

Модель управления профессиональным развитием педагога

В средней общеобразовательной школе – гимназии №1 имени Д.П.Зубкова одним из важных составляющих современного качества образования является профессиональный рост педагогов, который определяется через круг обозначенных требований, компетенций, определяющих ГОС, в профессиональном стандарте педагога и других нормативно-правовых документах.

Для того, чтобы правильно и эффективно воздействовать на профессиональное развитие педагога в образовательной организации, необходимо действовать системно: представлять полную модель развития педагога в контексте его обязанностей и компетентностей.

Модель – это искусственно созданный объект в виде схемы, физических конструкций, знаковых форм или формул, который, будучи подобен исследуемому объекту (или явлению), отображает и воспроизводит в более простом и огрубленном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами этого объекта

Говоря о модели управления школой, как адаптируется она к изменениям во внешней среде, необходимо добиваться поставленных целей качественного образования.

Рассматривая содержание определения «профессиональный рост педагога», мы постоянно определяем его как постоянное стремление к саморазвитию и самосовершенствованию, в основе которого заложена природная потребность в творчестве в работе с обучающимися.

Известный учёный Поташник М.М. под «профессиональным ростом педагога» понимает процесс приобретения знаний, умений, способов деятельности, позволяющий ему эффективно осуществлять педагогическую деятельность и решать стоящие перед ним профессиональные задачи.

Профессиональный рост педагога предполагает постепенное совершенствование умений и навыков в обучении и взаимодействии с учащимися, а также переход на более высокий уровень в самореализации своих компетенций.

Таким образом, ежегодно члены педагогического коллектива СОШГ №1 имени Д.П.Зубкова, по истечении пяти лет, повышают свой профессиональный уровень. Члены педагогического коллектива проходят курсы повышения квалификации в следующих образовательных структурах: КАО, Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки педагогических работников при министерстве образования и науки Кыргызской Республики, Чуйский институт образования имени Кадыракуна Базарбаева.

В период с 2016 по 2020 учебные годы курсы квалификации прошли следующие педагоги:

№	Год	Фамилия, имя, отчество
	2016	Буцман Г.Ф.
		Шахворостова Т.М
		Токтогужоева А.С.
		Сейдакматова Б.А.
		Миникеева А.К
		Ловягина Л.В.
		Нетипанова Е.С.
		Тимошенко Т.П.
		Урунова М.В.
		Чайка З.В.

		Андрусевич О.В.
2017		Жаманкулова Г.И.
		Султанбаева Ы.А.
		Беляева Г.Г.
		Мироненко Е.Б
		Долженко Н.П.
		Студеникина И.П.
		Атабиева К.М.
		Смирнова Л.В.
		Рустамова Р.Ш.
		Байгашкаев С.Ы.
		Садыкова Ю.В.
		Соленых О.О
		Чумакова Я.А.
		Чернавских Л.В.
2018		Тюнина С.В.
		Куванова О.А.
		Дашкина С.П.
		ЭмилбеккызыЖылдыз
		Ибраимова Ж.Ж.
		Андашева Ж.К.
		Дуйшеева А.Ч.
		Намазбаева Э.А.
		Колесникова Н.В.
		Михайлова А.А.
		Нечаева Н.И.
		Темиралиева А.И.
		МуратбеккызыСалия
		Калыгулова МТ.
		Кияшко Г.В.
		Сыйналапова З.А.
		Родюкова И.В.
2019		Байсеитова А.К.
		Омурбекова Ж.Т.
		Эргешова Н.Н.
	В 2020 году курсы квалификации пройдены 100% всем коллективом	

Также существует и такой ряд мероприятий и видов деятельности, которые также способствуют профессиональному росту педагога.

Мероприятия и виды деятельности, способствующие профессиональному росту

педагога:

когнитивный:

повышение квалификации;

прохождение курсов;

обмен опытом в сообществе учителей - профессионалов;

обеспечивать обучение и переподготовку, которая повышает уровень компетентности;

чтение и анализ актуальных, современных педагогических статей, журналов, книг.

Деятельностный компонент:

участие в тренингах педагогической направленности (обсуждение актуальных тем и методическое объединение);

проведение открытых уроков;

создание педагогического продукта для обучения.

Эмоциональный компонент:

оказывать психологическую поддержку всех педагогов;

начинать и заканчивать рабочий день с положительными эмоциями за счет юмора.

Морально - духовный компонент:

центр педагогической поддержки;

организовывать походы на духовные мероприятия, которые предполагают устремленность учителя к достижению развития духовного начала (театр, опера и т.д.);

посещение благотворительных акций;

фоновое включение классической музыки в перерывах между уроками.

Личностный компонент:

участие в конкурсах, конференциях педагогической направленности;

обеспечить возможность для обучения и развития, которые позволили бы полностью использовать их творческий потенциал;

участие в мастер - классах, вебинарах и тренингах;

общение с экспертными людьми;

саообразование.

Мотивационный компонент:

материальное стимулирование;

мотивы внешнего самоутверждения педагога (самоутверждение через внешнюю положительную оценку окружающих) - престиж педагога;

потребность в новом знании.

Рассмотрим мероприятия, которые организуются в СОШГ №1 имени Д.П.Зубкова:

участие в тренингах педагогической направленности (обсуждение актуальных тем и проблем);

организована работа методического объединения;

проведение открытых уроков (в рамках предметных недель и т.д.);

прохождение курсов повышения квалификации;

участие в мастер - классах, вебинарах и тренингах;

представление опыта учителями на педагогических советах;

организация мероприятий для молодых специалистов (демонстрация своих педагогических идей).

Таким образом, составленная нами модель способствует постепенному совершенствованию педагога и переходу на более высокий профессиональный уровень. Данный путь развития необходимо использовать в профессиональной деятельности педагога, подбирать различные наиболее актуальные проблемы и решать их, что в конечном итоге предполагает развитие педагога и его переход на новый уровень за счет решения новых проблем. Также, на основе разработанной ранее модели современного педагога, мы подобрали мероприятия, которые способствуют профессиональному совершенствованию педагога и распределили их по компонентам: когнитивный, деятельностный, эмоциональный, морально-духовный, личностный, мотивационный. И привели пример организации профессионального развития педагогов в СОШГ №1 имени Д.П.Зубкова.

управление профессиональным развитием педагога предполагает создание теоретической и практической модели о том, как функционирующая система управления должна воздействовать на самого педагога, как объекта управления, чтобы образовательная организация могла добиваться поставленных целей, а приобретенные знания и умения помогали педагогу решать профессиональные задачи.

Управление персоналом имеет составные элементы:

административное управление;

педагогическое самоуправление.

Администратор, как субъект управления педагогическим персоналом несет основную нагрузку в проведении кадровых мероприятий – действий, направленных на достижение соответствия персонала образовательного учреждения задачам работы организации. Участие всех субъектов в управлении образовательным процессом выступает как важнейшая развивающая возможность образовательной среды.

В управлении существует ряд компонентов, которые в наиболее существенных своих чертах определяются теми задачами, которые решаются в процессе осуществления управленческой деятельности .

Формирование корпоративной культуры, т.е. объединение персонала вокруг общей цели (или целей). Самое важное в управлении - сплотить персонал на четкое осознание стоящей перед организацией цели и активную, квалифицированную, добросовестную деятельность во имя ее достижения.

Продуманная и рационально организованная мотивация персонала на достижение цели фирмы (организации) и успешное решение стоящих перед нею проблем.

Формирование в корпорации организационного порядка, т.е. системы относительно стабильных, долговременных иерархических связей, стандартов, норм и должностей, нередко зафиксированных документально (устав организации).

Разработка и осуществление технологии изменений, ведь эффективность управления определяется по способности к изменениям, по умению вовремя понимать их необходимость.

Определение точек наибольшей и наименьшей управляемости. Установление диагностики управления очень важно, ибо оно дает возможность преодолеть часто встречающееся противоречие между ростом и развитием, между масштабами управления, с одной стороны, и его целями, методами и средствами, — с другой.

Таким образом, на основе изложенных компонентов была разработана модель управления профессиональным развитием педагога.

Рис. 1. «Индивидуальный маршрут профессионального развития педагога»

Рассмотрим компоненты данной модели. Мы видим, что данный процесс непрерывный и предполагает взаимодействие управляющего с педагогом, и педагога с другими компонентами, которые могут помочь в профессиональном росте.

Любой профессиональный рост начинается с выявления проблемных зон, то есть диагностика актуального состояния педагога, выявление его профессиональной пригодности, соответствие стандарту «Педагог» и т.д.

Среди выявленных проблем, определяется конкретная, наиболее актуальная проблема, которую необходимо решать сейчас.

Рассматривая конкретную проблему, необходимо понимать, что изменится при решении данной проблемы, как повлияет это на учебный процесс, на профессиональный рост педагога. Поэтому следующим шагом является определение цели профессионального саморазвития педагога. Данную цель ставит сам учитель.

После определения проблемы, цели, необходимо найти ресурсы, способные помочь в профессиональном росте педагогу. Ресурсы необходимо рассматривать как материальные, так и технические. Материальные предполагают финансовые возможности образовательного учреждения, технические - имеется в виду наличие тех или иных мероприятий, способствующие решению определенной проблемы педагога. Например, курсы, книги, обмен опытом, участие в педагогических форумах и др.

Найденные ресурсы позволяют проектировать деятельность профессионального саморазвития педагога, то есть планирование и разработка с учетом ресурсного обеспечения, проектирование ожидаемых результатов.

Далее непосредственное осуществление деятельности по профессиональному росту педагога в соответствии с заданной целью, ресурсами.

Итогом осуществляемой деятельности является анализ результатов, рефлексия, который предполагает обращение педагога к самому себе и осознания насколько успешна была деятельность, что педагог взял для осуществления своей профессиональной деятельности, что узнал. Также для демонстрации динамики изменения уровня профессионального развития, а точнее той проблемы, которая была изначально, можно провести повторную диагностику, узнать продуктивность проделанной работы над совершенствованием своего профессионализма.

Модель управления профессиональным ростом педагога не завершается решением одной проблемы, а предполагает развитие педагога, переход на новый уровень за счет решения новых проблем.

Разработав ранее модель современного педагога, где были рассмотрены такие компоненты как когнитивный, деятельностный, эмоциональный, морально-духовный, личностный, мотивационный, мы предлагаем ряд мероприятий и видов деятельности, которые также способствуют профессиональному росту педагога.

Мероприятия и виды деятельности, способствующие профессиональному росту педагога

Когнитивный компонент:

повышение квалификации;

прохождение курсов;

обмен опытом в сообществе учителей - профессионалов;

обеспечивать обучение и переподготовку, которая повышает уровень компетентности;

чтение и анализ актуальных, современных педагогических статей, журналов, книг.

Деятельностный компонент:

участие в тренингах педагогической направленности (обсуждение актуальных тем и проблем);

методическое объединение;

проведение открытых уроков;

публикация статей в педагогических журналах на актуальные темы;

создание педагогического продукта для обучения.

Эмоциональный компонент:

организовывать занятия с психологом по управлению эмоциями;

оказывать психологическую поддержку всех педагогов;

начинать и заканчивать рабочий день с положительными эмоциями за счет юмора.

Морально - духовный компонент:

центр педагогической поддержки;

организовывать походы на духовные мероприятия, которые предполагают устремленность учителя к достижению развития духовного начала (театр, опера и т.д.);

посещение благотворительных акций;

фоновое включение классической музыки в перерывах между уроками.

Личностный компонент:

участие в конкурсах, конференциях педагогической направленности;

обеспечить возможность для обучения и развития, которые позволили бы полностью использовать их творческий потенциал;

участие в мастер - классах, вебинарах и тренингах;

общение с экспертными людьми;

самообразование.

Мотивационный компонент:

материальное стимулирование;

мотивы внешнего самоутверждения педагога (самоутверждение через внешнюю положительную оценку окружающих) - престиж педагога;

помещение фотографии на стенд «Лучший учитель школы»;

предоставление возможности работать в наиболее престижных классах;

потребность в новом знании.

Предложив различные варианты мероприятий и видов деятельности, которые направлены на профессиональный рост педагога, рассмотрим мероприятия, которые организуются в МАОУ СОШ №22 г. Тюмень:

участие в тренингах педагогической направленности (обсуждение актуальных тем и проблем);

организована работа методического объединения;

проведение открытых уроков (в рамках предметных недель и т.д.);

прохождение курсов повышения квалификации;

участие в мастер - классах, вебинарах и тренингах;

представление опыта учителями на пед.советах;

организация мероприятий для молодых специалистов (демонстрация своих пед.идей).

Таким образом, составленная нами модель способствует постепенному совершенствованию педагога и переходу на более высокий профессиональный уровень. Данный маршрут необходимо использовать несколько раз, подбирать различные наиболее актуальные проблемы и решать их, что в конечном итоге предполагает развитие педагога и его переход на новый уровень за счет решения новых проблем. Также, на основе разработанной ранее модели современного педагога, мы подобрали мероприятия, которые способствуют профессиональному совершенствованию педагога и распределили их по компонентам: когнитивный, деятельностный, эмоциональный, морально-духовный, личностный, мотивационный. И привели пример организации профессионального развития педагогов в МАОУ СОШ № 22.

На основе предложенной модели профессионального роста педагога была составлена модель управления.

Используемая литература:

Ямбург, Е.А. Управление развитием адаптивной школы [Текст] / Е.А. Ямбург. – М.: ПЕР СЭПресс, 2004. – 367 с.

Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие. [Текст] / М.М. Поташник. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 448 с.

Бешенков, С.А. Моделирование и формализация [Текст] : метод. пособие / С.А. Бешенков. – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2002 – 336 с.

Галактионов С.Е. Обзор основных методик классификаций моделей управления // Вестник молодежной науки. 2017. №2 (9).

Статья: Современные теории повышения эффективности управления [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://inforpedia.su/13xe80d.html> (дата обращения 23.10.2019)

Зам.директора по УВР:



Ющенко Л.В.