

Власова Юлия Юрьевна

учитель

МБОУ «СОШ №50»

г. Белгород, Белгородская область

УПРАВЛЕНИЕ НЕПРЕРЫВНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье представлен опыт работы с педагогическим составом общеобразовательной организации. Автором освещены методы и приемы управления непрерывным профессиональным образованием и развитием педагогического коллектива.

Ключевые слова: общеобразовательная организация, педагогические кадры, непрерывное профессиональное развитие, управление общеобразовательной организацией.

В современной педагогической науке и практике обосновано, что «эффективность управления непрерывным профессиональным развитием педагогических кадров в общеобразовательной организации будет достигнуто при соблюдении двух факторов» (В.А. Мижериков) [2, с. 75]. Во-первых, учитывая структурные компоненты личностного развития педагогов. Во-вторых, внедрению и поощрению профессионального творчества.

Эффективное развитие профессиональной компетентности педагогических кадров общеобразовательной организации должно базироваться на соблюдении педагогических условий:

- а) видоизменение базовых принципов развития профессиональной компетенции в пользу принципов личностно-ориентированного образования педагогов;
- б) смена вектора управления деятельностью общеобразовательной организации в сторону управления развитием инновационного потенциала;

в) привлечение педагогических развивающих технологий, которые будут способствовать непрерывному росту профессиональной компетентности и творческого потенциала педагогических кадров.

И.В. Крупина отмечает: «Главными психолого-организационными условиями эффективного управления непрерывным профессиональным развитием педагогического коллектива являются: объединяющая цель; демократический характер структуры управления; высокая профессиональная компетентность «высших» руководителей; г) развитие профессиональных, межличностных и общественных отношений внутри коллектива; комплекс мер, стимулирующих участие педагогического состава в непрерывном профессиональном развитии» [1, с. 19].

Исходя из вышеизложенного, обратимся к М.В. Наяновой, которая пишет, что «одной из возможных технологий, которая будет обеспечивать непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров, является технология развивающего управления» [3, с. 180].

Главной целью развивающего управления МБОУ СОШ №50 г. Белгорода является организация благоприятных условий для непрерывного профессионального развития педагогического коллектива, исходя из личностных потребностей и возможностей каждого педагога.

Анализируя деятельность школы, можно выделить основные приоритетные направления по управлению непрерывным профессиональным развитием педагогических кадров. Данные направления осуществляют заместители директора: руководство методическим советом, организация работы «Школы молодого учителя», контроль и координация деятельности предметных ШМО, координация научно-экспериментальной работы учителей-предметников, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта работы учителей (информация доступна на сайте МБОУ СОШ №50 г. Белгорода).

При построении технологии развивающего управления администрацией школы и методическим советом было рассмотрено несколько вариантов моделей управления непрерывным профессиональным развитием педагогического

коллектива. Остановились на двух, наиболее оптимальных для конкретной общеобразовательной организации.

Первая модель: педагог-ученый объединяет вокруг себя единомышленников, которые совместно с ним разрабатывают инновационную идею до ее реализации.

Вторая модель: педагог-новатор, присоединяясь к инновационной деятельности (например, к реализации педагогического проекта), начинает внедрять новшества в собственную педагогическую практику.

Однако, надо учитывать, что проблема управления непрерывным профессиональным развитием педагогических кадров в образовании остается все еще актуальной. Это обусловлено возрастающей потребностью современного общества в профессиональных специалистах. Подготовка современных педагогов-профессионалов в обновленных общеобразовательных организациях требует смены парадигмы развития профессиональной компетентности педагогов.

Список литературы

1. Крупина И.В. Профессиональная компетентность преподавателя ВУЗа / И.В. Крупина // Педагогическая компетентность, мобильность и творчество / под ред. Н.Н. Лобановой. – СПб.: ИОВ РАО, 2004. – С. 18–21.
2. Мижериков В.А. Введение в педагогическую профессию: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А. Мижериков, М.Н. Ермоленко. – М.: Пед. об-во России, 2009. – 288 с.
3. Наянова М.В. Педагогические условия и средства управления комплексом непрерывного образования / М.В. Наянова: дис. ... канд. пед. наук. – М.: 1992. – С. 177–189.