МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ г. УСТЬ-КАМЕНОГОРСКА

КГУ «Гимназия № 35 с углубленным изучением английского языка»

акимата города Усть-Каменогорска

Конкурс « МЕНЕДЖЕР - 2019»

ЩЕРБАКОВА НИНА МИХАЙЛОВНА

МЕНЕДЖМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

И САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Усть-Каменогорск, 2018

**Раздел 1.**

1. Автор профессиональной рефлексии.

Щербакова Нина Михайловна, заместитель директора по опытно-экспериментальной работе.

Образование – высшее, педагог-психолог.

Стаж – 20 лет, стаж руководящий работы – 9 лет.

1. Ключевые слова.

Менеджмент, развитие, саморазвитие, мотивация, профессионализм.

1. Актуальность и оригинальность идей, реализуемых в профессиональной деятельности и в педагогическом поиске, которые стали объектом рефлексии.

Важнейшей целью государственной кад­ровой политики является создание интеллек­туального и профессионального ресурса, способного обеспечить высокие темпы соци­ально-экономического развития страны, которое невозможно без качественного ка­захстанского образования.

В условиях гимназии значение приобретает уровень творческой активности педагога. «Одаренный учитель – одаренный ученик» - только педагог, который сам является творческой личностью, может стимулировать обучающегося выйти за рамки предмета, подтолкнуть к активному саморазвитию.

1. Цели и задачи.

Цель: повышение профессиональной компетентности педагогов через углубление знаний и развитие практических навыков в области развития функциональной грамотности и лингвистической одаренности гимназистов

Задачи:

* определить наиболее эффективные методы работы с педагогическим коллективом в условиях внедрения обновленного содержания образования;
* использование инновационных методов работы с педагогическим коллективом и анализ их влияния на повышение уровня профессиональной компетентности педагогов,
* сформулировать выводы и практические рекомендации по организации и осуществлению профессионального развития педагогов.

1. Участники. Педагогический коллектив
2. Описание (аннотация)

Переход к новой системе среднего обще­го образования, ориентированного на ре­зультат, актуализирует проблему целей, со­держания и технологий организации профес­сиональной подготовки психолого-педагоги­ческих кадров. На основе анализа литературы и психолого-педагогической диагностики выделены актуальные профессионально-значимые качества, требующие развития и саморазвития для успешного функционирования педагога и школы, пути их развития, определили конкретные меры и перспективы.

**Раздел 2.** Целевые ориентиры.

1. Ожидаемые результаты.

Повышение профессиональной компетентности педагогов:

* профессиональная и творческая активность педагогов;
* уверенное владение педагогами инновационными образовательными технологиями;
* сложившаяся мотивация к развитию и саморазвитию;
* рост удовлетворенности педагогов собственной деятельностью;
* наличие системы стимулирования педагогической деятельности.

Главная цель работы образовательного учреждения–обучение и воспитание подрастающего поколения. Основной результат, который мы ждем от повышения профессионального роста учителя – рост качества знаний, развитие субъектной позиции обучающихся.

1. Мониторинг результативности (эффективности).

Критерии: сложившаяся в гимназии система повышения квалификации педагогов, рост профессиональной компетентности педагогов школы, использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик, рост профессиональной и творческой активности педагогов, профессиональное совершенствование педагогов через саморазвитие, развитие мотивационной педагога как субъекта УВП, положительное отношение к инновациям, учебные достижения обучающихся. Приложение 1.

**Раздел 3. Основное содержание, изложенное в соответствии с выбранным жанром.**

Будущее народа зависит не только от уровня технологического прогресса и экономического роста, но и от качества человеческого капитала. В Послании Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни» сказано: «Сегодня глобальные и локальные проблемы переплетаются. В этих условиях ответом на вызовы и залогом успешности государства становится развитие главного богатства – человека» [1]. Растет роль учителя, как воспитателя нового поколения, недаром именно сейчас пишется и обсуждается «Закон о статусе педагога».

Современные теории менеджмента так же считают человеческий капитал самым значимым фактором для достижения основной цели - повышение эффективности функционирования и развития предприятий, организаций, и в частности - педагогических систем.

Наиболее полное определение менеджмента мы видим у известного американского теоретика менеджмента П. Друкера, который считал, что менеджмент в современных условиях является специфическим видом управленческой деятельности, которая ориентирована на человека и ставит целью сделать людей способными к совместному действию, придать их усилиям эффективность и сгладить присущие им слабости, ибо человеческая способность вносить вклад в общество столь же зависит от эффективности управления предприятием, как и от собственных усилий и отдачи людей [6]. Исходя из этого, П. Друкер определяет и задачи менеджмента, одна из которых - «Ни на минуту не останавливать развитие людей».

Профессиональное развитие личности педагога – это процесс формирования комплекса профессионально значимых качеств, выражающих целостную структуру и особенности педагогической деятельности. В. А. Сластенин профессиональное саморазвитие рассматривает как процесс интеграции внешней профессиональной подготовки и внутреннего движения, личностного становления человека [9].

Внедрение обновленного содержания образования в школы Казахстана, сопровождается коренными изменениями в педагогической теории и практике, изменяется все: содержание программ, система оценивания, организация учебного процесса, структура урока. Это требует от педагога готовности к восприятию методологии обновленного ГОСО среднего общего образования,  к изменению программного и методического обеспечения образовательного процесса, к изменению целей и способов педагогической деятельности. Поэтому именно сейчас способность к развитию и саморазвитию педагога становится одной из ведущих слагаемых в структуре профессионализма.Администрация школы находится в таком же положении – освоение абсолютно нового. Каждому человеку свойственна инерция, консерватизм – отрицание резких перемен (Разве мы плохо работали?), поэтому сейчас важен слом стереотипов, внутреннего сопротивления. Для эффективной работы образовательного учреждения менеджердолженувидеть все положительные стороны инноваций, показать это педагогам, ученикам, родителям.

Тема опытно-экспериментальной работы КГУ «Гимназия № 38 с углубленным изучением английского языка» на 2015-2020 гг.: «Развитие функциональной грамотности и лингвистических способностей гимназистов в условиях реализации Комплексного плана по развитию трехъязычия». Цель работы коллектива гимназии над проблемной темой: создание образовательной среды для развития одаренных детей в условиях инновационной школы по формированию лингвистической одаренности с углубленным изучением английского языка. Л.И. Божович среду определяет как «особое сочетание внутренних процессов развития и внешних условий, обуславливающих и динамику развития, и новые качественные образования». Образовательная среда – это совокупность образовательных технологий, форм организации учебной и внеучебной деятельности, материально-технических условий, социальных компонентов, межличностных отношений [8]. Из данного определения мы видим, насколько важна роль педагога: именно он выбирает технологии обучения, формы организации работы, является ведущим в построении межличностном общении всех субъектов образовательного процесса. В условиях обучения одаренных детей или детей с признаками одаренности добавляется еще одно требование – что бы развивать способности учащихся, учитель должен сам развиваться как творческая личность.

М. М. Поташник отмечает, как бы учитель сам не заботился о своём профессиональном развитии, сколько бы ни думал о нём, как бы тщательно сам ни проектировал его, он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает школа. Руководство педагогическим коллективом является необходимым фактором профессионального развития любого учителя.

Исходя из всех этих положений, мы определяем роль менеджера образования в управлении развития и саморазвития педагогов: создание условий для профессионального развития педагогов, активизация творческого потенциала, стимулирование мотивации к постоянному саморазвитию в условиях внедрения обновленного содержания образования.

Какие профессионально значимые качества надо развивать?

Какие условия, методы и формы работы наиболее эффективно могут повлиять на развитие и саморазвитие педагога?

В условиях инновационной школы один из показателей успешности педагога – воспитание высокомотивированных учащихся с признаками одаренности. [Б. М. Теплов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%B2,_%D0%91%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%81_%D0%9C%D0%B8%D1%85%D0%B0%D0%B9%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87) определил одарённость как «качественно-своеобразное сочетание способностей, от которого зависит возможность достижения большего или меньшего успеха в выполнении той или иной [деятельности](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C)». Судить о степени развития можно по результатам деятельности. Один из самых явных признаков одаренности – результативное участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях. Какой педагог может воспитать таких учащихся?

Для исследования выделена группа из 10 педагогов гимназии, имеющих успехи в развитии признаков одаренности обучающихся (в дальнейшем – «успешные» педагоги): их учащиеся заняли более 10 призовых мест на очных конкурсах и олимпиадах различного уровня, ежегодно в течение трех лет. Анализ результатов деятельности этих педагогов показал следующее:

1. Одним из наиболее распространенных способов профессионального развития является повышение квалификации. Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний. В результате чего учитель овладевает новыми методами решения профессиональных задач, повышает свой профессиональный уровень, что особенно важно в постоянно меняющихся условиях и требованиях общества. Аттестация педагогических работников является показателем роста профессионализма, творческой деятельности педагогов, механизмом совершенствования управления качеством образования является. Учителя проходят процедуру аттестации согласно перспективному плану. Анализ показал, что 100% педагогов с высокими показателями имеют высшую категорию. Изменение правил аттестации и оплаты труда сегодня характеризуется материальной мотивацией педагогических работников к повышению квалификации.
2. Участвуя в профессиональных конкурсах, педагог не только приобретает, систематизирует, творчески перерабатывает знания, но и получает опыт, который может передать своим ученикам, возможность воспитывать и мотивировать их своим примером. Результативное участие в профессиональных конкурсах: 20% «успешных педагогов» дали 35% побед в профессиональных конкурсах.
3. В условиях образовательных реформ особое значение в профессиональном образовании приобрела деятельность, направленная на освоение и применение инновационных технологий. Обращение в исследовании к технологическому подходу неслучайно. Педагогическая технология максимально связана с образовательным процессом, его содержанием, структурой, средствами, методами, приёмами, формами, деятельностью педагога и его воспитанника. Педагоги, овладевая разнообразными педагогическими технологиями, значительно активнее проявляют себя в образовательном процессе, свободнее чувствуют себя в ситуации решения сложных учебно-воспитательных задач, стремятся чётче обозначить свою профессиональную позицию. Технологическая компетентность во многом означает независимость педагога от внешних обстоятельств, способность повышать эффективность своего труда с оптимальными затратами. Владение технологиями не предполагает отмену творчества в профессии, наоборот, они позволяют комбинировать различные стили, усиливать наиболее удачные моменты своей  
   деятельности и скорректировать неудачные действия, что свидетельствует о проявлении субъектного развития педагога.

Было проведено анкетирование «Использование в работе педагогов инновационных педагогических технологий для развития лингвистических способностей и функциональной грамотности». Анализ анкетирования показал, что «успешные» педагоги называют больше технологий и методов, которые используют для развития способностей обучающихся, т.е. они лучше ориентированы в современной педагогической науке и осознанно применяют инновационные технологи; по результатам, как наиболее перспективные, можно выделить метод проектов, игровые технологии, межпредметная интеграция, лингвистическое портфолио. Приложение 2.

С целью определения перспективных форм работы с коллективом были проведена анкеты «Способность педагогов к саморазвитию» и «Факторы, влияющие на развитие и саморазвитие педагогов». Результаты сравнили с результатами 2008 года. Анализ показал, что выросло количество педагогов с активным личностным и профессиональным саморазвитием с 58 % до 71%. Препятствующий фактор «Собственная инерция» сместился с 7 места на 3. Таким образом, можно предположить усиление субъектной позиции педагога, готовность брать ответственность на себя. Главными и постоянными стимулирующими факторами являются «Доверие» и «Интерес к работе», «Пример и влияние коллег», препятствующим – «Недостаток времени». Однако видны и знаковые изменений: стимулирующий фактор «Обучение на курсах» поднялся с 8 места на 4, «Пример и влияние руководителей» - с 7 на 3 место. Приложение 3. Таким образом, мы видим, что выросло влияние курсовой подготовки и коллектива (коллег и руководителей) на стремление к саморазвитю. Следовательно, основываясь на результатах анкетирования, можно предположить, что успешный менеджмент должен включать в себя организацию прохождения курсовой переподготовки, использование групповых методов работы, стимулирование творческой активности, организацию контроля таким образом, чтобы он не являлся демотиватором (не являлся тотальным, неожиданным, не сопровождался неконструктивной критикой).

Для успешного достижения целей школе нужны не только разнообразные материальные ресурсы и подготовленный персонал, но и стремление самих педагогов работать эффективно, а это зависит от трудовой мотивации. Поэтому одним из главнейших направлений в работе с педагогами менеджер должен сделать работу по формированию позитивной мотивации их к профессиональной деятельности вообще и исследовательской, в частности. Мотивация представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы, придают деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Результатом развития рабочей мотивации является сформированное стремление к саморазвитию. Проявлением же сознательного саморазвития является самообразование – система умственного и мировоззренческого самовоспитания, направленная на достижение определенных личностно или общественно значимых образовательных целей. (Г.М. Коджаспирова) Оно является, и в этом состоит его важность, как бы связующим звеном между различными формами повышения квалификации педагога. Суть его заключается в овладении техникой и культурой умственного труда, умении решать проблемы, самостоятельно работать над профессиональным совершенствованием. Важнейший инструмент самообразования – опытно-экспериментальная работа, поисковая деятельность по индивидуальной теме. Основным содержанием работы руководителя по организации поисковой деятельности является вооружение педагогов комплексной методикой научного поиска, формирование исследовательской культуры, умения разработать индивидуальную программу работы, отслеживать, описывать и анализировать результаты эксперимента, обобщать материалы, разрабатывать на этой основе практические рекомендации.

Это тем более актуально, что внедрение обновленного содержания образования требует от педагога быстрого реагирования на внешние изменения, от менеджера – перестройки методической работы.

На основе всего вышеизложенного нами были выделены актуальные профессионально-значимые качества, требующие развития и саморазвития для успешного функционирования педагога и школы, пути их развития, определили конкретные меры и перспективы.

Таблица 1 – Деятельность менеджера по стимулированию развития и саморазвития

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональнозначимые качества | Особенности в условиях внедрения обновленного содержания | Деятельность менеджера по стимулированию развития и саморазвития | |
| Сделано | Перспективы |
| Готовность к освоению инноваций | Рост значения для педагогов курсовой переподготовки.  Внедрение системы критериального оценивания – необходимость освоения новой системы оценивания в кратчайшие сроки.  Адаптационные умения | Отслеживается своевременное прохождение курсовой переподготовки.  апробацию  Организована работы по распространению опыта по внедрению инновационных технологий внутри и вне гимназии (методсоветы, семинары, коучинги, публикации, семинары).  Приложение 4 | Анализ работы молодых педагогов, анкета «Самооценка методологической культуры учителя» показали, что необходимо расширить или и «освежить» знания педагогов по понятийному аппарату научных исследований. Запланирован методсовет.  Сформировать электронный «Сборник лучших проектов учащихся».  Активизировать работу психологической службы, направленную на работу с педагогами |
| Способность к сотрудничеству | Сквозные темы по предметам – новые возможности для интеграции и сотрудничества | Работа методических комиссий, творческих групп.  Методсоветы и педсоветы проводятся максимально неформально с использованием методов групповой работы  Разработаны карты ПТД  Приложение 5 | Проведение интегрированных мероприятий в соответствии с картами предметно-творческой деятельности.  Создание сборника мероприятий по итогам работы. |
| Творческая активность | Растет актуальность творческого подхода к своей работе. Педагогу дается большая свобода в выборе методов и форм работы | Своевременное информирование о конкурсах и соревнования педагогов. Индивидуальный подход.  Приложение 6 | Подготовка и проведение выставки методической продукции. Подведение итогов опытно-экспериментальной работы на формирующем этапе |
| Мотивация, направленность на саморазвитие | Изменение правил аттестации и системы оплаты труда, конкурсы с вручением сертификатов. | Сопровождение аттестуемых педагогов  Приложение 7  Разработана система морального поощрения педагогов  Приложение 8 | Диагностика мотивационной сферы педагога на завершающем этапе ОЭР. Анализ эффективности образовательной среды. Разработка психологических рекомендаций для педагогов. |

Современный образовательный процесс уже не нуждается в учителе, привыкшем действовать в соответствии с инструкцией и не способном к самостоятельному принятию решений. Общество нуждается в учителе как устроителе учебного процесса, в человеке, способном содействовать процессу решения назревших проблем. Основополагающими в характеристике личности педагога выступают способность к развитию и саморазвитию. Область профессиональной деятельности менеджера в образовании – обеспечение рационального управления системой образования, организация систем управления в режиме развития, совершенствование управления в соответствии с тенденциями социально-экономического развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни»
2. Бисенбаева А.А. Сущность управленческой деятельности // Менеджмент в образовании, 2003, №2, с. 26.
3. Лизинский В.М. Ресурсный подход в управлении развитием школы. М.: Центр «Педагогический поиск»,2006.
4. Симонов В.П. Педагогический менеджмент. – М.. 1999.
5. Тузова Н. Н. Развитие творческого потенциала педагогов общеобразовательной организации // Молодой ученый. — 2017. — №25. — С. 316-319.
6. Челнокова Е.А., Коровина Е.А., Агаев Н.Ф. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА // Современные наукоемкие технологии. – 2015. – № 12-1. – С. 165-168;
7. Шепель В. Человековедческая сущность управления (идеология управленческой деятельности)//Народное образование. 2000. №9. с. 41-50.
8. Щербакова Т. Н. К вопросу о структуре образовательной среды учебных учреждений // Молодой ученый. — 2012. — №5. — С. 545-548.
9. Якушева С.Д. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОПОЗНАНИЕ И САМОРАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XI междунар. науч.-практ. конф. Часть I. – Новосибирск: СибАК, 2011.