

Заместитель руководителя как фасилитатор трансформационной образовательной среды: управленческо-педагогический аспект

Казиева Жанар Ходжабердыевна

г. Актау, Мангистауская область, Республика Казахстан

КГУ «Общеобразовательная школа № 1»

Заместитель руководителя по учебной работе

Аннотация

В условиях парадигмального сдвига в системе образования Республики Казахстан роль заместителя руководителя по учебной работе приобретает особую значимость, поскольку он становится не только координатором образовательного процесса, но и катализатором профессионального роста педагогов, а также медиатором между различными субъектами образовательного взаимодействия. Статья акцентирует внимание на управленческой многовекторности, педагогическом менторстве и внедрении инклюзивных и цифрово-модульных решений, направленных на обеспечение устойчивого развития образовательной среды. Представлены интегративные подходы и организационно-методические стратегии, которые способствуют формированию рефлексивно-адаптивной системы повышения качества образования.

Ключевые слова: трансформация образования, фасилитация, управленческое сопровождение, педагогическое лидерство, цифровизация, инклюзивная педагогика, образовательная среда.

1. Теоретико-методологические основания управленческой роли

Современные векторы образовательной политики ориентированы на создание гибкой, вариативной и инклюзивной образовательной среды, в которой заместитель руководителя выполняет стратегически важную функцию фасилитатора изменений, и одновременно является носителем институциональной ответственности за реализацию образовательных стандартов. Он не только управляет процессами учебно-методического обеспечения, но и трансформирует их через призму непрерывного педагогического сопровождения, что, в свою очередь, обуславливает необходимость системного подхода к формированию образовательной траектории школы.

2. Управленческая навигация и педагогическое кураторство

Заместитель директора как субъект стратегического менеджмента осуществляет организационное проектирование учебного процесса, интегрируя при этом элементы гибкого планирования, ориентированного на образовательные результаты. Он курирует процесс трансляции обновлённого содержания образования, а также обеспечивает нормативно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов, организуя продуктивные формы интервизии, тьюторства и коллегиального менторинга. Управленческие решения, принимаемые в координации с

педагогическим коллективом, способствуют устойчивой институционализации ценностей академического качества.

3. Поддержка педагогов в контексте профессиональной субъектности

Профессиональное сопровождение педагогов со стороны заместителя руководителя осуществляется через реализацию механизмов ресурсного и эмоционального подкрепления, в рамках которых создаётся среда психологической безопасности и мотивационного комфорта. Применение инструментов педагогического фасилитирования, таких как педагогические консилиумы, кейс-талдау және Lesson Study, позволяет выявлять зоны профессионального роста и проектировать индивидуальные образовательные маршруты для каждого педагога. Одновременно с этим внедряется практика поощрения инновационной инициативы, что формирует культуру педагогического лидерства и ответственности за образовательный результат.

4. Инновационное обновление образовательной среды

Эффективность образовательной среды обусловлена её способностью к саморефлексии и обновлению, поэтому заместитель руководителя инициирует и курирует внедрение цифровых инструментов, проектных форм обучения и инклюзивных практик, опираясь на принципы персонализации, гибкой дидактики и компетентностного подхода. Использование LMS-платформ, EdTech-сервисов, виртуальных лабораторий и форматов гибридного обучения позволяет оптимизировать когнитивную нагрузку учащихся и одновременно создать условия для креативной самореализации всех участников образовательного процесса.

5. Практико-ориентированная реализация стратегий

Формирование устойчивой образовательной экосистемы невозможно без системного мониторинга, анализа данных и внедрения механизмов обратной связи. В этой связи заместитель руководителя организует циклы педагогического аудита, реализует инструменты диагностики образовательных результатов и развивает партнёрские формы взаимодействия с родительским сообществом и внешними образовательными агентами. Примером эффективной практики является цифровизация управленческих процессов, которая способствует децентрализации принятия решений и позволяет перенаправить ресурсы на развитие педагогического потенциала.

6. Заключение

Таким образом, заместитель руководителя по учебной работе трансформируется из классического администратора в управленца нового поколения, обладающего компетенциями фасилитатора, модератора и методического инноватора. Его деятельность способствует формированию динамичной, адаптивной и профессионально насыщенной образовательной среды, в которой каждый педагог чувствует себя субъектом изменений, а каждый обучающийся — участником качественного образовательного процесса. Представленные в статье управленческие и педагогические

стратегии могут быть положены в основу модели устойчивого развития образовательных организаций.

Список использованных источников

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании» (с изменениями и дополнениями).
2. Гусейнов А.М. Инновационные подходы в управлении образовательными организациями. – Алматы: КазНПУ, 2021.
3. Бектаева Р.Т. Профессиональное развитие педагогов в условиях обновленного содержания образования. – Нур-Султан: Национальная академия образования, 2020.
4. Smith, J. Educational Leadership in the 21st Century: Challenges and Opportunities. – Cambridge: Cambridge University Press, 2019.