

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 37(094)

САМООБРАЗОВАНИЕ КАК ВАЖНЕЙШЕЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

© **Ольга Николаевна АНТОНОВА**

Московский педагогический государственный университет, г. Москва,
Российская Федерация, соискатель степени кандидата педагогических наук,
кафедра управления образовательными системами,
e-mail: beltatar@mail.ru

Рассматривается создание системы в работе методической службы образовательной организации по стимулированию самообразовательной деятельности классного руководителя, т. к. именно самообразование является важнейшим условием развития его профессиональной компетентности. В ГБОУ СОШ № 1332 было проведено диагностическое исследование и определены факторы, стимулирующие саморазвитие. Данные исследования так же позволили методической службе школы определить реальную базу активизации самообразования классных руководителей с опорой на субъектный опыт каждого. С опорой на теоретические основания активизации самообразования классных руководителей, нами разработано содержательное наполнение модели активизации самообразования, построенное на принципах непрерывного образования и принципах андрагогики. Представленная модель может быть использована в практической деятельности других образовательных учреждений.

Ключевые слова: самообразование; профессиональная компетентность; образовательное учреждение.

В законе об образовании в Российской Федерации указывается, что «государственная политика и правовое регулирование отношений в сфере образования основываются на следующих принципах: гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, свободного развития личности, воспитание гражданственности, трудолюбия, ответственности, уважения закона, прав и свобод личности, патриотизма, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования» [1]. Реализация этих принципов требует развития профессиональной компетентности классного руководителя, важнейшей составляющей которого является идея непрерывности образования. Очевиден факт, что полученные классным руководителем при обучении знания и умения со временем становятся недостаточными для решения новых, стоящих перед образовательным учреждением задач, и это в свою очередь предполагает их

постоянное обновление и совершенствование, в т. ч. с помощью самообразования [2, с. 105-110]. Способность к самообразованию не формируется у классного руководителя вместе с получением диплома педагогического вуза. Поэтому в числе особенно важных и насущных проблем методической службы школы – всестороннее исследование активизации его самообразования.

Самообразование – потребность творческого и ответственного человека любой профессии, тем более профессии с моральной и социальной ответственностью, каковой является профессия учителя, особенно если он – классный руководитель. Ясно, что развитие классного руководителя, его интеллектуальных, нравственных и профессиональных качеств должно опережать уровень социального окружения. Это возможно при условии осознания классным руководителем своей общественной значимости, высокой личной ответственности и систематической работы

по самосовершенствованию. Однако как бы ни были высоки способности к самообразованию, не всегда этот процесс реализуется на практике. Причины такого положения дел, которые чаще всего называют классные руководители, – это недостаток источников информации и времени, отсутствие стимулов. Через диагностическое исследование, проведенное в школе № 1332, и изучение материалов, наработанных коллегами, были определены факторы, стимулирующие саморазвитие [3, с. 35-38]. Среди выраженных стимулирующих факторов классные руководители отметили:

- новизну деятельности и условий работы, возможность экспериментировать;
- налаженную систему методической работы школы;
- потребность в самосовершенствовании.

Методическая служба школы определила составляющие этой потребности, мотивы, побуждающие классных руководителей к самообразованию:

- ежедневная работа с информацией. Готовясь к выступлению, родительскому собранию, классному часу и т. д. у классного руководителя возникает необходимость поиска и анализа новой информации;
- стремительный рост современной науки, особенно психологии и педагогики;
- желание творчества;
- изменения, происходящие в жизни общества;
- происходящие под влиянием общества изменения качеств личности, мировоззрения и социокультурных ценностных ориентаций современных школьников;
- материальное стимулирование.

Таким образом, значение самообразования проявляется в том, чтобы быть связующим звеном, объединяющим различные формы методической работы и способы повышения профессиональной компетентности классного руководителя. Заместителю директора школы, руководителю школьного методического объединения отводится значительное место в руководстве самообразовательной деятельностью. На первый взгляд кажется неуместным чье-либо вмешательство в самообразовательный процесс, но практика показывает, что помощь со стороны не только благоприятна, но и необходима, т. к. обогащает классных руководителей интел-

лектуальными и профессионально-педагогическими знаниями и умениями, укрепляет веру в свои силы.

Самообразование классного руководителя, как самостоятельное явление в современной педагогической науке и профессиональном образовании, широко отражено в научных исследованиях по различным аспектам и подчеркивает актуальность процесса активизации самообразования. Так, И.А. Зимняя отмечает, что личностно-ориентированный подход к повышению квалификации способствует развитию профессионально-личностных качеств классного руководителя, необходимых для самообразования (активность, инициативность, самостоятельность, самоорганизованность, готовность к исследовательской деятельности) [4, с. 244-251]. Названные характеристики классного руководителя, как субъекта образовательного процесса, дают представление о главной цели воспитательной деятельности: становлении классного руководителя как «автора» своих мыслей, ориентаций, оценок, поступков, без чего он, естественно, не может выступать в функции организатора развивающей деятельности для учащихся. Иными словами, классный руководитель сам должен быть субъектом собственной профессиональной деятельности.

Под субъектностью в процессе самообразования классного руководителя понимается:

- отношение к себе как к деятелю;
- способность инициировать и реализовывать различные виды деятельности (в т. ч. и самообразование);
- способность самосовершенствоваться в процессе адаптации к условиям своей жизни;
- преобразование себя и окружающей среды.

На основе компетентного подхода осуществляется научно-методическое сопровождение этапов активизации самообразования классного руководителя с определенным стажем профессиональной деятельности. Учитывая различные концептуальные подходы к трактовке самообразования классного руководителя, методическая служба содержательно конкретизировала понятие «самообразование классного руководителя» и «активизация самообразования классного руководителя» применительно к условиям общеобразовательного учреждения.

Под самообразованием классного руководителя понимается инициативная познавательная деятельность, включающая систематический поиск необходимой информации по индивидуальной поисковой теме, накопление новых знаний, развитие профессиональных компетенций и приобретение нового продуктивного опыта самообразования, а также самостоятельное решение на практике лично и общественно значимых воспитательных целей, выбирая адекватные поставленным задачам способы их достижения. Под активизацией самообразования классного руководителя понимается побуждение его к активному включению в работу над индивидуальной поисковой темой, обеспечивающееся высоким уровнем мотивации к самообразованию, формирование потребности личности в самостоятельном поиске и усвоении необходимых знаний и совершенствовании профессиональных умений, развитие инициативности и готовности учителя к удовлетворению познавательных потребностей [5, с. 40-43]. Следует отметить, что темы самообразования классных руководителей выбираются в соответствии с научно-методической темой всего образовательного учреждения и утверждаются на заседании методического объединения.

В ходе изучения методической и психологической службой мнения классных руководителей по проблеме самообразования в школе были выявлены профессиональные затруднения, возникающие в процессе реализации самообразования для классных руководителей с различным педагогическим стажем:

- для молодого специалиста характерно отсутствие навыков практической деятельности, неумение выбрать актуальную методическую тему по самообразованию, отсутствие аналитических умений и умений педагогической рефлексии;

- для опытного классного руководителя часто характерна завышенная самооценка собственных возможностей в реализации намеченных планов, недостаточные рефлексивные умения и умения систематизации, обобщения и презентации накопленного опыта.

Проведенные диагностические исследования позволили методической службе определить реальную базу активизации самообразования классных руководителей с опорой на

субъектный опыт каждого. Опираясь на теоретические основания активизации самообразования классных руководителей, нами разработано содержательное наполнение модели самообразования, построенное на принципах непрерывного образования и принципах андрагогики. На формирующем этапе экспериментальной работы апробированы условия активизации самообразования учителя: реализация научно-методического сопровождения; внедрение педагогических технологий, способствующих активизации самообразования классного руководителя, анализ результатов.

Первое условие – это научно-методическое сопровождение этапов активизации самообразования классного руководителя, обеспечивающих лично-ориентированный и деятельностный подходы в обучении взрослых. Это особая форма деятельности методической службы, которая включает проведение диагностики и самодиагностики достижений и профессиональных трудностей классного руководителя; проведение рефлексивного тренинга; осуществление классным руководителем комплексного прогнозирования самообразования при реализации индивидуальной программы профессионального и личностного развития; разработку методических материалов по теме самообразования,

Второе условие – внедрение педагогических (информационных, проектных, исследовательских) технологий с целью оказания «пошаговой» квалифицированной помощи классному руководителю в приобретении нового продуктивного опыта самообразования. В результате было подтверждено, что введение элементов исследовательской деятельности позволяет не только учить, но и учиться, выбирать пути повышения собственного уровня самообразования.

Третье условие – анализ результатов активизации самообразования классного руководителя с помощью критериально-оценочного аппарата, позволяющего выявить уровень его самообразования по степени выраженности показателей мотивационного, деятельностного и рефлексивного критериев, указывающих на изменение исходного уровня самообразования классного руководителя.

Таким образом, технология самообразования классного руководителя имеет следующие составляющие: побуждение к само-

диагностике; анализ состояния проблемы; разработку программы профессионального и личностного развития; корректировку плана; итоговую диагностику; закрепление достигнутых результатов; определение более сложных задач на будущее.

Для эффективной деятельности классного руководителя в рамках самообразования были определены основные направления: профессиональное (предмет самообразования); психолого-педагогическое (ориентированное на учеников и родителей); методическое (педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения); правовое; информационно-компьютерные технологии; охрана здоровья. Однако творческий классный руководитель дополнит этот список собственными направлениями. Соответственно все формы самообразования можно условно поделить на две группы: индивидуальную и групповую. В индивидуальной форме инициатором является сам классный руководитель, групповая форма в виде деятельности школьного методического объединения, семинаров, практикумов обеспечивает обратную связь между результатами индивидуального самообразования и самим классным руководителем.

В модели самообразования классного руководителя определены источники и сформированы конкретные виды деятельности, напрямую или косвенно способствующие профессиональному росту (чтение методической, педагогической и психологической литературы, посещение семинаров, дискуссий, обмен опытом, обзор информации из Интернета, проведение открытых классных часов, участие в профессиональных конкурсах).

Продуктивность процесса самообразования возможна, если классный руководитель понимает как позитивные, так и негативные моменты своей профессиональной деятельности, признает свое несовершенство и, следовательно, является открытым для изменения, а также обладает готовностью к педагогическому творчеству. Можно сделать вывод, что каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане самообразования классного руководителя обязательно должен быть список результатов. То есть самообразование непрерывно, но планировать его нужно по-

этапно. Практическим результатом могут быть доклады и выступления перед коллегами в рамках творческого отчета, участие в конкурсах, а также разработка методических пособий, дидактических материалов, создание комплектов педагогических разработок. Истинная же оценка эффективности самообразования дается не по количеству изученной литературы, не по числу и разнообразию проведенных в этом направлении мероприятий, а по знаниям, умениям учащихся, уровню их воспитанности, обученности.

Таким образом, самообразование – логически стройная, четко спланированная система работы, цель которой заключается в реализации педагогической науки в школьной практике. Поэтому очень важно методической службе направлять самообразовательную деятельность классного руководителя с тем, чтобы формировать у него устойчивую потребность в самосовершенствовании, создавать условия для их активизации, практического применения в различных ситуациях, делая процесс самообразования более эффективным.

1. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. М., 2013.
2. Шаршов И.А., Макарова Л.Н. Сущность и структура компетентностно-развивающей модели повышения квалификации научно-педагогических кадров // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов, 2011. Вып. 1 (93).
3. Шангина Е.М. Активизация самообразования учителя в системе методической работы школы // Мир лингвистики и коммуникации. 2006. № 4.
4. Зимняя И.А. Личностно-деятельностный подход как основа организации образовательного процесса // Общая стратегия воспитания в образовательной системе России (к постановке проблемы): коллективная монография: в 2 кн. Кн. 1 / под общ. ред. И.А. Зимней. М., 2001.
5. Вертилецкая И.Г., Корнилова М.В. Технологический аспект самообразования учителя // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2007. № 7.

1. Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii: federal'nyy zakon ot 29.12.2012 g. № 273-FZ. M., 2013.

2. *Sharshov I.A., Makarova L.N.* Sushchnost' i struktura kompetentnostno-razvivayushchey modeli povysheniya kvalifikatsii nauchno-pedagogicheskikh kadrov // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki. Tambov, 2011. Vyp. 1 (93).
3. *Shangina E.M.* Aktivizatsiya samoobrazovaniya uchitelya v sisteme metodicheskoy raboty shkoly // Mir lingvistiki i kommunikatsii. 2006. № 4.
4. *Zimnyaya I.A.* Lichnostno-deyatelnostnyy podkhod kak osnova organizatsii obrazovatel'nogo protsessa // Obshchaya strategiya vospitaniya v obrazovatel'noy sisteme Rossii (k postanovke problemy): kollektivnaya monografiya: v 2 kn. Kn. 1 / pod obshch. red. I.A. Zimney. M., 2001.
5. *Vertiletskaya I.G., Kornilova M.V.* Tekhnologicheskiy aspekt samoobrazovaniya uchitelya // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2007. № 7.

Поступила в редакцию 5.05.2014 г.

UDC 37(094)

SELF-EDUCATION AS IMPORTANT CONDITION OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF CLASS TEACHER

Olga Nikolayevna ANTONOVA, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russian Federation, Competitor of Degree of Candidate of Education, Management of Educational Systems Department, e-mail: beltatar@mail.ru

The creation of system in the methodical service of educational organization to promote self-educational activity of the class teacher, as it is essential for the self-development of his professional competence is considered. In SEI school № 1332 diagnostic study is conducted and the factors that stimulate self-development are defined. These studies also allowed methodical service schools to determine the real basis of self-activation of class teachers relying on a subjective experience of each. Based upon the theoretical grounds enhancing self class teachers, we have developed a substantial filling model of self-activation, built on the principles of continuing education and the principles of andragogy. The model can be used in the practice of other educational institutions.

Key words: self-education; professional competence; educational institution.