

МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕТОДОВ БЕНЧМАРКИНГОВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

¹Самбиева Л.И., ²Ярычев Н.У.

¹ГБОУ ДПО «Чеченский институт повышения квалификации работников образования», Грозный, Россия (364037, Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Бутырина, 30,); e-mail: metod-08@mail.ru

²ФГБОУ ВПО «Чеченский государственный университет», Грозный, Россия (364051, Грозный, ул. Шарипова, 32), e-mail: metod-08@mail.ru

Рассматривается вопрос необходимости развития профессиональной мобильности современного учителя. Дается определение профессиональной мобильности учителя. Говорится о значимости внутриорганизационного обучения для развития данного интегративного качества. Описывается методика развития профессиональной мобильности на основе бенчмаркингového исследования, ее этапы и педагогические условия. Показана необходимость осуществления анализа собственного педагогического опыта, значимость изучения ценного опыта своих коллег. Предлагается проводить бенчмаркингové исследование как на уровне собственной образовательной организации, так и за ее пределами. Приводятся источники получения ценного педагогического опыта и формы работы с ним. Описываются результаты проведения бенчмаркингového исследования, их презентация и опыт внедрения. В качестве педагогических условий развития профессиональной мобильности учителя выделяются принципы динамического обучения, реализация образовательной программы и применение интеллект-карт.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, бенчмаркингové исследование, учитель, деятельностная педагогика, интеллект-карта, динамическое обучение, эффективный педагогический опыт, внутриорганизационное обучение, образовательная организация, тьютор.

TECHNIQUE OF TEACHERS' PROFESSIONAL MOBILITY DEVELOPMENT WITH USE OF BENCHMARKING RESEARCH METHODS

¹Sambieva L.I., ¹Yarychev N. U.

¹Chechen Institute of Improvement Professional Skill of Educators, Grozny, Russia (364037, Chechen Republic, Grozny, 30 Butyrin str.,) e-mail: metod-08@mail.ru

²FGBOU VPO "Chechen State University", Grozny, Russia (364051, Grozny, Sharipov St., 32), e-mail: metod-08@mail.ru

The article deals with the issue of necessity of modern teacher's professional mobility. The term "professional mobility" is defined by the author. The importance of intraorganizational training for the given integrative quality is stated. The technique of teachers' professional mobility development with use of benchmarking research methods, its stages and pedagogical conditions are described. The need to analyze own pedagogical experience and the best experience of colleagues is considered. The author offers using benchmarking research methods both in organization and outside of it. Sources of valuable pedagogical experience and form of operation with it are analyzed in the paper. The results of benchmarking research, their presentation and experience in implementing are shown. Principles of dynamic teaching, implementation of educational program and use of mind mapping are considered as pedagogical conditions of teachers' professional mobility development.

Keywords: professional mobility, benchmarking research, teacher, activity pedagogics, mind mapping, dynamic teaching, effective pedagogical experience, intraorganizational training, educational institution, tutor.

Мобильная личность в настоящее время является важным элементом экономической системы любого государства. Динамичные процессы в обществе ориентируют специалиста любой профессии быть гибким, креативным и мобильным [1]. Для совершенствования педагогической деятельности учителю также необходимо быть профессионально мобильным. Профессиональную мобильность учителя мы рассматриваем как интегративное явление, которое включает не только определенные способности личности, но и состояние

готовности выстраивать профессиональную деятельность на основе технологии «деятельностной педагогики», придавая динамичность деятельности. Понимая, что профессиональная мобильность не является некой данностью личности, а развивается под влиянием ряда факторов, рассмотрим вопрос ее развития путем внедрения определенных педагогических условий. В качестве базового фона развития профессиональной мобильности будем рассматривать именно бенчмаркинговое исследование. Бенчмаркинг как технология используется в социологии, политологии, но чаще в экономике в стратегических маркетинговых исследованиях с целью повышения эффективности деятельности организации путем наращивания конкурентных ее преимуществ [2]. В данном исследовании технология бенчмаркинга преломляется через педагогическую деятельность, приобретая характер научного исследования. Под бенчмаркинговым исследованием в педагогической деятельности в этой связи будем понимать системный и непрерывный процесс обнаружения, изучения и оценки эффективных педагогических практик. При этом целью данного исследования является приобретение или наращивание учителем конкурентных преимуществ в своей профессиональной деятельности.

Опишем методику развития профессиональной мобильности учителя на основе бенчмаркингового исследования, включающую в себя ряд этапов, на каждом из которых решались следующие задачи: 1) рефлексия своего профессионального опыта и развитие умения осуществлять поиск информации, содержащий отражение ценного педагогического опыта коллег; 2) развитие умения анализировать, оценивать и резюмировать разрозненную информацию; 3) совершенствование умения принимать и реализовывать эффективные решения по филигранному внедрению ценного педагогического опыта в своей практике.

Реализация методики развития профессиональной мобильности осуществлялась через следующие этапы. На превентивном этапе учителями осуществлялся анализ собственного педагогического опыта, в частности его переосмысление и определение «слабых» и «сильных» сторон своей профессиональной деятельности. На когнитивном этапе происходило изучение ценного опыта своих коллег на уровне образовательной организации, в которой работает сам учитель. Следующий – технологический этап – предусматривал изучение опыта коллег за пределами собственной образовательной организации. Отражение такого опыта можно найти в открытых источниках информации (ресурсы разных порталов сети Интернет, материалов, отраженных в средствах массовой информации, виртуальные или реальные встречи с коллегами – носителями ценного опыта). И, наконец, на завершающем – оценочном этапе – осуществлялась презентация эффективного педагогического опыта, обретенного на основе бенчмаркингового исследования (в рамках

конференции) и демонстрация совершенствования своей деятельности на основе сделанных выводов.

В качестве среды осуществления методики мы использовали ресурсы внутриорганизационного обучения, то есть обучения учителей непосредственно на территории образовательного учреждения, за счет его средств и для реализации его корпоративных целей [3].

Перейдем к описанию реализации обозначенных выше этапов. На превентивном этапе, учителя осуществляли оценку эффективности собственной профессиональной деятельности по следующим позициям: Что я сейчас умею делать (мои способности и недостатки)? Что необходимо усовершенствовать в своей работе? Что нужно сделать для того, чтобы оптимизировать и качественно преобразовать свою педагогическую деятельность? Ожидания общественности от моей деятельности. Результаты моей усовершенствованной профессиональной деятельности.

Исследуя свои ресурсные педагогические возможности, учителя анализировали собственные личностные качества (положительные и отрицательные) и возможности перевода своих недостатков в достоинства. Осуществление профессиональной и личностной ретроспективы и целеполагания происходило через упражнение «Лестница моей жизни». Здесь учителя изображали на листе бумаги лестницу, ступени которой символизировали важнейшие жизненные события. Далее они определяли ступень, характеризующую настоящее время и указывали значимые события на данный момент. После чего планировали свое личностное и профессиональное развитие в дальнейшем (по ступеням).

На втором этапе развития профессиональной мобильности – **КОГНИТИВНОМ** – учителя изучали ценный опыт коллег внутри образовательной организации. Для профессионального самосовершенствования важно уметь замечать всю ценную информацию, представленную изначально в ближайшем окружении. Для этого учителя анализировали сведения, полученные на педагогических советах; открытых уроках коллег, родительских собраниях, путем обсуждения актуальных тем на переменах и пр. Иными словами любая форма взаимодействия учителей внутри образовательного учреждения являлась полезной для извлечения педагогической выгоды в форме нового знания по интересующему вопросу.

В качестве педагогических условий, по-нашему мнению адресно направленных на развитие профессиональной мобильности учителя, были определены следующие: использование в образовательном процессе внутриорганизационного обучения принципов динамического обучения; реализация образовательной программы «Бенчмаркинг в профессиональной деятельности педагога»; включение интеллект-карт в обучение учителя для оптимизации его профессиональной деятельности.

Эти условия реализовывались в неразрывном единстве на **третьем, технологическом** этапе реализации методики развития профессиональной мобильности учителя посредством бенчмаркинговой деятельности. В последнее время динамическое обучение становится очень популярным, его особенно рекомендуют при организации обучения взрослых, так как оно учитывает потребности данной категории обучающихся [4]. Динамическое обучение позволяет обучающемуся играть ведущую роль в получении и передачи знаний. Такое знание является живым, по мнению К. Фопеля, оно позволяет экспериментировать, учиться с радостью [5]. Принципы динамического обучения определены на основе нейропсихологических и нейрофизиологических исследований. В данной методике они встроены в образовательную программу «Бенчмаркинг в профессиональной деятельности педагога». Программа реализовывалась в объеме 72 часов в течение года тьюторами – педагогами, прошедшими обучение по данному курсу в ГБОУ ДПО «Чеченский институт повышения квалификации работников образования».

Изначально отметим, что эта образовательная программа включала следующие три раздела: «Ресурсные возможности бенчмаркинга в оптимизации педагогической деятельности учителя» (16 ч.), «Деятельностная интерпретация технологий бенчмаркинга» (24 ч.) и «Деловая разведка в бенчмаркинге, методы получения и обработки информации» (32 ч.). Всего 30 часов лекционных и 42 часа практических занятий.

На первых занятиях учителя познакомились друг с другом, не смотря на то, что они работают в одном образовательном учреждении и большинство из них не знают друг друга именно в личностном плане. Процедура знакомства осуществлялась в форме игры, где каждый учитель представлялся, называя свои имя и отчество, а далее на первую букву своего имени он указывал свое положительное качество. Данная игра позволила разрядить обстановку, увидеть активность группы и механизмы ее взаимодействия. Рассматривая вопросы первого раздела, учителя познакомились с основными объектами бенчмаркингового исследования, которыми являются высокие стандарты качества образования, демонстрируемые как учителями-профессионалами, стажистами, так и молодыми специалистами, показывающими интересные и неординарные решения педагогических ситуаций.

При изучении второго раздела рассматривались такие вопросы как «Эффективный педагогический опыт», «Аналитическая деятельность учителя», «Бенчмаркинговые технологии», «Самопроектирование в деятельности учителя». Лекции проводились на основе динамического обучения, то есть в активной форме с учетом потребностей слушателя. Однако акцент делался на практических занятиях, где учителя выполняли различные задания. Приведем пример одного из них. Необходимо собрать как можно больше

информации о каком-либо педагоге. Слушателям давались некоторые сведения об исследуемом субъекте (фамилия, имя, отчество учителя, возраст, место работы). Нужно было собрать о нем дополнительные интересные сведения, относящиеся к его увлечениям, интересам, особенностям профессиональной деятельности и пр. Для сбора информации слушатели могли применять открытые источники: книжные, ресурсы сети интернет или беседу с преподавателем. После сбора сведений слушатели рассказывали, чему бы они могли научиться у данного педагога.

Другое задание заключалось в том, что учителю необходимо было написать автобиографию, отмечая наиболее важные жизненные события, проявление личностных и профессиональных качеств, травмировавшие события и их влияние на настоящую ситуацию. Важно было также отметить собственные личностные и профессиональные достижения. В завершении нужно было обозначить общую удовлетворенность профессиональной деятельностью. Таким образом, эти упражнения интегрировали вопросы самопознания, самопроектирования, профессионального прогнозирования через бенчмаркинг-исследование.

Переходя к рассмотрению третьего раздела «Деловая разведка в бенчмаркинге, методы получения и обработки информации», отметим, что была проведена лекция на тему «Понятие деловой разведки. Объекты деловой разведки». На данной лекции, как и на предыдущих применялись принципы динамического обучения, направленные на сохранение рабочего настроения и мотивации к изучению вопросов. Говорилось о деловой разведке больше как о деятельности, направленной на получение информации, упреждающего характера, позволяющей принимать грамотные решения в профессиональной деятельности. Затрагивались правовые основы деловой разведки, этические принципы ее осуществления. Учителя изучали различные методы как конкурентной, так и деловой разведки, сравнивая их, делая выводы. Отмечалось, что многообразие методов и достаточно простой доступ к открытым источникам на данный момент значительно упрощает поиск информации. При изучении третьего раздела образовательной программы реализовывалось и третье педагогическое условие методики развития профессиональной мобильности учителя - «Применение интеллект-карт для оптимизации профессиональной деятельности педагога». Интеллект-карты позволяют развивать дивергентное мышление, на основе наглядности, символизма, яркости образов, положительных эмоций, сопровождающих такую практическую аналитическую деятельность. После предварительного обучения по данному вопросу, интеллект-карты учителями создавались на разные темы: «Моя жизнь», «Показательные образцы педагогической деятельности», «Образ моей идеальной жизни», «Моя профессия», «Бенчмаркинг-исследование», «Деловая разведка в педагогической деятельности», «Эффективный педагогический опыт», «Профессиональная мобильность

учителя» и др. Работа начиналась с составления мини-карт и далее продолжалась уже в создании комплексных (поликатегориальных) интеллект-карт. Благодаря интеллект-картам учителя определяли проблемные точки в каких-либо аспектах профессиональной деятельности и искали варианты их совершенствования. Так, учитель К. сделал вывод, что необходимо корректировать межличностные коммуникации с обучающимися подросткового возраста, а учитель С. пришел к выводу о важности обогащения своей деятельности современными образовательными технологиями. Далее осуществлялось определение носителей эффективного опыта и установление стратегии достижения носителями ценных педагогических практик социально и экономически ценных результатов.

Для овладения неким «секретным ингредиентом» эффективного педагогического опыта конкретного педагога исследовались его работы: публикации, отзывы, выступления на конференции, конкурсах, телепередачах. Также некоторые учителя организовывали личные или онлайн встречи с носителями ценного опыта, далее адаптируя этот опыт в своей профессиональной деятельности. Эти этапы сначала отражались в интеллект-картах, а затем реализовывались в реальной деятельности учителя.

На **оценочном - четвертом этапе** развития профессиональной мобильности учителя подводились итоги обучения, где приобретенные знания, представлялись в конкретном проекте. Данный проект был начат в начале обучения, наполнялся содержанием в процессе обучения и позиционировался на конференции «Ресурсные возможности бенчмаркинового исследования эффективного педагогического опыта». На конференции каждый учитель защищал проект, отражающий результаты его годовой работы в выше указанном направлении. Были представлены проекты, посвященные изучению ценного педагогического опыта отечественных и зарубежных коллег; заслуженных учителей и ученых в области психолого-педагогической науки, опыт своих коллег, еще не имеющих широкую популярность. Каждый педагог сумел отразить данный эффективный опыт применительно к своей педагогической деятельности. Также результатами проведения бенчмаркинового исследования было их обсуждение на педагогическом совете, проведение родительского собрания с использованием выводов, полученных на основе бенчмаркинового исследования. Был создан «Родительский университет» в школе как продукт бенчмаркинового исследования. Отметим, что данный проект был выбран учителем, который испытывал трудности в разрешении конфликтов с обучающимися подросткового возраста. Для разрешения этого вопроса он изначально обратился за консультацией к коллегам, работавшим в этой же школе. Затем посетил городскую конференцию, на которой было выступление по схожей тематике. Учитель лично познакомился с докладчиком и получил практические рекомендации по выстраиванию межличностных взаимоотношений с подростками. Выявив «секреты» в этом вопросе, которыми явились знание возрастных особенностей

подростков; индивидуальный подход к учащемуся; выявление эмоционального состояния обучающегося и скрытых мотивов его поведения, взаимодействие учителя со школьным психологом и семьей ученика, учитель применял их в своей деятельности. Однако учитель не остановился только на выстраивании своих взаимоотношений с классом, он решил затронуть вопрос и детско-родительских отношений, проблемных для подростков. Учитель провел родительское собрание на тему «Как бесконфликтно общаться с подростком», которое имело положительные отзывы от родителей, высказавших пожелание провести серию таких собраний. В итоге и возникла идея создания «Родительского университета», который представлял собой уже не только родительские собрания, но совместные мероприятия учителей, родителей, учеников (праздники, походы, интеллектуальные игры и пр.). Этот пример наглядно демонстрирует результативность и целесообразность проведения бенчмаркинг-исследования для совершенствования педагогической деятельности учителя.

Представим фрагмент еще одного проекта как результата бенчмаркинг-исследования, выполненного в форме интеллект-карты. Для того чтобы оптимизировать свою деятельность учитель К. решил применить ресурсы интеллект-карты, центральным образом которой он выбрал понятие «Продуктивная деятельность учителя». Учителя беспокоило эмоциональное выгорание, усталость, однообразие в педагогической деятельности. Несомненно, такое состояние сказывалось и на продуктивности профессиональной деятельности. В связи с базовым центральным понятием на карте у него возникли такие ассоциации как обучение, инновации, мобильность, бенчмаркинг. Обучение учитель связал с опытом и информацией, которые в сумме дают знания, а их внедрение позволяет усовершенствовать деятельность. В свою очередь развитие мобильности он связал с применением образовательных технологий. С помощью интеллект-карты учитель определил цель бенчмаркинг-исследования и его формы. Проанализировав данные исследований в психолого-педагогической науке, учитель приходит к выводу, что усовершенствование своей педагогической деятельности будет осуществляться за счет грамотно организованного мотивирования учеников и самомотивации.

Таким образом, отметим, что описанная методика показывает, что сам процесс бенчмаркинг-исследования не является самоцелью, важно, чтобы такое исследование позволило учителю найти свою нишу в профессиональном мире педагогов, реализоваться путем усовершенствования своего методического стиля, что влияет на сам процесс развития профессиональной мобильности учителя.

Список литературы

1. Амирова Л. А. Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного

образования : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08. – Уфа, 2009. – 410 с.

2. Воеводина Н. А., Кулагина А. В., Логинова Е. Ю., Толберг В. Б. Бенчмаркинг – инструмент развития конкурентных преимуществ: практическое пособие.– М. : ИНФРА-М, 2006 – 332 с

3. Ильясов, Д.Ф. Самообучающаяся организация как феномен и стратегия (на примере общеобразовательного учреждения) / Д.Ф. Ильясов // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 3 (40). – С. 153–156.

4. Селиванова Е.А. Принципы динамического обучения педагогов в системе дополнительного профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1; URL: <http://www.science-education.ru/121-19137> (дата обращения: 19.05.2015).

5. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов: семинаров, мастер-классов. Пер. с нем. – М.: Генезис, 2010. – 360 с.

Рецензенты:

Ильясов Д.Ф., д.п.н., профессор, зав. кафедрой педагогики и психологии ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск;

Муханова И.В., д.п.н., профессор кафедры теории и истории социальной работы ФГБОУ ВПО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.