

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГОВ

Абрамова Ксения Романовна

магистрант Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, РФ, г. Саратов

Бурмистрова Марина Николаевна

научный руководитель, канд. пед. наук, доцент, Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, РФ, г. Саратов

Одной из ключевых проблем на сегодняшний день перед любой организацией стоит повышение профессионального роста работников. Разработка концепции, которая позволит повысить уровень профессиональной компетенции педагогов, является актуальной научно-практической задачей. Образование — важная составляющая в жизни любого человека, и оно идёт в ногу со временем, соответственно педагогам необходимо постоянно совершенствовать свои педагогические навыки и личностные качества. Заглянув в профессиональный стандарт педагога, можно выделить следующие требования к современному учителю:

- владение навыками проектирования учебной и воспитательной среды;
- владение диагностическими навыками;
- умение разрабатывать оценочные материалы;
- умение обобщать и преподносить свой опыт;
- стрессоустойчивость.

Для постоянного совершенствования себя, как педагога, необходимо создание системы, которая ляжет в основу любой образовательной организации. Руководитель должен грамотно выбрать наиболее полезные формы профессионального саморазвития для правильно выстроенной организации управления профессиональным ростом педагогов.

Под профессиональным ростом Поташник М.М. [2011] рассматривает приобретение педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать своё предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников. В этом определении, сформулированном М.М. Поташником, оптимальность профессионального роста означает получение максимально возможных для конкретных условий результатов этого роста при минимально необходимых расходах времени, сил, средств и др., что, на наш взгляд, сегодня является актуальным в условиях необходимости оптимизации ресурсов. Под личностно-профессиональным ростом Каурцев М.Н. [2009] понимает собственные усилия педагогов, направленные на изменения личностно-профессиональных качеств.

Таким образом, профессиональный рост – это стремление человека к саморазвитию, а также трезвой оценке своих сил и возможностей.

Управление профессиональным ростом педагога позволит обеспечить целостность воспитательно-образовательного процесса. Управление персоналом — это создание организации, где оптимально совмещены стремление к индивидуальным,

общеорганизационным и групповым целям. Для построения модели управления профессионального роста необходимо различать методы управления персоналом, которые лежат в основе профессионального роста педагогов.

Административные — когда руководитель оказывает прямое воздействие на сотрудника, этот метод основан на дисциплине, ответственности (приказы, распоряжения, аттестация педагогов и т.д.).

Экономические — материальное стимулирование сотрудников (социальный пакет, возможность прохождения курсов повышения квалификации и т.д.).

Социально-психологические — в основу ложится уже не материальное поощрение, а моральное (похвала, доска почета, статьи в СМИ и т.д.).

Помимо методов управления необходимы условия для повышения профессионального роста: программы повышения, проведение открытых занятий, чтение методической и педагогической литературы, самообразование, а также условия для повышения эффективности профессионального роста: индивидуальная программа саморазвития, обмен практиками педагога.

Четко спланированная работа позволит наладить систему непрерывного профессионального развития учителя без отрыва от основного места работы. Это будет способствовать и деятельности школьного администратора, который должен спланировать обучение персонала без ущерба образовательному процессу. Всю организационно-управленческую деятельность необходимо осуществлять на основе базовых принципов управления, исходя из конкретных условий. Модель управления профессиональным ростом педагогов основывается на вариативности форм организации профессионального развития, включает внутренние и внешние критерии, а также желаемый результат. Структура модели представлена на рисунке — 1.

Профессиональное развитие педагога организации – это длительный процесс, целью которого является формирование человека как мастера своего дела, настоящего профессионала. В связи с этим, каждое действие, каждое слово должно способствовать развитию профессионального роста персонала.

Список литературы:

1. Гоглова, М.Н. Как управлять профессиональным ростом педагога. Журнал «Народное образование». Изд.: Народное обр-е. Москва. 2011. №9. С. 145-152.
2. Каурцев, М.Н. Интерактивное обучение педагогов, его влияние на личностно-профессиональный рост / М.Н. Каурцев // Казанский педагогический журнал. 2009. №3. С. 61-69.
3. Матюшова, Н.В. Управление профессиональным ростом педагогов в организации дополнительного образования детей. Образование: ресурсы развития. Изд.: ЛОИРО. С-П. 2015. №4. С.86-93.
4. Петросян, С.К. Оказание содействия молодым учителям в подготовке к конкурсам педагогического мастерства с целью профессионального роста / С.К. Петросян // ADVANCED SCIENCE сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2018. С. 267-270.
5. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе / М.М. Поташник. - М.: Пед. общ-во России. Центр пед. образования, 2011. 448 с.