

УДК 378.1

ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ВОЗМОЖНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИЭТНИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Шалагинова К.С.

*ГОУ ВПО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Тула,
e-mail: shalaginvaksenija99@yandex.ru*

В статье представлен опыт по построению работы с классными руководителями по формированию полиэтнической компетентности в условиях поликультурной образовательной среды. Грамотно организованная система повышения квалификации педагогов рассматривается как достаточно эффективная модель в плане работы с классными руководителями. Модульное построение курсов, наряду с имеющимися недостатками, дает педагогам возможность выбора, позволяет учителям управлять собственным развитием.

Ключевые слова: повышение квалификации, полиэтническая компетентность, поликультурная образовательная среда

TRAINING OF THE CLASS TEACHER AS A POSSIBILITY OF THE FORMATION OF MULTIETHNIC COMPETENCE IN MULTICULTURAL EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Shalaginova K.S.

Tula State Teachers Training University, Tula, e-mail: shalaginvaksenija99@yandex.ru

The article presents the experience in working with class teachers on the formation of multiethnic competence in a multicultural educational environment. Well-organized system of professional development of teachers is seen as a very efficient model in terms of working with class teachers. The modular courses, alongside the existing deficiencies, gives teachers a choice, allows teachers to manage their own development.

Keywords: training, competency multi-ethnic, multicultural educational environment

В своих исследованиях мы уже отмечаем факт существенного роста иностранных граждан в России, повышение чувствительности к лицам других национальностей, как следствие увеличение числа полиэтнических конфликтов и необходимость подготовки учителей и, в первую очередь, классных руководителей к работе в условиях поликультурной образовательной среды [2].

Достаточно эффективной в плане работы с классными руководителями видится нам грамотно организованная система повышения квалификации педагогов. Изменения в системе повышения квалификации классных руководителей, имеющие место в последнее время, определяются с одной стороны, задачами модернизации образования, с другой стороны, ситуацией сложившейся в современном образовательном пространстве. В целях формирования нового поколения классных руководителей, отвечающих в своей работе современным методическим рекомендациям, разрабатываются программы повышения квалификации для классных руководителей, ориентированные на компетентный подход, предполагающий в качестве непосредственного результата образовательной деятельности формирование ключевых компетентностей.

В своем исследовании при определении содержания и структуры полиэтнической компетентности мы воспользовались идеей И.А. Зимней о характеристиках, представляющих определенные аспекты содержания компетенции, а также социально-психологической характеристикой педагога с развитой полиэтнической компетентностью, представленной в исследованиях М.А. Мануйловой [1].

Согласно М.А. Мануйловой, для педагога с развитой полиэтнической компетентностью характерно следующее:

- выраженность позитивной этнической идентичности, непредвзятая позиция в оценке поведения членов многонационального коллектива;

- определенный уровень (достаточно среднего) самооценки знаний и умений работы с многонациональным коллективом;

- высокие показатели в области стремления к саморазвитию, хорошее знание этнокультуры своего народа и стремление узнать больше о ней, а также готовность изучать другие этнокультуры;

- сформированные социально-нравственные мотивы поведения в процессе взаимодействия с людьми иных этнических общностей, о чем свидетельствует эмо-

циональная стабильность, высокий уровень развития эмоционального интеллекта, доброжелательность, терпение, социальная ответственность, самостоятельность;

– адекватное представление о том, что происходит во внутреннем мире другого человека, нормальный уровень развития эмпатии, хорошее чувство партнера по общению, высокий уровень сопереживания, учтивость, экстравертность, способность к рефлексии;

– способность необычно решать обычные проблемы, отсутствуют стереотипы, умение преодолевать собственные предубеждения, гибкость мышления;

– готовность к взаимодействию в различных социальных этнических ситуациях с целью достижения поставленных целей и выстраивания конструктивных отношений в обществе, социальный оптимизм, инициативность, креативность, стремление ко всему новому;

– способность к быстрой смене стратегии или тактики с учетом складывающихся обстоятельств, что отмечается отсутствием напряженности в поведении и тревожности, общительность, коммуникативная толерантность, прогностицизм, а также умением найти выход из сложной ситуации;

– установка на конструктивное педагогическое общение с преобладанием дифференцированного внимания и активного взаимодействия, склонность к эмоционально-методическому стилю педагогического взаимодействия [1].

Исходя из вышесказанного схематично структура полиэтнической компетентности приобретает следующее содержание:

Мотивационный аспект – готовность к проявлению, система побуждений классного руководителя к конструктивному поведению в условиях поликультурной образовательной среды.

Когнитивный аспект – необходимый набор знаний для работы с многонациональным коллективом.

Поведенческий аспект – умение проектировать свое взаимодействие как бесконфликтное, что подразумевает владения совокупностью необходимых умений в ситуации взаимодействия представителей различных национальностей.

В настоящее время принято рассматривать следующие формы повышения квалификации классных руководителей:

1. Методическая работа с классными руководителями (педагогический совет, заседания ШМО классных руководителей).

2. «Мастер – классы» – открытые мероприятия, подготовленные членами проблемных, творческих групп. Использование передового опыта коллег.

3. Оценка уровня профессионального мастерства педагогов; подготовка и проведение конкурса: «Самый классный классный» и т.п.

4. Организация работы классных руководителей по темам самообразования.

5. Повышение квалификации учителей с помощью Интернета.

6. Формирование электронной базы данных классных руководителей

7. Мониторинг собственной деятельности классными руководителями, самообобщение опыта и его оформление.

При этом, в качестве основных рассматриваются две основные модели повышения квалификации классных руководителей:

повышение квалификации классных руководителей в рамках курсовой подготовки учителя-предметника (в этом случае в программу повышения квалификации учителя-предметника включен отдельный модуль, раскрывающий особенности деятельности современного классного руководителя);

повышение квалификации классных руководителей как отдельной целевой категории работников образования (программы повышения квалификации классных руководителей вариативны, построены по модульному принципу, ориентированы на потребности обучающихся классных руководителей).

Практика показывает, что при реализации первой модели, когда воспитательная составляющая профессионально-педагогической деятельности рассматривается лишь отдельным модулем в рамках повышения квалификации педагога-предметника, не происходит необходимого профессионального развития педагога как воспитателя, развитие современных профессиональных компетенций, способствующих эффективному решению актуальных задач воспитания осуществляется в недостаточной мере, в региональной системе образования практически отсутствует система профессионального развития педагога как классного руководителя (осуществляются отдельные её формы).

В рамках второй модели повышения квалификации классному руководителю предлагаются модульные программы повышения квалификации, семинары и консультации. Программы повышения квалификации классного руководителя носят проблемный характер, количество часов в них варьируется от 72 ч., до 108 ч., 144 ч. Семинары для классных руководителей имеют проблемно-практическое содержание, которое варьируется от 6 до 36 ч.

Все большее предпочтение в настоящее время отдается программно-модульной мо-

дели повышения квалификации классных руководителей, построенной на принципе мобильности, вариативности, ориентации на потребности обучающегося – проблемности, практикоориентированности, результативности (ориентация на сформированность компетенций). При этом наравне с явными достоинствами, отмечаются и слабые стороны подобной организации (таблица).

Нами разработана программа повышения квалификации «Технологии разрешения конфликтов в профессионально-педагогической деятельности», целью которой является формирование у слушателей системы знаний в области конфликтологической компетентности, позволяющих прогнозировать конфликты, эффективно управлять ими, разрешать на объективной основе, выступать в роли медиатора, оказывать психологическое воздействие на конфликтующие стороны с целью снижения негативного влияния и последствий конфликтов в профессионально-педагогической деятельности, а также предоставление возможности каждому участнику получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи программы: познакомить слушателей с основными технологиями решения конфликтов различного вида и уровня; помочь участникам научиться объективно оценивать конфликтные ситуации; создать условия, позволяющие оценить конструктивность собственного поведения в кон-

фликтах, при необходимости снизить конфликтность в эмоционально-личностной сфере; научить слушателей техникам эффективного общения в конфликте, познакомиться с основными способами защиты от манипулятора; способствовать сплочению конкретного трудового коллектива (в случае если все участники представляют один трудовой коллектив), развитию умений и навыков командного взаимодействия.

Особое внимание в программе уделено проблеме межэтнических конфликтов, все чаще возникающих в последнее время в условиях поликультурного образовательного пространства. Изучение модуля позволяет эффективно разрешать разнонаправленные разногласия и споры между всеми участниками воспитательно-образовательного процесса; способствует предупреждению возникновения и эскалации споров, конфликтов, насильственных проявлений, в том числе межэтнических, межпрофессиональных и др.; создает условия для предотвращения асоциальных форм поведения трудных детей и подростков, коррекции поведения несовершеннолетних правонарушителей», способствует сохранению межпоколенческих связей и улучшению качества взаимодействия в семье, в образовательном пространстве; позволяет предотвращать развитие синдрома эмоционального выгорания.

Модульное построение курса дает педагогам возможность выбора, позволяет учителям управлять собственным развитием.

Характеристики программно-модульной модели повышения квалификации классных руководителей

Положительные стороны модели	Отрицательные стороны модели
Повышение квалификации осуществляют разные образовательные учреждения, имеющие соответствующую лицензию, что способствует разнообразию и конкурентоспособности программ, соответственно, повышению качества образования	Отсутствие централизованного управления повышением квалификации, что приводит порой к хаотичности, бессистемности процесса
Ориентация на потребности обучающихся, проблемное и вариативное содержание программ	Нет связей между разными уровнями повышения квалификации, соответственно, не выстроена система профессионального развития обучающегося
Мобильность повышения квалификации: модульное построение программ и разнообразие технологий повышения квалификации (накопительная система, дистанционное обучение, др.). Активно используется ИКТ, сетевое взаимодействие	Отсутствует нормативная база повышения квалификации как классного руководителя. Повышение квалификации не входит в педагогический стаж, часто вынуждая педагога повышать квалификацию по необходимости
Педагог сам может управлять собственным профессиональным развитием	Постоянное повышение требований к профессиональной компетентности педагога, постоянно растущая энергоёмкость и интенсивность педагогической деятельности не всегда позволяют педагогу определять свои профессиональные дефициты и управлять своим профессиональным развитием
Краткосрочность программ позволяет повышать квалификацию без отрыва от работы	Краткосрочность программ не всегда позволяет формировать и развивать необходимые профессиональные компетентности

Построение модуля стало инновационным, поскольку, во-первых, в основе построения лежат реальные теоретические и прикладные результаты исследований. Во-вторых, при создании элемента модуля используются кейс-технологии, обеспечивающие самостоятельную работу каждого слушателя и возможность осуществления контроля собственных знаний, что убедительно в необходимости приобретенных знаний, их целесообразности и возможности использования в профессиональной деятельности. В-третьих, разработке элемента модуля предшествовало анкетирование слушателей, позволившее выделить наиболее проблемные участки. В-четвертых, опыт работы как преподавателя вуза и практического психолога позволяет обеспечить

оптимальное сочетание теоретической и практической подготовкой специалистов (педагогов, психологов) с учетом реальной ситуации, сложившейся в современном образовательном пространстве, ориентированности на компетентностный подход.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 15-16-71005 а/Ц.

Список литературы

1. Манойлова М.А. Акмеологическое развитие полиэтнической компетентности субъектов образования. Автореф. дис. на докт. псих. – 2011. – 20 с.
2. Шалагинова К.С., Чжан Я. Опыт подготовки студентов-будущих классных руководителей к разрешению конфликтов в поликультурной образовательной среде // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 8. – С. 365-370.