

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБРАЗОВАНИИ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Шараганова Ирина Иринеевна

отличник народного образования РФ,
заслуженный учитель Республики Бурятия, директор
МОУ «Ильинская СОШ» Прибайкальского района
с. Ильинка, Республика Бурятия

УЧИТЕЛЬСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ – ЗАЛОГ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ

Аннотация: в статье рассматривается вопрос о необходимости развития учительского потенциала как основы конкурентоспособности современной школы. Автор статьи отмечает, что система работы с педагогическим коллективом должна опираться на основы философии взаимодействия, сотрудничества, рефлексивного управления.

Ключевые слова: учительский потенциал, система работы, педагогический коллектив, самостоятельное обучение, совместная деятельность, индивидуальный образовательный маршрут.

Сегодня актуальным является вопрос о мотивации учащихся, сформированности у них умения учиться. Но современные требования, предъявляемые обществом к образованию, доказывают, что успешного ученика может воспитать только успешный учитель, а это значит, высокомотивированный человек, не только прекрасно знающий свой предмет, но и сам находящийся в постоянном поиске, стремящийся к повышению своего образовательного и воспитательного уровня. Чем выше уровень профессионализма педагога с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, навыков, способностей и мотивов к труду, тем эффективнее и результативнее будет деятельность образовательного учреждения.

В национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» мы можем также прочитать, что «ключевой особенностью современной школы должны стать учителя чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, способные помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Такие профессионалы открыты ко всему новому, глубоко владеют психолого-педагогическими знаниями, являются мастерами в других областях деятельности».

Современная образовательная ситуация ставит перед директором следующие задачи:

- формирование устойчивой мотивации управленческих и педагогических кадров к профессиональному росту;
- совершенствование системы дополнительного профессионального образования педагогических кадров;
- формирование профессиональной культуры педагогических сообществ.

Решение данных задач требует от директора ОУ перехода от управленческой системы руководства к менеджерской: теория управления школой должна дополняться теорией менеджмента, в основе которой лежит личностная направленность. Деятельность директора-менеджера строится на основе подлинного уважения, доверия к своим сотрудникам, создания для них ситуации успеха. *Философия воздействия* в управлении школой сменяется *философией взаимодействия, сотрудничества, рефлексивного управления*.

Приоритеты современной кадровой политики позволяют выделить следующие социально-психологические и психолого-педагогические условия эффективного обучения педагогов:

1. *Мотивация*. Учитель должен осознавать, что реалии современного образования требуют постоянного профессионального роста. Это основа того, в какой степени будет востребован педагога у учащихся, основа его стимулирующей части заработной платы.

2. *Психологический климат*, способствующий обучению, формированию устойчивого стремления к познанию нового, к анализу своих достижений и ошибок. Это поддержка со стороны руководства: желание не только контролировать, но и помогать. Школу с таким поощряющим и поддерживающим климатом называют «самообучающейся».

3. *Положительная обратная связь*: похвала, одобрение, поощрение педагогов и т.п.

Изучение отечественного опыта организации повышения квалификации педагогов, анализ имеющихся условий в общеобразовательном учреждении «Ильинская СОШ» привело к пониманию того, что нужно разработать программу «Развитие учительского потенциала – залог конкурентоспособности школы», реализация которой позволит мотивировать учителя на профессиональный рост и активизировать деятельность педагогического коллектива в целом. Особое внимание было уделено следующим фундаментальным принципам, указанным кандидатом педагогических наук Калининной Е. Г. в статье «Повышение квалификации педагогических кадров как ресурс развития современной школы»:

1. Приоритет самостоятельного обучения.

2. Принцип совместной деятельности.

3. Принцип индивидуализации.

4. Принцип демократичности взаимоотношений администрации и педагогов. К неперемнным условиям в данном направлении можно отнести следующее:

– атмосфера взаимопомощи, уважения, доверия;

– возможность не на словах, а на деле изменить в лучшую сторону те или иные аспекты школьной жизни;

– высокий уровень коммуникативной культуры.

Обеспечение этих условий, я считаю, не простой процесс, требующий как финансовых средств для поддержки инноваций, так и готовности всех участников к терпению и компромиссу.

В ходе разработки была выработана система работы с коллективом МОУ «Ильинская СОШ», которая соответствует всем современным требованиям и рассматривает учителя с позиций Учителя-предметника и Учителя-Личности. Работу с педагогическим коллективом в МОУ «Ильинская СОШ» можно представить следующим образом:



Самостоятельное обучение предполагает участие в практических школьных семинарах, педсоветах, проведение открытых уроков, мастер-классов, где учителя получают лишь первые установки, базовые знания, развивать которые в дальнейшем предстоит самостоятельно. Педагог выбирает ту степень углубления в проблему использования методик, технологий, к которым он готов в данный момент. На этом этапе учитель определяет тему самообразования, с результатами работы может выступить на школьной учительской НПК. Самостоятельное обучение предполагает и прохождение курсов как очных, так и дистанционных. Важным является и получение дополнительного профессионального образования. Так, например, все заместители директора получили второе высшее образование в ФГБОУ ВПО «БГУ» по специальности «Менеджмент организации» на ведение профессиональной деятельности в сфере образования. Учителя иностранного языка проходят обучение в онлайн – школе интерактивного обучения

английскому языку, в рамках проекта «Развитие профессиональных компетенций школьных учителей английского языка в Республике Бурятия». Проект рекомендован к внедрению в регионах РФ Министром образования и науки РФ Ливановым Д.В. на Всероссийском совещании руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в г. Казань 30 июня 2014 года.

Совместная деятельность. Одна из форм организации обучения педагогов на уровне учреждения – творческая группа. Это наиболее продуктивный способ, так как вместе собираются только те люди, которые заинтересованы в сотрудничестве. Такие группы могут быть как постоянными, так и временными. Традиционными для школьной практики являются группы предметных МО и МО классных руководителей.

Ежегодно в нашем районе проводится конкурс «Учитель года». Это деятельность далеко не одного педагога. Школа не просто представляет своего кандидата, школа показывает свой учительский потенциал. Участника конкурса (несколько не умаляя достоинство каждого), я думаю, можно назвать транслятором идей, как методических, так и творческих всей творческой группы «Я Учитель года».

Нужно отметить, что учитель – это, прежде всего человек, который должен «жить» не только работой, иначе наступает эмоциональное выгорание. Психологический климат в коллективе позволяют поддерживать внешкольные творческие группы и спортивные секции, участие в спортивных мероприятиях муниципалитета, сельского поселения.

Индивидуальный образовательный маршрут – это возможность построения индивидуальной траектории повышения профессионализма учителя с учетом его образовательных потребностей, интересов, творческих возможностей. Данное направление работы в первую очередь касается работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами. Период адаптации важен для любого человека, с целью гибкого вхождения в педагогическую деятельность в 2004 году в нашей школе был создан клуб «Молодой педагог», который возглавляет учитель выс-

шей категории, Почетный работник образования РФ, победитель республиканского конкурса «Учитель года» Коляда О.В. Работа этого клуба имеет важное значение: руководитель клуба помогает молодым учителям определить для себя наиболее приемлемую методику, знакомит с теорией, показывает практическое применение современных технологий преподавания.

Вся работа в направлении развития учительского потенциала опирается и на принцип демократичности взаимоотношений администрации и педагогов.

Итак, я считаю, что система работы с педагогическим коллективом в МОУ «Ильинская СОШ» способствует созданию целостной системы взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального роста каждого учителя, а также позволяет создать комфортные здоровьесберегающие условия, хороший психологический климат в коллективе. Наши учителя являются профессионалами своего дела, они открыты всему новому и прогрессивному, они способны решать задачи, поставленные современным обществом перед образованием. А это и есть залог конкурентоспособности школы.

Список литературы

1. Блинкова Л.В., Гуринова Н.П. Организация личностно-ориентированного сопровождения профессионального роста педагога / Управление качеством образования. №4 2009, 54–59 с.

2. Гнатышина Е.А. Модель управления качеством компетентностной подготовки педагога профессионального обучения / Научно-методический журнал «Стандарты и мониторинг в образовании», №3 2009 (65), 7–12 с.

3. Калинкина Е.Г. Повышение квалификации педагогических кадров как ресурс развития современной школы / Тенденции развития образования: проблемы управления современной школой: материалы III Международной научно-практической конференции Центра изучения образовательной политики. – М.: Университетская книга, 2006.