

5.8.1. – Общая педагогика, история педагогики и образования

Ссылка для цитирования:

Корнева С.Н., Газиева А.Е. Командное сопровождение как инновационный путь развития профессиональной компетентности педагогов // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2024. № 2 (21). URL: http://irortsmi.ru/wp-content/uploads/2024/06/2024_2_korneva.pdf

УДК 371.1

Светлана Николаевна Корнева¹, Анна Евгеньевна Газиева²

¹старший преподаватель кафедры педагогики и управления образованием, Институт развития образования Республики Татарстан, г. Казань, Россия

²заместитель директора по учебной работе МБОУ «Лицей № 170», г. Казань, Россия

Командное сопровождение как инновационный путь развития профессиональной компетентности педагогов

Аннотация. В статье представлены различные форматы работы административной команды образовательной организации, способствующие получению качественных и эффективных результатов организации наставничества. Уделено внимание изменению подходов в развитии системы роста профессионального мастерства педагогов, изменениям подходов в оценке их деятельности через повышение уровня профессионализма и мастерства управленческой команды.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, командное сопровождение, управление, успешность, кадровый потенциал

Svetlana N. Korneva¹, Anna Ye. Gaziyeva²

¹Senior lecturer of the Department of pedagogy and educational management, Institute of Education Development of the Republic of Tatarstan, Kazan, Russia

²Deputy director, Lyceum № 170, Kazan, Russia

Team Support as an Innovative Way to Develop Professional Competence of Teachers

Abstract. The article presents various formats of work of the administrative team of an educational organization that contribute to obtaining high-quality and effective results in the organization of mentoring. Attention is paid to changing approaches in the development of a system for growing the professional skills of teachers, changing approaches to assessing their activities, through increasing the level of professionalism and skill of the management team.

Keywords: professional competence, team support, management, success, personnel potential

*Управлять – значит вести организацию к её цели, извлекая максимум возможностей из имеющихся ресурсов.
А. Файоль*

Необходимым условием совершенствования социальной практики является обновление образования. Это отражено национальным проектом «Образование», который ставит одними из главных целей обеспечение глобальной конкурентоспособности рос-

сийского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования; воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Рос-

сийской Федерации, исторических и национально-культурных традиций; внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс¹.

Образовательная политика нашего государства в настоящее время выделяет проблему совершенствования практических способностей руководящих кадров образования. В первую очередь, вопрос не в том, что знает директор школы, а в том, как он может применить свои знания для решения возникающих перед ним ситуаций. Основным фактором становятся навыки руководителя объединяться с педагогами для создания творческих и проектных групп и умение работать в них.

Наставничество — это кадровая технология, с помощью которой осуществляется непрерывное развитие работников в профессиональной среде [1]. В настоящее время для образовательной организации главной становится позиция обучающей организации. Требуется преобразовать школу таким образом, чтобы объектом практического обновления стала организация в целом — для восприятия возникающих проблем и понимания того, как с ними справляться в реальных условиях всем коллективом.

Все эти сложные задачи должен понимать, а главное, уметь решать современный руководитель. У педагогов лицея № 170 г. Казани, которые несут на своих плечах большую нагрузку и ответственность, есть мечта быть успешными в своей деятельности и желание к ее осуществлению. Это побуждает их к постоянной мотивации смотреть вперед и видеть цель, принимать правильные решения, добиваться соответствия высоким внутренним стандартам работы по всем на-

правлениям деятельности и, как результат, непременно завершать дела успехом.

Расставляя акценты, мы понимаем, что модернизация лицея должна проходить не ради собственно изменений, а для повышения эффективности и результативности образовательного процесса. Изменение системы наставничества в школе первоначально предполагало обновление деятельности коллектива для выстраивания индивидуализированной, конструктивной образовательной политики, связанной с развитием инновационной деятельности, направленной на повышение качества образования и ответственности каждого участника процесса обучения.

Каким же образом получить качественные и эффективные результаты в организации наставничества в образовательной организации? Этого можно достигнуть только в том случае, если коллектив обладает соответствующими знаниями и объединен единым позитивным настроем, готов к непрерывному развитию и саморазвитию.

В этой связи ключевым вектором эффективного менеджмента в лицее служит работа с кадрами. Учитель — это высококвалифицированный, обученный специалист, осознающий ответственность за полученный результат. Он сам хранитель своих стандартов, качества работы и собственных целей. Но он может работать продуктивно лишь в том случае, если полностью ответственен за свою работу [2]. Именно такая ответственность за качество результата актуальна для работников лицея. Достигать этого позволяет выстроенная система управления кадровым потенциалом: мониторинг, самоанализ профессиональной деятельности педагога в рамках индивидуальной программы повышения профессионализма; индивидуальная работа с молодыми специалистами в рамках программы наставничества; развитие системы методической работы. Профессиональный рост молодых педагогов в современной российской школе всецело зависит от работы административно-управленческого блока школы, где объяснение важности педагогического труда и зависи-

¹ Национальный проект «Образование». URL: <https://edu.gov.ru/national-project/about/> (дата обращения: 11.03.2024).

мости его от кропотливой работы является сверхзадачей [3].

Стремление создавать под руководством опытных наставников благоприятный психологический климат для педагогического коллектива школы, обеспечивать свободу действий для каждого учителя, анализировать и определять его сильные стороны и направлять в нужное русло способствует тому, что за последние годы мотивированные и талантливые педагоги демонстрируют отличные результаты, одерживая победы в конкурсах и грантах, и все это происходит под руководством опытных наставников.

Необходимость изменения подходов к развитию системы роста профессионального мастерства педагогов и системы наставничества в целом приводит к действиям по повышению уровня профессионализма и мастерства всей административной управленческой команды. При проведении мини-исследования «Ключевые компетенции директора школы и административной команды: личностные качества, управленческие умения, профессиональные знания» было выявлено, что педагогический коллектив отмечает качества педагогов-управленцев, которые необходимы для эффективности управленческого процесса. Среди личностных компетенций, с точки зрения респондентов, — стрессоустойчивость, самостоятельность, ответственность. Из управленческих компетенций наиболее значимы умение слушать, выделять главное, анализировать, прогнозировать. Среди предметно-методологических компетенций отмечаются знания теории управления, педагогики, психологии. Административная команда постоянно обучается через различные курсы, семинары, конференции, всеми управленцами получено второе высшее образование «Менеджмент в образовании». В процесс обучения вовлекается и педагогический коллектив. Сегодня в школе у директора и его заместителей сложились хорошие отношения с коллегами, что является очень важным в создании и развитии благоприятного психологического климата.

Педагогические советы в лицее проходят в творческой интерактивной форме и включают несколько этапов: практический, теоретический и итоговый, что позволяет увидеть все существующие проблемы и пути их решения.

Одной из форм системы наставничества являются и педагогические чтения на тему «Обучать — значит вдвойне учиться». Результатом их проведения стало повышение педагогического мастерства педагогов и, как следствие, повышение качества проведения уроков, так как для любого учителя именно урок остается основным «инструментом» обучения. Главное для успешного учителя — чтобы во время его уроков у обучающихся рождались чувства удивления, радости общения и чтобы каждое из таких занятий вело детей не только по дороге открытий, но и формировало, воспитывало нравственные качества. И если учитель играет много ролей и все прошло удачно, то это совместный успех — успех учителя и ученика!

Любовь к профессии и к ученикам, самоотдача и творчество, уверенность в себе — вот слагаемые профессионального успеха учителя. Мы относим себя к категории успешных учителей, которые владеют и успешно применяют на практике современные педагогические технологии. Уроки и занятия разрабатываем так, чтобы они отличались научностью, продуманной организацией, логической завершенностью каждого этапа, носили развивающий и воспитывающий характер, проходили с использованием технологий проблемного и опережающего обучения.

Системный анализ работы классных руководителей выявил проблемные зоны и обозначил необходимость улучшения методической поддержки их деятельности старшими наставниками. Примером служит разработка командой наставников лицея кейса методических рекомендаций к родительским собраниям, где четко сформулированы вопросы и задачи, на которых необходимо остановиться в работе с родителями, а также информационно-методические материалы (информационные листы, буклеты, памятки). Результатом

стало повышение заинтересованности родителей в посещении родительских собраний (95 %), снижение со стороны родителей количества жалоб и претензий, которые в основном возникают по причине недостаточности полученной информации. Таким образом, развитие проекта «Родительский всеобуч» имеет реальное действие и приводит к положительному результату в виде улучшения взаимосвязи семьи и школы в образовании детей.

Для улучшения условий труда педагогических работников команда наставников лицея разработала и внедрила такую систему контроля качества работы учителей, которая позволяет развить навыки самоанализа, построения и реализации личной дорожной карты профессионального развития: система поощрения; методическая и административная поддержка каждого педагога в процессе квалификационных испытаний в рамках педагогической аттестации. Изменены подходы в оценке деятельности педагога, достигнуто общее понимание принципа «активный учитель» и благоприятный психологический настрой каждого к повышению своей квалификационной категории не формально по срокам, а действительно как к результату активной деятельности за прошедший период. Аттестация педагогов перешла из категории личного дела каждого в формат командной работы, которая придает уверенность и молодому педагогу, и имеющему опыт. Системная работа по данному вопросу подготовила коллектив школы к положительному принятию введения про-

фессионального стандарта педагога в предстоящий период.

Внедрение инноваций, эффективной работы команды наставников положительно повлияло на повышение качества обучения. Образовательная программа определила направления работы лицея, лично ориентированную парадигму, способствующую развитию способностей человека, развитию его личности, самосовершенствованию, самореализации. Участники образовательного процесса рассматриваются нами как партнеры, понимающие друг друга, стремящиеся к взаиморазвитию с учетом особенностей каждого. В школе ведется активная работа по развитию детской одаренности, учащиеся развиваются по индивидуальной образовательной траектории. Широко развито интерактивное взаимодействие «преподаватель – ученик – родитель».

Реализация данного взаимодействия позволяет педагогическому и ученическому коллективам выходить на более высокий уровень качества образования, свидетельствующий о положительной динамике результатов.

Одной из актуальных задач остается совершенствование образовательной программы лицея с вектором направленности на разработку и внедрение целевой модели наставничества, реализацию приоритетного проекта по созданию современной образовательной среды для школьников. Многого предстоит сделать! Мы верим в философскую истину: «Возможно все. На невозможное нужно просто больше времени».

Список литературы

1. Нугуманова Л.Н. Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия: пролонгация проекта в Республике Татарстан // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2023. № 2 (17). URL: http://irortsmi.ru/wp-content/uploads/2023/08/2023_2.pdf (дата обращения: 22.05.2024).
2. Питер Друкер: Эффективный управляющий / пер. на рус. яз. А. Мкервали // Гуманитарный портал. URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/4976/4978> (дата обращения: 01.04.2024).
3. Михеев А.В. Реализация модели профессионального роста молодых педагогов в образовательных организациях // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2024. № 1 (20). URL: http://irortsmi.ru/wp-content/uploads/2024/04/2024_1_mikheev.pdf (дата обращения: 22.05.2024).

References

1. Nugumanova L.N. Regional system of organization of mentoring of pedagogical and managerial personnel on the basis of network cooperation: extension of the project in the Republic of Tatarstan. *Sovremennoe obrazovanie: aktual'nye voprosy i innovatsii=Modern education: topical issues and innovations*. 2023;(2). URL: http://irortsmi.ru/wp-content/uploads/2023/08/2023_2.pdf (accessed: 22.05.2024).
2. Piter Druker: Ehffektivnyi upravlyayushchii. In: *Gumanitarnyi portal=Humanitarian Portal*. URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/4976/4978> (accessed: 01.04.2024).
3. Mikheev A.V. Implementation of the model of professional growth of young teachers in educational organizations. *Sovremennoe obrazovanie: aktual'nye voprosy i innovatsii=Modern education: topical issues and innovations*. 2024;(1). URL: http://irortsmi.ru/wp-content/uploads/2024/04/2024_1_mikheev.pdf (accessed: 22.05.2024).