

УДК 371.14

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ КАК ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Калимуллина Светлана Анатольевна

канд. пед. наук

ГБОУ ВО МО «Академия социального управления»,

кафедра образовательного менеджмента, доцент

Россия, г. Москва

E-mail: kuprijanova31@mail.ru

Карпова Анастасия Владимировна

МОБУ «Лицей им. Героя Советского Союза В.В. Гусева»

педагог-психолог,

Россия, г. Рошаль,

E-mail: Smirnova_AV88@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается проблема управления профессиональным развитием педагогических работников руководителем образовательной организации. Описан опыт взаимодействия кафедры образовательного менеджмента ГБОУ ВО МО «Академия социального управления» и МОБУ «Лицей им. Героя Советского Союза В.В. Гусева» в построении системы профессионального развития педагогов.

Abstract. The article deals with the problem of management of professional development of teachers by the head of an educational organization. Describes the experience of interaction of the Department of educational management, STATE of MO IN the "Academy of social management" and the MOB "Lycee. Hero of the Soviet Union V. V. Gusev " in the construction of the system of professional development of teachers.

Ключевые слова: непрерывное образование, педагогический работник, профессиональное развитие, повышение квалификации, система профессионального развития, кафедра образовательного менеджмента, МОБУ «Лицей».

Keywords: continuing education, teaching staff, professional development, training, the system of professional development, Department of educational management, MOBU "Lyceum".

Проблемы, стоящие перед современным российским обществом, определяют перед школой как социальным институтом новые задачи. В своём послании Федеральному Собранию в 2018 году В.В. Путин подчеркнул, что «современное качественное образование

должно быть доступно для каждого ребенка, нужно переходить в том числе к индивидуальным методам обучения»[2]. То есть, задача школы дать каждому обучающемуся качественное современное образование с учетом возможностей и интересов самого ребенка. Российскому государству нужны конкурентноспособные, высокопрофессиональные специалисты, способные жить в современном мире, вступать в разнообразные коммуникации, обладать критическим мышлением и иметь сформированную научную картину мира. Достичь такого результата невозможно без обновления школы: содержания образования, методов и технологий обучения и воспитания, а также без изменения системы управления образовательной организацией. Директор современной школы, в первую очередь, является эффективным менеджером, в область профессиональной деятельности которого входит также и управление персоналом. Только при правильном использовании организаторского, творческого, интеллектуального потенциала педагогических работников возможно достичь наилучшего результата при достижении качества образования. Анализ управленческой деятельности директоров школ Московской области (беседы с руководителями, анализ сайтов школ) показал, что в не во всех образовательных организациях существует хорошо продуманная кадровая политика. Управление человеческими ресурсами остается слабым звеном в системе управления школой. Часто руководитель сосредотачивает свое внимание на образовательном процессе, материально-техническом обеспечении данного процесса, разработке и внедрению платных образовательных услуг, недооценивая управление персоналом. При этом возрастает актуальность поиска и внедрение новых подходов к организации кадрового менеджмента в российских образовательных организациях. Под управлением персоналом понимается область знаний и практической деятельности, которая направлена на то, чтобы в организации был персонал, способный выполнять поставленные перед ним производственные задачи. В современной жизни задачи, стоящие перед организацией постоянно усложняются, следовательно, персоналу необходимо находиться в состоянии непрерывного развития и совершенствования. Помимо вопросов найма, отбора персонала в каждой школе нужна продуманная, четко выстроенная, эффективная система развития персонала, которая способствует формированию педагогического коллектива, обладающего высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению стоящих перед организацией задач. Педагогический работник должен постоянно повышать свою квалификацию через курсы, самообразование, участие в конференциях, семинарах, форумах, профессиональных конкурсах. Но это не может быть стихийным действием. Непрерывное образование педагогических работников должно стать хорошо продуманным, целенаправленным, организованным процессом.

Кафедра образовательного менеджмента ГБОУ ВО МО «Академия социального управления» уделяет большое внимание повышению профессиональной компетентности руководителей школ в сфере управления персоналом, в частности организации непрерывного образования педагогических работников. В рамках данной статьи представим опыт работы кафедры с администрацией Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Лицей им. Героя Советского Союза В.В. Гусева» городского округа Рошаль Московской области, который является академической площадкой кафедры образовательного менеджмента. В лицее работают 42 педагога, из них 29 человек (69,05%) имеют высшую квалификационную категорию, 12 человек (28,57%) – первую квалификационную категорию. Проанализировав данные за три последних года, нами было выявлено, что в 2015-2016 учебном году 48% педагогических и административных работников успешно прошли курсы повышения квалификации, 43% - приняли участие в вебинарах, семинарах и конференциях различного уровня, 3% - опубликовали статьи в электронных и печатных сборниках. В 2016-2017 учебном году 46% педагогических и административных работников повысили свою квалификацию на курсах, 41% - приняли участие в вебинарах, семинарах и конференциях различного уровня, 5% - сделали публикации в электронных и печатных сборниках. В 2017-2018 учебном году 46% педагогических и административных работников прошли курсы повышения квалификации, 53% - повысили свою квалификацию посредством вебинаров, участия в семинарах и конференциях различного уровня, 5% - опубликовали статьи в электронных и печатных сборниках. (рис.1)

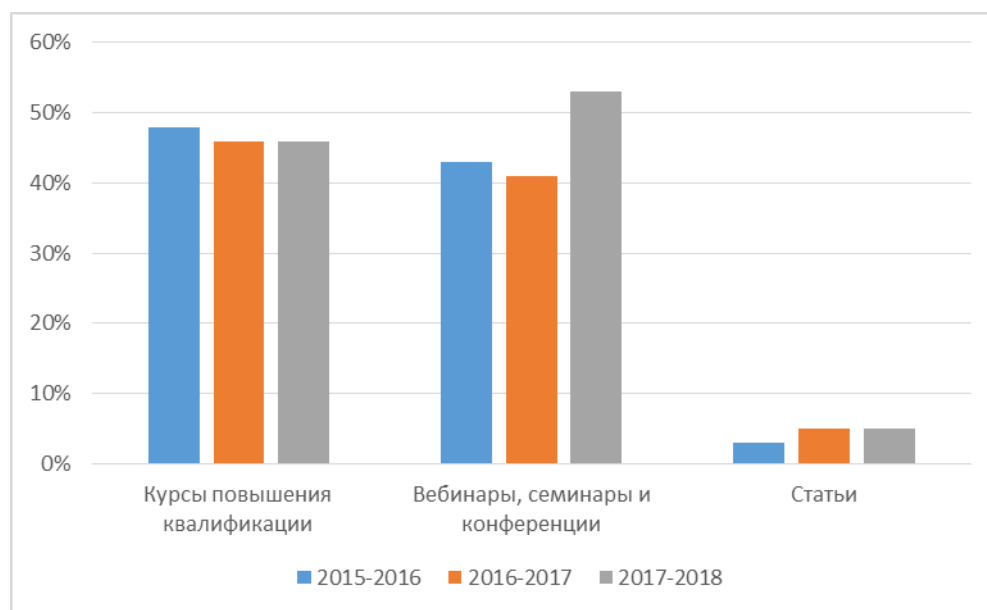


Рис.1. Итоги непрерывного образования педагогов МОБУ Лицея

Из представленной выше таблицы можно сделать вывод, что педагогические работники постоянно повышают свою квалификацию, при этом наибольшей популярностью

пользуются такие формы как участие в вебинарах, семинарах и конференциях. При этом педагоги мало распространяют свой опыт через публикации в электронных и печатных изданиях. Также мы видим, что непрерывным образованием охвачено только половина педагогического коллектива. Проведенное впоследствии анкетирование позволило сделать вывод, что учителям не хватает мотивации для постоянного повышения квалификации. Для того, чтобы убедить педагогов в необходимости непрерывного образования, психологом лица была проведена диагностика для выявления различия индивидуально-личностных особенностей педагогических работников, которые реализуют в процессе своей деятельности непрерывное образование, и тех, кто проходит курсы повышения квалификации реже, принимает менее активное участие в семинарах, вебинарах и конференциях. В исследовании приняли участие 20 педагогов, разделенных на две группы по указанным признакам. Самодиагностика профессионально значимых качеств личности педагогического работника проводилась с использованием методики «Диагностика личностных качеств учителя» В. И. Зверевой [1]. С помощью диагностического материала исследовалась мотивация, потребности, чувства, эмоции, интересы, ощущения, восприятие, память, мышление, речь, воля, способности, характер. Педагоги самостоятельно определяли степень проявления качеств и оценивали их баллами. Анализируя полученные результаты, было выявлено, что в группе педагогов, эффективно реализующих непрерывное образование, 80% педагогов имеют оптимальный уровень проявления личностных качеств. Данные педагоги имеют уравновешенный тип нервной системы, проявляют тенденции к лидерству, уверенность в себе, требовательность, эмпатийность и добросердечие, гипертимность и креативность, 20% педагогов представленной группы имеют достаточный уровень.

Анализируя результаты исследования по методике «Диагностика личностных качеств учителя», полученные в группе педагогов, менее эффективно реализующих непрерывное образование, выявилось, что 60% имеют оптимальный уровень проявления личностных качеств. 30% - достаточный уровень проявления личностных качеств. 10% - критический уровень, что выражается в проявлении у педагога слабой инертной нервной системы, возбудимости, экзальтированности, наличии действий по шаблону. (рис.2)

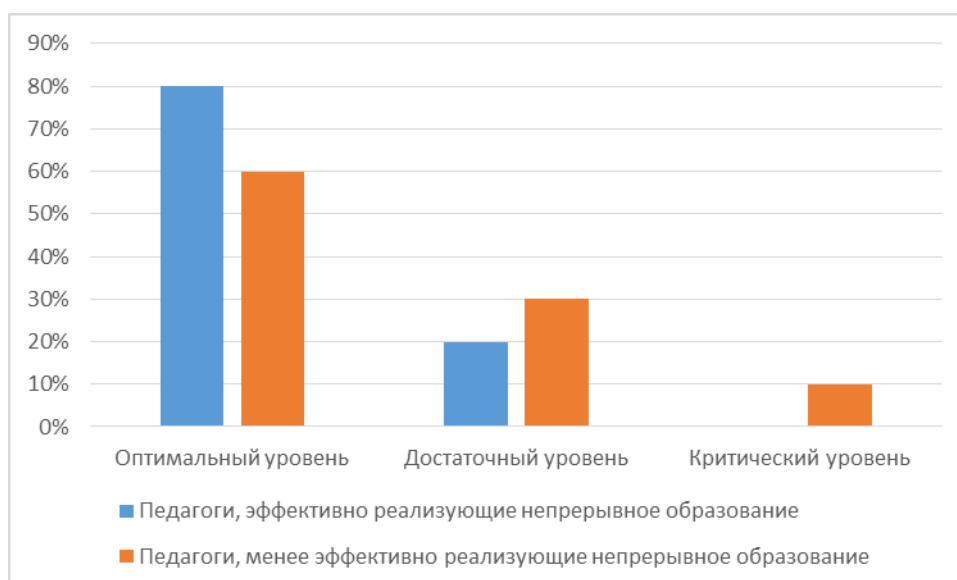


Рис. 2. Результаты методики «Диагностика личностных качеств учителя»

Методика Т. Элерса «Сила мотивации к достижению успеха» проводилась с целью выявления уровня мотивации у испытуемых обеих групп [3]. Рассматривая полученные результаты и проводя их качественный анализ, было выявлено, что 60% педагогических работников, эффективно реализующих непрерывное образование, имеют средний уровень мотивации к достижению успеха. 20% - умеренно высокий, 20% - высокий. Можно сделать вывод, что 100% педагогов, эффективно реализующих непрерывное образование, показали достаточно высокий уровень заинтересованности в достижении успеха.

Анализируя данные методики Т. Элерса «Сила мотивации к достижению успеха», выявленные в группе педагогов с менее эффективной реализацией непрерывного образования, можно говорить о следующих результатах. 70% педагогических работников, эффективно реализующих непрерывное образование, имеют средний уровень мотивации к достижению успеха. 10% - умеренно высокий, 10% - высокий. Из результатов видно, что в представленной группе 90% педагогов показали высокий уровень заинтересованности в успехе своей деятельности. (рис.3)

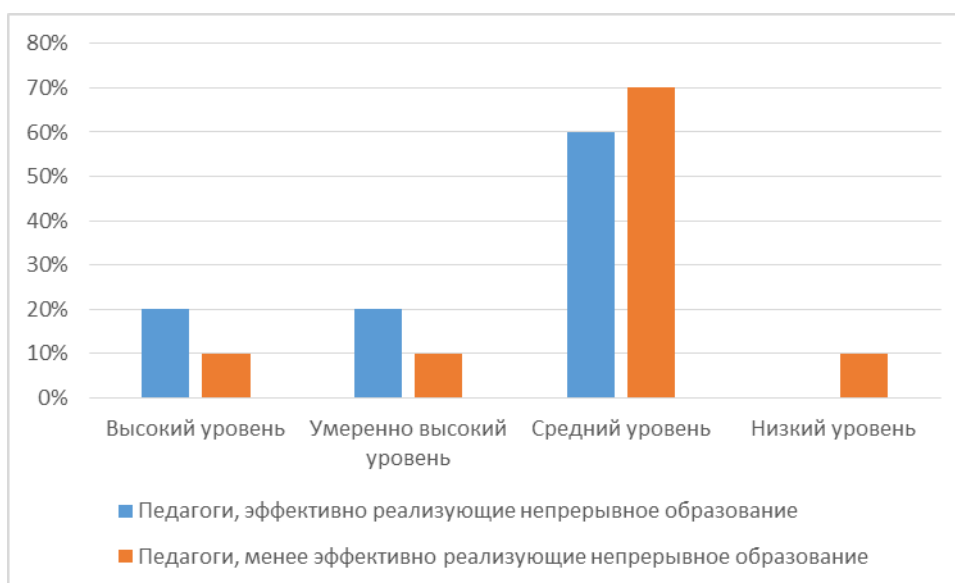


Рис.3. Результаты методики «Сила мотивации к достижению успеха»

Обобщая результаты, полученные в ходе представленного в статье исследования, можно сделать вывод о том, что педагоги, которые постоянно повышают свою квалификацию, находятся в режиме непрерывного образования, определяют степень проявления индивидуально-личностных качеств на оптимальном уровне проявления, а педагоги, менее эффективно реализующие непрерывное образование, на достаточном и критическом уровне. Педагоги, в большей степени поддерживающие реализацию непрерывного образования, имеют более высокий уровень творческого потенциала. У педагогических работников, которые уделяют меньше внимания непрерывному образованию в своей профессиональной деятельности, чаще возникают барьеры, которые тормозят творческие процессы. Следовательно, для того, чтобы школа развивалась успешно, администрации школы необходимо уделить вопросам повышения квалификации педагогических работников самое пристальное внимание. Преподавателями кафедры образовательного менеджмента было предложено руководству лицея разработать программу развития персонала. Также были рекомендованы мероприятия, которые могут входить в данную программу.

Работа по совершенствованию профессионального развития персонала лицея, на наш взгляд, должна проводиться по следующим направлениям:

1. Повышение квалификации педагогов на курсах повышения квалификации. В лицее существует утвержденный план повышения квалификации педагогических работников по наиболее актуальным проблемам. Представляется важным, чтобы этот план учитывал действительные потребности педагога, его профессиональные интересы. Для этого возможно проводить диагностику, с целью выявления проблем, анкетирование, индивидуальные собеседования с педагогами. Повышение квалификации должно носить

практикоориентированный характер, возможно использование современных дистанционных технологий. Администрации лицея нужно самим иметь информацию о возможных курсах, чтобы оказать необходимую помощь своим работникам сделать правильный выбор. В ГБОУ ВО МО «Академия социального управления» предлагаются разнообразные интересные курсы повышения квалификации для педагогов, психологов, руководителей школ. На наш, взгляд, тесное сотрудничество академии и школ области необходимо и является взаимовыгодным. Так при разработке курсов повышения квалификации преподавателям академии нужно ориентироваться на реальный запрос педагогов школ, а администрации знать этот запрос и активно его формировать, так как не всегда педагог может самостоятельно увидеть и осознать свои действительные проблемы.

2. Необходимо совершенствовать научно-методическую службу лицея. Непрерывное образование педагогов, нацеленное на повышение их профессиональной компетентности, личностное развитие являются важнейшими ресурсами и непременным условием успешной реализации необходимых преобразований в системе школьного образования. Методическая служба в школе очень важна, так как является внутренней формой повышения квалификации и важным условием профессионального роста педагогов. При проведении обучающих семинаров в рамках школьных методических объединений необходимо применять такие современные формы работы как мастер-классы, вебинары, работа в творческих группах, деловые игры, кейс-сессии, видеотренинги. Неплохим замыслом является идея собрать видеотеку лучших уроков, фонд лучших сценариев уроков и внеклассных мероприятий. Руководители методических объединений также нуждаются в обучении, профессиональном руководстве своей деятельностью. Кафедра образовательного менеджмента предлагает семинары, обучающие тренинги и для этой категории педагогических работников. Такая деятельность по развитию школьных методистов также должна быть продумана, спланирована и взята под контроль руководством лицея.

3. Организация индивидуального самообразования учителей. Самообразованию педагогических работников уделяется незаслуженно малое внимание. А ведь именно самообразование является ведущим фактором профессионального развития. Конечно самообразование — это личное дело самого педагогического работника, но администрации лицея нужно внимательно относиться к данной проблеме, направлять, помогать учителям в выборе темы по самообразованию, советовать новейшую научную и методическую литературу, организовывать знакомство с передовым педагогическим опытом. Было бы неплохим нововведением, которое бы впоследствии переросло в хорошую традицию, проведение индивидуальных собеседований с учителями по поводу выбора темы самообразования, разработки и реализация плана по самообразованию. Раз в год можно

проводить смотры достижений, на которых педагоги делились бы своими открытиями, успехами, опытом, которые они приобрели в результате работы по теме самообразования. Конечно организация такой деятельности требует значительного времени административных работников. Но эта работа важна, поэтому руководство школы может пересмотреть свой график работы, обучаясь при этом основам правильной организации своего труда.

4. Совершенствование системы внутришкольного контроля. Администрация должна относиться к внутришкольному контролю ни как к карательному инструменту, а как к средству, способствующему профессиональному развитию педагогов. Нужно быть готовым оказать педагогам методическую помощь. Каждый урок, который посетил член администрации, должен быть доброжелательно, но методически верно разобран, даны рекомендации по его усовершенствованию. Посредством внутришкольного контроля возможно выявить проблемы педагогического работника, с целью организации последующей помощи учителю. Возможно разработать индивидуальный план профессионального развития для каждого педагога.

5. Создание в коллективе психологически комфортной обстановки. Работник показывает более хорошие результаты, если работа доставляет ему радость. В целом атмосфера в лицее достаточно благожелательная. Но хотелось бы посоветовать руководителю чаще делегировать полномочия педагогическим работникам. Так как такое делегирование является своеобразным повышением квалификации работника.

6. Оказание психологической помощи педагогам, с целью предотвращения профессионального выгорания. Современный учитель несет большую психологическую и физическую нагрузку. Не стоит забывать, что в основном учителя – женщины и традиционно на их плечах лежит груз домашних дел. Создание комнаты отдыха, психологической релаксации, привлечение школьного психолога к проведению тренингов, индивидуальных консультаций для педагогов приведет к улучшению их психологического самочувствия. Правильно и рационально составленное расписание, проведение мероприятий и совещаний по четкому графику, в рамках регламента будет способствовать меньшей загруженности учителей, даст больше возможности для отдыха и восстановления сил.

7. Мотивировать педагогов принимать участие в конкурсах разных уровней для представления опыта педагогических работников. Из приведенного выше исследования можно сделать вывод, что значительная часть педагогических работников мало мотивированна, не испытывает интереса к вопросам своего непрерывного образования, поэтому руководству лицея нужно продумать и внедрить систему мотивирования учителя. Использовать при этом как материальные, так и моральные стимулы. Участие в конкурсах является повышением квалификации для педагогов.

Внедрение в практику деятельности лица предложенных рекомендаций по совершенствованию системы развития персонала, поможет добиться эффективных результатов функционирования и развития образовательной организации.

Список использованных источников

1. Диагностика личностных качеств учителя (по Зверевой В. И.) / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://uch.znate.ru/docs/1733/index-4545-27.html/>
2. Основные тезисы послания Федеральному Собранию РФ Владимира Путина / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/news/1182551/>
3. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп // Издательство Института психотерапии. 2005 г. 496 с.