

Михайлова Лариса Эрнстовна

магистрант

Институт дополнительного образования

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный

педагогический университет»

г. Новосибирск, Новосибирская область

Кохан Наталья Владимировна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный

педагогический университет»

г. Новосибирск, Новосибирская область

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ ПОСРЕДСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ

Аннотация: в статье рассмотрены проблемы управления профессиональным развитием педагогов средствами профессиональных конкурсов. Отмечается важность сопровождения участия педагога в профессиональном конкурсе.

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессиональные конкурсы, управление.

В условиях модернизации российского образования наблюдается повышение спроса на квалифицированного педагога, обладающего творческим мышлением, способного к постоянному повышению профессионализма, стремящегося к самосовершенствованию, серьезно относящегося к выбору необходимых направлений и форм для собственного профессионального роста.

Развитие является процессом и результатом внутреннего качественных и количественных изменений человека (физическое развитие, социальное, психическое, духовное), при этом постепенно накапливаются количественные изменения, провоцируя качественные. Развитие является процессом обновления, зарождения нового и отмирание старого, прогресс противоположный регрессу, деградации [10]. Следует отметить, высокую социальную значимость проблемы

развития личности, что обуславливает пристальный интерес исследователей к этой теме. Развитие в широком смысле понимается как процесс изменений в человеческом представлении о мире, а также его действиях: качество перестройки в психических процессах и их взаимосвязях, появление нового стимула и заинтересованности, которые способствуют новому качеству деятельности.

Профессиональное становление личности является одной из главных областей широкой сферы развития человеческих ресурсов, оно отождествляется, главным образом, с прогрессивным развитием человека: формированием, само совершенствованием, саморазвитием [7]. Сейчас, особой проблемой выступает профессиональное развитие, вызывая интерес ученых.

При всем многообразии концепций и теорий профессионального развития обусловлен факт существования многообразия его определений. По мнению Л.И. Анцыферовой, развитие является «основным способом существования личности: в процессе психического и социального становления оно не ограничивается установкой конкретных временных рамок. Его осуществление происходит на каждом этапе жизненного пути человека. В период зрелости не является конечным состоянием, в процессе которого происходит развитие и которым оно завершается. Отмечается, что чем более зрелой становится личность в социальном и психологическом смысле, тем более оно способна проявлять способности к дальнейшему развитию» [1].

Л.М. Митина утверждает, что личностные качества субъекта являются основанием для профессионального роста. Для профессионального развития в качестве базиса автор рассматривает рост, становление, интеграцию и реализацию личностных достижений в профессиональном труде, активное качественное преобразование своего внутреннего мира, что способствует его творческому становлению в профессиональной деятельности [9].

Управление профессиональным развитием педагогов посредством профессиональных конкурсов должно постоянно стимулировать и подталкивать к поддержанию главного внутреннего источника развития системы – активности педагогических кадров [1]. Важно учитывать и то, что педагоги не могут брать за

основу только удовлетворение собственного профессионального интереса. Главным фактором в управлении качеством образования является профессиональное развитие педагогических кадров. Интенсивность профессионального развития педагогических кадров – решающее условие возрастающей социальной эффективности образовательного процесса [7].

В основе педагогической деятельности лежит процесс проектирования совместной работы учителя и учащегося. На успешность процесса педагогического проектирования оказывает влияние вся структура личности педагога, его индивидуальная культура, наиболее важен опыт профессиональной деятельности. Отметим такое специфическое понятие профессиональной педагогической деятельности как «профессиональная компетентность» [5]. Высокий уровень компетентности определяет способность педагога к перенесению опыта в условия новой профессиональной задачи.

Анализируя опыт деятельности педагогического коллектива МБОУ НГПЛ, можно говорить о том, что существуют разнообразные формы повышения профессиональной компетентности: методологические семинары, научно-практические конференции, проведение педагогических экспериментов по направлениям инновационной модели образовательного процесса, публичная защита педагогических исследовательских проектов, разработка индивидуальных образовательных траекторий отдельных педагогов, стажировка.

Педагогические работники становятся участниками различных профессиональных конкурсов. Среди них «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям». Так, например, программа конкурса «Учитель года» включает ряд конкурсных заданий: защита творческого проекта, проведение открытого урока на базе незнакомого класса, проведение и самоанализ урока и внеурочного мероприятия [2].

При многообразии форм представления профессиональной деятельности появляется возможность широкой демонстрации уровня профессиональной компетентности и ее внешней экспертной оценки. Профессиональный конкурс становится практической площадкой для дальнейшего развития и

совершенствования профессионального мастерства. Педагоги-участники получают опыт практического предъявления профессиональных навыков и результатов, опыт профессионального взаимодействия и возможность учиться друг у друга в реальном режиме времени, что, безусловно, влияет на повышение профессионализма [5]. Следовательно, конкурс выступает как средство профессионального развития. Мотивация педагога на участие в профессиональном конкурсе – суть процесса управления профессиональным развитием. Следовательно, профессиональный конкурс, равно как и аттестацию педагогических работников можно рассматривать как условия развития профессиональной компетентности.

Таким образом, можно говорить о том, что результативность участия в профессиональном конкурсе, как показывает опыт, зависит, в том числе, и от системы сопровождения педагога-участника. Следует отметить, что это тоже составляющая управления процессом профессионального развития. Конкурсы создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития и роста. Как указывают педагоги-участники конкурсов, мотивами к участию служат профессионально-личностный интерес, потребность в передаче профессионального опыта и возможность обмена актуальными педагогическими практиками.

Список литературы

1. Аврутин Е.Ф. Модель системы управления профессиональным развитием педагогических кадров // Учительская газета. – 14 августа 2007. – №33. – С. 52–59.
2. Аналитическая часть отчета о самообследовании в 2016–2017 учебном году муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Новосибирский городской педагогический лицей имени А.С. Пушкина» (МБОУ НГПЛ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ngpl.schoolsite.ru/sveden/files/bc3e11c1-4332-4fc4-8f84-2ce4fcd91939.pdf>
3. Гвишиани Д.М. Организация и управление. 3-е изд., перераб. – М.: Издво МГТУ, 1998. – 331 с.

4 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

4. Деркач А.А. Акмеология: Учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
5. Дубровская В.А. Научно-методическое сопровождение конкурсного движения педагогов // Вестник ТГПУ. – 2007. – Вып. 7 (70). – С. 35–40.
6. Запрудский Н.И. Современные школьные технологии: Пособ. для учителей. – Мн., 2003. – 288 с.
7. Игнатова В.В. Содействие как педагогическая стратегия / В.В. Игнатова, Л.А. Барановская // Сибирский педагогический журнал: Научно-практическое издание. – Новосибирск: Немо пресс, 2008. – №14. – С. 44–52.
8. Никишина И.В. Инновационная деятельность современного педагога в системе общешкольной методической работы. – Волгоград: Учитель, 2007. – 93 с.
9. Оганесян И.А. Управление персоналом организации. – Мн.: Амалфея, 2000 – 256 с.
10. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе // Центр педагогического образования. Образование XXI века. – 2009. – 448 с.