

Лазутина Т.В.,
учитель русского языка и литературы
МОУ «СОШ № 56 УИМ» г. Магнитогорска,
заместитель директора

Формирование позитивного профессионального климата в ходе взаимодействия педагогических коллективов при реализации мероприятий адресных программ поддержки школ с низкими результатами обучения

МОУ «СОШ № 56 УИМ» г. Магнитогорска является участником адресных программ в качестве школы-лидера с 2018 года. За время работы в проекте в качестве сложилась эффективная система работы по реализации мероприятий адресных программ. Эта система является одним из направлений инновационной деятельности школы и реализует идею развития школы как обучающей организации.

Ежегодно в ходе реализации проекта и достижения цели распространения эффективных управленческих и педагогических практик, направленных на повышение качества образования, нами решаются задачи *интериоризации* представляемых практик. Эта задача состоит в том, чтобы не только познакомить с результативным опытом работы школы-лидера, но и сделать так, чтобы это опыт был усвоен, осмыслен и принят. В качестве механизма решения этих задач выступает формирование позитивного профессионального климата – позитивной среды, которая устанавливается в ходе взаимодействия педагогических коллективов школ, участвующих в проекте.

Важное место в организации совместной деятельности участников проекта занимает форма стратегическая сессия, определяющая будущее взаимодействие. Инициатива на этом мероприятии принадлежит школам, которые нуждаются в поддержке. Управленческие и педагогические дефициты этих школ, установленные в ходе работы стратегической сессии, определяют содержание, формы и целевые аудитории будущих мероприятий адресных программ. Как правило, в стратегической сессии принимает участие небольшое число представителей школ (члены административной команды и отдельные педагоги). Несмотря на это, именно здесь устанавливается первый контакт во взаимодействии, в котором школы становятся равноправными участниками сотрудничества. Именно здесь важно снять негативное восприятие школой себя как школы с низкими результатами, а школе-лидеру «уйти» от роли ментора. Таким образом, устанавливается равноправное взаимодействие коллег, нацеленное на эффективную диссеминацию управленческого и педагогического опыта.

Следующим значимым событием адресного взаимодействия педагогических коллективов в проекте является форма открытая сессия. Она проводится на площадке школы-лидера с приглашением всех школ-участников. Цель мероприятия – знакомство с системой работы школы-лидера. Взаимодействие в рамках открытой сессии можно разделить на формальную и неформальную часть. Формальная часть: пленарное

заседание, презентация школ руководителями, работа управленческих и педагогических секций, мастер-классы. Хотя перечисленные мероприятия традиционны, об их эффективности будет свидетельствовать умение команды школы-лидера организовать по окончании каждого мероприятия брифинговую часть, свободный диалог участников по актуальным вопросам, возникающим в ходе выступлений.

Неформальная часть – экскурсия по школе, сопровождаемая личным общением, общение педагогов и руководителей в малых группах, методические выставки со свободным доступом к содержательным дидактическим управленческим и педагогическим продуктам. О продуктивности взаимодействия в ходе мероприятий открытой сессии свидетельствует активность неформального профессионального общения всех участников.

В завершении открытой сессии проводится концерт, в котором участвуют ученические и педагогические коллективы. Это мероприятие создает участникам открытой сессии позитивный эмоциональный фон и настраивает на дальнейшее взаимодействие школ.

В межсессионный период школа-лидер проводит форма семинары с использованием возможностей видео-конференцсвязи, на которых представляется система работы учителей по реализации эффективных методик, техник и педагогических технологий, рассматриваются трудные вопросы государственной итоговой аттестации.

Завершает взаимодействие школьных коллективов в рамках адресных программ форма выездная сессия на площадку одной из школ-участников. На мероприятие приглашаются школа-лидер, остальные школы-участники, а также представители управлений образования и методических служб муниципальных районов школ-участников. Школа-лидер организует работу фокус-групп для руководящих работников, проводит мастер-классы для педагогов. Школы-участники делятся своим опытом работы, результатами, достигнутыми в ходе реализации адресных программ. Руководитель школы – площадки проведения выездной сессии проводит экскурсию с представлением достижений педагогического и ученического коллективов. На заключительном заседании выездной сессии руководителям школ-участников проекта вручаются дипломы. Выездная сессия предполагает свободное и в большей части неформальное общение педагогических коллективов и управленческих команд. Именно свободное и неформальное профессиональное общение участников педагогических коллективов обеспечивает эффективность педагогического сотрудничества.

Можно утверждать, что сформированный в ходе взаимодействия педагогических коллективов позитивный профессиональный климат становится средой, повышающей эффективность всей сложившейся системы работы школы-лидера и школ-участников при реализации мероприятий адресных программ. И от того, насколько успешно будет формироваться и развиваться позитивный профессиональный климат, во многом будет

зависеть, насколько переданный опыт школы-лидера будет принят, осознан и реализован школой-участником проекта.

Деятельность школы-лидера по формированию позитивного профессионального климата в ходе взаимодействия школ-участников адресных программ направлено, с одной стороны, на создание условий для личностного и профессионального совершенствования каждого педагога и руководителя, с другой – на формирование и развитие школы-участника как «самообучающейся организации».

результат Школа-участник адресных программ приобретает опыт формирования открытой обогащенной профессиональной среды педагогического взаимодействия, которая позволяет, во-первых, установить доверительные, партнерские отношения между коллегами, во-вторых, исключить формализм между участниками, в-третьих, позволит сформировать в коллективе привлекательный психологический микроклимат, основанный на взаимопомощи и поддержке. Как результат – в образовательном учреждении создаются условия для сохранения стабильности педагогического коллектива и развития кадрового потенциала.

Социально-педагогические эффекты формирования позитивного профессионального климата в ходе взаимодействия педагогических коллективов при реализации мероприятий адресных программ поддержки школ с низкими результатами обучения могут быть выражены в следующем:

1. Изменяется позиция педагога: а) педагог - соавтор, разработчик, исследователь, пользователь и пропагандист эффективных технологий, владеющий проектно-исследовательской деятельностью, выраженной в развитии, обобщении эффективного педагогического опыта и направленной на повышение профессиональной компетентности; б) педагог – продуктивный участник диссеминации опыта: процесса распространения идей, методов осуществления, продуктов и результатов опыта инновационной деятельности по повышению качества образования.

2. Изменяется позиция руководителя, управленческой команды: руководитель, управленческая команда находятся в процессе личностного и профессионального развития через включение в моделирование, организацию и создание условий для функционирования элементов инновационной деятельности, анализа и оценки её результатов.

3. Происходит изменение позиционирования образовательной организации в педагогическом сообществе и социуме: а) школа рассматривается в качестве площадки распространения эффективного инновационного педагогического опыта через взаимодействие школы-лидера и школы-участника адресных программ; б) школа рассматривается как ресурс для формирования внутреннего резерва управленческих и педагогических кадров; в) повышается удовлетворенность качеством образования среди участников образовательных отношений; г) у школы-участника формируются элементы стратегии успешности на рынке

образовательных услуг через освоение эффективных инструментов управления качеством образования.

Таким образом, формирование позитивного профессионального климата в ходе взаимодействия педагогических коллективов является необходимым условием эффективной реализации мероприятий адресных программ поддержки школ с низкими результатами обучения.