

Личностное и профессиональное развитие молодых педагогов в системе непрерывного образования.

*Директор МБОУ СОШ с. Хрущёвка
Л.И. Попова*

1. Самообразование молодого педагога.
2. Поддержка и укрепление профессиональной мотивации молодого педагога.
3. Формирование профессиональной мобильности молодых педагогов.

1. Самообразование молодого педагога.

В современной образовательной ситуации центральной проблемой образования становится обеспечение высокого качества, что невозможно без решения проблемы профессионального роста педагога. Новые целевые установки заставляют акцентировать внимание на процессе самообразования педагога. Педагогическое самообразование можно определить как опосредованное практикой расширение полученных в вузе знаний, творческое усвоение педагогом своей профессиональной роли с целью адекватного исполнения.

Направления самообразования педагога:

- профессиональное (теория преподавания предмета);
- психолого-педагогическое (индивидуальные особенности ученика);
- методическое (педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения);
- информационное (компьютерные технологии, интернет-ресурсы);
- коммуникативное (взаимодействие между субъектами образовательного процесса);
- личные компетентности (имидж, искусство общения, лидерские качества, педагогический такт).

Формы самообразования можно условно разделить на две группы – индивидуальную и групповую. В индивидуальной форме инициатором является сам педагог, но руководитель методического объединения.

Групповая форма в виде работы методического объединения, семинаров, практикумов, курсов повышения квалификации и другие, обеспечивающих обратную связь между результатами индивидуального самообразования педагога и повышением профессионализма всего педагогического коллектива.

Среди современных форм самообразования можно назвать дистанционное обучение, получение консультативной помощи специалистами образовательных центров, факультетов послевузовской переподготовки высших учебных заведений.

Результатом этих и других видов деятельности является рефлексия приобретенного опыта, и на его основе, построение нового, субъектного опыта. Определим составляющие потребностей и мотивов, побуждающих педагога к самообразованию:

1. Ежедневная работа с информацией. Готовясь к уроку, родительскому собранию, общешкольному мероприятию у учителя возникает необходимость поиска и анализа информации.
2. Желание творчества. Творческий учитель не может из года в год, по одному и тому же сценарию, давать одни и те же уроки. Обязательно появится желание - большего. Работа должна быть интересной и доставлять удовольствие.
3. Стремительный рост прогресса. Эти изменения в первую очередь отражаются на учениках, формируют их мироощущение, и очень часто, образ "не современного" учителя.
4. Общественное мнение. Учителю не безразлично, считают его хорошим или плохим работником. Плохим учителем быть обидно, хорошим – престижно.

5. Конкуренция. Не секрет, что многие родители приводят ребенка в школу к конкретному педагогу.
6. Материальное стимулирование. Материальная компенсация тех затрат, которые несет педагог в ходе своего профессионального роста.

2. Поддержка и укрепление профессиональной мотивации молодого педагога.

Под мотивацией профессионального роста педагогов следует понимать процесс побуждения учителя к активной педагогической деятельности, направленной на приобретение более качественного результата и сфокусированной на достижении личного смысла в профессии.

На мой взгляд, ключевыми мотивами профессионального роста педагогов в современной образовательной среде являются такие, как:

- 1) желание быть услышанным;
- 2) желание быть современным;
- 3) стремление масштабировать профессиональные возможности;
- 4) необходимость соответствовать требованиям времени;
- 5) получение приятных эмоций от развития, любознательности и проявленного интереса.

Наиболее продуктивные мотивы профессионального роста педагогов – достижение успехов на профессиональном поприще, расширение индивидуальных профессиональных ресурсов, признание со стороны коллег, родителей и обучающихся.

Важно, чтобы стимулирование педагогического коллектива администрацией происходило комплексно, дифференцированно, гибко и оперативно.

В качестве приемов мотивации определенного вида деятельности администрацией образовательного учреждения могут быть использованы такие, как:

- 1) административные: а) издание приказов и распоряжений; б) объявление выговоров и благодарностей; в) разработка и утверждение должностных инструкций и иных регламентных документов; г) аттестация педагогов; д) разумное распределение учебной нагрузки;
- 2) экономические: а) присвоение надбавок; б) построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями); в) предоставление различного рода льгот (оздоровление, турпоездки и т.д.); г) предоставление социального пакета (отпуска, больничные и т.д.);
- 3) социально-психологические: а) обобщение опыта работы; б) предоставление возможности работы по экспериментальным программам; в) привлечение к управленческой деятельности в составе всевозможных творческих группах, комиссиях и т.д.; г) включение в резерв руководящих кадров; д) предоставление дополнительных полномочий; е) рекомендация на присвоение педагогического звания; ё) благодарственные письма, грамоты;
- 4) социально-психологические: а) повышение статуса образовательного учреждения; б) совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т.д.); в) поздравление со знаменитыми событиями в жизни педагога; г) привлечение к общественной работе; д) привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации; е) поощрение инициатив, самостоятельности.

Обобщая вышесказанное, выделяю следующие **практические рекомендации** администрации образовательного учреждения к мотивации педагогического коллектива в повышении уровня их профессиональной компетенции:

- 1) установить причину низкой мотивации – нежелание выполнять свои должностные обязанности или низкая квалификация. Причиной отсутствия мотивации может быть неудачный опыт в прошлом. Что делать? Важно помнить, что учителей интересует, в первую очередь, ближайшая перспектива, а уже потом – что-то глобальное.

- Предоставление помощи в рамках образовательного процесса, методическая поддержка помогут педагогу (особенно неопытному) поверить в себя и в свои силы;
- 2) оказать уместные коррекционные меры. В случае обнаружении определенного рода проблем и ошибок следует реагировать мягко, спокойно помочь в их устранении;
 - 3) создавать зону ближайшего развития – создание ситуации, где педагогу придется найти решение самостоятельно;
 - 4) отслеживать результаты деятельности педагогического коллектива в процессе всей работы;
 - 5) оценивать проделанную работу в соответствии с выдвинутыми требованиями и сравнивая с коллегами;
 - 6) формировать мотивацию успеха через оказание помощи в ситуациях, где в ней нуждаются;
 - 7) формировать адекватную самооценку педагога – поощрение как профессиональных достижений, так личностных;
 - 8) поощрять за хорошо выполненную работу – материальное поощрение (премии, дополнительные выходные или отпуска и т.д.), коллективное неформальное времяпровождение (экскурсии, выезды на природу, тимбилдинг);
 - 9) установить доверительный контакт с сотрудником – оказание моральной поддержки, осуществление контроля за деятельностью через помощь, а не давление;
 - 10) любить и уважать всех членов педагогического коллектива.

Мотивация профессионального роста педагога осуществляется благодаря:

- 1) повышению уровня его профессиональной компетентности;
- 2) индивидуализации и дифференциации методического сопровождения педагогической деятельности;
- 3) освоению им приемов самомониторинга профессиональных достижений;
- 4) созданию условий для его научно-исследовательской работы и др.

Выводы. Таким образом, в современной образовательной системе необходимы условия эффективного формирования мотивации профессионального роста педагогов, включающей в себя: материальное денежное и не денежное стимулирование, подходящие условия труда, организационная культура, уровень организации выполнения трудовых функций, профессиональная мотивация и т.д.

3. Формирование профессиональной мобильности молодых педагогов.

Профессиональная мобильность человека - это способность к успешной самореализации в общественной (бытовой, семейной, конфессиональной, этнической и т.п.) среде; один из основных показателей профессиональной и социальной востребованности субъекта; ценностно-смысловой конструкт, тип реагирования личности на ситуацию (жизненную, профессиональную) в изменяющихся условиях жизнедеятельности. Специфика педагогической профессии предполагает, что ее носитель находится в центре всех социальных событий и в ситуации постоянного социального оценивания. С одной стороны, общество оценивает его деятельность, с другой – в силу профессиональных обязанностей он оценивает других. Среди многих особенностей педагогической деятельности главная заключается в том, что, будучи в постоянном контакте с учащимися, педагог выступает объектом подражания. Обучающиеся перенимают не только манеру его внешнего облика и поведения, но также стиль деятельности и общения, характер отношения к окружающему миру, к порученному делу, к другим людям, к самому себе. При этом важную роль играют социально-экономические, политические, профессиональнокультурные условия, в которых находится педагог, определяющие его социальнокультурные коды и ценности.

Мобильные качества педагога в своем проявлении не ограничиваются лишь сферой сугубо педагогической деятельности. Педагог как гражданин и активный участник

социально-политических процессов. Условия развития молодого педагога сегодня должны удовлетворять важнейшему принципу – принципу инновационности, который обеспечивает высокий уровень подготовки кадров, стимулирует внедрение новых педагогических технологий в учебный процесс и качественно меняет отношение педагога к процессу обучения и воспитания. Успешность инновационного развития образовательной организации определяется готовностью педагогических работников к гибкому, мобильному реагированию на непрерывное изменение потребностей общества, рынка труда, к оперативному восприятию и освоению развивающихся социально-профессиональных технологий и постоянно обновляющейся информации. Поэтому профессиональная мобильность специалистов становится важнейшим условием инновационного развития всех сфер жизнедеятельности человека. Следовательно, формирование профессиональной мобильности педагога выступает как фактор инновационного развития образовательной организации.

Наиболее актуальными для становления профессионализма учителя являются: культурная, профессиональная, педагогическая мобильность.

Культурная мобильность педагога - это, прежде всего, способность самостоятельно и свободно мыслить и оценивать события, творчески воспринимать учебные программы и предлагаемую информацию, способность к критическому мышлению, умение находить нестандартные решения в новых ситуациях, умение предвидеть характер и ход изменений, как в изучаемой области, так и в общественном развитии.

Педагогическая мобильность – это способность педагога организовать содеятельность с другими субъектами образовательного процесса (учащимися, их родителями, коллегами, администрацией) в соответствии с целями и задачами современной концепции образования, ценностями мировой, отечественной, региональной и национальной культуры, реализуя свою социокультурную и социально-профессиональную компетентность, в том числе в процессе осмысления и прогнозирования результатов организуемых им субъектсубъектных отношений.

Профессиональная мобильность как часть социальной мобильности может быть представлена вертикальной и горизонтальной лестницами в становлении карьеры. Вертикальная мобильность - это движение по административной лестнице, в сфере образования. Вертикальная педагогическая мобильность невозможна без таких качеств педагога, как, гибкость, дивергентность, конвергентность, способности рассуждать, рефлексировать, принимать активную социокультурную позицию.

Горизонтальная – это движение по повышению профессионального мастерства, признанное и оцененное социумом.

Важной составляющей профессиональной мобильности является активность личности: общественные интересы педагога, многообразие связей субъекта социальных отношений и творческий характер действия, направленного на реализацию общественных интересов, отношение к миру социальных ценностей, выражающееся в конкретной деятельности. Социальная активность педагога в обществе измеряется степенью его сознательного участия в общественной жизни. Формирование и проявление активной жизненной позиции личности специалиста связано с развитием творческих потенций личности. Социальная активность выступает в многообразных внешних проявлениях.

Профессиональная мобильность реализуется личностью только по ее собственному стремлению и интересам. Социально-профессиональная активность является прерогативой только сознательной личности, поскольку является мерой сознательности личности и ее ответственности перед обществом. Профессиональная активность социальна по своей сущности, она протекает в рамках социальной системы, следовательно, формы ее проявления, цели, особенности порождены обществом, социальной средой в которой формируется личность.