

**ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ЧЛЕНОВ ПСИХОЛОГО-МЕДИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМИССИИ
В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

А. В. Сосновская

*старший преподаватель Института повышения квалификации и
переподготовки учреждения образования «Белорусский государственный
педагогический университет имени М. Танка»*

г. Минск, Беларусь

sosnovskaya.79@list.ru

Аннотация. В данной публикации освещены вопросы формирования корпоративной компетентности членов психолого-медико-педагогической комиссии. Автор раскрывает основные направления и формы работы со специалистами комиссии в условиях повышения квалификации, направленные на эффективное корпоративное взаимодействие.

Ключевые слова: корпоративная компетентность, члены психолого-медико-педагогической комиссии, повышение квалификации.

**BUILDING CORPORATIVE COMPETENCE OF MEMBERS OF
PSYCHOLOGICAL, MEDICAL AND PEDAGOGICAL COMMISSION
DURING PROFESSIONAL TRAINING**

Ala Sasnouskaya

*Institute of Advanced Training and Requalification
With Maksim Tank Belarusian State Pedagogical University*

Minsk, Belarus

sosnovskaya.79@list.ru

Abstract. The article analyses the issue of building corporative competence of members of psychological, medical and pedagogical commission. The author outlines general directions and forms of training such professionals within the

framework of advanced training aimed at developing effective corporative interactions.

Keywords. Corporative competence, members of psychological, medical and pedagogical commission, advanced professional training.

В новой парадигме развития современного специального образования в Республике Беларусь особенно востребованными являются не только теоретическая и методическая подготовленность педагогов в области знаний об особенностях психофизического развития детей и умений оперировать данными знаниями на практике, но и аспект профессионального и межличностного взаимодействия, поскольку компетентностное образование носит метапредметный и междисциплинарный интегративный характер [1].

Особенно важным видится необходимость корпоративного взаимодействия между членами психолого-медико-педагогической комиссии (далее- ПМПК), которая функционирует на базе центра коррекционно-развивающего обучения и реабилитации и осуществляет своевременное выявление детей с особенностями психофизического развития (далее-ОПФР) и их индивидуальных потребностей в получении образования путем проведения психолого-медико-педагогического обследования [2].

Психолого-медико-педагогическое обследование детей проводится междисциплинарной командой специалистов (учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог социальный, медицинский работник). Данное междисциплинарное общение не всегда характеризуется единством взглядов на проблему и может сопровождаться расхождениями во мнении о причинах нарушения, особенностях его протекания, путях дальнейшей коррекции. На эффективности принятия слаженного корпоративного решения также сказываются различия в статусе, должностных обязанностях, манере общения специалистов.

Решение проблемы формирования корпоративной компетентности членов ПМПК может решаться разными способами: проведение семинаров,

тренингов, мастер-классов внутри учреждения образования либо повышение квалификации специалистов в условиях дополнительного образования взрослых.

Преимуществами формирования корпоративной компетентности специалистов комиссии в рамках повышения квалификации являются практико ориентированный подход и использование активных форм работы. Для решения задач освоения содержания, структуры и механизмов формирования корпоративной компетентности членов ПМПК была разработана учебная программа повышения квалификации «Корпоративная компетентность педагогических работников-членов психолого-медико-педагогической комиссии: теория и практика формирования».

Целью повышения квалификации педагогических работников по данной учебной программе является развитие корпоративной компетентности слушателей в рамках деятельности в условиях ПМПК. Содержательно программа включает в себя два раздела: «Нормативные правовые и организационные основы деятельности членов ПМПК», «Содержание и структура корпоративной компетентности членов ПМПК». В качестве методов повышения квалификации в данной программе используются проблемное обучение (проблемное изложение, частично-поисковый и исследовательский методы); коммуникативные технологии, основанные на активных и интерактивных формах и методах обучения (мастер-классы, деловые и ролевые игры, дискуссии, круглые столы и др.); самостоятельная работа слушателей, включающая решение задач и проблемных ситуаций.

В процессе изучения нормативных правовых и организационных основ деятельности членов ПМПК специалисты ПМПК осваивают содержание международных нормативных правовых актов, регламентирующих реализацию прав лиц с особенностями психофизического развития: Декларация о правах ребенка, Конвенция ООН о правах ребенка, Конвенция ООН о правах инвалидов.

Важной составляющей также является работа по обсуждению нормативных правовых актов, регулирующих осуществление психолого-педагогической диагностики и обучения детей с особенностями психофизического развития в Республике Беларусь: Кодекс Республики Беларусь об образовании, Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 16.08.2011 г. № 233 «Об утверждении Положения о центре коррекционно-развивающего обучения и реабилитации и признании утратившими силу некоторых нормативных актов Министерства образования Республики Беларусь» [2; 3].

Образовательный запрос педагогических работников по проблеме содержания, организации и механизмов формирования корпоративной компетентности членов ПМПК реализуется в процессе деловой игры «Специалист ПМПК как организатор образовательного пространства». Деловая игра проходит в форме педагогической студии – это интерактивная форма обучения, при которой обучение происходит на трех уровнях: теоретическом, методическом и технологическом. В ходе проведения деловой игры происходит эмоционально-контактное (игры-ледоколы, игры на взаимодействие, ситуационные игры, командные игры, подвижные игры, игра-процесс «Детектив») и информационное взаимодействие (круг знакомств, оформление бейджей, создание и презентация собственного герба, представление портрета) взаимодействие педагогов. В процессе погружения в педагогическую проблему проводились такие активные формы работы, как «Инструкция вслепую», «Мы такие разные», «Поводырь», «Ассоциации», «Интервью».

Процесс организации и методики проведения активных методов повышения корпоративной компетентности членов ПМПК: мастер-классов, деловых и ролевых игр, мозговых атак, образовательных квестов изучается в ходе деловой игры «Технология коллегиальной супервизии в вопросах выработки корпоративных решений».

Принципы работы в междисциплинарной команде специалистов ПМПК: принцип интеграции, принцип коллективной ответственности с широким спектром полифункциональных психолого-медико-педагогических знаний, умений и навыков находят отражение в деловой игре «Технология командообразования в работе членов ПМПК». В ходе данной деловой игры педагоги также знакомятся со структурными компонентами корпоративной компетентности: мотивационный, когнитивный, деятельностный, коммуникативный, ценностно-этический, рефлексивный.

Содержание и структура профессиональной компетентности учителя-дефектолога в составе психолого-медико-педагогической комиссии изучается в ходе деловой игры «Технология публичного выступления как база успешного корпоративного взаимодействия в рамках ПМПК» и тренинга «Взаимодействие учителя-дефектолога с ребенком с ОПФР, со специалистами ПМПК, законными представителями».

Профессиональная компетентность педагога-психолога в команде психолого-медико-педагогической комиссии рассматривается в процессе тренинга «Взаимодействие педагога-психолога с ребенком с ОПФР, со специалистами ПМПК, законными представителями».

Характеристика и особенности профессиональной компетентности педагога социального в рамках психолого-медико-педагогической комиссии осваивается членами комиссии в ходе деловой игры «Технология дебатов как база успешного корпоративного взаимодействия в рамках ПМПК», а также тренинга «Взаимодействие педагога социального с ребенком с ОПФР, со специалистами ПМПК, законными представителями».

Реализация данной программы с применением активных и интерактивных форм работы позволит членам ПМПК использовать потенциал активных и интерактивных форм и методов работы для формирования корпоративной компетентности; применять корпоративное взаимодействие в процессе психолого-педагогического обследования детей в условиях ПМПК; владеть навыками корпоративного анализа, обсуждения и интерпретации

полученных в процессе психолого- медико-педагогического обследования данных.

Эффективность представленной учебной программы повышения квалификации в условиях дополнительного образования взрослых обеспечивается за счет применения активных форм работы по формированию компонентов корпоративной компетентности членов ПМПК.

Список использованных источников:

1. Вербичкий А.А. Основания для внедрения компетентностного подхода в образование // Муниципальное образование: инновации и эксперимент.– 2009.– № 3.
2. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 16.08.2011 г. № 233 «Об утверждении Положения о центре коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, и признании утратившими силу некоторых нормативных актов Министерства образования Республики Беларусь».
3. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 января 2011 г., № 243-З: принят Палатой представителей 2 декабря 2010 г.: одобр. Советом Респ. 22 декабря 2010 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 23.07.2019 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2022.