

*Сафронова Е. С.
Магистрант 2 курса группы ZMT-MBO-3-1
«Менеджмент в образовании»
ФГБОУ ВО «АГПУ»,
Костенко А.А.
псих.н., доцент кафедры ФКиБЖ
ФГБОУ ВО «Армавирский государственный
педагогический университет»*

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Аннотация: как профессиональное развитие и поддержка преподавателей влияют на качество образовательного процесса.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, управление процессом, самообразование, принципом системности, личностно-ориентированный подход.

*Safronova E. S.
2nd year master's student of the ZMT-MVO-3-1 group
"Management in education"
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
"Armavir State Pedagogical University",
Kostenko A. A.
psych. sci., associate professor of the
Department of Physical Culture and Life Safety
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
"Armavir State Pedagogical University"*

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES AND PROFESSIONAL TRAINING OF TEACHERS

Abstract: how professional development and support of teachers affect the quality of the educational process.

Keywords: professional competence, process management, self-education, the principle of consistency, personality-oriented approach.

Управление процессом профессионального развития педагога может быть эффективным только тогда, когда все его элементы упорядочены и соответствуют современным требованиям.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, школа определяет основные пути развития его профессиональной компетентности: система повышения квалификации; аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию; самообразование педагогов; активное участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, мастер-классов; владение современными образовательными технологиями, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; овладение информационно-коммуникационными технологиями; участие в различных конкурсах, исследовательских работах, экспертных комиссиях.

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Поэтому понятие профессиональной компетентности педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

Профессионально компетентным можно назвать учителя, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, работает творчески, восприимчив к педагогическим инновациям, способный адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества. Изменения, происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма учителя, т. е. его профессиональной компетентности.

Рассмотрим основные подходы, которые способствуют эффективному управлению профессиональным развитием педагогов.

Подход 1 – системный подход профессионального развития педагога является основой реализации программы ФГОС. Он предполагает акцент на процесс принятия управленческих решений на каждом уровне организации. Все системы, отделы и звенья в образовательной организации связаны между собой коммуникационными каналами, которые позволяют избежать единоначалия в принятии управленческих решений и делать их более эффективными. Основная задача руководителя организации в рамках данного подхода – обеспечить открытость, адаптивность и профессионального развития педагога в соответствии с принципом системности.

Подход 2 – процессный (функциональный) Управление профессиональным развитием педагогов – это система взаимосвязанных между собой функций, а каждая функция представляет собой серию из определенных действий. Их последовательное выполнение обеспечивает успех деятельности образовательной организации. То есть управление представляет собой иерархическую структуру процессов, обеспечивающих функционирование профессионального развития педагога. Функции управления, в рамках этой концепции, следующие: – планирование; – организация; – мотивация; – делегирование; – координация; – коммуникация; – принятие управленческих решений; – формирование кадров; – оценка и контроль. Функциональный подход определяет основы управления профессиональным развитием педагогов и способы их реализации. Подход 3 – интегративный. Его основу составляют знания, умения, навыки и компетенции руководителя, а также кадрового состава. Открытый стиль педагогической коммуникации, партнерское общение между членами коллектива, родителями и обучающимися создает положительный микроклимат в образовательном учреждении и позволяет

совершенствовать процесс профессионального развития педагога. Для эффективной организации коммуникаций в работе с учащимися и родителями, педагогические работники и руководители образовательного учреждения проходят курсы повышения квалификации и переподготовки.

Подход 4 – личностно-ориентированный Руководитель использует его как в организации образовательного процесса, так и в системе управления профессиональным развитием педагогов. 1) Личностно-ориентированный подход в системе организации профессионального развития педагога. До введения ФГОС образование в большей степени было ориентировано на формирование у детей определенных знаний, умений и навыков. Новые стандарты направлены на преодоление учебно-дисциплинарного подхода.

Выделяют три стиля руководства – либеральный (отсутствие инициативы со стороны руководителя), авторитарный (руководитель – абсолютный лидер) и демократический (управление при взаимодействии с коллегами). Руководитель образовательной организации должен уметь использовать каждый из них в соответствии с ситуацией.

Подход 5 – деятельностный Рассматривает управление профессиональным развитием педагога как вид деятельности, включающий следующие компоненты: – объект и субъект; – мотивация; – целеполагание; – действия, способы и средства достижения цели; – контроль и оценка результатов.

Подход 6 – ситуационный подход Основным принципом управления профессионального развития педагога, согласно данному подходу, является ситуация. То есть управленческие решения руководителя должны опираться на конкретные обстоятельства. Ситуационный подход в управлении профессиональным развитием педагога предполагает: 1) анализ образовательной деятельности и определение дефектов ее реализации; 2) оценка результатов деятельности; 3) прогнозирование профессионального

развития педагога; 4) прогнозирование осуществляется на основании конкретных ситуаций с помощью методов педагогической диагностики. 20

Подход 7 – управление по результатам Управление по результатам предполагает систему, при которой для каждого сотрудника или группы определены показатели результативности. Руководитель и подчиненные ставят цели и задачи деятельности и согласовывают их. Это помогает более осмысленно и целенаправленно подходить сотруднику к собственной деятельности, находить наиболее эффективные способы реализации поставленных целей. Фазы профессионального развития по Климову Е. А. [2]

Фаза оптации результатом, которой является профессиональное самоопределение, выраженное в плане ближайших шагов на профессиональном пути (выбор формы профессионального обучения, учебного заведения) Фаза адепта характеризуется освоением профессии, получением образования в той или иной области. В связи с вступлением системы образования в Болонское соглашение вводится 2-х ступенчатая подготовка к профессии: бакалавриат и магистратура. На данной фазе происходят очень существенные изменения самосознания, направленности личности Фаза адаптации (привыкания) связана с первыми шагами в профессиональной деятельности. Она связана с освоением профессиональных норм и требований, технологии деятельности.

Для педагога эта фаза связана с работой в постоянно возникающих нестандартных ситуациях, что требует творческого подхода к делу Фаза интернала характеризуется тем, что педагог успешно справляется с профессиональными обязанностями, т. е. им освоены умения, входящие в состав функциональной грамотности Фаза мастера предполагает, что наряду с характеристиками предыдущей фазы, педагог выделяется или какими-то специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, наличием собственного стиля профессиональной деятельности, стабильные положительные результаты.

Фаза авторитета связана с тем, что педагог становится известным в своем профессиональном кадров образовательных организаций района и создание условий для формирования индивидуального образовательного маршрута педагогических работников в межкурсовой период. Организация своевременного прохождения аттестации педагогических работников образовательных организаций и оказание методического сопровождения педагогическим и руководящим работникам в межаттестационный период.

Организация и проведение профессиональных конкурсов. Формирование банка передового педагогического и управленческого опыта работы, его диссеминация в образовательной системе района. Изучение опыта работы образовательных организаций и педагогических кадров, поддержка и развитие творческого потенциала педагогов района, создание условий для его распространения. Поддержка и сопровождение молодых специалистов через реализацию районного социального проекта «Школа молодого учителя».

Организация и проведение олимпиад и творческих конкурсов для учащихся, осуществление мониторинга уровня предметных достижений учащихся, создание банка данных об учащихся с академической одаренностью и творческим потенциалом. Методическое сопровождение деятельности районных методических объединений. Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает переход на персонифицированную модель повышения квалификации, модернизацию работы методических служб, интеграцию систем повышения квалификации и аттестации педагогов. Оптимальное применение проанализированных подходов и управленческих решений приведет к успешности профессионального развития педагога.

Список используемой литературы:

1. Панфилова О. И. Повышение профессиональной компетенции педагогов в области воспитания в процессе педагогической деятельности // Молодой ученый. — 2016. — №15. — С. 488-491.

2. Педагогика и психология высшей школы /под. ред. М.В.Булановой-Топорковой: Учебное пособие. - Ростов н/Д: Феникс, 2012. - 544 с.
3. Педагогика, психология и образование: от теории к практике / Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. № 2. Ростов-на-Дону, 2015. 128 с.
4. Педагогический словарь: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова; под ред. В.И.Загвязинского, А. Ф. Закировой. – М.: Академия, 2018. – 352 с. Шагарова Е.Д. Профессиональное развитие педагога в современных условиях // Новое слово в науке: стратегии развития: материалы VI Всерос. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 10 окт. 2018 г.) / редкол.: О.Н.Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018.
5. Шарипова Ш. С. Профессиональная педагогическая компетентность учителя // Молодой ученый. — 2017. — №11. — С. 511- 514.
6. Якушева, С. Д. Основы педагогического мастерства и профессионального саморазвития: учебное пособие / С. Д. Якушева. – М.: Форум; Инфра-М, 2014. – 416 с.