

Гайнутдинов Рашид Минасхатович

канд. психол. наук, доцент

ГОАУ «Институт развития образования»

г. Ярославль, Ярославская область

САМОРАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА – РЕСУРС ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье индивидуальное развитие педагога рассматривается как важный ресурс развития образовательной организации и достижения высокого качества образования. Автором предлагается программа повышения квалификации «Персональный менеджмент», направленная на формирование и развитие субъектной позиции педагога и развитие необходимых компетенций.

Ключевые слова: качество образования, персональный менеджмент, менеджер собственной судьбы.

Банально, но «качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей» (из результатов международного исследования «лучших систем школьного образования мира» [1]). Поэтому генеральный путь повышения качества образования (КО) в стране – повышение качества учителей. По результатам исследования 25 школьных систем разных стран мира, включая 10 лучших, предложены универсальные и самые эффективные стратегии для обеспечения КО, связанные с государственным уровнем:

- 1) применение эффективных механизмов отбора кандидатов для обучения профессии;
- 2) назначение учителям достойной базовой заработной платы.

Кроме макроуровня, несомненно важными являются влияния на уровне региона, муниципалитета, организации. Здесь можно выделить множество направлений и средств: система подготовки и переподготовки учителей, система аттестации в т. ч. профессиональный стандарт педагога как инструмент самоиденти-

фикации и самодиагностики, система мотивации и стимулирования, в т. ч. эффективный контракт, методические службы и профессиональные конкурсы, организационная культура образовательной организации, стиль управления, доминирующий в ОО и т. п. Все это несомненно важно и работает (или не работает), когда грамотно и систематично реализуется на практике. Но, пожалуй, никакие организационные механизмы и усилия не дадут требуемого качества образования, если сам педагог внутренне не мотивирован (не любит работу и детей), не является личностью.

Возможно ли такое? К сожалению, это встречается не так редко: например, педагог работает избирательно, только с частью класса; не умеет работать с группой; не использует активных методов; не проявляет заинтересованности ни в предмете, ни в детях; не реагирует на индивидуальные сигналы от них; использует мягко говоря неэтичные обобщения, срывается до психического давления и физического оскорбления и т. п. С этими явлениями мы встречаемся, конечно, не во время открытых уроков и мастер-классов, а когда разбираем конфликты, посещаем рядовые уроки, смотрим отзывы в Интернете, читаем отзывы выпускников, слушаем своих друзей и родных. Да, часто это не вина, а беда учителя, причин этому может быть множество: стал учителем случайно – «так получилось», профессиональное выгорание, «конвейер» массовой школы, забюрократизированность педагогического труда, постоянные реформы в системе образования, потеря ценностных ориентиров своей работы, усложнение отношений с родителями, трудный контингент и пр., и пр.

Труд учителя автономен – он в течение длительного времени находится наедине с классом – и в этом его величайшая ответственность и высочайшие требования к квалификации и этическим качествам педагога, работающего с тончайшим «предметом» – душами детей.

Так зададимся вопросом: какие существуют ограничения и ресурсы личной эффективности педагога? Главное ограничение – «я не хочу»; главный ресурс – «я хочу», а значит: «я смогу», «я научусь», «я имею возможность»!

Не будем говорить о множестве организационно-управленческих возможностей и методов – об этом наши статьи для управленцев [2–8]. Здесь хотелось бы высказать свою позицию о личностных ресурсах, которые есть у каждого, ведь единственное чем мы в полной мере можем распорядиться в своей жизни – это наша личность. Живущие получили великий шанс – состояться! У каждого из нас в управлении – собственная личность! Мы предлагаем каждому слушателю представить, что это – ваш личный «бизнес», ваша «организация», которую вы должны сделать эффективной, высококонкурентной. Именно такой подход реализуется в рамках 72-часовой программы повышения квалификации ГАУ ДПО ярославской области «Институт развития образования» – «Персональный менеджмент». Персональный менеджмент – это целенаправленное и последовательное применение практических методов управления в повседневной деятельности с целью оптимизации использования своих персональных ресурсов: интеллекта, воли, способностей; и наоборот: развитие своих персональных ресурсов с целью повышения личной эффективности в первую очередь в профессиональной деятельности.

Умные педагоги учатся всю жизнь, в разных местах и разными способами. Учатся всю жизнь на своих и чужих ошибках, учатся у своих детей и коллег. Учатся у тех, кто действительно что-то знает. Учатся не потому, что это нравится, а потому, что это – единственный путь к успеху.

Постоянное развитие и повышение квалификации – должно быть не разовой и даже периодической «диетой», а образом жизни учителя: «Учитель лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием» Дистервег А.

Деятельность учителей-новаторов, мастеров педагогического труда доказывает, что чем ярче индивидуальность педагога, тем гармоничнее сочетаются в нем профессионализм и духовная культура, тем своеобразнее он воспринимает, оценивает и преобразует окружающую действительность, а потому он более интересен учащимся, обладает большими возможностями влияния на развитие их личности. Стержнем формирования педагогического мастерства, позволяющего

добиваться высоких результатов и психологического благополучия участников образовательного процесса, является высокая общая культура, многообразная и сильная мотивация и способность педагога к рефлексии.

Мы концентрируем в нашем курсе внимание на развитии личностных компетенций, позволяющих педагогу стать успешным и эффективным, стать и быть менеджером собственной судьбы:

1. Управление личной энергией и здоровьем.
2. Управление собой, где выделяются умения:
 - обретения смыслов и постановки целей, выделения приоритетов в жизни и в работе;
 - тайм-менеджмента, т. е. умения управлять своим временем;
 - самомотивации.
3. Оптимизация принятия решений в жизни и на работе.
4. Развитие коммуникативной компетенции.
5. Развитие умения публичных выступлений.
6. Развитие конфликтологической компетенции.
7. Лидерство в работе и в жизни.

Список литературы

1. Барбер М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах / М. Барбер, М. Муршед // Вопросы образования. – 2008. – №3.
2. Гайнутдинов Р.М. Социально-психологические закономерности организационной культуры как фактора управления учреждением дополнительного образования: Дисс. на соискание уч. степени канд.пс. наук. – 2001.
3. Гайнутдинов Р.М. «Числитель» и «знаменатель» показателей ОУ // Директор школы. – 2013. – №3. – С. 27–33.
4. Гайнутдинов Р.М. Регламентация деятельности линейных и проектных менеджеров ОУ // Справочник заместителя директора школы. – 2013. – №6. – С. 60–66.

5. Гайнутдинов Р.М. Организация методической работы в школе, ориентированной на внедрение ФГОС / Р.М. Гайнутдинов, Е.Н. Шутова // Справочник заместителя директора школы. – 2013. – №7. – С. 74–80.

6. Гайнутдинов Р.М. Объединение двух образовательных учреждений: проблемы управления и пути их решения / Р.М. Гайнутдинов, Л.П. Семенова // Образовательная панорама. – Ярославль: ГОАУ ЯО ИРО, 2014. – №1. – С. 17–27.

7. Гайнутдинов Р.М. Рефлексивно-проактивное управление как условие инновационного развития современной организации: Тезисы к X Международному симпозиуму «Рефлексивные процессы и управление» г. Москва. – 2015.

8. Гайнутдинов Р.М. Организация внутрифирменного обучения в условиях внедрения ФГОС / Р.М. Гайнутдинов, Л.П. Семенова, Е.Н. Шутова // Образовательная панорама. – Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2016. – №1 (5).