввод в интенсив). Определение правил, которых необходимо придерживаться в ходе двухдневного интенсива.

Такт 2. Коммуникационное погружение (сессионные залы): знакомство, определение уникальности каждого из участников. Первичная проблематизация. Рефлексия результатов деятельности: приращения и проблемы в профессиональной методической деятельности при работе в проектном режиме.

Такт 3. Запуск образования новых смыслов и ценностей. Информационный вброс “Развитие жизненной или проектно-функциональной позиции учителя”. Позиционная шкала (сообщение С.И.Краснова, кандидата педагогических наук, старшего научного сотрудника Центрами управления инновационными проектами “Институт стратегии развития образования РАО” г. Москва).

Такт 4. Общая рефлексия. Осознание причин происходящего, своей роли и позиции в образовательном пространстве:

- “Я - “ЗА” и готов меняться (я меняюсь);
- “Я - ПРОТИВ” (я не меняюсь);

- “Я - НЕ ПОНИМАЮ, ЧТО ПРОИСХОДИТ”(я не понимаю, что происходит, но готов меняться).

Обсуждение в сессионных залах: обсуждение, определение и обоснование своей позиции (ответ каждого из участников на вопрос: “Объясните свою позицию? Почему так происходит?”, “Что я могу изменить?” “А что мне это даст?” и др.). Свободный обмен мнениями по поводу имеющихся профессиональных проблем, поиск путей их решения, промышление, “ревизия” собственных ценностей. Выводы.

Такт 5. Определение новых смыслов, “места силы” в проективной методике (ассоциативная игра МЕТОДИСТ), вброс информации о новом мышлении (личностная позиция, понимание, осознание). Коллективное построение понятия “Позиция методист нового времени”, привнесение личностного смысла каждого участника.

Такт 6. Рефлексивное ретро. По итогам работы оформить “Рефлексивные записки” на виртуальной доске онлайн Lucidchart.

Такт 7. Рефлексия организаторов (анализ результатов мероприятия).

День 2. Рефлексивно-проектировочный интенсив

Цель: доработка замыслов педагогических проектов.

Этапы реализации:

Такт 1. Актуализация новых смыслов. Обсуждение с участниками рефлексивных записок.

Такт 2. Информационный вброс. Уровни проектирования. Проектная деятельность.

Такт 3. Проблематизация . Постановка проблемы (выявление ценностного конфликта). Разработка идеи и способа решения проблемы (рефлексивный анализ способа понимания). Принятие ответственного решения. Конструирование. Функционирование СКП (новая позиция). Коммуникации в сессионных залах: обсуждение проектных замыслов, доращивание. Участники принимают роли “Проектант”, “Развиватель”, “Эксперт”

Такт 4. Перспективная рефлексия. Размышления о предстоящей деятельности, запуск размышлений об идее методического клуба, выбор наиболее эффективных способов, форм взаимодействия. Выход на важность создания методического пространства методический клуб “Развиватель” через вопрошание (например: “А что, если мы организуем пространство для встреч?”). Сессионные залы: проектирование методического пространства Клуба. На выходе из сессионных залов: озвучивание результатов работы. Совместное проектирование работы Клуба.

Такт 5. Рефлексивное ретро по итогам интенсива. Пересмотреть и преобразовать дорожные карты проектов, обновить содержание, “дорастить” и предоставить кураторам Центрального проектного офиса.

Такт 6. Рефлексия организаторов (анализ результатов мероприятия).

2.8. Ожидаемый образовательный результат(ы) проекта (*изменения в детях, в педагогах*).

- участники проекта найдут, осознанно сгенерируют для себя новые смыслы, произойдет смысловая перезагрузка своей профессиональной деятельности;

- волеизъявление не менее 30 % руководителей проектных офисов стать участниками методического клуба (подача заявки в Клуб “Развиватель”). Запуск методического клуба как пространства коммуникации и непрерывного профессионально-личностного роста, качественного методического сопровождения педагогических и методических проектов.

2.9. Перечень ожидаемых отчетных продуктов реализации проекта

- видеозапись интенсива
- рефлексивные записки участников игры
- аналитическая справка по результатам игры
- откорректированные карты проектов.