

УДК 371.134

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ АДМИНИСТРАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стерхов А.А.

ЧОУ гимназия во имя Святителя Николая Чудотворца, Сургут, e-mail: sterkhov1979@mail.ru

Статья посвящена изучению актуальной проблемы разработки модели административно-методического сопровождения школьного учителя, которая максимально способствовала бы непрерывности и эффективности его профессионального саморазвития. Автором представлен ряд факторов, определивших и обосновавших объективность выбора педагогических условий, способствующих эффективной реализации указанной модели. К подобным факторам относятся структурно-системные, социально-источниковедческие, организационно-методологические и опытно-экспериментальные. В ходе исследования обосновывается концепция, согласно которой обеспечить эффективное функционирование модели административно-методического сопровождения профессионального роста педагогов общеобразовательной организации способны следующие педагогические условия: создание системы профессионального консультирования педагогов представителями администрации образовательного учреждения и обучение педагогов перспективно-автономному развитию, включающему в себя способность к рефлексии, в рамках непрерывного профессионального роста. Целью исследования является теоретическое обоснование, разработка, внедрение и реализация модели и педагогических условий административно-методического сопровождения профессионального роста педагогов общеобразовательной организации. В процессе исследования нами использовался комплекс методов, среди которых выделяются теоретические, диагностические, педагогический эксперимент, методы обработки полученных данных, включающие качественный и количественный анализ результатов исследования. По итогам исследования делается вывод, что оптимальным результатом реализации данных педагогических условий станет переход от прямого управления процессом профессионального роста педагога к косвенному, когда руководящий состав общеобразовательной организации координирует процесс, а педагог реализует мероприятия, направленные на его саморазвитие и осуществляет постоянный самоконтроль.

Ключевые слова: административно-методическое сопровождение, моделирование, общеобразовательная организация, педагог, педагогические условия, профессиональный рост, профессиональное консультирование

PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE IMPLEMENTATION OF THE MODEL OF ADMINISTRATIVE AND METHODOLOGICAL SUPPORT IN A GENERAL EDUCATION ORGANIZATION

Sterkhov A.A.

Grammar school in the name of St. Nicholas, Surgut, e-mail: sterkhov1979@mail.ru

The article is devoted to the study of an urgent problem of developing a model of administrative and methodological support of a school teacher, which would mostly contribute to the continuity and effectiveness of its professional self-development. The author presents a number of factors identifying and substantiated the objectivity of the selection of pedagogical conditions that contribute to the effective implementation of the specified model. Such factors include structural and systemic, socio-source, organizational and methodological and experimental-experimental. The study substantiates the concept of which to ensure the effective functioning of the administrative and methodological support of the professional growth of educators of the general education organization, the following pedagogical conditions are capable of creating a system of professional counseling of teachers by representatives of the administration of an educational institution and training teachers to a prospective autonomous development, including reflection ability, As part of continuous professional growth. The purpose of the study is the theoretical substantiation, development, implementation and implementation of the model and pedagogical conditions for administrative and methodical support of the professional growth of educators of a general education organization. In the process of the study, we used a complex of methods, among which theoretically, diagnostic, pedagogical experiment are allocated, processing methods of obtained data, including a qualitative and quantitative analysis of the results of the study. According to the results, the studies are concluded the optimal result of the implementation of these pedagogical conditions will be the transition from direct control of the process of professional growth of the teacher to the indirect, when the governing staff of the general education organization coordinates the process, and the teacher implements events aimed at self-development and performs a constant self-control.

Keywords: administrative and methodological support, modeling, educational organization, teacher, pedagogical conditions, professional growth, professional consulting

На современном этапе эволюции профессии школьного педагога, когда Министерство просвещения Российской Федерации всё большее внимание уделяет профессиональному росту педагога, особенно актуальной становится разработка такой

модели административно-методического сопровождения школьного учителя, которая максимально способствовала бы непрерывности и эффективности профессионального саморазвития. Но указанная модель не станет действенной, если не будет опираться

на ряд педагогических условий её реализации на базе общеобразовательной школы. Исходя из вышеизложенного, сгруппируем ряд факторов, определивших и обосновавших объективность выбора педагогических условий. Прежде всего, это структурно-системные факторы – структура и содержание процесса непрерывного профессионального роста педагогов общеобразовательной организации; специфика и компонентный состав разработанной авторской модели; далее, социально-источниковедческие факторы – государственный и социальный заказ на педагога-профессионала; нормативно-правовая база в сфере общего образования; психолого-педагогическая литература по изучаемому вопросу; в-третьих, организационно-методологические факторы, а именно положения системного, компетентностного и деятельностного подходов, понятийная база исследования, основные принципы формирования профессиональной компетентности педагога, специфика организации повышения квалификации педагогов в школе; и наконец, опытно-экспериментальные условия – результаты констатирующего этапа эксперимента; экспериментальная база исследования; многолетний опыт работы руководителя в образовательной организации.

Согласно нашей концепции, обеспечить эффективное функционирование модели административно-методического сопровождения профессионального роста педагогов общеобразовательной организации способны следующие педагогические условия: создание системы профессионального консультирования педагогов представителями администрации образовательного учреждения и обучение педагогов перспективно-автономному развитию, включающему способность к рефлексии, в рамках непрерывного профессионального роста.

Цель исследования – теоретическое обоснование, разработка, внедрение и реализация модели и педагогических условий административно-методического сопровождения профессионального роста педагогов общеобразовательной организации. Сформулированная цель предполагает решение следующих задач: во-первых, разработать, реализовать и апробировать экспериментальным путем эффективность педагогических условий реализации модели административно-методического сопровождения профессионального роста педагогов общеобразовательной организации; во-вторых, составить методические рекомендации по организации административно-методического сопровождения профессионального роста педагогов общеобразовательной организации.

Материалы и методы исследования

Для решения поставленных задач использовался следующий методико-методологический комплекс, адекватный заданной теме исследования: во-первых, группа теоретических методов, среди которых, прежде всего, выделим сравнительный на основе анализа психолого-педагогической литературы; во-вторых, методы диагностики, где важное место занимает опрос и анкетирование учителей, наблюдение, работа с нормативно-правовыми актами; далее, педагогический эксперимент, состоящий из констатирующего, формирующего и контрольного этапов. В завершение процесса исследования использовались такие методы обработки полученных данных, как количественный и качественный анализ результатов и наглядная демонстрация результатов.

Результаты исследования и их обсуждение

Рассмотрим более подробно создание системы профессионального консультирования педагогов представителями администрации образовательного учреждения как педагогическое условие реализации модели административно-методического сопровождения профессионального роста. Профессиональное консультирование в рамках административно-методического сопровождения – это один из видов своевременной квалифицированной помощи со стороны администрации, результативность которого напрямую зависит от следующих факторов: уровня квалификации руководящего состава общеобразовательной организации, демократичности взаимоотношений руководства и педагогов, коммуникативных способностей педагогического коллектива, степени взаимопонимания руководителей-консультантов и педагогов.

Базовая цель административно-методического сопровождения при воздействии данного педагогического условия направлена на динамичный рост уровня самостоятельности каждого педагога, формирование у него компетенций, связанных с осознанием и решением возникающих в процессе профессионального саморазвития незначительных затруднений и серьезных препятствий. Объектом профессионального консультирования должны стать сами затруднения и личностные препятствия в деятельности педагога, направленной на собственный профессиональный рост. Оперативные задачи профессионального консультирования: развитие позитивной

«Я – концепции», обучение педагогов самостоятельному принятию решений и осуществление рефлексии.

Рассматривая сущность понятия «консультирование», следует отметить, что изначально оно возникло и использовалось в психологической науке как обеспечение информационной и психологической поддержки субъектов образовательного процесса, с целью устранения текущих проблем и повышения эффективности данного процесса [1]. Несомненно, организуя профессиональное консультирование педагогов, руководитель общеобразовательной организации должен подходить к самому процессу не только как менеджер, но и как в определённой степени психолог. При анализе специализированных психологических исследований, посвящённых консультированию как части процесса сопровождения личности, авторами которых являются такие учёные, как Г.В. Бурменская, М.П. Гусакова, Р. Кочюнас, М.С. Мантрова, Т.Э. Сизикова, нами отмечен несомненный факт достаточной широты круга вопросов при консультировании, что не исключает возможности их систематизации по двум основным направлениям: во-первых, группа профессиональных проблем, связанных с самой организацией образовательного процесса в школе; во-вторых, субъективные затруднения, связанные с особенностями личности конкретного педагога.

Работа над авторской моделью административно-методического сопровождения и личный практический опыт работы в качестве методиста общеобразовательной организации позволил выделить следующие принципы профессионального консультирования педагогов:

1) профессиональное консультирование должно носить системный характер, то есть восприниматься не как эпизодическое явление, а как часть единой линии управленческого сопровождения;

2) заинтересованность самих педагогов в получении регулярных консультаций со стороны руководства;

3) консультационная работа должна отвечать конкретным запросам педагогов, в её содержании следует избегать абстрактного теоретизирования в сфере общей педагогики, психологии и методологии;

4) гибкость в применяемых методах, приёмах и средствах консультативной работы с педагогами, формирование мотивации успеха, конструктивность и тактичность критики;

5) прогнозирующий характер консультирования, нацеленность на пролонгированный результат;

6) конфиденциальность по поводу вопросов, с которыми обращается за консультацией педагог, с целью преодоления недоверия и нерешительности в признании собственных профессиональных затруднений.

В процессе профессионального консультирования можно выделить ряд последовательных фаз, прохождение которых обязательно для эффективности данной деятельности в рамках административно-методического сопровождения:

1) фаза описания проблемы – активным субъектом процедуры консультирования является сам педагог;

2) фаза совместного анализа проблемы – строится на взаимодействии двух субъектов, руководителя-консультанта и педагога;

3) фаза постановки профессиональных задач – активным субъектом процедуры консультирования является руководитель-консультант, опирающийся на проведённый совместный анализ профессиональных затруднений педагога;

4) фаза планирования изменений – является прямым продолжением предыдущей фазы, строится на совместной проектной работе консультанта и педагога по определению направлений своего развития в форме конкретных мероприятий и действий;

5) анализ полученных результатов, планирование следующей стадии профессионального роста – заключается в рефлексии педагога, предметном разборе выполненной части плана, причин невыполнения отдельных элементов (если таковое имеет место), определение последовательности дальнейших шагов в профессиональном саморазвитии педагога.

Рассматривая вопросы о направлениях и особенностях профессионального консультирования в педагогике, Р.В. Демьянчук считает необходимым акцентировать наибольшее внимание на сопровождении профессионально-личностного развития педагогов с позиций антропологического подхода [2]. Е.Г. Ожогова в качестве особо важного предмета для консультирования называет синдром «профессионального выгорания» педагогов, который руководитель должен своевременно выявить и принять меры к предотвращению его развития [3]. З.В. Лукашья предлагает в качестве эффективной формы непрерывной профессиональной подготовки учителей консалтинговые процедуры [4]. А.В. Молчанова выделяет особое значение коучинга в современных условиях консультирования непрерывного многоуровневого образования педагогических работников [5].

Типы профессионального консультирования педагогов

Тип консультирования	Характер консультационной деятельности
Информационно-экспертный	Консультант-методист отвечает на вопросы, которые возникли у педагога при планировании собственного профессионального роста. Консультант располагает полной информацией о личностных и профессиональных особенностях педагога и обладает методической компетентностью, позволяющей предложить способ решения проблемы, самостоятельно определённой педагогом. При этом от методиста не требуется комплексного анализа ситуации, поскольку консультирование проводится по поводу типичных проблем, не связанных с конкретными условиями деятельности [6] данного педагога
Диагностический	Консультант-методист обязан не просто разработать систему рекомендаций, но и выявить ключевую проблему, так как она изначально не ясна самому педагогу. Функции консультируемого здесь состоят в том, чтобы создать необходимые условия для проведения консультантом-методистом серии диагностических исследований и обеспечить реализацию разработанных им предложений, касающихся непрерывного профессионального роста педагога
Процессный	Основан на более тесном взаимодействии педагога и консультанта-методиста, которые формируют единую команду, нацеленную на совместное решение проблемы. В рамках команды «методист – педагог» формулируется задача и разрабатывается схематический проект (модель) её решения [6]. Консультант здесь напрямую участвует в реализации выработанных решений. Педагог становится компетентным в формировании объективной самооценки, выявлении проблемы и нахождении среди способов её решения того, который будет наиболее оптимальным в плане эффективности, качества и наименьшей затратности

Профессиональное консультирование в рамках авторской системы административно-методического сопровождения профессионального роста педагогов предполагает помощь педагогам в формировании и развитии индивидуального образовательного пространства, обеспечивающего эффективность путей саморазвития; выработку практических рекомендаций по их реализации; содействие повышению педагогического мастерства, осмыслению содержания и правильности выбора инновационных технологий субъект-субъектного взаимодействия педагогов и учащихся. В то же время процесс консультирования способствует и возникновению обратной связи: помощь самого педагога представителям администрации в процессе взаимодействия по выявлению управленческих проблем и корректированию содержательной стороны управленческой культуры руководящих кадров. Рассмотрим применяемые нами типы консультирования педагогов, направленного на стимулирование их профессионального роста (таблица).

Обучение педагогов перспективно-автономному развитию, включающему в себя способность к рефлексии, в рамках непрерывного профессионального роста как второе педагогическое условие реализации модели административно-методического сопровождения профессионального роста крайне важно потому, что одним из ключевых результатов успешной работы модели является способность педагога к са-

моразвитию, без вмешательства со стороны администрации школы. Данная проблема в её различных аспектах с точки зрения педагогики и психологии отражена в трудах таких современных учёных, как Е.А. Власова, Э.Б. Дунаевская, И.Н. Казеичева, В.В. Ларичева, Б.Е. Фишман и др.

В целях формирования системы активного участия педагога в процессе сначала управляемого, а затем и автономного профессионального саморазвития, руководству общеобразовательной организации нужно создавать необходимые условия для мотивации непрерывного самосовершенствования. Автономизация процесса профессионального саморазвития педагогов, как один из ключевых элементов административно-методического сопровождения, должна быть построена с соблюдением следующих этапов управленческого цикла:

- анализ текущей ситуации;
- целеполагание направлений автономизации;
- планирование организации саморазвития в рамках авторской системы;
- выбор вариантов стимулирования к саморазвитию;
- организация и реализация на практике методов и форм саморазвития;
- координирование, контроль и оценочная рефлексия процесса.

Само планирование работы по автономизации профессионального саморазвития педагогов в коллективе должно учитывать определение периода реализации, то есть

предельного срока, который охватывает данное планирование. Важное место в структуре плана сопровождения профессионального саморазвития педагога на уровне образовательной организации должен занимать структурно-содержательный план-график, отражающий по каждому педагогу коллектива формы и методы профессионального саморазвития, а также все аспекты деятельности педагога, в которых следует акцентировать особое внимание на непрерывном саморазвитии, например регулярное повышение квалификации, аттестация на квалификационную категорию, участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

Стремясь сформировать автономное развитие каждого педагога, директор общеобразовательной организации и его заместители обязаны обеспечивать регулярное участие педагога во всех направлениях образовательной деятельности и выявлять таким образом наиболее сильные стороны педагога, где он способен развиваться с максимальной эффективностью. Для этого необходимо точно определить личностные и профессиональные запросы каждого члена педагогического коллектива, создать действенные условия для мотивации к непрерывному саморазвитию и самосовершенствованию, моделировать оптимальные условия на базе общеобразовательной организации, позволяющие коллективу эффективно удовлетворять профессиональные потребности в росте. Крайне важно составить критериально-уровневые показатели, с помощью которых можно будет объективно выявить качество и динамику профессионального саморазвития у каждого конкретного учителя, после чего организовать групповую и индивидуально-личностную процедуру рефлексии по итогам профессионального саморазвития учителей, происходящего в автономном режиме.

Особенно важной здесь является постановка на высокий уровень научно-методической работы в общеобразовательной организации как фундамента системы профессионального развития и саморазвития педагогов. Активизировать научно-методическую работу в процессе обучения педагогов автономному саморазвитию можно с помощью проблемно-тематических семинаров, методических сессий, экспресс-курсов, тематических педсоветов, стажировочных консультаций, декад методических объединений, научно-практических конференций институционального и муниципального уровней, различных конкурсов педагогического мастерства, выставки профессиональных достижений, цикла открытых внеурочных мероприятий, фестивалей педагогических инноваций, авторских

мастер-классов, педагогических «мастерских», развивающих игр, интерактивных творческих отчетов с использованием интернет-технологий, социальных акций, исследовательской и проектной деятельности педагогов и учащихся и т.д.

Автономная самореализация педагога, сопровождаемая ситуационным изменением поставленных целей, задач и определенных сознательно ценностей, становится одним из базовых педагогических условий непрерывного профессионального роста педагогов.

Заключение

Таким образом, оптимальным результатом реализации вышеназванных условий условия станет переход от прямого управления процессом непрерывного профессионального роста педагога к косвенному, когда руководящий состав общеобразовательной организации координирует процесс, а педагог реализует мероприятия, направленные на его саморазвитие и осуществляет постоянный самоконтроль. Необходимо проводить максимально подробное обсуждение конкретных результатов, полученных в процессе профессионального роста, педагогам полезно получить аргументированный анализ успешности их деятельности (рецензию), написанный доступным языком, что помогает по прошествии определённого времени обдумать индивидуально приобретённые результаты проведённой консультации, настроиться на самоанализ и рефлексии. Внедрение авторской модели административно-методического сопровождения позволит реализовать интересы и профессиональные потребности учителя как творческой самодостаточной личности, способной развивать систему общего образования, педагогическое сообщество и современное общество в целом.

Список литературы

1. Кечкин Ю.В. Профессионально-мотивационная адаптация курсантов в военном вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Челябинск, 2016. 223 с.
2. Демьянчук Р.В. Психологическое сопровождение профессионально-личностного развития педагогов: антропологический подход // Российский психологический журнал. 2016. Т. 13. № 4. С. 157–168.
3. Ожогова Е.Г., Осадчук О.Л. Синдром «психического выгорания» у педагогов и варианты его формирования // Современные наукоёмкие технологии. 2016. № 4–2. С. 371–375.
4. Лукашенина З.В. Консалтинг как форма непрерывной профессиональной подготовки педагогических кадров // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2016. Т. 8. № 2 (32). С. 100–114.
5. Молчанова А.В. Коучинг как форма консультирования педагогов в условиях системы непрерывного многоуровневого профессионального образования // Человеческий капитал. 2017. № 9 (105). С. 33–35.
6. Кабиров А.Ф. Организация взаимодействия преподавателя и студентов в инновационном образовательном процессе педагогического вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Омск, 2006. 180 с.