УДК 377.5

*Ошакбаева А.А.*, старший менеджер филиала

Центра педагогического мастерства

в г.Талдыкорган. Республика Казахстан.

*Черенкова Л.В.*, менеджер филиала

Центра педагогического мастерства

в г.Талдыкорган. Республика Казахстан.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА**

**ЧЕРЕЗ УСПЕХ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ**

*В статье рассматриваются вопросы, посвященные актуальной проблеме в сфере образования - повышение качества профессионального уровня педагога через активное участие руководителя школы в Исследовании урока. Выводы сделаны на основе проведенного исследования на базе школ г.Талдыкорган и районов Алматинской области (Республика Казахстан).*

***Ключевые слова:*** *исследование урока, траектория профессионального развития, внешняя и внутренняя мотивация.*

*Оshakbayeva А.А.,* senior branch Manager

Center for pedagogical excellence

in Taldykorgan. Republic of Kazakhstan.

*Cherenkova L. V.,* branch Manager

Center for pedagogical excellence

in Taldykorgan. Republic of Kazakhstan.

**THE TEACHING STAFF PROFESSIONAL GROWTH**

**THROUGH THE SUCCESS OF THE HEAD OF SCHOOL**

**MANAGEMENT**

The article deals with issues related to an actual problem in the field of education - improving the quality of the teacher's professional level through the active participation of the head of school in the Lesson study. Conclusions are based on the research at schools in Taldykorgan and districts of Almaty region (Republic of Kazakhstan).

**Keywords**: Lesson study, professional development trajectory, external and internal motivation.

Современная школа – это сложный механизм взаимоотношений, процессов преподавания и обучения. И для того, чтобы эти процессы проходили бесконфликтно, важна роль директора школы. В современной теории управления особое место занимает системный подход, предполагающий сознательное и системное управление. Устанавливаются связи между сферами управления, выдвигается главная цель, затем в соответствии с ней формируются частные промежуточные цели, ставятся задачи, продумываются пути и сроки их решения. Осуществляется контроль. Схематически системный подход можно представить в виде цепочки: цель – ресурсы - план – решение - реализация – контроль [2, стр.1].

Актуальность проведенного исследования заключается в том, что оно раскрывает роль директора школы в научно-методическом сопровождении учителя в его профессиональном росте с учетом новых, инновационных подходов в работе.

**Цель исследования:** планирование новой модели управления профессионального развития педагогического коллектива через лидирующее положение директора.

Идея данного исследования возникла в ходе наблюдения в период посткурсовой поддержки и результатах обучения на курсах повышения квалификации педагогических кадров Республики Казахстан. Проводя обучение, мы столкнулись с инертностью учителей и недостаточностью подготовленности к инновационным процессам в современные системы образования. Как следствие, у большинства педагогов наблюдается низкая потребность в повышении своего профессионального мастерства, а отсутствие стремления к самообразовательной деятельности ведет к снижению мотивации педагога и проектированию траектории своего профессионального развития. На уровне региона все вышеперечисленные моменты могут перерасти в низкое качество образования вследствие недостаточной профессиональной компетентности учителей.

Для решения проблемы мы обратились к фигуре директора школы, к изучению его роли в управлении педагогическим персоналом, что и стало объектом исследования.

Таким образом, возникла гипотеза о том, что управление профессиональным развитием педагога будет эффективной, если руководитель школы активизирует процесс поиска внешней и внутренней мотивации для развития профессиональной деятельности педагогов. С привлечением новых подходов в научно-методическом управлении у педагогов возникает вовлеченность в инновационную деятельность, способствующую саморазвитию педагога. Личный пример руководителя школы в активном участии повышения собственного опыта будет незаменим и благодаря этому у педагогов формируются механизмы самоуправления собственной педагогической деятельностью.

Создание таких условий обеспечит положительную динамику профессионального роста педагога и будет способствовать его самореализации в профессиональной сфере.

**Практическое значение исследования** заключается в выборе новых подходов в организации научно-методического сопровождения учителя при повышении его профессионального мастерства со стороны администрации школы.

**Основные ожидаемые результаты исследования:**

* создание творческой атмосферы в школе, развитие интереса ко всему новому и инициирование новшеств;
* приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность);
* организация исследовательских групп по исследованию собственной практики («Исследование урока», «Исследование в действии»);
* руководство, консультирование и координация деятельности учителей поддерживается со стороны руководителя школы;
* осуществление издательской деятельности на основе использования интеллектуального продукта педагогических работников, с целью распространения передового опыта;

**Это, в свою очередь обеспечит:**

* профессиональную и личностную самореализацию педагога;
* удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;
* мотивационную готовность и практическую ориентированность учителя на инновационные процессы, и использование современных образовательных технологий.

Учитель новой эры – это человек, который стремится к непрерывному развитию, стремится к новым открытиям, способен поделиться знаниями, не только научить своего ученика, но и быть готовым к обучению. Рост педагога напрямую зависит от участия в этом процессе директора школы. Если директор, как лидер, ведет коллектив за собой и через личный пример мотивирует своих подчиненных, то и успех такому коллективу обеспечен. Директор должен быть заинтересован в высококвалифицированных сотрудниках, но не набирать их со стороны, а помогать расти в профессиональной сфере внутри школы.

Становление и развитие учителя можно разделить на несколько этапов. Первый период становления – это время обучения в средне-специальном или высшем учебном заведении. Педагогическая практика позволяет молодому учителю наблюдать за своими сильными и слабыми сторонами преподавания. Именно с этого момента у будущего специалиста просыпается потребность в профессиональном совершенствовании. И грамотный директор не упустит возможности помочь ему в этом.

Следующий этап – это период непрерывного развития, совершенствования и формирования индивидуального педагогического подхода в работе педагога. Это непрерывный процесс, который не измеряется временем. Однако во всех педагогических коллективах встречаются как эффективные и творчески работающие, так и непрофессиональные специалисты, которые не стремятся к творческому труду. Поэтому, чтобы учителя соответствовали запросам времени, администрация школы должна правильно организовать траекторию их профессионального развития и пути их поддержки, и без участия директора школы здесь не обойтись.

В настоящее время мы можем с уверенностью сказать, что процесс Исследования урока, внедряемого в общеобразовательные школы Казахстана, является одним из способов непрерывного совершенствования своего опыта вышеупомянутых учителей. В данной работе мы предлагаем результаты исследования по вопросу «Как влияет метод Исследование урока на профессиональное развитие педагога?». Исследование проводилось на базе Ведущих школ г. Талдыкоргана и двух районах Алматинской области. Всего приняло участие в исследовании 164 учителя из 16 общеобразовательных школ.

Исследование урока состоит из трех этапов, на каждом из которых учитель совершенствует свой опыт.

Первый этап – это совместное планирование урока-исследования. На этом этапе формируются навыки работы в сотрудничестве, в команде. Создавая добровольную группу по общим взглядам, учителя не только учатся более эффективно планировать занятия, но и получают профессиональную помощь при поддержке друг друга. На данном этапе педагог углубляет свои предметные знания путем обсуждения целей обучения, всесторонне развивает педагогические, психологические знания по обучению и воспитанию учащихся посредством изучения теоретических основ исследования урока. Это свидетельствует о том, что процесс Исследования урока является демократическим путем в совершенствовании опыта учителя.

Второй этап строится на наблюдении за процессом обучения учащихся трех категорий: слабоуспевающим, среднеуспевающим и высокомотивированным к учебной деятельности. На этом этапе у учителей развиваются навыки наблюдения за поведением, обучением, рассуждением детей разных уровней, с учетом применения исследуемого приема обучения. С хорошо развитыми навыками наблюдения учитель будет в состоянии наблюдать за каждым учеником. Обычно, когда учителя наблюдают за уроком, они концентрируют внимание на учителе, а не на учениках. Учителя должны развивать свои навыки наблюдения для того, чтобы наблюдать за учениками [3, стр.33]. Это помогает учителям сформировать полную информацию о дальнейших способах дифференциации, методах и приемах обучения с учетом эффективности для учеников разных уровней.

Третий этап – это анализ исследуемого урока и обобщение полученных результатов. При анализе Исследовательского урока у учителя-наблюдателя повышаются рефлексивные навыки, что повлияет на улучшение практики. Рефлексия помогает учителю провести анализ и собственной деятельности на уроке: увидеть плюсы и минусы собственного планирования и преподавания.

Из 16 вышеназванных школ в 6 школах активными участниками исследовательских групп являются директора этих учебных заведений. Несмотря на загруженность, они принимают участие в Исследовании урока, как учителя-предметники. В ходе проведения исследования вся работа исследовательской группы строится на демократических принципах и роль директора проявляется как роль лидера, который через личный пример повышает мотивацию к раскрытию собственного потенциала, а так же дает направление на профессиональный рост в одной команде. Участие директора в совместном исследовании урока с учителями еще важна и тем, что он видит механизмы действия этого метода не со стороны, а сам является активным его участником, что дает ему возможность оказать консультирование по вопросам исследования. Директор, как практик, дает направление и помогает выстроить траекторию профессионального развития каждому сотруднику с учетом его потребностей. Руководитель может создать благоприятную в коллективе обстановку, развить индивидуальные способности и таланты каждого участника рабочего процесса через личный пример и участие.

Подводя итоги исследования, мы пришли к выводу о том, что профессиональный рост педагогического коллектива напрямую зависит от успеха управленческой деятельности руководителя школы. Недаром, Питер Друкер в своей книге «Эффективный управляющий» говорил о том, чтобы стать успешным руководителем, прежде всего, надо научиться управлять самим собой, ибо «способности к управлению у всех людей различны, но успешно управляют другими те, кто умеет руководить собой, своими действиями и решениями» [1, стр.5].

**Список использованных источников:**

1. Друкер Питер. Эффективный управляющий. - Режим доступа: pqm-online.com/ druker4.pdf
2. Управление современной школой. - Режим доступа: <http://5fan.ru/wievjob.php?id=8015>
3. Чичибу Т., Ду Тоит Л., Тулепбаева А. Руководство для учителей по реализации подхода Lesson Study (Исследование урока). - Астана: Центр педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2013. С. 68