

**Старкова Дарья Александровна,**

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой английской филологии и сопоставительного языкознания, Уральский государственный педагогический университет; 620098, г. Екатеринбург, ул. Индустрии, д. 62, к. 139; e-mail: starkova@uspu.ru

**РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ МЕТОДИЧЕСКИХ УМЕНИЙ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ  
В ГРУППОВОЙ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** управленческая составляющая профессиональной компетентности учителя; функции управления; управленческие методические умения; активные методы обучения; функциональный потенциал роли.

**АННОТАЦИЯ.** Рассматривается проблема развития управленческой составляющей профессиональной компетентности будущего учителя на примере роста функционального потенциала роли студентов в ходе реализации практического этапа методики развития управленческих методических умений будущих учителей иностранного языка в групповой проектной деятельности.

**Starkova Daria Alexandrovna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Head of Department of English Philology and Comparative Linguistics, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg.

**FUTURE TEACHERS' MANAGEMENT METHODOLOGICAL SKILLS DEVELOPMENT  
IN GROUP PROJECT WORK**

**KEY WORDS:** management component of teacher professional competence; management functions; management methodological skills; active teaching methods; role functional potential

**ABSTRACT.** The article deals with the problem of future teachers' professional competence management component development as exemplified by growth of students' role functional potential during practical stage realization of the methodology of future foreign language teachers' management methodological skills development in group project work.

В структуре профессиональной компетентности учителя выделяют различные составляющие, отражающие важность той или иной стороны профессиональной деятельности педагога. В связи с изменяющимися требованиями общества к образованию пересматриваются подходы к обучению конкретным дисциплинам с предоставлением обучающимся большей свободы и ответственности за результаты обучения. Это заставляет учителей задуматься об оптимизации управления процессом обучения. Это заставляет учителей задуматься об оптимизации управления процессом обучения. Появляется все больше исследований, подчеркивающих важность управленческой составляющей в профессиональной компетентности учителя (А. Беляева, Л. В. Горюнова, Е. Н. Гребенюк, И. А. Зимняя, К. И. Корякин, Н. Ф. Маслова, О. Матвиенко, П. Г. Постников, С. Е. Ромашина, И. Б. Сенновский, Ю. В. Сенько). Уже с 60-х гг. прошлого столетия проблемы педагогического и методического управления обсуждались в работах отечественных педагогов-исследователей И. И. Ильясова, В. П. Беспалько, Н. Ф. Талызиной, К. Б. Есипович, Ю. В. Васильева.

В структуре управления процессом обучения выделяются функции управления, для реализации которых в области методического управления необходимо обладать соответствующими управленческими мето-

дическими умениями. В свою очередь реализация управленческих методических умений в профессиональной деятельности учителя иностранного языка должна основываться не только на знании основ педагогики, психологии и методики обучения иностранному языку, но и на теории управления, менеджмента и педагогического менеджмента, на принципах эффективного управления процессом обучения иностранному языку, на понимании места каждого управленческого методического умения в структуре профессиональной компетентности учителя иностранного языка.

Обратимся к правилу об определении понятий через ближайшее родовое понятие (1): ближайшим родовым понятием для управленческих методических умений является умение вообще. В связи с этим *управленческие методические умения* понимаются как умения реализации методических функций при обучении иностранному языку с осуществлением полного цикла эффективной организации учебной деятельности, включая мотивирование, планирование (в частности, совместное планирование в активной групповой учебной деятельности), организацию (в частности, организацию работы в группах и организацию работы с информацией), контроль и кор-

ректирование, рефлексивный анализ. Данные умения должны реализоваться циклично по принципу «белого ящика» (3, с. 44), когда все компоненты управляемого процесса прозрачны и понятны всем субъектам управления на всех этапах реализации учебной деятельности. Степень развитости управленческих методических умений определяется исходя из реальной профессиональной действительности, т. е. по результатам того, насколько эффективно осуществился очередной этап процесса обучения, например, насколько успешно прошел урок и достигнута ли его цель. Деятельность учащихся, ее результаты, отношение учащихся к процессу и собственным результатам являются главными показателями того, развиты ли у учителя вышеуказанные умения или нет.

Традиционное управление процессом обучения иностранному языку в школе основано на субъект-объектных отношениях между педагогом и учащимися в образовательном процессе, что отражается в превалировании репродуктивных методов и фронтальной формы обучения. Это не позволяет сформировать у учащихся коммуникативную компетенцию на таком уровне, который бы позволил им полноценно общаться на изучаемом языке. Для реализации целей, поставленных перед учителем иностранного языка обществом и государством и зафиксированных в государственном стандарте, помимо репродуктивной деятельности учителю необходимо организовывать с учащимися и активную коммуникативную групповую учебную деятельность на иностранном языке для создания ситуаций и возможностей реального общения на изучаемом языке. Основой для эффективного создания таких ситуаций являются активные методы обучения и групповая форма, которые в свою очередь базируются на субъект-субъектных отношениях и заключаются в предоставлении обучающимся большей свободы выбора в методах и приемах, средствах изучения предмета; в делегировании полномочий и разделении ответственности за результаты обучения. Такие отношения не возникнут сами собой. К этому будущие учителя должны готовиться в процессе получения профессионального образования. Главная отличительная черта управления активной (например, проектной) учебной деятельностью, в особенности групповой, заключается в том, что осуществляется переход от управления к самоуправлению и самоуправлению обучающимися своей образовательной деятельностью.

Применению активных методов обучения в преподавании иностранного языка посвящено много работ современных зару-

бежных ученых (В. Alan, F. Stoller, H. D. Brown, J. Harmer). Интерес к отдельным аспектам данного вопроса проявляют и наши отечественные педагоги-исследователи. Например, в статье Е. Н. Шиловой «Музыка в обучении английскому языку» приводится научное обоснование того факта, что когда люди слушают музыку, активизируются те же самые области мозга, которые отвечают за изучение и анализ языка (4, с. 166).

В разработанной нами методике развития управленческих методических умений будущего учителя иностранного языка основным средством развития вышеуказанных умений выступает групповая проектная деятельность, поскольку она представляет собой ограниченный во времени завершённый цикл действий, направленный на достижение поставленной цели, на решение определенной проблемы, и добиваться этого студентам приходится сообща, сотрудничая друг с другом в проектных группах. Для того чтобы в дальнейшем быть способными управлять групповой проектной деятельностью учащихся в школе, студентам надо пережить все этапы данной деятельности самостоятельно, чтобы иметь представление о возникающих в работе проектной группы проблемах и быть готовыми оказать помощь в их преодолении.

Процесс развития управленческих методических умений будущих учителей предусматривает теоретический, практический и профессионально-контекстный этапы, основывается на самонаблюдении и ауторефлексии студентами процесса овладения управленческими методическими умениями и методе экспертных оценок для определения уровня развития управленческих методических умений.

Развитие каждой группы управленческих методических умений состоит из следующих компонентов (2, с. 123):

I. Описание основных действий, методов и приемов, которые должен осуществить руководитель (учитель, преподаватель) для реализации каждого управленческого методического умения. Причем методы и приемы могут повторяться, но цель их использования при реализации разных управленческих методических умений будет отличаться.

II. Аналитическое наблюдение студентов (самонаблюдение и ауторефлексия студентами своих действий и действий преподавателя, за счет которых ему/ей удалось реализовать то или иное управленческое методическое умение).

III. Практика применения управленческих методических умений в профессиональной деятельности (во время педагогической практики студентов в школе).

Например, для развития у будущих учителей иностранного языка управленческих методических умений мотивирования учащихся к групповой проектной деятельности, а в дальнейшем и к любой активной групповой учебной деятельности на иностранном языке, необходимо научить их выполнять следующие действия:

1) определить значимую проблему на основе потребностей и интересов участников групповой учебной (проектной) деятельности;

2) сформулировать привлекательную и достижимую цель групповой проектной деятельности в целом;

3) заинтересовать в процессе решения проблемы в группе.

Для развития у будущих учителей управленческих методических умений организации работы в группах необходимо научить студентов выполнять следующие действия:

1) распределять участников по проектным группам;

2) распределять обязанности между членами проектных групп;

3) способствовать сплочению проектных групп в команды единомышленников.

Для развития у будущих учителей управленческих методических умений совместного планирования групповой проектной деятельности необходимо научить их выполнять следующие действия:

1) стимулировать самостоятельное формулирование общей цели участниками проектной группы;

2) организовать совместное планирование членами проектной группы основных способов и средств достижения цели проекта;

3) организовать процесс описания членами проектной группы своего продукта и его основных характеристик.

Для развития у будущих учителей управленческих методических умений организации работы с информацией в групповой проектной деятельности на иностранном языке необходимо научить их выполнять следующие действия:

1) организовать работу участников групповой учебной (проектной) деятельности по поиску информации;

2) организовать работу по обработке и отбору информации;

3) организовать работу по созданию продукта проекта и его презентацию.

Для развития у будущих учителей управленческих методических умений контроля и корректирования в групповой проектной деятельности необходимо научить их выполнить следующие действия:

1) организовать процесс непрерывного мониторинга и самомониторинга группо-

вой проектной деятельности своей и членов группы с целью сравнения основных элементов работы с запланированными характеристиками;

2) организовать процесс своевременного и правильного самокорректирования отдельных действий и их результатов для обеспечения соответствия создаваемого продукта запланированным характеристикам;

3) обеспечить процесс оценивания и самооценивания проектов и продуктов.

Для развития у будущих учителей управленческих методических умений рефлексивного анализа активной групповой учебной деятельности на иностранном языке необходимо научить их выполнять следующие действия:

1) организовать процесс рефлексирования проделанной работы (ее поэтапного описания);

2) стимулировать процесс формулирования выводов по поводу личного приращения в результате выполненной работы;

3) организовать процесс формулирования выводов на будущее.

Так каждая управленческая функция учителя состоит из ряда управленческих методических умений.

Методы и приемы реализации управленческих методических умений сначала осваиваются студентами теоретически, в ходе лекций по дисциплине «Методика обучения и воспитания (Иностранный язык)»; затем практически во время реализации студентами собственных групповых проектов, ауторефлексии данной деятельности и анализа процесса управления ею; после чего применяют их в профессиональном контексте. Таким образом происходит накопление собственного профессионального опыта методического управления активной групповой учебной деятельностью на иностранном языке.

Практика применения знаний об управленческих методических умениях в групповой проектной деятельности связана с освоением функционального потенциала различных ролей, выполняемых студентом в ходе этой деятельности. Чтобы развитие управленческих методических умений студентов происходило осознанно, необходимо обратить их внимание на функциональный потенциал выполняемой ими роли. Для этого уточним, что под функциональным потенциалом роли участника групповой проектной деятельности мы имеем в виду возможности охвата данной ролью управляющих функций в проекте. Для реализации группового проекта каждый член проектной группы (команды) играет определенную роль: координатора или председателя, исполнителя, контролера, генератора

идей, исследователя и т. д. Номенклатура ролей достаточно широка. В нашей работе мы используем номенклатуру, предложенную Дж. Эджем (5, с. 56): член организации, председатель, энтузиаст, мыслитель, исследователь, член команды, контролер, исполнитель. Каждая роль обладает определенным управленческим потенциалом. Цель преподавателя стимулировать желание студентов принимать на себя роли с большим управленческим потенциалом от проекта к проекту. Тест, предлагаемый Дж. Эджем, заимствован специально для использования на практическом этапе реализации методики развития управленческих методических умений будущего учителя иностранного языка в групповой проектной деятельности,

чтобы анализировать роли, исполняемые студентами в ходе реализации групповых проектов и отслеживать процесс смены ролей с точки зрения роста их управленческого потенциала (т. е. увеличения количества успешно выполняемых управленческих функций). В таблице 1 мы представляем перевод описания ролей, которые, по мнению Дж. Эджа, наиболее явно реализуются в команде. Согласно описанию, данному в таблице 1, каждая роль обладает разной выраженностью управленческих функций в составе управленческого цикла. Некоторые из этих функций могут вообще не проявляться при исполнении определенных ролей, т. к. рамки каждой роли ограничены своими целями и характеристиками (2, с. 165).

Таблица 1.

**Описание ролей, которые могут принимать на себя члены команды**

Наименование роли	Типичные характеристики	Положительные стороны	Слабости
Член организации	Консервативен, исполнительен, обязателен, предсказуем	Навыки самоорганизации, здравый смысл, трудолюбив и работоспособен, дисциплинирован	Негибок, не отзывчив к новым идеям
Председатель	Уравновешенный, сдержанный, способный к самоконтролю	Приветствует новые достойные идеи без предубеждения, имеет четкое видение целей	Ординарный уровень интеллекта и креативности
Энтузиаст	Чрезвычайно возбужденный, динамичный, общительный	Много энергии, восстает против безынициативности и заурядности	Нетерпелив, раздражителен, легко поддается на провокации
Мыслитель	Индивидуалист, очень серьезен, нетрадиционен	Большой интеллект, воображение, багаж знаний	Витает в облаках, не обращает внимания на протокол и бытовые мелочи
Исследователь	Экстраверт, энергичный, любопытный	Легко контактирует с новыми людьми, испытывает новые идеи, любит риск	Быстро теряет интерес, если проходит первая страсть
Контролер	Трезво рассуждающий, незэмоциональный, тщательный	Высказывает суждения, проницателен, упрям	Нет вдохновения или умения мотивировать людей
Член команды	Общительный, мягкий, чувствительный	Отзывчив к людям и ситуациям, способствует формированию командного духа	Нерешителен в критических ситуациях
Исполнитель	Организованный, усердный, заботливый	Идет от начала до конца, перфекционист	Беспокоится о мелочах

Если расположить данные роли в иерархическом порядке, согласно выраженности их управленческих функций, то получится, что председатель займет первую позицию как роль, наиболее способная к эффективному управлению, т. е. к выполнению всех управленческих функций (см. табл. 2); исследователь, член команды и исполнитель

окажутся на втором месте, поскольку у каждого есть одна невыраженная управленческая функция; мыслитель – на третьем месте, т. к. таких функций у него уже две; член организации – на четвертом; контролер – на пятом; энтузиаст – на шестом, как роль с наименьшим количеством выраженных управленческих функций (2, с. 167).

Таблица 2.

**Функциональный потенциал роли в команде (проектной группе)**

Место в иерархии ролей	Роли, расположенные в иерархическом порядке	Функции управления					
		Мотивирование	Организация работы в группах	Совместное планирование	Организация работы с информацией	Контроль и корректирование	Рефлексивный анализ
1	Председатель	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	Исследователь	✓	✓	✓	✓	✓	-
2	Член команды	✓	✓	✓	✓	-	✓
2	Исполнитель	✓	✓	-	✓	✓	✓
3	Мыслитель	✓	-	✓	✓	-	✓
4	Член организации	-	-	✓	✓	✓	-
5	Контролер	-	-	-	-	✓	✓
6	Энтузиаст	✓	-	-	-	-	-

На основе данного в таблице 2 распределения управленческого потенциала ролей в команде была произведена обработка данных теста на выявление ролей в команде.

Сравнение результатов тестирования студентов за последние 5 лет (2008-2013 гг., всего 210 человек), которое регулярно проводилось после первого и второго проектов, выявило следующие закономерные изменения (см. таблицу 3).

Таблица 3.

**Изменение функционального потенциала ролей в ходе проектной деятельности**

Роль	Количество ролей, принятых на себя студентами		Разница в % после второго проекта
	Проект № 1	Проект № 2	
Председатель	8	33	< 11%
Исследователь	9	18	< 4%
Член команды	54	43	> 5%
Исполнитель	50	55	< 2%
Мыслитель	0	5	< 2%
Член организации	48	31	> 8%
Контролер	0	10	< 5%
Энтузиаст	41	15	> 12%
Итого	210	210	

Такое изменение ролей, по нашему мнению, связано со следующими обстоятельствами:

1) можно предположить, что увеличение числа студентов, считающих себя готовыми к выполнению роли председателя, исследователя, исполнителя, мыслителя и контролера – явление логичное, т. к. эти студенты смогли освоить все необходимые качества и управленческие функции, свойственные данным ролям и проявить их по отношению к членам своей группы уже в ходе второго проекта. Больше студентов

стали чувствовать ответственность за то, чтобы довести дело до конца;

2) уменьшение количества членов команды говорит, прежде всего, о том, что его функции входят и во многие другие роли, которые были предпочтены студентами; также можно сделать вывод о том, что ко второму проекту студенты во многом стали более решительны и уверены в себе и в своих способностях ориентироваться в незнакомых ситуациях, а не просто быть душой компании;

3) число членов организации и энтузиастов уменьшилось, что свидетельствует о развитии управленческих качеств у большей части студентов. Все эти студенты вышли на более высокий качественный уровень в области выполнения управленческих функций.

Хочется обратить внимание на тот факт, что студенты, согласно тесту Дж. Эджа, не выбирают роли самостоятельно по описанию, данному в таблице 1. Они отвечают на вопросы теста. Вопросы составлены таким образом, что отвечающий распределяет свои предпочтения, отдавая им наибольшее количество баллов. Но общее количество баллов в ответе на каждый вопрос равно 10 (таблица 4).

Затем все ответы собираются в отдельную таблицу, подсчеты в которой позволят определить, к какой роли больше склонялся тот или иной студент, что дает возможность получить объективные результаты. Только после этого студент читает описание роли.

Таким образом, было выявлено, что в основном студенты оценили свои возможности выше после второго проекта и посчитали себя готовыми к выполнению более сложных по составу функций ролей. Это говорит о том, что по мере накопления опыта участия в групповой проектной деятельности функциональный потенциал роли членов проектной группы растет.

Таблица 4.

**Пример вопроса для студентов  
(в рамках теста Дж. Эджа)**

<b>1. Мой вклад в работу команды заключается в том, что ...</b>	10:
a) я сразу вижу новые возможности и быстро их использую,	.....
b) я срабатываю с разными по характеру людьми,	.....
c) я генерирую много идей,	.....
d) я помогаю другим людям формулировать идеи,	.....
e) я могу вселить уверенность во всех, что нам все удастся,	.....
f) я не против стать непопулярным в целях достижения результата,	.....
g) я знаю, что реалистично и что будет работать,	.....
h) я могу выдвинуть хорошие аргументы в пользу разных идей.	.....

Итак, в результате реализации практического этапа методики развития управленческих методических умений будущего учителя иностранного языка в групповой проектной деятельности удалось зафиксировать положительные изменения в плане

выбора роли в команде с бóльшим функциональным потенциалом с точки зрения применяемых студентами управленческих функций. Это говорит о том, что наблюдается наращивание функционально-ролевого потенциала, а соответственно, проявления качеств, необходимых для эффективного и успешного управления процессом взаимодействия с другими студентами в ходе участия в групповых студенческих проектах, что в дальнейшем составляет основу успешного взаимодействия с учащимися школы при применении активных методов и групповой формы обучения иностранным языкам. С каждым последующим проектом набор управленческих методических умений увеличивается и качество их исполнения повышается, поскольку сама проектная деятельность представляет собой законченный цикл действий, который можно реализовать за достаточно короткий промежуток времени, начиная от мотивирования к деятельности и постановки целей до анализа результатов и рефлексии групповых и индивидуальных усилий.

**Л И Т Е Р А Т У Р А**

1. Гетманова А. Д. Логика : учебное пособие. URL: <http://exsolver.narod.ru/Books/Other/Logica/index.html>
2. Старкова Д. А. Управление групповой проектной деятельностью в методической подготовке учителя иностранного языка : моногр. Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т; ин-т иностранных языков, 2012.
3. Талызина Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний. М., 1984.
4. Шилова Е. Н. Музыка в обучении английскому языку (продвинутый этап) // Педагогическое образование в России. 2012. № 1. С. 166-168
5. Edge J. Cooperative Development. Longman, 1992.

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. Е. В. Коротаева.