

КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

№8

планы • программы • диагностика • повышение квалификации • классные часы • работа с родителями • в мире профессий • зарубежный опыт воспитания • сценарии

2018

Научно-методический журнал для заместителей директоров школ по воспитательной работе, классных руководителей, воспитателей и кураторов

УЧРЕДИТЕЛЬ

АНО Издательский Дом
«Педагогический поиск»

Издается с января 1997 г.
Выходит 8 раз в год.

Свидетельство о регистрации
СМИ ПИ №ФС77–67719 от 10.11.2016
выдано Федеральной службой
по надзору в сфере связи, информацион-
ных технологий и массовых коммуникаций
(Роскомнадзор)

РЕДАКЦИЯ

Главный редактор Лизинский В.М.

Зам. гл. редактора Степанов П.В.

Зам гл. редактора и зав. редакцией

Переславцева Е.В.

Редколлегия: Богуславский М.В.,

Гуткина Л.Д.,

Демакова И.Д.,

Куприянов Б.В.,

Мудрик А.В.,

Поляков С.Д.,

Селиванова Н.Л.,

Щуркова Н.Е.

Корректор Краснослободцева К.В.

Подписные индексы в каталогах:

- «Роспечать» – 45864 (п/год.);
79404 (год.)
- «Книга-сервис» – 43601 (п/год.);
40611 (год.)
- «МАП» – 61981 (п/год.);
83052 (год.)

Вы также можете оформить подписку непо-
средственно в редакции журнала.

По вопросам просьба обращаться:

pedpoisk_buh@mail.ru

Тираж 1850.
ISSN 1996–1790

Редакция оставляет за собой право на
стилистические правки и сокращение при-
сланных материалов, использование мате-
риалов в электронных изданиях
и на сайте АНО Издательский Дом
«Педагогический поиск» в Интернете.

Мнение редакции может не совпадать
с мнением авторов

ЭЛЕКТРОННОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ к научно-методическому журналу «КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»

2018 год

Лизинский В.М.

Принципы управления профессиональным ростом педагога-воспитателя в образовательной организации

*Работа выполнена при поддержке РФФИ (проект №
17-06-00161 «Теоретические и методиче-ские основы
обеспечения профессионального роста пе-дагога-
воспитателя в образовательной организации»)*

Москва, 2018



www.ppoisk.com



(495) 737-45-07



107045, г. Москва,
Луков пер., д. 4



pp@ppoisk.com

*Лизинский В.М., к.п.н., доцент, ст.н.сопр.,
главный редактор Издательского дома
«Педагогический поиск», г. Москва*

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГА-ВОСПИТАТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ¹

Аннотация к статье: В статье раскрыты особенности организации непрерывного профессионального роста педагога-воспитателя, а также рассмотрены основные подходы и условия. Определены основные принципы управления профессиональным ростом педагога-воспитателя.

Ключевые слова: личностное развитие, профессиональная компетентность, педагог-воспитатель, принципы управления профессиональным ростом,

Еще до определения принципов профессионального роста педагогов важно рассмотреть **разные подходы, вытекающие из концепции развития и управления образовательной организацией:**

1. В школе функционирования заточенной под выполнение обязательных и формальных задач качество педагогической деятельности определяется через требования, приказы и наказания, вся деятельность школы фактически направлена на выполнение обязательных, рутинных, традиционных задач и мероприятий и именно поэтому при крайне низком качестве педагогической среды отсутствуют организационные формы, определяющие коллективное и личностно-профессиональное развитие педагога. Этому соответствуют формально проводимые педсоветы, заседания методобъединений, навязывание педагогам методической темы, рассуждения о самообразовании, иногда механистическое внедрение случайных технологий. Предоставленный самому себе воспитатель постепенно скатывается на ремесленнические позиции, поскольку ни администрация школы, ни профессионально-педагогические организации не заинтересованы

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта № 17-06-00161а-ОГН «Теоретические и методические основы обеспечения профессионального роста педагога-воспитателя в образовательной организации»

в постоянном и серьезном отношении к качественному росту педагогов. Во главе таких школ находится не профессиональный педагог, а менеджер, далекий как от проблем воспитания, так и от необходимости создания условий для формирования положительной педагогической среды.

2. Есть значительное число педагогических организаций, которые ставят перед собой благородные и высокие цели, определяют задачи, выполнение которых позволило бы изменить характер и содержание жизни детей, но в связи с тем, что эти задачи никак не подтверждаются ресурсно, все это либо повисает в воздухе, либо постепенно администрация приучает коллектив к декларациям и отчетности, вполне заменяющим собственно деятельность.
3. Есть школы, которые, не мудрствуя лукаво, заранее определяют смысл и задачи своего существования через подготовку детей к выполнению контрольных мероприятий, ВПР, ОГЭ и ЕГЭ. В таких школах профессиональный рост педагога-воспитателя не является важным или даже учитываемым показателем, поскольку при выполнении обязательного набора так называемых традиционных мероприятий, перед педагогами ставится понятная и очевидная задача: школа должна занимать высокое место в рейтинге, а потому все силы должны быть брошены на организацию учебного процесса, отсутствие конфликтов, повышение роли репетиторов и бесконечного наращивания домашних заданий.
4. В настоящем и будущем наиболее востребованными являются школы определяющие воспитание ведущей и главной ценностью. Но воспитание не может быть успешным без создания условий для формирования и развития в школе воспитательной системы, а воспитательная система, в свою очередь требует воспитателей-педагогов, являющихся носителями высоких профессиональных и личностных качеств.
5. Однако, и это составляет очень интересный феномен, в каждой школе, в школе любого типа, при любой концепции всегда есть педагоги-воспитатели – носители высоких свойств и качеств характерных для истинных интеллигентов, и именно на них держится весь контекст и все истинные смыслы воспитания.

Таким образом, создание условий и реализация принципов управления профессиональным ростом педагогов-воспитателей становится одной из важнейших задач управления образовательной организацией.

Условия, необходимые для успешной деятельности и личностного роста педагогов-воспитателей:

- замена системного подхода модульным снижает эффект и качество воспитательного процесса, лишая его необходимой целостности;

- традиционно-мероприятийный подход без сочетания с инновациями выводит воспитание из зоны развития в зону формального функционирования;
- проведение ключевых мероприятий без постоянного взаимодействия с детьми и организации детской жизни не обеспечивает необходимого воспитательного эффекта;
- разработка и реализация воспитательных программ без предварительного проблемного анализа делает их отчужденными и несоответствующими запросам, потребностям и интересам значительной части детей;
- разработка воспитательных программ без их ресурсного обеспечения делает эти программы практически нереализуемыми;
- без создания системы повышения квалификации и опережающей подготовки педагогов-воспитателей с целью внедрения инновационных воспитательных программ становится проблематичным обеспечение качества воспитательного процесса;
- без постоянной диагностики, в том числе и в режиме мониторинга, сложно выявлять и определять болевые точки и проблемы в подготовке педагогов-воспитателей;
- без создания условий для формирования в школе позитивной педагогической среды педагогический коллектив распадается на отдельные элементы, ускоряется процесс энтропии.

Принципы управления профессиональным ростом педагога-воспитателя в образовательной организации

1. Системный подход как принцип и условие управления профессиональным ростом педагога-воспитателя. Речь идет о создании двух параллельных систем: воспитательной системы и соответствующей ей системы подготовки педагогов-воспитателей.
2. Принцип демократизма, позволяющий обеспечить активное участие педагогов в осуществлении воспитательного процесса через общественно-педагогические организации.
3. Принцип сочетания и единства науки и практики. Профессиональная готовность и профессиональный уровень педагогов обеспечивается и достигается за счет теоретической подготовки и использования полученных теоретических знаний в практической деятельности.
4. Принцип планирования процесса подготовки, повышения квалификации и профессионального роста педагога-воспитателя. Речь идет о целом комплексе и различных видах деятельности, позволяющих повысить профессиональную готовность педагогов-воспитателей: организация работы психолого-педагогической школы, тренинг управленческой культуры педагога, методическая тема, организация самообразования, формирование временных творческих коллективов, проведение открытых мероприятий, орга-

- низация семинаров и научно-практических конференций, формирование проблемных лабораторий, организация работы школьного педагогического общества, индивидуальное планирование профессионального роста и творческой деятельности педагога, коллективное и индивидуальное изучение педагогического опыта.
5. Принцип соответствия целей, задач, организации деятельности и ресурсного обеспечения. Ресурсное обеспечение предполагает, прежде всего, легитимизацию и правовое обеспечение всей деятельности педагогов, в том числе и ответственность, и обязанность организации и педагогов в совершенствовании педагогической деятельности; различные направления совершенствования профессиональной готовности необходимо определить в плане на основе принятой программы развития и имеющихся ресурсов для изучения теории и практики организации воспитательного процесса, как в школе, так и в различных научных и творческих педагогических организациях.
 6. Принцип двуединства мотивации и стимулирования педагогов-воспитателей. Педагогическое управление процессом профессионального роста педагогов-воспитателей предполагает в первую очередь повышение мотивационной готовности педагогов через организацию различных и полезных деятельностей, через изучение личностно-профессиональных интересов педагогов, через создание условий для самореализации педагога в различных привлекательных для него и для детей видах деятельности. Не менее важно, разработать и реализовать трёхступенчатую систему стимулирования, способствующего повышению мотивационной готовности, успешной работы и самосовершенствования педагога: необходима разработка критериев успешной работы и профессионального роста, затем определение источников и способов стимулирования, и, наконец, публичное признание, награждение и коллективное использование накопленного опыта.