

СРЕДА ШКОЛЫ КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Т.В. Коробицына

Консультант – проф. Н.А. Заиченко

Научный руководитель – проф. Л.С. Илюшин

Сегодня мир переживает серьезные изменения в отношении к образованию. Основным направлением педагогики сегодняшнего дня признан личностно ориентированный подход к профессиональной деятельности педагога. Так, приоритетом профессионального роста педагогических работников является необходимость профессиональных знаний, умений, навыков на современном научном уровне по важнейшим разделам педагогики и психологии, создание условий для личностного роста и развития творческой личности педагога. В современной системе открытого информационного пространства очень важно, чтобы среда отдельно взятого образовательного учреждения способствовала формированию у учителя потребности профессионального развития.

Ключевые слова: внутренняя среда организации, среда школы, мотивация к саморазвитию и самообразованию.

Key words: the internal environment of the organization, for schools, for self-motivation, self-education.

Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует и новые образовательные потребности педагогов. Сегодня педагог должен быть и хорошо обученным специалистом, и учителем-профессионалом, не только виртуозно владеющим педагогической технологией, но и способным к самооценке собственной деятельности.

Перед каждым руководителем стоит важная задача анализа внутренней среды школы – выявление и изучение проблем ее жизнедеятельности с целью создания условий для профессионального развития педагога в среде школы.

Среду образовательного учреждения можно рассмотреть как внутреннюю среду организации.

Внутренняя среда организации является источником ее жизненной силы. Она включает в себе тот потенциал, который дает возможность организации функционировать, а, следовательно, существовать и выживать в определенном промежутке времени. Но внутренняя среда может быть также источником проблем и даже гибели организации в том случае, если она не обеспечивает необходимого функционирования организации.

Внутренняя среда организации, по мнению Штейнера и Майнера, состоит из внутренних факторов организации, которые являются результатом управленческих решений – это цели, структура, задачи, технологии, люди.

Информация о внутренней среде необходима, чтобы определить внутренние резервы, потенциал, на которые организация может рассчитывать в конкурентной борьбе для достижения поставленных целей. Важно то, что помимо производства продукции, оказания услуг организация обеспечивает возможность существования своим работникам, создает определенные социальные условия для их жизнедеятельности [9].

Как известно, абстрактной среды не существует. Есть конкретный общественный строй, конкретные условия жизни человека, его семья, работа, друзья. Естественно, человек достигает более высокого уровня развития там, где ему, во-первых, предоставляются наиболее благоприятные бытовые условия, а во-вторых, предъявляются четкие, понятные, обоснованные требования.

Несмотря на важность всех звеньев среды, особое значение в создании конкурентоспособной организации занимают люди. Так как результат деятельности организации напрямую зависит от способностей, квалификации, отношения к труду всех сотрудников, то, с одной стороны, человек вносит в нее что-то свое, в определенной степени влияет на нее, изменяет ее, но в то же время, и среда влияет на каждого отдельно взятого человека.

Уровни воздействия среды определил известный исследователь Х. Хефт. Он писал, что воздействие физической среды происходит на трех уровнях. Первый уровень – это прямое физическое воздействие; второй – социальное взаимодействие: все субъекты образовательного процесса испытывают постоянные фрустрации; третий уровень связан с механизмом средового *самоподтверждения*, который посредством повседневного взаимодействия в заданных условиях определяет субъективный и объективный социальный статус человека и уровень его самоуважения [5],[2].

Среда, чтобы стать ресурсом профессионального роста педагога, должна быть комфортной и безопасной. Среда школы должна мотивировать творчество, самореализацию и самообразование как ведущие факторы профессионального развития педагога.

Задача управления состоит в создании таких организационных условий и в применении таких методов, которые позволили бы человеку, реализовывая свой личностный потенциал, добиться профессионального роста.

Чтобы принять квалифицированное решение, способствующее развитию школы, и выбрать верные направления преобразований, нужно быть хорошо осведомленным о внешнем окружении, располагать информацией о наличии ресурсов, понимать, насколько готовы к переменам педагоги.

Сегодня, для того чтобы педагоги были способны выполнять полный спектр своих служебных обязанностей, они должны уметь определить собственную потребность в повышении квалификации, в технических средствах, которые хотели бы применять для увеличения эффективности своего труда. Такая подготовка является основной составляющей развития организации и саморазвития педагога. Она может включать формальное обучение, получение второго образования, перенимание опыта коллег и другие виды деятельности, ведущие к изменениям в навыках и умениях, которые затем будут использованы на практике.

Игорь Вачков [3] пишет о том, что эмоциональная насыщенность педагогической деятельности вынуждает учителя пристально изучать себя как профессионала. При этом не только происходит осознание тех или иных профессионально значимых качеств личности, но и формируется определенное отношение к себе. Профессиональное самосознание учителя определяется как осознание педагогом себя, во-первых, в системе профессиональной деятельности, во-вторых, в системе педагогического общения, в-третьих, в системе собственной личности.

«Механизмом развития и саморазвития, в свою очередь, выступает самопознание и самоанализ деятельности. В первую очередь, это осознание педагогом своих потенциальных возможностей и профессиональных

проблем» [6]. В то же время это скрытый от непосредственного наблюдения самоанализ, когда явления педагогической деятельности соотносятся учителем со своими действиями, что может привести и к творческому застою, и к профессиональному выгоранию, и даже к профессиональной деформации личности учителя.

Если учитель понимает как позитивные, так и негативные стороны своей профессиональной деятельности, то он признает в определенной степени свое несовершенство и, следовательно, является открытым для изменения ситуации.

Важная проблема развития положительной роли учителя в преобразованиях, которые необходимы системе образования, рассматривается в докладе Международного Саммита, посвященного профессии учителя: «Как сделать профессию учителя профессией будущего. Уроки со всего мира» [4].

В материалах доклада отмечается, что профессиональное развитие нужно согласовывать и с карьерным маршрутом учителя, и с различными изменениями: как в школе, так и в системе в целом. На уровне индивидуальной карьеры самыми важными остаются такие инструменты, как профессиональное обучение (обучение на рабочем месте), аттестация, система поощрений – все они тесно взаимосвязаны. В то же время обучение компетенциям, развитие доверия и сотрудничества между учителями – путь к созданию стабильного профессионального коллектива и профессиональному развитию каждого учителя.

Результаты международного исследования процесса школьного преподавания и обучения TALIS 2011 года показали, что учителя считают наиболее эффективной методикой профессионального развития, которая предполагает долгосрочные программы повышения квалификации либо поддерживает совместную научно-исследовательскую работу.

Формирование и развитие профессионально-личностной сферы специалиста происходит под влиянием уникальной среды образовательного учреждения, а современные механизмы самооценки являются мотивом для самообразования и, как следствие, – для профессионального развития и профессиональной социализации педагога.

Для создания среды школы необходимо определить условия, при которых результаты профессионального развития учителя будут более эффективны:

- готовность педагога к непрерывному образованию;
- самостоятельность в выстраивании траектории самообразования;
- готовность педагога к распространению собственного опыта;
- доверие педагога к коллегам и администрации.

В быстро развивающемся мире необходимо иметь быстро подстраивающееся под изменения экономики образование, а это возможно только при условии создания среды, элементы которой будут способствовать профессиональному развитию и саморазвитию педагогов.

Библиографический список

1. Бим-Бад Б.М. Педагогическая антропология М.: Изд-во УРАО, 1998. 576 с.
2. Гибсон Дж. Экологический подход к зрительному восприятию: пер. с англ. / общ. ред. А.Д. Логвиненко. М.: Прогресс, 1988. 464 с.
3. Журнал «Школьный психолог». ИД «Первое сентября». 2000. № 13.