

МОДЕЛЬ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГОВ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

O.V. Inozemtseva

THE MODEL OF TEACHERS' COMPETENCE FORMATION AND DEVELOPMENT AS THE CONDITION OF FORMING AN EFFECTIVE TEAM

Качество подготовки учительского состава и система методической работы («университетские субботы», научно-методические объединения учителей) требуют значительного совершенства, обновления и нового подхода. Не секрет, что долгие годы учительские кадры были неменяемыми, отсутствовала профессиональная конкуренция, заинтересованность в профессиональном росте и развитии педагогов после прохождения аттестации. Кратковременное «пробуждение» в период подготовки к аттестации, неадекватно завышенная в педагогической среде самооценка личности и профессиональной пригодности и заниженная оценка недостатков и вредных привычек – всё это приводит к тому, что в педагогической среде начинает возобладать инфантильное нежелание и даже сопротивление преобразованиям, выбивающим даже молодых педагогов из привычного ритма профессиональной жизни и заставляющим работать по-новому. Накладывает свой отпечаток и тот факт, что, несмотря на век цифрового поколения и оснащения кабинетов современной компьютерной техникой, интерактивными досками, проекторами, доступом в Интернет, учителя (в возрасте от 45 до 60 лет) считают данные условия недостаточными для работы, требуя по-старинке раздаточных материалов, демонстрационных пособий, таблиц, плакатов, портретов, печатных пособий, справочной литературы.

Личная заинтересованность педагога в результатах труда, его готовность к саморазвитию (главное условие для педагога, работающего по ФГОС) решает много. Отсюда одна из главных

задач – изменение работы в области кадровой политики (развитие склонности к педагогическому поиску и профессиональному росту имеющегося кадрового состава).

Управленческий проект «Педагогический фандрайзинг и персонифицированная модель становления и развития профессионализма педагогов как условие формирования эффективной команды» предусматривает модернизационные меры. Суть проекта – организовать персональную работу с кадрами на основе индивидуального подхода, использования внутренних ресурсов учреждения и ресурсов сетевого педагогического сообщества. Это путь оптимального использования учителей с большим стажем, которые являются хранителями традиций и имеют сильную классическую методическую и дидактическую подготовку, высокие показатели результативности обучения, в роли учителей-стажистов, наставников для новых молодых учителей. Для самого учителя-наставника появляется значительный стимул к профессиональному развитию через распространение своего опыта, что повышает его профессиональный статус. Несомненно, что эта связь будет иметь и синергический эффект.

Термин «педагогический фандрайзинг (fund-raising – мобилизация капитала)» подразумевает привлечение внешних ресурсов кадрового потенциала сетевого педагогического сообщества города и области. Таким образом, совместная работа педагога и внешнего наставника строится по методу менторинга, при которой более опытный педагог делится имеющимися знаниями и опытом со своим подопечным на протяжении определенного времени. Погружение в практическую деятельность строится по методу тени

¹ Директор Муниципального общеобразовательного учреждения гимназия № 15 г.о. Орехово-Зуево.

© Иноземцева О.В., 2016.

(shadowing – создающий «тень», наблюдающий за процессом). Организация в режиме «педагогической интернатуры» на основе педагогического фандрайзинга предоставит следующий спектр возможностей:

– учителю, имеющему статус наставника, – возможность профессионального развития на основе анализа и распространения собственной профессиональной методики;

– молодому учителю или педагогу – знания и навыки, необходимые для собственного профессионального развития, на основе погружения в профессию.

Формирование индивидуальной профессиональной траектории каждого участника осуществляется на основе интерактивности и ориентированности на учебную практику. Обучение в паре наставник – молодой учитель (или педагог) реализуется на основе рефлексии, проектирования и групповых форм работы. Часть проектных мероприятий может реализовываться в образовательной организации, а часть – на условиях «педагогической интернатуры» и педагогического фандрайзинга в образовательных учреждениях города, на базе институтов. Для этого необходимо заключить соглашения по сетевому взаимодействию с кафедрами.

Схема реализации проекта:

- создание банка данных наставников, молодых учителей, специалистов в возрасте;
- проведение диагностики уровня готовности стажистов к профессиональному обмену;
- проведение психологических тренингов для снятия барьеров в общении двух возрастных групп педагогов;
- определение принципов взаимодействия в парах и образование сетевых пар;
- работа «педагогической интернатуры» для молодых учителей и специалистов в возрасте на базе учреждений-партнеров (взаимопосещение уроков, проведение уроков в паре онлайн либо офлайн с последующим анализом наставника, внеурочные развивающие занятия, интерактивные мероприятия по привитию интереса к спорту);
- корректировка локальной нормативно-правовой базы образовательной организации в области кадровой политики;
- проведение открытых мероприятий по обмену опытом работы сетевых пар.

Таким образом, усложнение структуры через развитие сетевых форм взаимодействия послужит импульсом к повышению эффективности деятельности педагогов в возрасте и возможности более быстрого профессионального ста-

новления молодых специалистов. Расширение открытости образовательной организации повлияет на совершенствование правового поля в области кадровой политики в соответствии с требованиями современного педагогического менеджмента и положениями закона «Об образовании в Российской Федерации».

Выстраивание системы кадровой политики учреждения на основе нематериальной мотивации (горизонтальная профессиональная ротация, мотивация к инновационной деятельности через распространение педагогического опыта в рамках сетевого сообщества, ресурсное и моральное стимулирование, развитие и активизация работы профсоюза, тим-билдинг (team-building – работа в команде как профилактика и преодоление профессионального выгорания) требует разработки пакета необходимых локальных нормативных актов: это «Положение о кадровой политике»; «Положение о профессиональной этике педагога»; «Маршрут индивидуального развития специалиста»; «Дорожная карта кадровой политики»; «Положение о сетевой педагогической интернатуре»; «Положение о сетевом наставничестве».

Более того, требуется пересмотреть функциональные обязанности участников проекта (от директора до учителей), учитывая особенности по осуществлению проекта: обеспечение материальной базы, установление контактов и развитие сетевого взаимодействия; курсовая подготовка кадров, обеспечение повышения педагогического мастерства коллектива через организацию результатов работы сетевых пар в различных формах; осуществление мониторинга образовательной деятельности образовательной организации, направленного на достижение повышения эффективности работы всех участников; управление деятельностью педагогического коллектива по организации взаимодействия между учителями разных предметов для совместного конструктивного сотрудничества с коллегами по развитию личности ребенка, по «конвергенции знаний» (взаимопроникновению, частичному слиянию), учету метапредметности; формирование активной группы проводников изменений, организация мини-проектов и ведение страницы сетевой платформы на сайте; разработка критериев эффективности оценки труда коллектива; анализ, рефлексия, экспертное оценивание работы учителей-предметников, развитие профессиональных компетенций учителей-предметников; организация психологического сопровождения образовательного процесса: помощь в преодолении психологических барьеров при измене-

нии требований к показателям результативности деятельности педагогов, а также при изменении статуса педагога в педагогическом коллективе (смена должности либо получение более высокой квалификационной категории); проведение психологических диагностик и тренингов по определению и развитию скрытых резервов «мотивации к инновациям»; осуществление мониторинга социальных характеристик гимназии; вовлечение в научно-исследовательскую и творческую деятельность; использование новых, продуктивных технологий обучения.

Литература

1. Асмолова (Плахова) Л.М. Многоликое руководство: говорим о подходах и стилях, руководителе и ОО [Электронный ресурс]: http://edumsko.ru/consultation/management/mnogolikoe_rukovodstvo_govorim_o_podhodah_i_stilyah_rukovoditelej_oo/
2. Царенко А.С. Раскрывая секреты эффективных изменений. Управление процессами организационных преобразований. – М., 2010.
3. Шермет М.А. Управление изменениями. – М. : Дело, 2010.