

*Н. И. Пекарских*

## МЕХАНИЗМЫ САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ В ШКОЛЕ

Рассматривается вопрос развития личностно-профессиональных качеств учителя как способа реагирования на инновационную деятельность. На примере профессиональной среды школы № 3 г. Томска предложены механизмы саморазвития педагога через использование программно-проектного подхода в работе с педагогическими кадрами и применение маршрутных карт для молодых педагогов. Предложенные механизмы способствуют росту профессиональной квалификации педагогов и успешной реализации инновационного проекта.

**Ключевые слова:** *инновационная образовательная практика, профессиональная среда, механизмы саморазвития педагога, программно-проектный подход, маршрутная карта саморазвития учителя.*

В современных социально-экономических условиях повысился спрос на социально активную, творческую личность, способную самостоятельно принимать решения и лично отвечать за их реализацию. От уровня профессионально-педагогической культуры педагога, его способности к саморазвитию зависит качество образования молодого поколения, его подготовленность к жизни.

В документах национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» подчеркнуто, что «обновленная школа – это прежде всего учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников, хорошо знающие свой предмет» [1]. Поэтому центральным вопросом образовательной политики современности является обеспечение высокого качества образования, что требует решения проблемы повышения профессионального уровня педагогов. При этом большое внимание уделяется профессионально-педагогической культуре учителя, формированию у него потребностей в постоянном профессиональном развитии.

Однако в образовательном пространстве прослеживаются противоречия, которые связаны с возросшими требованиями к современному учителю и:

– невозможностью, в силу объективных обстоятельств, системы повышения квалификации ориентироваться на специфику отдельной школы и личность учителя;

– неготовностью основной части учителей к работе в режиме саморазвития;

– недостатком методических рекомендаций по осуществлению самообразовательной деятельности.

Эти противоречия указывают на необходимость поиска модели профессиональной среды школы, которая бы способствовала саморазвитию учителя.

Современные исследователи в области управления образованием В. М. Лизинский [2], К. М. Ушаков [3], В. С. Лазарев [4] и др. акцентируют внимание на совершенствовании профессионального мастерства учителя на школьном уровне, уделяя большое внимание организационным ресурсам,

включая инновационную деятельность.

*Инновационная практика* в нашем понимании – это деятельность, направленная на решение комплексной проблемы, порождаемой столкновением сложившихся и еще только становящихся норм практики либо несоответствием традиционных норм новым социальным ожиданиям. Инновационная деятельность в конечном результате направлена на создание условий для полноценного развития всех участников образовательного процесса, в том числе и профессионального развития педагогов.

Профессиональное саморазвитие учителя происходит под воздействием как внешних, так и внутренних условий.

1. Внешние условия (создаются определенными позициями внешнего окружения). Под внешними условиями мы будем понимать систему учреждений, функции которых связаны с повышением квалификации, фактор свободного времени и профессиональную среду школы, в которой работает учитель.

2. Внутренние условия (способности к тому, чем овладевает сам учитель). Эти способности предполагают наличие потребностей в обновлении, развитии, самопознании, понимании своих действий, целей, средств.

*Саморазвитие* есть характеристика осознанного процесса, направленного на изменение в личностной сфере (интеллектуальной, мотивационной, эмоциональной), как способа реагирования на внешнюю среду.

Остановимся на роли профессиональной среды как внешнего окружения более подробно. Среда многоаспектна, и в ней выделяют следующие составляющие:

– социальная или коммуникативная (межличностные отношения, организационный микроклимат);

– предметная (предмет, средства и орудия труда);

– мотивационная (цели, условия труда, стимулы, препятствия).

Совокупность внешних условий, непосредственно влияющих на развитие личности, формиру-

вание потребностей и интересов есть *профессиональная среда* [5]. Константин Ушаков использует понятие «организационная культура» – культура организации, которая характеризует поведение ее членов, способ решения возникающих перед организацией проблем, отношения к внешним воздействиям, скорость и способ реагирования на изменяющиеся обстоятельства, подходы к решению конфликтных ситуаций [3].

В педагогической науке процесс интеграции внешней образовательной среды и внутреннего движения человека рассматривается как *профессиональное самовоспитание*, которое предполагает сознательную работу по развитию своей личности как профессионала... постоянное и непрерывное развитие социально-нравственных и других свойств личности [6]. Наряду с этим используется понятие *профессионально-нравственное саморазвитие*, которое раскрывается как постоянный целенаправленный и осознанный процесс работы педагога над собой с целью повышения уровня профессионального и нравственного самосознания и поведения. При этом развитие личности осуществляется в условиях социализации индивида и его воспитания. В дальнейшем личностное развитие зависит от самого субъекта, его стремления к саморазвитию, реализации личностного смысла [7].

Профессиональное развитие предусматривается не только через предметно-методологическую подготовку учителя, но и общекультурную подготовку (знания в области психологии, ценностное самоопределение, рефлексия профессионально-личностной позиции).

Социальная или коммуникативная составляющая профессиональной среды отражает способы отношения к другим людям, а в конечном итоге и к самому себе, что служит важнейшим индикатором внутреннего благополучия личности педагога, безопасности образовательного пространства для всех его субъектов [8].

Создать организационные условия, которые бы способствовали саморазвитию педагога, – одна из ключевых задач руководителя школы и членов управленческой команды. Как формировать профессиональную среду, которая оказывала бы значимое влияние на профессиональное саморазвитие педагога? С чего начинается инновационная образовательная практика? Что может служить механизмами саморазвития педагога?

Предлагаем познакомиться с опытом школы по созданию модели профессиональной среды, направленной на саморазвитие педагогов.

Краткая характеристика школы № 3 г. Томска. Это единственная школа в административном центре. В территориальной близости расположены учреждения культуры и дополнительного образова-

ния, учреждения среднего и высшего профессионального образования.

Лицензионная наполняемость школы в одну смену – 334 чел. В соответствии с проектной мощностью школа заполнена на 75 %. Рост обучающихся за последние три года составил 29 %. Имеется 20 классов-комплектов, численность обучающихся составляет 496 человек. В 1–4-х кл. – 268 чел., а в 5–11-х кл. – 208.

Численность педагогического коллектива 34 чел. 56 % педагогов имеют квалификационные категории, высшую – 32 %. Средний возраст педагогов школы составляет 41,5 года. Восемь педагогов работают в должности учителя менее трех лет.

В школе созданы и действуют, согласно утвержденным локальным актам, необходимые организационно-управленческие структуры (научно-методический, педагогический, управляющий советы, научное общество школьников, предметные методические объединения и др.).

Перед школой в 2010–2011 учебном году была поставлена задача дополнительного привлечения обучающихся в 5–11-х классах, открытия профильного класса на старшей ступени обучения. Решение этих задач было невозможно без формирования позитивного имиджа школы. Последние годы школы вступили в конкурентную борьбу за контингент обучающихся.

На педагогический совет по теме «Школа – образовательный центр микрорайона: проблемы и перспективы развития» были вынесены на обсуждение предложения, связанные с направлениями инновационного развития. Проведено анкетирование педагогического коллектива на выявление уровня удовлетворенности организацией образовательного процесса по методике Е. Н. Степанова с целью совершенствования отдельных аспектов организации образовательного процесса.

Хорошие показатели удовлетворенности образовательным процессом (высокая степень удовлетворенности, более 80 %) отмечены в:

- отношениях между учителями, коллегами и администрацией;
- отношениях между учителями, учениками и их родителями.

Выявлен средний уровень удовлетворенности в части обеспечения деятельности педагога (кабинет, оборудование и условия работы в нем; система научно-методического обеспечения, размер заработной платы). Высокая степень удовлетворенности по этому показателю не превысила 43 %.

Педагогический коллектив принял решение – взять курс на *инновационное развитие школы*, т. е. внести изменения в педагогическую систему, ведущие к повышению эффективности использования имеющегося потенциала.

Выбор инновационного развития рассматривали как поиск «своего лица». Анализ внутренних ресурсов школы и опыта лучших школ, реализующих инновационные образовательные программы, показал, что необходимо начать с расширения и углубления содержания образования в 5–11-х классах с учетом требований времени (на современном этапе отдается приоритет физико-математической направленности образования, взаимодействию школы с учреждениями профессионального образования, системной работе по социализации и профориентации школьников). Творческая группа педагогов школы разработала инновационный проект «От школы с расширенным содержанием образования – к школе формирования успешной личности». Школе присвоили статус муниципальной инновационной площадки. Этот статус среди школ города рассматривается как признак развитого образовательного процесса.

Формы и методы работы по реализации проекта повлекли за собой изменения в управленческой деятельности: делался акцент на программно-проектный подход в планировании работы, менялись механизмы повышения квалификации педагогов, перераспределялись должностные обязанности, вносились изменения и дополнения в Положение о материальном стимулировании, изыскивались возможности технического обеспечения рабочего места учителя и др.

Это позволило уйти от формальности в планировании работы, системные изменения связывались со стратегией достижения конечного результата.

За счет вариативной части учебного плана расширили языковое, правовое, физико-математическое образование и профессиональную ориентацию школьников. В учебный план были включены второй иностранный язык, учебный предмет «Право», элективный курс «Юридическая грамотность». Открыли профильный физико-математический класс. Профориентационные курсы преподавались представителями учреждений высшего и среднего профессионального образования. Физико-математическая направленность определялась не только профильными предметами физика и математика, но и изучением курсов «Информатика» по инновационной программе «Школьный университет» и «Черчение», преподавание которого осуществлялось представителем из высшего учебного заведения.

План действий по реализации проекта стал отражать не только содержание образования, но и повлек за собой следующие системные изменения:

– стали привлекать для организации образовательного процесса партнеров из числа учреждений среднего и высшего профессионального образования;

– определили направления для разработки других инновационных проектов, связанных с развитием познавательной активности и детской одаренности, развитием гражданско-правового образования, созданием комфортной образовательной среды, здорового образа жизни и, конечно же, с совершенствованием личностно-профессиональных качеств учителя.

При реализации инновационного проекта развития школы включились механизмы (последовательность действий), направленные на совершенствование личностно-профессиональных качеств учителя.

Приоритетными механизмами, направленными на самосовершенствование личностно-профессиональных качеств учителя, стали:

1. Использование маршрутных карт саморазвития педагогов (акцент на развитие таких качеств, как самооценка, самоорганизация, самоуправление, умение работать с информацией).

2. Применение программно-проектного подхода в планировании деятельности (развитие организационно-коммуникативных способностей: способность работать в группе, принимать конструктивную критику, современность, предвидение результатов работы, чувство ориентира, проектное мышление, умение занимать позицию эксперта и др.).

3. Корпоративное повышение квалификации.

Рассмотрим использование этих механизмов в практике школы более подробно.

Использование маршрутных карт для саморазвития педагогов

Маршрутные карты саморазвития педагогов используются для работы с молодыми педагогами. Акцент делается на развитие таких качеств, как самооценка, самоорганизация, самоуправление.

*Маршрутную карту* мы рассматриваем как индивидуальную образовательную программу, в которой отражается педагогическая позиция, направления, способы деятельности и сроки их реализации, а также внешний контроль за исполнением. При составлении маршрутной карты учитывались принципы конкретности и реальности.

Несмотря на то, что в маршрутной карте определены основные направления деятельности, у учителя остается право выбора содержательной составляющей, что отражает специфику личности. Маршрутная карта в нашей школе предусматривает семь направлений работы:

1. Учебно-планирующая документация (рабочие программы, план воспитательной работы, журналы инструктажа по технике безопасности, работа с классным журналом и др.).

2. Нормативные документы (изучение стандарта начального (основного) общего образования, ориентирование в предметном содержании по годам обучения, знание Закона об образовании,

изучение локальных актов школы и др.).

3. Консультационно-методическая поддержка по вопросам современного урока, работы с родителями и др.

4. Конкурсы профессионального мастерства.

5. Изучение педагогического опыта.

6. Открытые уроки, самоанализ урока.

7. Контрольные срезы и их анализ.

По каждому направлению указываются конкретные формы работы, сроки, отметка об исполнении, подпись наставника или консультанта.

Возможны разные варианты использования карты: в качестве плана самообразовательной работы, в рамках конкурса профессионального мастерства для молодых педагогов, подготовки к аттестации.

Использование маршрутной карты при работе с молодыми педагогами повышает уровень самоконтроля за самообразовательной деятельностью: определение даты, своевременное ознакомление с методическими рекомендациями, обращение к наставнику, чтение литературы по направлениям маршрутной карты. Подпись эксперта, наставника исключает формальный подход к выполнению плана работы. В первый год работы достаточно сложно молодому педагогу отделить уровень педагогического знания от уровня незнания, сложно выбрать и тему самообразования. Однако такая психолого-методическая поддержка способна снизить риски адаптации молодого педагога к новым условиям труда, формирует заинтересованность в работе и получении положительных результатов.

#### Программно-проектный подход к планированию деятельности

Под *программно-проектным подходом* будем понимать использование планирования в форме программы, проекта на достижение поставленных целей. Совместная работа группы людей по достижению поставленных целей при реализации проекта отражает:

– фиксацию, анализ и оценку состояния системы на момент начала работы, выявление достижений и проблем образовательной системы;

– построение концептуального проекта желаемого будущего;

– определение (описание) наилучших путей и способов перехода от существующего состояния к желаемому.

В целях системной работы над развитием личностно-профессиональных качеств учителя разработали проект «Развитие внутренних ресурсов школы для совершенствования личностно-профессиональных качеств учителя». Этот проект направлен на решение следующих задач:

– включать педагогов в разработку инновационных проектов, направленных на развитие школы;

– организовать в системе повышение квалификации педагогов школы по актуальным вопросам

развития образования через корпоративные семинары (психологические тренинги по бесконфликтной педагогике, использование в образовательном процессе технологий деятельностного типа, выстраивание воспитательной системы класса, проектные технологии в деятельности учителя и др.);

– апробировать модель маршрутной карты молодого учителя;

– проводить школьные смотры-конкурсы профессионального мастерства и мероприятия по обобщению и представлению опыта работы;

– информировать педагогический коллектив о значимых достижениях школы, отдельных педагогов и обучающихся (через информационный стенд «Путь к успеху», сайт, школьную газету «Смайл»);

– оказывать лично ориентированную методическую поддержку педагогам, выходящим на аттестацию, конкурсы, конференции городского, областного и российского уровней.

Для нас очень важно, чтобы педагоги-стажисты не останавливались в своем развитии, а через разработку и реализацию проектов развивали профессиональные компетентности. Мы стали активней привлекать учителей к выполнению методических и организационных функций (руководство научным обществом школьников, разработка инновационных проектов, координация отдельных инновационных направлений работы, руководство творческой группой педагогов и др.).

#### Корпоративное повышение квалификации

Введение новшеств, требовательность к применению современных образовательных технологий привели к необходимости организации корпоративного повышения квалификации.

Поставщиками образовательных услуг становятся учреждения повышения квалификации, учреждения профессионального образования – социальные партнеры. Такое обучение является частью системы методической работы. Темы семинаров выбираются с учетом анализа сложившейся ситуации и перспективных задач развития: «Системно-деятельностный подход в обучении», «Проблемно-эвристическое обучение», «Метод проектов в работе учителя», «Формирование “Я – концепции”» – основа бесконфликтной педагогики и др. В дальнейшем затронутые вопросы углубляются через педагогические советы, смотр-конкурс уроков с использованием приемов, направленных на формирование УУД, выступления из опыта работы на конференциях.

Переход школы в режим развития заставил пересмотреть принципы, нормы и правила профессиональной среды. Приоритетными стали принципы, отражающие социальную (коммуникативную) составляющую профессиональной среды:

– повышенная требовательность к работе учителя;

– моральное и материальное стимулирование за успехи, способствующие формированию позитивного имиджа школы;

– установка педагогического коллектива на общий успех, успех отдельного ученика и учителя.

Продумывая формы работы и их содержание, направленные на развитие личностно-профессиональных качеств учителя, мы помним об индивидуальном подходе, об учете особенностей отдельных групп педагогов по:

– стажу работы (молодые и опытные педагоги);

– уровню инновационного потенциала (мотивированные к изменениям и педагоги, оказывающие сопротивление);

– психологическому складу.

За два года включения нашей школы в режим развития произошли существенные изменения в оценке уровня удовлетворенности образовательным процессом (он повысился с 62 до 75 %). У пе-

дагогов появились разнообразные возможности для того, чтобы показать себя, обобщить опыт работы (кто-то успешно показал себя в роли наставника, кто-то впервые сделал публикацию статьи, а у кого-то появились новые идеи и планы). Возросла активность и результативность участия педагогов в мероприятиях по обобщению и представлению педагогического опыта. Численность обучающихся в 5–11-х классах за два года возросла на 10 %. На несколько позиций улучшился рейтинг школы среди школ города.

Инновационное развитие школы, позитивный имидж, высокий рейтинг среди школ города – это показатели того, что учителя понимают смысл применения тех или иных новшеств, умеют найти ответы на возникающие вопросы, могут выбрать нужную информацию и применить ее на практике, не останавливаются в своем развитии, совершенствуя личностно-профессиональные качества.

### Список литературы

1. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа». URL: <http://mon.gov.ru/dok/akt/6591/>
2. Лизинский В. М. Работа администрации школы с учителем: для директоров и заместителей директоров школ. М.: Педагогический поиск, 2000.
3. Ушаков К. М. Управление школьной организацией: организационные и человеческие ресурсы. Библиотека журнала «Директор школы», выпуск № 1. М.: Сентябрь, 1995.
4. Лазарев В. С. Системное развитие школы. М.: Педагогическое общество России, 2002.
5. Новикова Л. И. Школа и среда // Новое в жизни, науке, технике. Изд-во М.: Знание, 1985. № 8. С. 3–4
6. Сластенин В. А. и др. Педагогика: учеб. пособие для студентов высших пед. учеб. заведений / под ред. В. А. Сластенина. М.: Издат. центр «Академия», 2002. С. 52–53.
7. Маркова В. В. Формирование потребности в профессионально-нравственном совершенствовании педагога. Педагогическое образование и наука, 2004. № 4. С. 53–59.
8. Матюшкина М. Д. Пути повышения качества постдипломного педагогического образования // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2012. Вып. 4 (119). С. 32–37.

Пекарских Н. И., зам. директора по научно-методической работе, аспирант.

**Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Томска.**

Ул. К. Маркса, 21, Томск, Россия, 634009.

E-mail: [pekarskihina@sibmail.com](mailto:pekarskihina@sibmail.com)

*Материал поступил в редакцию 24.07.2012.*

*N. I. Pekarskikh*

### THE MECHANISM OF TEACHER'S SELF-DEVELOPMENT IN CONDITIONS OF INNOVATIVE EDUCATIONAL PRACTICE AT SCHOOL

The question of personal and professional development of teacher's qualities is considered as a manner of response to an innovative development. Applying to route maps for work with young teachers and using the project method in management can be mechanisms for professional self-development. The use of these mechanisms at school # 3 in Tomsk has promoted the development of teacher's professional competence and a successful realization of innovative educational practice.

**Key words:** *innovative educational practice, professional environment, mechanisms of self-development of a teacher, project approach, route map of self-development of a teacher.*

**School # 3.**

Ul. K. Marksa, 21, Tomsk, Russia, 634009.

E-mail: [pekarskihina@sibmail.com](mailto:pekarskihina@sibmail.com)