

Пашкович, Т. Ф. Эффективное средство профессионального взаимодействия педагогов: супервизия / Т.Ф.Пашкович // Компетентностный подход: практика реализации : учеб.-метод. пособие / под науч. ред. д-ра филос наук проф. В. В. Познякова. – Минск : РИВШ, 2019. – 264 с. – С. 198–202.

**Супервизия как эффективное средство
профессионального взаимодействия педагогов в ходе
осуществления инновационной деятельности¹**

*Пашкович Т.Ф.,
заместитель начальника центра
развивающих педагогических технологий
государственного учреждения
образования «Академия последипломного
образования»*

Реализация инновационного проекта в учреждении образования предполагает высокий уровень готовности педагогов к осуществлению данного вида деятельности. Готовность педагогов выступает как необходимое условие успешности на всех этапах инновационной деятельности: вступление в новую проблемную образовательную область; проведение педагогического исследования в соответствии с темой инновационного проекта; выявление, фиксация результатов и презентация инновационного педагогического опыта. В. А. Слостенин и Л. С. Подымова, рассматривая готовность педагога как сложную личностно-профессиональную характеристику, выделяют следующие компоненты: мотивационный, креативный, технологический и рефлексивный [3]. Формирование готовности педагога в соответствии с концептуальными установками осуществляется в ходе реализации организационно-методического обеспечения, в котором можно условно, на наш взгляд, выделить две составляющие части – основную и дополнительную. Содержание основной части реализуется посредством следующих форм методической работы: педагогический совет, инструктивно-методические совещания, обучающие методологические, методические и психологические семинары, конференции, тематические консультации и др.

К дополнительной части мы можем отнести: повышение квалификации и участие в семинарах, которые проводятся учреждениями образования, осуществляющими организационно-методическое обеспечение инновационной деятельности, индивидуальные консультации, а также супервизию.

Использование такой формы методического взаимодействия педагогов в учреждении образования, как супервизия, предполагает понимание сущности данного понятия, ее предназначения, факторов, обуславливающих возникновение, принципов и функций, отличий от других смежных форм методической работы.

Обратимся вначале к педагогической литературе с целью выяснения сущности данного понятия. И. Г. Малкина-Пых предлагает следующее определение: «Супервизия – это сотрудничество двух профессионалов (более опытного и менее опытного или равных по опыту), в ходе которого консультант (супервизор) может описать и проанализировать свою работу в условиях конфиденциальности» [2, с. 861]. Существуют и другие подходы к определению супервизии: некоторые исследователи рассматривают ее как практический метод повышения квалификации специалистов, позволяющий супервизируемым научиться понимать и анализировать свои профессиональные действия и поведение, где ключевыми вопросами являются следующие: что я делаю? правильно ли я это делаю? как найти оптимальные средства и методы, обеспечивающие эффективность и результативность моей деятельности? Эти вопросы обращены к поиску смыслов профессиональной деятельности и выстраиванию стратегии профессионального развития совместно с коллегой, профессионально более опытным в условиях

¹ Пашкович, Т. Ф. Супервизия как эффективное средство педагогического взаимодействия / Т. Ф. Пашкович // Народная асвета. — 2017. — № 2. — С. 28 —33.

конфиденциальности. Хотя в буквальном смысле слово «супервизия» расшифровывается как «надзор», однако, исходя из вышесказанного, мы можем утверждать, что супервизия не является способом контроля за профессиональной деятельностью, а является формой методического обучения, которая сочетает в себе одновременно признаки консультирования и наставничества.

По мнению психологов, факторами, обуславливающими супервизию, являются определенные затруднения, несвоевременное решение которых при накоплении их в будущем может трансформироваться в конкретную проблему, требующую рефлексивной деятельности и принятия конкретных решений по перенормированию.

Принципиальным отличием супервизии от наставничества и консультирования является добровольное и самостоятельное обращение педагога к другому педагогу, более опытному, то есть к супервизору, для решения своих профессиональных затруднений или затруднений при разрешении проблем. Инициатива проявляется самим педагогом, испытывающим затруднения, в то время как в других формах методического взаимодействия инициативу проявляет руководитель или педагог, который осуществляет консультирование или наставничество.

Выделяют три основные функции супервизии:

образовательная (формирующая) – сопровождение вхождения педагога в профессию, в новую проблемную область;

поддерживающая (тонизирующая) – обеспечение психологической помощи педагогическим работникам, осуществляющим новый или специфический вид деятельности, например, внедрение инновационного проекта, проведение экспериментальной деятельности; предотвращение профессиональных деформаций, обусловленных напряженностью в работе;

направляющая (контроль над собственной личностью) – коррекция собственной профессиональной деятельности.

То есть супервизия помогает педагогу на профессиональном пути от самоопределения до успешной самореализации в новом виде образовательной деятельности.

Значимость супервизии как особого вида профессиональной самостоятельной коммуникации, обеспечивающей результативность, заключается в следующем;

создание коммуникативной профессиональной среды посредством активного общения педагогов по актуальным вопросам;

разработка механизмов перехода от позиции супервизируемого в позицию супервизора (готовность не только к самостоятельной профессиональной деятельности, но и к помощи другим педагогам, испытывающим затруднения);

гармоничная реализация стратегий индуктивного (от частного к общему) и дедуктивного обучения (от общего к частному) педагогов в рамках учреждения образования.

Супервизия, несмотря на относительную автономность (педагоги по собственной инициативе обращаются за разрешением профессиональных вопросов к компетентным коллегам вне планов и рекомендаций управленческих кадров), тем не менее может быть управляемым процессом и таким образом встроена в систему методической работы. По сути, ростки супервизии как формы профессионального общения есть в каждом учреждении образования. Сотрудничеством двух профессионалов, более опытного и менее опытного, всегда является творческим процессом и обеспечивает приращение теоретических знаний и практических навыков. Педагог, к которому постоянно обращаются за помощью как к супервизору, занимает стабильную ответственную позицию к результатам своего труда, не выгорает эмоционально, быстро развивается в профессиональном отношении и сохраняет мотивацию к дальнейшей работе, поскольку в формате супервизии в зоне внимания постоянно находятся не только его профессиональные, но и личные интересы [1].

Рассмотрим использование супервизии в ходе осуществления инновационной деятельности. Необходимость ее использования обусловлена разными уровнями готовности педагогов к инновационной деятельности. Опираясь на концептуальные основы определения уровней готовности в ходе исследований В. А. Сластенина и Л. С. Подымовой, постараемся определить механизм и примерное содержание супервизии при осуществлении инновационной деятельности. Ученые выделяют следующие уровни готовности педагогов:

начальный (незначительный интерес или его отсутствие у педагога к инновационной деятельности, отсутствие системы знаний об инновационных технологиях и собственном инновационном потенциале, случайная, стихийная реализация инновационной деятельности или её отсутствие, отсутствие индивидуального стиля деятельности);

низкий (неустойчивый интерес к инновационной деятельности, разрозненная система знаний об инновационных технологиях и собственном инновационном потенциале, недостаточно системная и продуманная реализация инновационной деятельности, но в работе присутствуют элементы индивидуального стиля деятельности);

средний (устойчивый интерес к инновационной деятельности, сформированная система знаний об инновационных технологиях в выбранной специальности и собственном инновационном потенциале, системная реализация инновационной деятельности, индивидуальный стиль инновационной деятельности у педагога);

высокий (владение высокой мотивацией, свободное владение и творческое использование знаний об инновационных технологиях, наличие творческой деятельности у педагога) [1].

Учитывая разные уровни готовности педагогов к инновационной деятельности, где идет соединение личностного и профессионального, необходимо строить работу с таким учетом, чтобы все педагоги, включившиеся в реализацию инновационного проекта, имели возможности для развития компетенций, обеспечивающих формирование инновационной культуры.

Исходя из концептуальных позиций В. А. Сластенина и Л. С. Подымовой [1], анализа и диагностики реальной ситуации в учреждении образования, мы можем сделать вывод, что в качестве супервизора могут выступать руководитель и консультант инновационного проекта, а также педагоги, обладающие высоким уровнем готовности к осуществлению инновационной деятельности. При этом на этапе вступления в инновационную деятельность инициатива в этом виде деятельности будет принадлежать руководителю и консультанту, так как они владеют стратегией инновационной деятельности. Формирование мотивационного компонента готовности педагогов в большей мере обусловлено разрешением вопросов стратегического характера: «в чем необходимость изменения привычного устоявшегося уклада», «насколько это необходимо мне как педагогу и педагогическому коллективу». Личностное осмысление и принятие инновации педагогами дает возможность увидеть инновационную деятельность как систему и свое предназначение в развитии данной системы. Мотивационный компонент готовности к инновационной деятельности, на наш взгляд, является первоочередным и системообразующим, поскольку от мотивации зависит активность личности в переоценке собственных способностей к инновационной деятельности. Сформированность мотивационного компонента является основой развития когнитивного – познание новых способов деятельности, обеспечивающих формирование инновационного педагогического опыта.

Поскольку супервизия носит прикладной характер, попытаемся определить примерный круг вопросов, которые, на наш взгляд, возникают поэтапно при осуществлении инновационной деятельности и могут стать основой содержания для осуществления профессионального взаимодействия и субъектов (таблица 4).

Т а б л и ц а 4. Примерное содержание супервизии в ходе осуществления инновационной деятельности

Вопросы для супервизии	Супервизор
Этап вхождения в инновационную деятельность	
Ценностная значимость нововведения, преимущества новой образовательной ситуации для учреждения образования, лично для педагога	Руководитель инновационного проекта, председатель методического или инновационного совета
Уточнение функциональных обязанностей в рамках инновационной деятельности	Руководитель инновационного проекта, председатель методического или инновационного совета
Права и обязанности участника реализации инновационного проекта	Руководитель инновационного проекта, председатель методического совета или инновационного

Материальное стимулирование участника инновационной деятельности	Руководитель инновационного проекта
Значимость инновационной модели для повышения эффективности и результативности образовательного процесса	Консультант инновационного проекта
Обеспечение психологической поддержки в ходе реализации инновационного проекта	Педагог-психолог
Сущность и объем информации, которая предоставляется родителям об инновационной деятельности	Руководитель инновационного проекта
Информация о партнерах, учреждениях образования, которые реализуют такой же инновационный проект	Руководитель или консультант инновационного проекта
Нормативная база, регламентирующая инновационную деятельность	Руководитель или консультант инновационного проекта
Объем документации, которую необходимо вести	Руководитель инновационного проекта
Возможности для повышения квалификации в рамках осуществления инновационной деятельности	Руководитель инновационного проекта
Разработанность механизмов исключения перегрузки педагогов и учащихся в рамках инновационной деятельности	Руководитель инновационного проекта
Может ли инновационный педагогический опыт предоставляться при сдаче квалификационного экзамена на высшую категорию?	Руководитель инновационного проекта
Этап осуществления инновационной деятельности	
Определение темы, цели, задач педагогического исследования в рамках инновационной деятельности	Руководитель инновационного проекта и консультант
Возможно ли ведение педагогического исследования по одной теме двум педагогам?	Руководитель инновационного проекта и консультант
Определение критериев, показателей и диагностического инструментария для выявления результативности педагогического исследования	Руководитель инновационного проекта, консультант и педагог-психолог
Составление плана работы	Педагог, имеющий статус супервизора
Ведение дневника участника инновационной деятельности	Педагог, имеющий статус супервизора
Документы, методические и дидактические материалы, педагогический опыт (памятки, рекомендации), которые можно использовать в работе	Педагог, имеющий статус супервизора
Формы и сущность предоставления справок и информации о результатах инновационной деятельности	Педагог, имеющий статус супервизора
Подготовка статьи, тезисов на основе инновационного педагогического опыта для конференций, педагогических чтений, публикаций	Педагог, имеющий статус супервизора
Взаимодействие с родителями в ходе осуществления инновационной деятельности	Педагог, имеющий статус супервизора
Этап завершения инновационной деятельности	
Оформление инновационного педагогического опыта	Педагог, имеющий статус супервизора
Перспективы дальнейшего развития учреждения образования после завершения инновационного проекта	Консультант, руководитель инновационного проекта
Возможности для презентации полученного инновационного продукта (методического, дидактического)	Консультант, руководитель инновационного проекта

Представленный содержательный аспект, безусловно, носит примерный характер, он может быть дополнен и другими вопросами, возникающими в ходе внедрения новой модели в образовательный процесс учреждения образования, требующими квалифицированного и

грамотного разъяснения, что может быть обусловлено и спецификой проекта, и особенностями взаимодействия консультанта и учреждения образования, и даже региональными особенностями.

Данная таблица, на наш взгляд, еще раз подтверждает вышесказанную мысль, что если в начале реализации инновационного проекта в роли супервизора выступают консультант и руководитель проекта, то на втором этапе эта роль переходит к педагогам, которые уже имеют определенный инновационный опыт. И это закономерно, так как это свидетельствует о поэтапном формировании инновационной культуры педагогов. На третьем этапе, завершающем, вновь инициатива в большей степени будет принадлежать консультанту и руководителю инновационного проекта, так вырабатывается стратегия нового витка развития учреждения образования на основе полученного инновационного опыта.

Если мы исходим из позиции, что супервизор готов к ответу на вопросы, которые непосредственно встают перед педагогами, то, безусловно, он должен обладать определенными качествами. И. Г. Малкина-Пых, определяя правила супервизии как процесса профессионального взаимодействия, раскрывает сущность этого вопроса:

Супервизору необходимо концентрироваться на поведении, а не на личности: что человек делает, а не каким, по нашему мнению, он является (рекомендуется использовать глаголы, которые характеризуют действие, а не прилагательные, которые относятся к качествам).

Наблюдать, а не интерпретировать, что сказал или что сделал и почему.

Описывать, а не судить и оценивать.

Быть конкретным, а не обобщать.

Уделить внимание информации и концепциям, избегая советов.

Давать то количество информации, которое способен принять коллега, а не то, которое хотелось бы изложить.

Говорить о поведении, которое возможно изменить [2, с. 862].

Рассмотрим управленческие аспекты, позволяющие включить супервизию в арсенал методических средств с целью повышения эффективности инновационной деятельности:

аналитическая деятельность – осуществление диагностики педагогических кадров на предмет выявления готовности к инновационной деятельности и тех затруднений, которые возникают на всех этапах;

планово-прогностическая деятельность – определение содержательного компонента (составление банка вопросов); выявление субъектов для реализации содержательного компонента (готовность к ответам на конкретные вопросы);

организационная деятельность – информирование участников инновационной деятельности о профессиональном взаимодействии посредством супервизии; представление супервизоров по направлениям профессионального взаимодействия; создание условий для взаимодействия: непосредственный диалог; создание «диалогового окна» дистанционно; осуществление взаимодействия в режиме он-лайн, обеспечение взаимодействия с участниками инновационной деятельности посредством приема «А как у вас?»;

регулирующая и мотивационно-оценочная деятельность – материальное и моральное стимулирование супервизоров.

Могут возникнуть сомнения, что супервизия нужна тем учреждениям образования, которые недостаточно эффективно сработали на этапе вхождения в инновационную деятельность и не предусмотрели факторов риска, обуславливающих появление большого количества вопросов у педагогов. На наш взгляд, это не так. Учреждения образования, которые работают целенаправленно и системно, могут рассматривать супервизию как:

практический метод повышения квалификации педагогов при внедрении инновационной модели в образовательный процесс;

способ более активного погружения педагогов в инновационную деятельность.

Итак, супервизия как форма методического взаимодействия педагогов при реализации инновационного проекта способствует созданию коммуникативной профессиональной среды, обеспечивая формирование готовности к осуществлению инновационной деятельности на всех этапах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Булычева, А. Е. Супервизия и/или методическое сопровождение в образовании / А. Е. Булычева // Режим доступа: <http://www.supervis.ru/content/19072097-bulycheva-ae-superviziya-iili-metodicheskoe-soprovozhdenie-v-obrazovanii>. – Дата доступа: 13.04.2015.
2. Малкина-Пых, И. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2008. – 928 с.
3. Слостенин, В. А. Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. – М.: Магистр, 1997. – 224 с.