

Самообразование педагога. Индивидуальная карта профессионального развития педагога.

О подходах к диагностике профессиональной деятельности и выстраивание модели профессионально-личностного роста педагога.

Управление современной школой – сложный процесс. Руководителю образовательного учреждения необходимы не только знание специфики профессиональной педагогической деятельности, но и знания из области менеджмента.

Руководитель заинтересован сегодня в высоком уровне профессионализма своих педагогов и с этой целью совершенствует все управленческие механизмы. Повышение профессионального уровня педагогов запросам – необходимое условие модернизации системы образования.

Успешное выполнение современной образовательной организацией задач, направленных на достижение качества образовательного процесса, сегодня напрямую зависит от эффективности взаимодействия всех его участников, квалификации кадров, понимания работниками своих задач и отношения к делу.

Многих администраторов волнует вопрос: как удержать своих сотрудников на соответствующем уровне компетентности? Хорошо, если он возникает еще до появления самой проблемы. Ведь для того чтобы выстоять перед лицом перемен, необходимо видеть долгосрочную перспективу, уметь определять основные направления деятельности завтрашнего дня.

Поэтому создание инструмента управления кадровым потенциалом в виде *карты профессионально-личностного роста педагога* представляется нам *важным*.

В настоящее время в науке и практике управления школой разрабатываются различные модели управления. Однако проведенный нами анализ предлагаемых вариантов не всегда обеспечивает *комплексность* их воздействия на качество образования. *Актуальность* заключается в необходимости оптимизации и повышении эффективности деятельности руководителя и администраторов при управлении кадровым потенциалом.

В существующей нормативно-правовой базе обозначены направления профессионального роста каждого педагога, но четко не определены критерии оценки роста и отсутствует механизм работы руководителя по развитию кадрового потенциала.

Таким образом, проблема заключается в отсутствии эффективного инструментария для диагностики профессионально-личностного роста педагогов в образовательных учреждениях.

Разработка такого инструментария будет полезна руководителям в развитии кадрового потенциала своих образовательных организаций.

Цель: разработка инструментария, обеспечивающего эффективное управление кадровым потенциалом образовательной организации.

Отсюда выстраиваются и задачи кадровой стратегии, в первую очередь - создание условий для постоянной возможности самообразования педагога, создание квалифицированного ядра кадров, которые применительно к сегодняшней ситуации в перспективе дадут возможность эффективного развития школы, формирования педагогического коллектива как команды единомышленников, поскольку качество образования достигается интеграцией действий и усилий всего учительского сообщества.

Поскольку персонал школы – преимущественно педагогический, и на характеристику и поведение его членов влияет данная специфика деятельности (учить, воспитывать, подавать идеальный пример собственного поведения и проч.) на первый план выходит **развитие педагога**. Руководитель школы воздействует на сознание и поведение своих сотрудников с целью их профессионально-личностного роста.

В профессиональном стандарте педагога заложены такие основные функции: владение формами и методами воспитательной работы, эффективное регулирование поведением учащихся для обеспечения безопасной образовательной среды, развитие учеников, независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянно искать педагогические пути их достижения. Профессиональная ИКТ – компетентность – необходимое условие современного педагога и т.д.

Поэтому руководитель должен правильно оценить педагога: рассмотреть, возможно, его скрытые возможности и способности.

Существуют различные подходы к классификации этапов профессионального роста педагога:

- фаза спада;
- фаза адаптации;
- фаза подъема;
- фаза стагнации.

Каждому из этих этапов присущи специфические черты педагога. Так первый этап отмечен *личными профессиональными затруднениями*. Когда формируется представление о себе как об учителе, то возникает острая потребность разобраться в себе как специалисте. Второй этап характеризуется *особым вниманием учителя к своей профессиональной деятельности*, а третий – *возрастанием творческой потребности и активности*. Это требует обобщения и анализа. Именно на этой стадии возможна организация исследовательской работы учителя по интересующим его проблемам. Механизмом развития и саморазвития, в свою очередь, выступает *самопознание* и *самоанализ* деятельности. В первую очередь, это осознание педагогом своих потенциальных возможностей и профессиональных проблем. Одновременно, это скрытый от непосредственного наблюдения, самоанализ, когда явления педагогической деятельности соотносятся учителем со своими действиями, что может привести и к творческому застою. Вот это и есть тот сложный момент, когда

профессионал упирается в планку достигнутого. Он вроде бы достиг верха своей компетентности, но за ним, если остановиться и доживать до пенсии на старом багаже, брюзжа, что дети пошли не те, что молодежь другая, снова наступает некомпетентность. И выход из нее один: провести ревизию своего опыта, посмотреть, как говорят на Востоке, вовнутрь себя и увидеть там секрет молодости, энергии, желания успеха.

Профессиональное развитие учителя осуществляется двумя путями:

- посредством самообразования, т.е. собственного желания, постановки цели, задач, последовательного приближения к этой цели через определенные действия;

- за счет осознанного, обязательно добровольного участия учителя в организованных школой мероприятиях, т.е. фактора влияния окружающей профессиональной среды на мотивацию учителя и его желание профессионально развиваться и расти.

Оба пути неразрывно связаны: учитель сам выбирает содержание, формы, методы из предлагаемой ему кем-то методической работы, и потому последняя приобретает характер самообразования; с другой стороны, отмечает М. М. Поташник, как бы учитель сам не заботился о своём профессиональном росте, сколько бы ни думал о нём, как бы тщательно сам ни проектировал его, он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает школа.

В последнее время в образовательной системе происходят положительные изменения, позволяющие педагогу раскрыть свой творческий потенциал, быть активным участником инновационных процессов. Руководитель должен использовать все имеющиеся возможности для процесса побуждения педагогического коллектива к деятельности для достижения как личностных целей, так и целей организации.

Грамотно выстроенная система действий по профессиональному развитию педагогов, использование разнообразных методов стимулирования в полной мере будут способствовать формированию профессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности деятельности образовательного учреждения, достижению им высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Задача администрации школы - создание условий, которые мотивировали бы учителей на профессиональное развитие.

Это возможно если:

- реализуется потребность педагога к собственному развитию и саморазвитию;
- педагог владеет способами самоанализа педагогического опыта;
- педагог обладает способностью к рефлексии.

Предложенные нами рекомендации позволят значительно активизировать и эффективно развивать инновационный потенциал каждого

конкретного учителя и школы и как следствие - обеспечивать более качественное обучение и развитие школьников.