

УДК 378.2
ББК 4264.1

ГСНТИ 14.37.27

Код ВАК 13.00.08

Воронина Людмила Валентиновна,

доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры теории и методики обучения математике и информатике в период детства, Институт педагогики и психологии детства, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, к. 157; e-mail: L.V.Voronina@mail.ru.

Моисеева Людмила Владимировна,

доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой естествознания и методики его преподавания в начальных классах, Институт педагогики и психологии детства, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, к. 270; e-mail: moiseeva@uspu.ru.

СУПЕРВИЗИЯ КАК ВЕДУЩИЙ МЕТОД НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ПОДГОТОВКЕ АСПИРАНТОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: супервизия; научный менеджмент; консультация; стажировка; коучинг; наставничество.

АННОТАЦИЯ. Раскрываются понятия «супервизия», «научный менеджмент». Описываются возможности супервизии в управлении исследовательской работой аспирантов.

Voronina Liudmila Valentinovna,

Doctor of Pedagogy, Associate Professor, Professor of the Chair of Mathematics and its Teaching Methods in Primary School, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

Moiseyeva Liudmila Vladimirovna,

Doctor of Pedagogy, Professor, Head of the Chair of Natural Sciences and Methods of Teaching in Primary School, Institute of Pedagogy and Psychology of Childhood, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

SUPERVISION AS THE LEADING METHOD OF SCIENTIFIC MANAGEMENT IN TRAINING POST-GRADUATE STUDENTS

KEY WORDS: supervision; scientific management; consultation; training course; coaching; tutorship.

ABSTRACT. The article descloses the concepts of «supervision» and «scientific management». The opportunities of using supervision in managing post-graduates' research work are described.

Подготовка аспирантов по педагогике и психологии предполагает освоение ими опыта творческой деятельности при решении актуальных исследовательских задач. Это умения использовать имеющиеся возможности образовательной среды, осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейший образовательный маршрут и профессиональную карьеру.

В новых условиях подготовки аспирантов область профессиональной деятельности выпускников расширяется и включает исследование педагогических процессов, образовательных систем и их закономерностей, разработку и использование педагогических технологий для решения задач образования, науки, культуры и социальной сферы. Выпускник, освоивший программу аспирантуры, должен обладать такими универсальными компетенциями, как способностью к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях; способностью проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе

междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки; способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития и др. Кроме того, выпускник должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями: владеть методологией и методами педагогического исследования; владеть культурой научного исследования в области педагогических наук, в том числе с использованием информационных и коммуникационных технологий, и др. [5].

В целях подготовки аспирантов к реализации этих видов деятельности необходимо применить научный менеджмент – вид менеджмента, связанный со способом организации деятельности. В данном случае это способ организации научно-педагогической исследовательской деятельности педагогов и психологов. Менеджмент – это совокупность методов, принципов, средств и форм управления организациями с целью повышения эффективности их работы. В менеджменте получили свое развитие идеи, взятые из теории управления, психологии, социологии, экономики и др.

В процессе продуктивной деятельности возникает необходимость научного менеджмента для ее организации, т. е. применения методологии управления научно-педагогической деятельностью. Как и наука в целом, методология как отрасль научного познания выступает в двух аспектах: как система знаний и как система научно-исследовательской деятельности. Имеются в виду два вида деятельности – методологические исследования и методологическое обеспечение. Задача методологических исследований – выявление закономерностей и тенденций развития педагогической науки в ее связи с практикой, принципов повышения эффективности и качества педагогических исследований, анализ их понятийного состава и методов. Обеспечить исследование методологически – значит использовать методологические знания для обоснования программы исследования и оценки ее качества.

Задача научного менеджмента – обеспечить управление научно-педагогической и исследовательской деятельностью педагогов на основе методологии. За последние десятилетия методология педагогики накопила значительный научный потенциал, разработала систему нормативного, инструментального знания о связях педагогической науки с практикой и с другими научными дисциплинами. Это знание о том, как вести педагогическое исследование, как определять его качество, о последовательности этапов исследования и о многом другом. Такое знание прямо направлено на помощь исследователю, на формирование у него специальных умений в области исследовательской работы. Для педагога обладать методологической культурой означает знать методологию педагогики и уметь применять это знание в процессе решения педагогических ситуаций. Основными составными частями методологической культуры являются проектирование и конструирование учебно-воспитательного процесса; осознание, формулирование и творческое решение педагогических задач; методическая рефлексия. Методология педагогики есть система знаний об основаниях и структуре педагогической теории, о принципах подхода и способах добывания знаний, отражающих педагогическую действительность, а также система деятельности по получению таких знаний и обоснованию программ, логики и методов, оценке качества исследовательской работы.

Таким образом, методология научно-педагогического исследования и методология практической образовательной деятельности, методология учебной деятельности могут быть построены в логике катего-

рии проекта на основе триединства его фаз: фазы проектирования – технологической фазы – рефлексивной фазы – и освоены в рамках научного менеджмента.

Установим, какие методы оптимальны для научного менеджмента: консультации, стажировки, супервизия, коучинг, наставничество. Разграничим данные понятия.

В переводе с латинского *consultatio* – это совещание. В толковом словаре С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой *консультация* определяется как «1) совещание специалистов по какому-н. делу, вопросу; 2) совет, даваемый специалистом; 3) учреждение, дающее такие советы; 4) дополнительные занятия преподавателя с учащимися» [3, с. 291]. Ближе всего к супервизии второе толкование – совет, даваемый специалистом. Однако есть и отличительные черты – консультация чаще всего представляет собой одномоментное действие: пришел – получил консультацию, а супервизия осуществляется в течение определенного времени.

Одним из первых английских авторов, пытавшихся дать определение наставничеству, был Дэвид Меггинсон, который писал: «*Наставничество* – существенная помощь персоналу... который нуждается в перспективе, в видении будущих возможностей. Наставничество требует некоторого уровня доверия, потерянного в отношениях “судейского” линейного менеджмента, требующего поддержания дисциплины и оценки уровня мастерства и профессионализма» [7].

В литературе имеются и другие определения: «...*наставники* – это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал» (Shea, 1992); *наставник* – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Наставничество включает в себя коучинг, консультирование и создание сети контактов. По сути, наставничество – это обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации. В процессе наставничества более опытный и квалифицированный сотрудник организации передает своему подопечному (наставляемому, обучаемому) знания и навыки, необходимые тому для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Иными словами наставничество направлено на развитие прикладных профессиональных компетенций человека. Чаще всего такое обучение осуществляется в индивидуальной форме. Таким образом, наставничество отличается своей практической направленностью, непосредственной

связью с производственными функциями сотрудника.

Выше мы отметили, что наставничество включает в себя коучинг. Термин «коучинг» был впервые введен в деловой лексикон в начале 1990-х гг. Джоном Уитмором и образован от глагола, который на русский язык переводится дословно как «наставлять, подготавливать, тренировать», однако имеет более широкое понимание [8]. Метод коучинга базируется на поведенческой обратной связи – в этом его ключевое отличие от наставничества. Задача коуча состоит не в непосредственной передаче наставляемому лицу знаний и выработке у него определенного перечня навыков, а в активизации процессов самообучения и саморазвития. Это происходит путем предоставления непрерывной обратной связи в ходе совместного анализа ситуаций или проблем. Можно сказать, что результативность коучинга достигается за счет применения эффекта отстранения, когда находящийся «внутри» определенной ситуации или проблемы человек получает возможность посмотреть на нее со стороны, глазами другого человека – коуча. В силу возможностей метода коучинг позволяет находить решения сложных задач междисциплинарного и межличностного характера, поэтому наиболее эффективен при работе с руководящим составом среднего и высшего звена [8].

Наставничество может быть реализовано и во время стажировки аспиранта. Понятие «стажировка» можно трактовать по-разному, но в основном это «деятельность по приобретению опыта работы или повышение квалификации по специальности, а также работа по специальности в течение определенного испытательного срока, называемого испытательным стажем, для определения возможности зачисления на штатную должность» [4].

Рассмотрим супервизию как метод профессионального консультирования в целях повышения научной квалификации аспирантов. В настоящее время не существует четкого определения понятия «супервизия». Супервизия как метод заимствован педагогикой из психиатрии. В научной литературе встречается много различных определений данного понятия. Так, А. К. Хесс определяет супервизию как «насыщенное межличностное взаимодействие, основная цель которого заключается в том, чтобы один человек, супервизор, встретился с другим, супервизируемым, и попытался сделать последнего более эффективным в помощи людям» [Hess, 1980; цит. по: 6, с. 91]. Данное определение созвучно определению Логанбилла: супервизия – «это интенсив-

ные отношения межличностной направленности, происходящие один на один, в которых один человек призван *содействовать развитию профессиональной компетенции другого*» [Loganbill, 1982; цит. по: 6, с. 92].

В данных определениях делается акцент на профессиональном развитии супервизируемого, повышении его компетентности, а также подчеркивается большая интенсивность взаимодействия участников. Если обратиться к следующему определению: «Супервизия – это интервенции, осуществляемые более опытными профессионалами по отношению к менее опытным. Такие отношения имеют определенную временную протяженность, предполагают оценку и ставят своей целью *улучшение профессионального функционирования, а, кроме того, подразумевают мониторинг качества профессионального обслуживания клиента*. При этом супервизор играет роль “привратника на входе в особую профессию”» [Bernard & Goodyear, 1998; цит. по: 1, с. 9], то в этом определении, помимо уже упомянутых аспектов супервизии, отмечается различие в профессиональной опытности супервизора и супервизируемого, длительность отношений, оценочность, отслеживание качества помощи клиенту, а также функция допуска в профессию.

Таким образом, супервизор действует в значительной степени как консультант, ориентированный на личность супервизируемого. Одна из целей супервизора состоит в том, чтобы способствовать росту супервизируемого в роли консультанта. В частности, супервизор облегчает самопознание супервизируемого и помогает ему выявить личностные проблемы и зоны развития.

В литературе супервизия рассматривается и как образовательный процесс – своего рода обучение навыкам и развитие профессиональной компетенции. Бартлетт дает такое определение консультационной супервизии: «Опытный консультант помогает начинающему студенту или менее опытному врачу научиться разнообразным видам консультирования». Согласно Блошеру, супервизия – «специализированный инструктаж», в котором супервизор пытается облегчить развитие готовящемуся консультанту. Супервизор «выступает в роли посредника-преподавателя во взаимоотношениях студента с реальными клиентами, за чье благополучие студент несет определенную долю профессиональной, этической и моральной ответственности» [2, с. 16].

Таким образом, исходя из анализа литературы, можно дать следующее определение данному термину: *супервизия* – метод управления, подготовки специалиста и консультирования, направленный на обеспече-

ние эффективности и качества профессиональной педагогической работы. Это один из методов повышения теоретической и практической квалификации специалистов не только в психотерапии, но и в социальных науках, профотборе и во многих других областях знаний [2, с. 7].

Супервизия включает наблюдение опытного педагога за научной работой начинающего или же, в целях усовершенствования, одного ученого педагога за работой другого. Специалист, овладевший методом супервизии, называется *супервизором*. Супервизор осуществляет анализ структуры и этапов педагогического взаимодействия.

Существует супервизия работы педагога как состояние в процессе работы (на уровне эмоций, чувств, изменении состояния в продвижении к цели), супервизия на уровне аспиранта (состояние на момент начала работы – изменение состояния в процессе работы – состояние после окончания работы) и супервизия самого процесса. Одной из задач супервизии является развитие определенных навыков и расширение понимания и возможностей супервизируемого. Совмещение множества функций в супервизии – это основа хорошей практической работы.

Перейдем к рассмотрению основных моделей супервизии.

Основной моделью супервизии, как считают П. Ховкинс и Р. Шохет [6, с. 108], является модель развития. Согласно этой модели, супервизор должен владеть спектром стилей и подходов, которые модифицируются по мере того, как консультант приобретает опыт и поднимается на следующий уровень развития. Указанные ученые предлагают целостную модель развития, включающую четыре основных уровня развития супервизируемого.

Первый уровень характеризуется зависимостью супервизируемого от супервизора. Супервизируемый может испытывать тревогу, ощущение небезопасности своей роли и сомневаться в своей способности реализовать эту роль; он может испытывать недостаток понимания, но при этом быть высокомотивированным.

На втором этапе супервизируемый преодолевает начальную тревогу и начинает движение между зависимостью и автономией, а также между самонадеянностью и растерянностью. В работе с клиентами супервизируемые, находящиеся на этом уровне, действуют менее упрощенно и сфокусированы как на процессе развития клиента, так и на своем обучении.

На третьем уровне супервизируемые уже в большей степени способны применять свой подход к клиентам, чтобы удовлетворить их конкретные индивидуальные потребности в данный момент. Супервизируемые в состоянии видеть клиента в более широком контексте и развивают то, что называется «вертолетными навыками» [6, с. 112].

К моменту перехода на четвертый уровень супервизор становится «мастером» и «характеризуется личностной автономией, высоким уровнем осознания, уверенностью в себе, стабильной мотивацией и пониманием необходимости работать над собственными личностными и профессиональными проблемами» [6, с. 113]. На этом уровне не происходит усвоения новых знаний, происходит скорее их углубление и интеграция до состояния мудрости.

Данную модель можно представить в виде таблицы.

Данная модель является полезным инструментом в прояснении супервизорами потребностей своих подопечных и также помогает им понять, что часть задачи супервизора заключается в способствовании развитию супервизируемого как внутри этих стадий, так и вне их. Кроме того, в этой модели подчеркивается, что развитие супервизируемого и составляет природу супервизии.

В литературе [6, с. 220] отмечается, что групповая супервизия, в отличие от индивидуальной, имеет ряд преимуществ. Во-первых, преимущество групповой супервизии состоит в том, что в группе создается благоприятная атмосфера, в которой новички могут поделиться своей тревогой с более опытными коллегами и понять, что те в свое время сталкивались с подобными трудностями. Во-вторых, преимущество групповой супервизии вытекает из более широких возможностей получения обратной связи и другой информации от своих коллег, а не только от супервизора. Это позволяет избежать чрезмерного доминирования супервизора. Третье преимущество – существование условий для проверки эмоциональных и интуитивных реакций супервизора на представляемый материал за счет отслеживания реакций членов группы на тот же материал. Четвертым преимуществом является то, что в группе представлен широкий спектр жизненного опыта, и поэтому больше вероятности, что кто-нибудь в группе проявит эмпатию и к супервизору, и к супервизируемому. Группа обеспечивает более широкий эмпатический спектр не только за счет пола, национальности и возраста, но также и вследствие разнообразия личностных типов.

Таблица. Модель развития (по П. Ховкинсу и Р. Шохету)

Уровень	Характеристика	Вопрос
Уровень 1	Центрированный на себе	«Смогу ли я справиться с этой работой?»
Уровень 2	Центрированный на клиенте	«Смогу ли я помочь этому клиенту?»
Уровень 3	Центрированный на процессе	«Каковы наши взаимоотношения?»
Уровень 4	Центрированный на процессе в контексте	«Как взаимосвязаны процессы?»

Одной из форм групповой супервизии является балинтовская группа. Цель и задачи балинтовских групп – повышение компетентности в ходе профессионального межличностного общения аспирантов, расширение представлений о возможностях телефонного консультирования.

Основным принципом формирования группы аспирантов является добровольность объединения профессионалов. Участники группы встречаются 1–2 раза в месяц. Продолжительность одного занятия, посвященного анализу одного исследования, – 1,5 часа. Руководитель группы избирается участниками или специально приглашается для этой работы. Ведущий должен быть опытным специалистом в области консультирования, знать технологию балинтовской группы, принципы групповой динамики, уметь управлять группой, следить за состоянием рассказчика и блокировать опасные обратные связи в случае неготовности «предъявителя» принимать их. Предметом анализа в группе является обсуждение научного исследования аспирантов. Технология работы балинтовской группы подробно описана в литературе [2, с. 25–31].

Супервизия по своей технологии работы похожа на балинтовскую группу. В задачу супервизии входит развитие определенных профессиональных навыков, расширение понимания и возможностей супервизируемого. Совмещение множества функций в супервизии – это основная характеристика

хорошей практической работы. Групповая супервизия обладает определенными преимуществами по сравнению с индивидуальной благодаря более широким возможностям обучения и разноплановым перспективам, которые дает группа.

Проектирование и конструирование научно-исследовательского процесса включает анализ, систематизацию и обобщение результатов научных исследований в сфере образования путем применения комплекса исследовательских методов при решении конкретных научно-исследовательских задач; проектирование образовательного маршрута и профессиональной карьеры; умение проектировать содержание будущей деятельности; умение проектировать систему и последовательность собственных действий и проектирование новых условий, в том числе информационных, для решения научно-исследовательских задач в опытно-экспериментальной работе.

Наиболее успешная подготовка таких кадров возможна на основе метода супервизии в процессе интеграции педагогической и психологической наук с образованием в университетском образовательном комплексе Уральского государственного педагогического университета, в технопарке которого разрабатывается и накапливается база педагогических и психологических технологий на основе научного менеджмента как инновационной формы организации научно-педагогических исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Булюбаш И. Д. Основы супервизии в гештальт-терапии. М. : Изд-во Института Психотерапии, 2003.
2. Кулаков С. А. Практикум по супервизии в консультировании и психотерапии. СПб. : Речь, 2002.
3. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М. : Азбуковник, 1999.
4. Стажировка // Большая советская энциклопедия. М. : Советская энциклопедия, 1976. Т. 24.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 июля 2014 г. № 902). URL: <http://trp.ru/f/2707/44.06.01obrazovanieipednauki.pdf>.
6. Ховкин П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. СПб. : Речь, 2002.
7. Что такое наставничество? URL: <http://www.olegmartynov.com>.
8. Что такое наставничество, чем оно отличается от коучинга и менторства? URL: <http://www.buhgalteria.ru/article/n44802>.

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. Ю. Н. Галагузова.