

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ

**ПОДГОТОВКА К РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА В
СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ШКОЛОЙ МОЛОДОГО
УЧИТЕЛЯ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
44.04.01 Педагогическое образование,
магистерская программа «Управление в сфере образования»
заочной формы обучения, группы 02061667
Борисовой Екатерины Андреевны

Научный руководитель
кандидат педагогических наук,
доцент Макотрова Г.В.

Рецензент
преподаватель педагогики и
психологии В.В. Барсукова

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ШКОЛОЙ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТАТЫ.....	8
1.1. Управление развитием профессиональной компетенции учителя в контексте требований профессионального стандарта педагога	8
1.2. Деятельность школы молодого учителя как ресурс системы управления повышения профессиональных компетенций	22
ГЛАВА II. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПРОБЛЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ.....	34
2.1. Анализ состояния управления деятельностью школ молодого учителя..	34
2.2 Модель подготовки к реализации профессионального стандарта педагога в системе работы школы молодого учителя	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	67
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	70
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	79

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Каждый новый этап развития человеческого общества ставит вопрос о том, каким образом подрастающее поколение будет усваивать накопленные культурно-исторические ценности, и каким образом в дальнейшем человечество будет развиваться на их основе. Очевидным является тот факт, что неременным условием получения высокого качества образования является наличие высокого профессионального уровня учителей. За последние годы в нашей стране разработаны Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», Национальная доктрина образования в Российской Федерации, Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года и т.д. Все эти документы акцентируют свое внимание на качестве образования; развитии профессиональных компетенций учителя; на совершенствовании управленческой инициативы руководителей.

Сфера образования испытывает острую потребность в педагоге-профессионале, способном осуществлять развитие своих учеников средствами своей профессии, осваивать новые гуманитарные технологии и новые педагогические и управленческие средства. Так, п.23 приказа Минобрнауки России от 6 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» непрерывность профессионального развития работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу начального общего образования, должна обеспечиваться освоением ими дополнительных профессиональных программ в объеме не менее 72 часов, не реже чем каждые пять лет в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности.

Пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» [70] и пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 17 мая 2012 года № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» определяется, что педагогические работники, работающие при реализации программ основного и среднего общего образования, обязательно должны пройти курсы повышения квалификации.

Анализ нормативных документов и практики профессиональной подготовки педагогов позволяет сделать вывод о наличии следующего комплекса противоречий:

-растущие требования общества к уровню профессионализма педагогов и отсутствие у многих молодых педагогов из них системных знаний, умений и навыков развивающего образования,

-необходимость решения новых образовательных задач в условиях реализации ФГОС и неразработанность системы методического обеспечения профессионального развития молодых педагогических работников,

-необходимость в командной и индивидуальной форм работы молодых педагогов и незрелость данных форм в образовательной практике.

Указанные противоречия определили **проблему исследования** данной работы, которая заключается в поиске ответа на вопрос о том, как управлять подготовкой к реализации профессионального стандарта педагога в рамках деятельности школы молодого учителя.

Характер проблемы определил тему исследования: «Подготовка к реализации профессионального стандарта педагога в системе работы школы молодого учителя».

Объект исследования: управление процессом подготовки и реализации профессионального стандарта в системе повышения

профессиональной компетентности молодого учителя в общеобразовательной организации.

Предмет исследования: управление процессом подготовки к реализации профессионального стандарта педагога в рамках деятельности школы молодого учителя в условиях общеобразовательной организации.

Цель исследования состоит в построении модели управления подготовкой к реализации профессионального стандарта педагога в условиях деятельности школы молодого учителя.

Гипотеза исследования: результативность подготовки учителей к реализации профессионального стандарта педагога в условиях деятельности школы молодого учителя будет достигнута, если ее основу будут составлять:

- 1) критерии, позволяющие осуществить оценку деятельности молодого педагога;
- 2) организация эффективного взаимодействия с молодыми педагогами;
- 3) консультативная помощь в организации педагогического самообразования;
- 4) планирование системы непрерывной профессиональной подготовки педагога.

Задачи:

- 1) Проанализировать литературные источники по проблеме управления подготовкой к реализации профессионального стандарта педагога в рамках деятельности школы молодого учителя.
- 2) Изучить структуру и функции управления повышением профессиональных компетенций в школе молодого учителя
- 3) Дать оценку состояния управления школой молодого учителя в общеобразовательной организации
- 4) Разработать модель управления деятельностью школы молодого учителя в общеобразовательной организации

Теоретико-методологическую основу исследования составляют:

1. Нормативные документы в образовательной сфере: Нормативно-правовой

акт - Профессиональный стандарт педагога; Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об образовании в Российской Федерации»; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы.

2. Научные труды в области педагогики и психологии Т.Г. Браже, И.Д. Багаева, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, М.И. Лукьянова, А.К. Маркова, А.М. Новиков, В.А. Сластенин, Г.С. Трофимова, Г. Бернгард, В. Блум, Д. Брунер, Н. Кантор, Х. Маркус, Дж. Равен, Р. Стернер, Д. Элкиндр и др.

3. Идеи компетентного подхода СЕ. Шишова, Б.Д. Эльконина, М.А. Чошанова, А.В. Хуторского, А.Г. Бермуса.

4. Принципы построения образовательного процесса: В.И. Загвязинский, Я.А. Коменский.

5. Моделирование образовательных систем и процессов (Т.Н. Александров, Г.И. Гайсина, А.С. Гязов, Ю.М. Плотинский, М.Н. Скаткин, Л.В. Фридман, В.А. Штофф и др.)

В выпускной квалификационной работе используются следующие **методы исследования:**

- контекстный анализ литературных источников по проблеме исследования;
- эмпирические методы: анализ документов, анкетирование, беседы с молодыми педагогами, администрацией общеобразовательных организаций, педагогами-наставниками;
- методы обработки данных: качественный анализ, обобщение, логические выводы.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключается в том, что:

- проведен анализ теоретической литературы через призму «качество образования»;

- определены основные показатели профессиональной компетенции молодых педагогов;
- определены основные принципы и подходы в системе управления школой молодого учителя;
- определена совокупность составляющих компетенций молодых педагогов, исходя из профессионального стандарта педагога.

Практическая значимость исследования состоит в следующем:

- выработан ресурсный подход к исследованию процесса адаптации молодых учителей в общеобразовательной организации;
- проведен анализ в подборе методик для оценки компетенций педагогов;
- разработанная модель может быть использована в качестве базы для создания в общеобразовательном учреждении «Школы молодого учителя».

Апробация результатов. Эмпирическую базу исследования составили результаты анализа документации и состояния «Школы молодого учителя» МБОУ «Лицей № 32» г. Белгорода.

Структура исследования: Поставленные задачи обусловили формирование следующей структуры данной работы: введение, две главы, заключение, список источников и литературы, приложения.

В первой главе рассматриваются теоретические основания управления школой молодого учителя в условиях перехода на профессиональные стандарты, аргументирована необходимость развития профессиональных компетенций учителя в контексте требований профессионального стандарта педагога.

Во второй главе представлена опытно-экспериментальная работа по проблеме управления повышением профессиональных компетенций педагога в условиях деятельности школы молодого учителя, где представлен анализ состояния управления деятельностью школ молодого учителя и модель подготовки к реализации профессионального стандарта педагога в системе работы школы молодого учителя.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ШКОЛОЙ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

1.1. Управление развитием профессиональной компетенции учителя в контексте требований профессионального стандарта педагога

В нынешних обстоятельствах главным принципом концепции просветительского хода в школе представляется направленность в формирование личности обучающегося, снаряжение его методами операций, позволяющих эффективно обучаться, осуществлять собственные просветительские потребности, познавательные круги интересов и предстоящие высокочасные требования. Следовательно в свойстве главной проблемы средние учебные заведения выставляются целью учреждения просветительской сферы, содействующей формированию индивидуальной сути учащегося.

Постановление установленной проблемы непосредственно находится в зависимости с высокочасной компетентности преподавательских сотрудников. Равно как заявлено в «Профессиональном эталоне педагога»: «Педагог – главная личность реформирования создания.

В быстро меняющемся раскрытом обществе основным высокочасным качеством, что воспитатель обязан непрерывно показывать собственным учащимся, делается способность обучаться.».

Таким образом, значимым обстоятельством внедрения ФГОС в общеобразовательную среднюю учебную организацию представляется разработка педагога, развитие его общепрофессорской и преподавательской воззрению методологической, нравоучительной, коммуникативной, методической и иных компетенций. Действуя согласно эталонам 2-го поколения, педагог обязан реализовать трансформация с классических технологий к технологиям

развивающего, лично нацеленного преподавания, пользоваться технологические процессы уровневой дифференциации, преподавания в основании компетентного расклада, «учебных ситуаций», предназначенной и экспериментальной работы, справочно-коммуникационных технологий, диалоговых способов и действующих конфигураций преподавания. Необходимым элементом мастерства и преподавательского профессионализма педагога принято полагать его высококлассную грамотность.

Постановление ключевых вопросов всеобщего создания в главную очередность находится в зависимости с высококлассной компетентности преподавательских сотрудников – основных артистов условий ФГОС. Развить Лица с нынешним мышлением, даровитого благополучно самореализоваться в существования, имеют все шансы только лишь воспитатели, владеющие большим мастерством. Рядом данным в представление «профессионализм» вступают никак не только лишь компетентная, коммуникативная, информативная и законная образующие компетентности сотрудников создания, однако и индивидуальный возможности преподавателя,

концепция его высококлассных ценностей, его взгляды, конструкции, в единства, предоставляющие высококачественные просветительные итоги.

В взаимосвязи с обсуждениями вопроса о вопросах и маршрутах модернизации отечественного создания приобрело популяризация представление «компетентный подход». Сегодня возникли большие учено-абстрактные и учено-методичные деятельность, в каковых разбирается суть компетентного расклада и задачи развития основных компетенций, к примеру, исследование А.В. Хуторского «Дидактическая восклицание. Концепция и методика творческого обучения»,

труд «Модернизация просветительного хода в исходной, главный и старшей школе: виды решений», сочиненная командой творцов перед редакцией А.Г. Каспржака и Л.Ф. Ивановой. Терминологический устройство,

определяющий значение компетентностного расклада в образовании, еще никак не устоялся. Для того никак не меньше, допускается особо отметить значительные Признаки данного расклада. Компетентностный аспект – данное комплекс единых основу становления полнее создания, отбора нахождения создания, учреждения просветительного хода и балла просветительных итогов. Представление «компетентность», «компетенция» динамично вступают в общенаучный и заурядный обращение, определяя соответственный степень высококлассной квалификации профессионала. Соединение РФ к Болонскому ходу сопряжено с формированием общего евро просветительного места, повышением свойства подготовки экспертов. Грамотность представляет равно как концепция, равно как образец высококачественной подготовки профессионала. Ядром компетентности представляется направленность профессионала в высококлассных ценностях.

В обстоятельствах усложнения вопросов, важных пред школой, увеличиваются условия к педагогу, его мастерству и индивидуальным качествам. Принятый высокопрофессиональный эталон дает возможность дать оценку работа юного педагога из-за первоначальные года деятельность в школе с помощью его аттестации. Оценка представляется один с условий единожды-говорун мастерства юного педагога и ведется с мишенью доказательства соответствия педагогом захватываемой должности. Данное обозначает, что же юный эксперт горазд разрешать ключевые высококлассные проблемы согласно собственной должности в довольном степени, относительно-проявляя приобретенный им степень профессионализма. А потому как шанс успешного заключения определенных многофункциональных вопросов обуславливается компетентностью преподавателя, собственно грамотность преподавателя делается главным компонентом балла (самоуверенности) в ходе аттестации. В согласовании с профессиональным эталоном высокая квалификация педагога способен являться изображена равно как комплекс 6 ключевых компетенций:

– полномочия в сферы личностных свойств (характеристики:

эмпатийность и социорефлексия, самоорганизованность, единая культура);

– полномочия в постановке полнее и вопросов преподавательской работы (показатели: способность устанавливать миссии и проблемы в соответствии с возрастными и личными особенностями обучающихся, способность отправить проблему задания в преподавательскую проблему, способность привлечь обучающихся в ход развитие полнее и вопросов);

– полномочия в мотивировании обучающихся (учеников) в выполнении тренировочной (воспитательской) работы (показатели: способность формировать условия, обеспечивающие результат в тренировочной работы, способность формировать обстоятельства обеспечения положительной мотивации обучающихся, способность формировать условия с целью самомотивирования обучающихся);

– полномочия в обеспечивании информационной основные принципы преподавательской деятельности (характеристики: полномочия в способах обучения, полномочия в объекте преподавания, полномочия в индивидуальных обстоятельствах работы);

— полномочия в исследованию программы работы и принятии преподавательских решений (характеристики: способность подобрать и осуществить стандартные просветительные проекта, способность создать свою проект, методические и нравоучительные вещества, способность принимать заключения в преподавательских моментах);

—полномочия в учреждения тренировочной работы (характеристики: способность устанавливать элемент-субъектные взаимоотношения, способность создавать тренировочную работа обучающихся, способностьосуществить преподавательское расценивание).

Шадрикова метод

Специалист по психологии И.А.Зимняя, разграничивает определения «компетенция» и «компетентность» согласно причине вероятное – важное, когнитивное, индивидуальное. Перед зоной ответственности симпатия осознает внутренние, возможные, скрытые психические новообразования

(познания, понятия, проекта (методы) операций, концепции ценностей и взаимоотношений), что потом обнаруживаются в компетентностях. Лица.

В заключительный период общепризнанной чертой высококлассной

работы педагога делается компетентная грамотность - оценка, отражающая никак не только лишь высококлассные познания, однако и мастерства основываться в их в собственной высококлассной работы, позиция педагога к обучающимся и индивидуальные свойства.

В этап осуществления федерационных национальных просветительных стереотипов исходного всеобщего создания особенное интерес уделяется совершенствованию высококлассной компетентности педагога первых классов. Представление высококлассной компетентности педагога формулируется в преподавательском словаре последующим способом: «владение педагогом нужной суммой познаний, умений и умений, обуславливающих развитость его преподавательской работы, преподавательского общения и личности педагога равно как носителя установленных ценностей, эталонов и преподавательского сознания».

Специалист по психологии, А.К. Маркова, оценивает высококлассную грамотность При помощи установление ее данных: грамотность никак не объединяется к образованности Лица; грамотность предполагает собою комбинирование ненормальных свойств, позволяющих функционировать лично и серьезно; базой предложения о компетентности лица представляется анализ и определение окончательно го итога работы. Отношение упомянутых данных способен являться показа но подобным способом: (Рис. 1)



Выполнение преподавательской работы, преподавательского общения,

реализация личности педагога является ход его работы. Однако работа педагога обуславливается и его итогами: этими преобразованиями в ненормальном формировании обучающихся, что появляются перед воздействием его работы. Подобным способом, вымуштрованность, культурность подростков оформляют вдобавок 2 края работы педагога.

Профессионально осведомленным представляется с данной места зрения такого рода работа педагога, в коем в довольно высочайшем степени исполняется преподавательская работа, преподавательское взаимодействие, реализуется индивидуальность педагога, в коем добиваются отличные итоги в обученности и воспитанности подростков (данные края оформляют 6 конструкций высококлассной компетентности). Рядом данным грамотность педагога обуславливается кроме того соответствием в его настоящем труде этого, какие его высококлассные познания и мастерства, с одной края, и высококлассные воззрению, психические свойства — с иной. Подобным способом, формируется целая обстановка высококлассной компетентности, что способен возлечь в базу заключения многочисленных фактических проблем. Маркова.

В нынешних обстоятельствах условия к высококлассной компетентности педагог а предъявляет никак не только лишь другой общеобразовательный эталон, однако и период, в коем автор существуем. И пред любым педагогом поставлена непростая, однако преодолимая цель — «оказаться в времени». Для того чтобы данное случилось любой, остановившийся профессию педагога, время от времени обязан припоминать весьма значимые и верные фразы российского преподавателя, основателя академической педагогики в РФ, Константина Дмитриевича Ушинского: «В процессе преподавания и обучения, в абсолютно всем школьном процессе ничто невозможно усовершенствовать, исключая ум педагога. Педагог проживает вплоть до этих времен, пока что некто обучается. Равно как только лишь некто перестает обучаться, в молчалив погибает учитель».

Структура высококлассной компетентности педагога способен

являться раскрыта При помощи его преподавательские мастерства. Форма высококлассной компетентности педагога представляет равно как целостность его абстрактной и фактической готовности. Повергнем преподавательские мастерства, связанные В.А. Сластениным, в 4 категории.

Профессионально осведомленным допускается охарактеризовать педагога, что в довольно высочайшей степени реализовывает преподавательскую работу, преподавательское взаимодействие, доходит постоянно высочайших итогов в обучении и воспитании обучающихся. Существуют ключевые дороги формирования высококлассной компетентности: с объяснен биологически и сопряжен с социализацией и индивидуализацией персоны, что осознанно образует свою жизнедеятельность, а следовательно, и свое формирование. Ход развития высококлассной компетентности таким (образом ведь очень находится в зависимости с сферы, следовательно собственно сфера обязана побуждать высококлассное саморазвитие. Процесс самообразования преподавателей сделался в особенности важным в шаге внедрения ФГОС в взаимосвязи с для того, что же основной мыслью высококлассных стереотипов представляется развитие у малыша многоцелевых тренировочных операций. Обучить обучаться способен только лишь этот воспитатель, что непосредственно улучшается целую собственную жизнедеятельность. Профессиональное самообучение исполняется с помощью последующих типов работы:

Особенную значимость в ходе высококлассного самосовершенствования преподавателя представляет его инноваторская работа. В взаимосвязи с данным формирование готовности преподавателя к ней представляется главным обстоятельством его высококлассного формирования. В случае если воспитателю, трудящемуся в классической концепции, довольно обладать преподавательской техникой, т.е. концепцией учащих умений, позволяющих ему реализовывать учебно-воспитательскую работу в высококлассной степени и достигать наиболее либо меньше эффективного преподавания, в таком случае с целью перехода в

инноваторский порядок характеризующей представляется стремление преподавателя к инновациям. Инновационная работа преподавателей в школе показана последующими тенденциями: проверка учебников нового поколения, введение ФГОС НОО, овладение нынешних преподавательских технологий, общественное планирование, формирование личных преподавательских планов. Известно, что же мишенью методичной деятельности в школе в обстоятельствах введения ФГОС –гарантировать высококлассную стремление преподавательских сотрудников к осуществлению ФГОС При помощи формирование концепции постоянного высококлассного формирования любого преподавателя. Методичной трудом в школе юного педагога представляется: развитие у молодых преподавателей необходимость в постоянном самообразовании, поддержка с края наставничества вводить мысли в учебно-педагогический ход, формирование обстоятельств с целью приспособления юного преподавателя в коллективе, развитие персонального стиля созидательной работы и снаряжение юного преподавателя определенными познаниями и умениями, использующимися в практике. «Школа юного учителя» представляется составляющий Долею концепции увеличения квалификации преподавателей с мишенью развития у новичков пре подавателей высочайших высококлассных эталонов, необходимостей в непрерывном формировании и саморазвитии. В службе с юными учителями с 1-ый суток их деятельность задействованы всегда элементы методичной работы. Формируется категория, в какой юные педагога получают содействие в преподавательских семинарах, в каком месте главы настоящих методичных обществ и методичные соединения потрясающих управляющих привлекают молодых преподавателей в концепцию деятельность средние учебные заведения. При проведении методичных семинаров организуется анализ свежих релизов методичной литературы, идет знакомство с концепцией работы преподавателей-новаторов, преподавателей, воплощающих в собственной работы мысли гуманизации создания, ведется систематизирование навыка

преподавателей средние учебные заведения. Юному педагогу предполагаются разного семейства исследования и инструкции, исследования и анкеты с целью отца с матерью и обучающихся. Молодые эксперты вовлекаются кроме того в формирование и осуществление настоящих месяцев, внеаудиторную службу, формирование и осуществление олимпиад, разных предметных состязаний. «Школа юного учителя» –ключевой период просветительного маркетинга, концепция, формирующая обстоятельства с целью высококлассного и индивидуального увеличения юного педагога. С целью результативности подготовки юного педагога к осуществлению высококлассного эталона преподавателя следует понять ход управления работа средние учебные заведения юного педагога. Перед концепцией управления подразумевается комплекс скоординированных, взаимозависимых среди собою событий, обращенных в результат важной миссии учреждения. Руководство формированием высококлассной компетентности преподавателя призывает особенного разбора , потому как Общечеловеческий источник в полном, единственный с более важных ресурсов. В просветительной учреждения некто обретает особенное значимость согласно многим обстоятельствам: в-1-ый, в обстоятельствах вещественной не всеобъемлемости ресурсов, данное источник, более подверженный шефу; в-2-ой, штат средние учебные заведения – данное, первоначально лишь, воспитатели, с свойства, деятельность каковых находится в зависимости никак не только лишь благополучие, однако и формирование просветительной учреждения.

Руководство формированием высококлассной компетентности молодых преподавателей в школе юного педагога предполагает собою концепцию, ключевыми подсистемами какой представлены: мотивирование и поощрение; деловитая продвижение по службе; подготовка преподавателей; деятельность с запасом; наблюдение формирования и оценка; ресурсное предоставление высококлассного формирования; руководство саморазвитием педагога. Для обеспечения высочайшего степени и непрерывного улучшения

высококласных и индивидуальных свойств преподавателя в работы средние учебные заведения юного педагога нужны: - аспекты, позволяющие реализовать оценку работы преподавателя; - учреждение успешного взаимодействия с обучающимися; советательная поддержка в учреждения преподавательского самообразования и обстоятельства, обеспечивающие действенную деятельность концепции непрерывной высоко классной подготовки преподавателя.

Успешная работа средние учебные заведения юного педагога находится в зависимости с опытного применения сотрудников, производительности управления ими. Результативность управления кадрами находится в зависимости с этого, в какой мере исполнительный устройство просветительной учреждения уделяет интерес формированию высококласной компетенций преподавателей, так как собственно они предполагаются перед термином «персонал просветительной организации». Результативность работы молодых преподавателей находится в зависимости с совокупы операций власти, которые обеспечивают увеличение высококачественных данных юного педагога нынешним и многообещающим условиям. Руководство формированием высококласной зоны ответственности молодых преподавателей обычно исполняется При помощи самообучение и верно созданную, комплексную, персонифицированную методичную службу, что формируется с ансамбля событий, обращенных в усовершенствование педагога, что имеет право непосредственно подбирать сущность, фигуры и способы.

Главная задача управления работой средние учебные заведения юного преподавателя в нынешнем шаге формирования средние учебные заведения – приготовить к осуществлению безупречно эталона преподавателя, в основании увеличения его безупречно преподавательской компетентности. Благополучие управления формированием компетентная грамотность обуславливается тенденцией молодых преподавателей в непрерывное концентрирование индивидуальных данных, высококласных

познаний, умений и умений, что нужны им с целью успешного выполнения собственных официальных функций, справедливы и прямые обязанности. Следовательно, формирование высококлассной компетентности принимать итог взаимодействия необходимостей и условий учреждения с данными и заинтересованностями определенного преподавателя – только лишь в данном случае, данный ход целеустремлен и результативен. Для формирования концепции управления средние учебные заведения юного педагога существенно установить дороги формирования высококлассной зоны ответственности юного преподавателя, удовлетворяющие необходимость учреждения в кадрах в необходимый период. В работы средние учебные заведения юного педагога, первоначально лишь, реализуется: самообучение преподавателей, интенсивное содействие в семинарах и специалист-классах, освоение методичными способами, преподавательскими орудиями, справочно-коммуникативными технологиями и их усовершенствование. В основе изучения И.В. Ровной, нами презентованы рубежи управления высококлассным формированием молодых преподавателей, последующим способом, Злак.3.



Рис 3. Этапы управления профессиональным развитием молодых учителей в системе управления школы молодого учителя

В согласовании с презентованной схемой управления высококлассным

формированием молодых преподавателей в концепции управления средние учебные заведения юного педагога заключается в последующем: 1. Интервью и способ в службу. Разбирается сущность допускаемой деятельности преподавателя, пересматривается и оформляется официальная описание, формулируются условия к воспитателю. Рядом разборе нахождения деятельности, с помощью анкетирования предстоящего преподавателя, следует направить интерес в последующие проблемы: главная роль трудового зоны, высококачественные и численные аспекты балла деятельности, положение в иерархии, образ деятельности и общественно-общепсихологический микроклимат.

2. Адаптирование юного преподавателя: углубление в работа просветительного института, вступление в пост, ознакомление с коллективом.

3. Учреждение наставничества содержит в себе развитие, формирование многофункциональных и индивидуальных частей работы молодого преподавателя . Опытнейшей педагога оформляют личный проект деятельности с юным учителем. С 1-ый суток вместе с учителем юным учителем готовится «Портфолио юного учителя», в каком месте планируют требуемые советы и вещества в становлении высококлассной работы юного педагога.

4. Психическая помощь. Симпатия предоставляет шанс быстро разрешать образовавшиеся задачи равно как индивидуального, таким (образом и высококлассного нрава. Соединение молодых преподавателей в высококлассную категорию содействует формированию удобных обстоятельств с целью раскрытия высококлассных затруднений, высококлассной рефлексии и сокращает угроза высококлассной замкнутости молодых преподавателей, чувствующих резкую недостаток абстрактных и фактических умений деятельность.

5. Подготовка молодых преподавателей с мишенью передачи и овладения, требуемых познаний, умений, умений и способов познавательной

работы, требуемых с целью успешного исполнения собственных официальных прямых обязанностей. В подготовка вступает: визит лекций, семинаров-практикумов, деловитых игр, специалист-классов.

6. Диагностирование молодых преподавателей в последствии 4-х месяцев деятельность – опрос. Итоги анкетирования говорят о удачах, достоинствах либо, и наоборот, вопросах, образовавшихся в ходе деятельность и которую методичную поддержка следует обеспечить власти и наставникам. В основе итогов оформляется проект самообразования, исследования ключевых течений работы юного педагога. [5] Обучение в школе юного педагога представляется Долею совокупной концепции увеличения квалификации преподавателей. В нынешнее период, Схема средние учебные заведения юного педагога подразумевает результат обучаемыми познаниями и умениями в контексте условий высококлассного эталона преподавателя . Каждый год, реализуемые проекта преподавания молодых преподавателей обязаны включать консультации и обсуждения вопроса в составе не очень больших компаний, анализ определенных обстановок и образцов с практики, Прочтение литературы, деловитые забавы и ролевые тренинги согласно вопросам производительности высококлассной работы. Согласно типу сведения обучение имеют все шансы являться: личными, массовыми; Долею ежедневной деятельность, реализовываться из-за границами трудового зоны: семинары, деятельность в муниципальных методичных обществах. Таким способом, руководство высококлассной компетентности юного преподавателя с помощью их деятельность в школе юного педагога представляется один с условий эффективного функционирования и формирования их учреждения.

1.2. Деятельность школы молодого учителя как ресурс системы управления повышения профессиональных компетенций

В результативность административной работы проявляет воздействие

огромное число условий, один скаковых представлены умения управляющего взаимодействовать с ресурсами. Множественные образцы клерков, пребывающих в одной и той вот ведь координационно-административной условия и получающих рядом данным разные итоги, заявляют о этом, что же важность административных умений деятельность с ресурсами неосуществимо пересмотреть. Необходимо выделить, что же никак не средства согласно себя, т. е. их присутствие либо недостаток, смотрятся в свойстве условий административного преуспевания, а собственно способность управляющего взаимодействовать с ними – реализовывать их отбор, актуализацию, приспособление и применение в собственной высококлассной практике. Известные теоретики в сферы маркетинга М. Мескон, М. Имя и Ф. Хедоури подмечают, что же в единых чертах миссии любой учреждения вводят изменение ресурсов с целью свершения итогов. Рядом данным перед ключевыми ресурсами, используемыми системой, они осознают людшек (Людские средства), основной капитал, вещества, технологические процессы и данные. (МЕСКОН) В словаре русского слога С.И. Ожегова (1995) презентованы последующие установления группы «ресурс»: резервы, список источников что-нибудь; способ, к коему обращаются в нужном случае. К ресурсам персоны разные творцы причисляют обширный диапазон вещественных и нематериальных частей – с физиологической привлекательности вплоть до эмоциональных свойств, позволяющих продуктивно функционировать, достигать высококлассного преуспевания и управляться с актуальными проблемами. По взгляду П. Друкера, имеются только лишь 2 типа основных ресурсов: основной тип – познания, т.е. грамотные кадровый состав в областях управления, и 2-ой тип – финансы. (Друкер). Под ресурсами формирования средние учебные заведения предполагается комплекс условий, что имеют все шансы воздействовать в формирование тренировочного заведения. С целью формирования средние учебные заведения, равно как гуманитарной учреждения, более значимыми с целью формирования представлены Людские

средства, вернее их действенное применение, а кроме того деятельность согласно увеличению внутренней производительности: создание стратегий, сценариев формирования. Но анализировать средства формирования средние учебные заведения автор приступим с административных ресурсов, таким (образом равно как собственно с их находится в зависимости утверждение заключений в степени средние учебные заведения, подбор стратегии формирования. В беспрерывно изменяющемся, неустойчивом обществе, концепции управления делаются всегда труднее, таким (образом равно как следует отвечать в необычные действия и всегда наименьшую прогнозируемость предстоящего. Следовательно и устройство управления школой подходит согласно дороги усложнения, а непростая устройство никак непостоянно эффективна, таким образом, формирование успешной концепции управления представляется ресурсом формирования средние учебные заведения.

Один значимых ресурсов формирования средние учебные заведения – климат в школьном обществе. Обстановка эмпатии содействует броскому проявлению способностей и возможностей учащихся и преподавателей, собственно в коллективах, владеющих высочайшей степенью эмпатии, проще болятся проблемы.

Рассмотрим отдельные с Людских ресурсов учреждения, свойство каковых обуславливается квалификацией преподавателей – сформированностью их высококлассной компетентности, их видением предстоящего собственной учреждения, мотивировкой, взаимоотношением к появляющимся вопросам и методам их заключения. Анализ квалификации преподавателей представляется проработанным устройством и содержит в себе концепцию увеличения квалификации и концепцию аттестации преподавательских сотрудников с присвоением разрядов и категорий. Данная концепция традиционна и рядом нынешнем пребывании девал, однако никак не постоянно эффективна: сущность направлений увеличения квалификации изменяется никак не Зачастую и нечасто отвечает условиям нынешнего

времени. Нередко педагог никак не увеличивает собственный ресурс, боясь хлопчатобумажной волокиты, а доказывает существующий. Следовательно в этом контексте уместнее заявлять о этом ресурсе, равно как формирование профессионального возможности, что способен содержать в себе увеличение квалификации концентрированно, а способен в внутришкольном степени. Основа, чтобы у преподавателя совершалось непрерывное прирост его навыка. Работа власти средние учебные заведения согласно формированию профессионального возможности устанавливает градиент формирования учреждения, совершается данное: При помощи пересматривание скопленного навыка, При помощи отраженную работа педагога, нередко ему никак не характерную. Следовательно, всегда, что же содействует обобщению навыка преподавателя, рефлексии работы, содействует формированию профессионального возможности. К подобным событиям автор причисляем: осуществление раскрытых уроков, внутришкольных специалист-классов преподавателей, сочинение учителями заметок с обобщением навыка, содействие в разных состязаниях равно как высококлассных, таким (образом и состязаниях предназначенных либо креативных трудов учащихся. Отдельно охота отметить, формирование профессионального возможности совершается в этих вариантах, в случае если сведения события ведутся никак не «для галочки», никак не официально, в случае если воспитатели понимают их значимость с целью увеличения личного возможности.

Педагогическую грамотность педагога, что способен быть ресурсом формирования средние учебные заведения, допускается установить равно как его умение к успешной осуществлении в просветительной практике концепции общественно одобряемых ценностных правил и достижению лучших преподавательских итогов из-за расчет безупречно-индивидуального саморазвития.

Ценностное позиция преподавателя к обучающемуся, ученику равно как к «значимому другому», с коего находится в зависимости свое

формирование преподавателя; утверждение разных раскладов, концепций, мнений, суждений и содержаний равно как лично важным; обязанность из-за мирный вид разрабатываемых и исполняемых альтернатив преподавательской работы; отбор полезных линий позволения преподавательских трудностей и столкновений — неотъемлемые элементы концепции ценностных правил преподавателя.

Грамотность равно как целостность абстрактной и фактической готовности преподавателя к исполнению высококлассных функций определяет никак не только лишь работа, однако и наиболее преподавателя равно как нее субъекта в его независимом, серьезном, активном содействии с обществом. Вследствие данному свойству грамотность слит высококлассные и индивидуальные свойства преподавателя, ориентирует их в освоение познаниями и направленное использование в моделировании, планировании и осуществлении работы, стимулирует преподавателя в формировании своих возможностей, в желании к самореализации в общественно нужной работы, гарантирует его высококлассное формирование.

В основании авторитарности высококлассной работы преподавателя практически постоянно в свойстве главный основания раскрывается его не высокая компетентная грамотность. Уровень мотивировки педагога кроме того представляется ресурсом формирования средние учебные заведения. Рядом высочайшем степени мотивировки педагог заинтересован в увеличении результативности собственной деятельность, отыскивает нестандартные методы выполнения уроков, увлекается самообразованием. В этом коллективе вопросами власти средние учебные заведения делаются розыски денег укрепления высочайшей мотивировки педагога, денег одобрения с целью мотивированных преподавателей. В коллективе с невысокой мотивировкой педагога проблемой власти делается отбор денег мотивировки работников.

Уровень согласованности высококлассных ценностей и операций представляется сильным ресурсом формирования учреждения. В случае если состав представляет общим фронтом, никак не делаясь в заместителей и преподавателей,

миссии подобного института станут завоеваны значительно скорее средние учебные заведения, в какой подобно единодушия отсутствует. Трансформация в базарные обстоятельства ведения экономики поверг к мощному общественному расслоению сообщества. У любой с общественных компаний собственное мировоззрение предстоящего, собственные миссии. Учебное заведение, равно как общественный учреждение кроме того подвергается расслоению, что совершается изнутри средние учебные заведения, среди школами области, местность, мегаполиса. Невозможно скидывать с счетов и мультинациональный вид нынешней средние учебные заведения. Следовательно координирование ценностей и операций равно как никогда в жизни важно в нынешнем шаге формирования сообщества. Результативность общего итога преподавательского состава и власти тренировочного учреждения реализуется рядом становлении и набирании подобных полнее, а кроме того линий их свершения. С иной края, другой мнение в вероятное формирование учреждения пре доставляет большие способности с целью увеличения, таким (образом равно как привносит что-то новое, внезапное, и, может быть, прежде никак не осматриваемое равно как источник.

«Школа юного педагога» представляется ресурсом концепции управления и предполагает собою, непрерывно функционирующую фигуру увеличения методичной грамотности юного преподавателя: пропедевтическая адаптационная деятельность, мониторинговые изучения, обслуживание молодого преподавателя; учреждение высококлассной коммуникации, направленность преподавателей, никак не обладающих среднее специализированное формирование в приобретение верховного создания. Осуществление проекта достаточно реализовываться посредством учреждения разных конфигураций методичной деятельность: семинары, тренинги, консультации, опрос, самообучение и др. Создание успешного взаимодействия абсолютно всех субъектов просветительного хода следует осуществлять в 3тенденциях:

Первое течение: наблюдение «Теоретические познания и высококлассн ые мастерства педагога» – наблюдение 3 однажды в процесс лета (в основание, центр и исход) итогов работы преподавателя согласно последующим тенденциям:

понимание собственного объекта, способность подвергать анализу, понимание технологии обучения, понимание младенческой не молодой психологии, понимание психологии младенческого общения, психологии творчества, мастерства пользоваться многообразные фигуры учреждения познавательной работы обучающихся, развитие методичного оборудования обучение. Итоги анкетирования ориентирую раскрыть, которые задачи появились в ходе деятельность, тот или иной преуспевания достиг воспитатель, которую методичную поддержка ему следует привести доказательства. В основе данных итогов оформляется проект самообразования, исследования ключевых течений его работы.

2-ое течение: адаптирование – ознакомление преподавателя с методичными веществами согласно направленности работы, библиотекой, тренировочными офисами, особенностью комплекта ребят в соединения, проектами тренировочной, методичной, воспитательской деятельность, документацией, ключевыми условиями согласно ее ведению, базами формирования расписания уроков. Основа в этом шаге, посодействовать воспитателю понять в абсолютно всех нюансах общения среди членами преподавательского группы и обучающихся, деятельность с документацией. Третье течение: шефство – обслуживание молодого преподавателя: включая с руководителя и заместителей, завершая учителем-сослуживцем, а кроме того на должном уровне спланированная концепция наставничества, формирование убежденности в себя, способность сформировать категорию и сдержать ребят в соединении. Недостаточно являться профессиональным и интеллигентным, в случае если вблизи никак не очутится умных наставников, в таком случае с молодого преподавателя никогда в жизни никак не выйдет важный эксперт. Основа в этом шаге, посодействовать воспитателю понять в абсолютно всех нюансах преподавательской специальности. Службу преподавателей-наставников осматриваем равно как один с ответственных социальных заданий. Данное опытнейшей, по-новому трудящиеся педагога, что оформляют личный проект деятельность с молодым учителем.

Профессия преподавателя трудна, симпатия призывает призвания, открыться коему и может помочь квалифицированный преподавательский состав института.

В высококлассном становлении молодого преподавателя более значимыми представлены последующие мастерства: Необходимо обозначить, что же всегда преподавательские мастерства непосредственно сопряжены среди собою, расширяют и подразумевают товарищ товарища. Недостаток 1-го либо многих допускается возместить интенсивным формированием иных частей. Существенное интерес уделяется такого рода фигуре персональной методичной деятельности равно как консультации. Новички юные воспитатели обретут определенные рекомендации согласно сложным проблемам, примеры исследований различных видов уроков, советы. А кроме того, приобретает поддержка никак не только лишь с наставника, однако и с управляющего методичного соединения, заместителя руководителя, специалиста по психологии и опытной преподавателей.

Изучение иностранного навыка демонстрирует, что же имеющиеся в школах «сообщества высококлассного роста» осуществляют ход развития мастерства начинающего педагога удачным. Существенную значимость рядом данным содержит политика приема в службу и внедрения в курс действий разбирательства. Данная политика применяет ход помощи и балла в собственной службе с молодыми учителями в процесс 1-ый 2-ух года продвижении по службе, избавляет их с препятствий в специальности и гарантирует помощь с целью формирования. Река Хамод (Darling Hammond) подмечает, что же многочисленные районы «уменьшили Количество увольнений новичков преподавателей более Нежели в 2/3 (нередко с степени, превышающего ТРИДЦАТЬ %, вплоть до 5 %) маршрутом предоставления незамедлительно впоследствии завершения университета опытной наставников, Для того чтобы эти учили начинающих в период их 1-ый лета в службе. Данные юные педагога никак не только лишь остаются в специальности на долгое время, однако и скорее делаются осведомленными, Нежели эти, кто именно обязан обучаться непосредственно маршрутом проверок и ошибок» [Фуллан, с. 235].

В многочисленных государствах планеты (Фрг, Канада, АМЕРИКА, Страна Япония и др.) изобретены специальные проекта (стажировка, референариат), помогающие становлению профессионализма молодого педагога. Таким (образом, к примеру, в Великобритании заведена практическая деятельность «вводного года», в

течение коего юный эксперт получает особенную помощь: ему понижают преподавательскую нагрузку, Для того чтобы обеспечить вспомогательное период в составление плана и обучение, некто систематически идет аттестацию, согласно итогам какой ему предоставляют советы согласно предлогу требуемых усовершенствований [Барбер, с. 39]. В Германии педагог-стажер (референдар), являясь соучастником просветительного семинара, перед управлением ментора (наставника-педагога, аспиранта, выпускника университета) в теории исследует педагогику и настоящую дидактику и фактически нарабатывает безупречно-преподавательские умения напрямую в школе. Преподавательская практическая деятельность завершается другим национальным экзаменом, что заключается с независимой писчей деятельность, экзаменационного ведения уроков и произносимого экзамена. Их передача – условия с целью окончательного обучение должности педагога [Блинов, с. 93]. В Канаде с целью помощи новичков преподавателей в период 1-ый лета их продвижении по службе функционирует Схема вхождения в профессию. Схема содержит последующие элементы: уклон, шефство, профессиональное формирование и подготовка, оценку эффективности деятельность молодого педагога[18, с. 40]. Сильным рычагом содействия становлению мастерства нового педагога в Канаде представляется присутствие методичных советов, сопутствующих реализацию проекта, с целью абсолютно всех соучастников этого хода. В Стране восходящего солнца в 1998 г. существовала заведена в действие неотъемлемая схема активной подготовки с целью преподавателей, трудящихся основной время. Данная схема учитывает овладение фактическими умениями обучения. Новые педагога трудятся в абсолютной ставке, однако в течении 1-ый лета деятельность в школе вплоть до 2-ух суток в недельку им предоставляется индивидуальный учитель. Педагога-наставники проявляют поддержка собственным подшефным, однако никак не дают оценку их службу в классе [Барбер, с. 40].

Подобным способом, исследование иностранного навыка согласно введению новичков преподавателей в преподавательскую работа демонстрирует, что же благополучие развития их профессионализма обуславливается, первоначально

лишь, помощью, оказываемой им напрямую в трудовом участке.

Анализ трудов Е.А. Ленской, М. Барбера, М. Фуллана, Т.В. Лучкиной демонстрирует, что же в многочисленных государствах планеты (Англия, Канада, Суоми, АМЕРИКА, КНР и др.) в протяжении многочисленных года, с учетом эталона профессиональной работы, идет лицензирование и сертификация юного педагога, позволяющая установить степень его профессионализма. Эталоны в преподавании – данное, согласно взгляду М. Фуллана, важнейший камешек в переустройстве концепции подготовки, единица-цензирования, сертификации увеличения квалификации преподавателей. В АМЕРИКА в заключительное десятилетие приобрели формирование эталоны практики с целью новичков преподавателей штата с, показывающие Межгосударственный консорциум балла и помощи нового педагога.

В структура консорциума вступают североамериканских США, вместе трудящиеся надо лицензированием стереотипов и оценок «Национального управления» с целью новичков преподавателей пред для того, равно как они приступают обучать, а кроме того в процесс 1-ый года их деятельность. В профессиональном эталоне замечается, что же подобные стандарты «могут привнести точность и ориентированы в цикл операций, что в нынешнее период слабо сопряжены товарищ с ином и нередко попросту ужасно организованы...». В нем ведь подчеркивается, что же в случае если учащиеся обязаны достигнуть высочайших стереотипов, автор обязаны ждать никак не минимальных и с учителей, и с иных преподавателей [Фуллан, с. 231]. Следовательно, равно как подмечает М. Барбер, необходимо постепенно достигать применения произведенных стереотипов преподавательской работы, подчеркивая преподавательские компетенции, что при меняются равно как с целью профессионального формирования, таким (образом и с целью балла работы преподавателей [Барбер, с. 22].

В нынешнем шаге формирования российской концепции создания важным представляется утверждение эталона высококлассной деятельности (2010 г.) [Станрт, с.14]. Базой конструирования стереотипов разных конструкций

специальностей фактически в абсолютно всех государствах Европы представлены искусные граница. В РФ в свойстве стандартизирующей граница вплоть до этих времен применяются условия с целью преподавателя. Их кардинальное различие с искусной рамки состоит в этом, что же в их изображен комплект свойств безупречного педагога, присутствие каковых нередко неосуществимо закрепить.[Ленская, с. 87]. К раскаянию, в отечественных школах, равно как демонстрирует большая часть ученых (В. Л.Дубинина, И. В. Круглова, О. В.Назарова и др.), шефство вынашивает официальный вид. Подчеркивая значимость наставника в становлении педагога-изыскателя, В.Л.Дубинина подмечает, что же задачей наставничества прогрессивные ученые преднамеренно никак не увлекаются, любой четвертый начинающий педагог содержит наставника несоответствующей профессии либо никак не содержит его совершенно; лишь единица любой 10 юный эксперт регулярно приобретает поддержка наставника[Дубинина, с. 28]. Данное представляется доказательством необходимости исследования нормативно-законный основы с целью учреждения наставничества в современной школе и осмысления мысли предложения помощи юному педагогу в его профессиональном становлении с времени найма в службу.

Рассмотрев и сопоставив дороги развития иностранного и отечественного профессионализма юного педагога нынешней средние учебные заведения, автор акцентируем ключевые обстоятельства, содействующие его удачливости в этап вхождения в профессию, что вступят в концепцию деятельность средние учебные заведения юного педагога в основе просветительных органов. Более значимыми, в свой мнение, представляется:

Выводы по первой главе:

Все названные составляющие профессиональной компетентности тесно переплетаются, образуя сложную структуру, формирующую «идеальную модель» специалиста, определяя его личностно-деятельную характеристику, поскольку компетентность может быть оценена только в ходе деятельности и только в рамках конкретной профессии.

В качестве основных компонентов профессиональной компетентности можно

рассматривать три блока: психолого-педагогическую грамотность, психолого-педагогические умения, профессионально личностные качества, т.е. такие качества, которые неотделимы от самого процесса педагогической деятельности, которые неизбежно вырастают из характера этой деятельности. Таким образом, мы будем считать, что профессионально-педагогическая компетентность – это обобщенное личностное образование, включающее в себя высокий уровень его теоретико-методологической, психолого-педагогической, методической и практической подготовки, средство решения педагогических задач и критерий становления педагога-профессионала.

ГЛАВА II. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПРОБЛЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

2.1. Анализ состояния управления деятельностью школ молодого учителя

Трудности проблемы молодых учителей состояние проблемы причины ухода что не умеют молодые учителя какие проблемы решает руководитель есть ли соотношение.

В современных школах работают педагоги с многолетним стажем и категориями различной величины. Согласно международному докладу М. Аграновича в 2014 году, 99% учителей в школе – это женщины. Что касается возрастных групп, то согласно приведенным данным, количество молодых педагогов, возраст которых, не превышает 30 лет, составляет 11%. В то время, как на возрастную категорию от 30 до 39 лет приходится около 25% учителей. Но наиболее распространенным возрастным периодом учителей является 40-49 лет. Таким образом, можно сделать вывод, что средний возраст каждого третьего учителя составляет от 40 до 49 лет.

В основе данных сведений, допускается совершить заключение о этом, что же молодых преподавателей в Отечественных школах недостаточно. Возможно, данное совершается благодаря тому что, что же выпускники преподавательских институтов никак не стараются трудиться в школе. В данное принимать некоторое количество факторов, один с каковых, данное незначительный степень заработной платы. На сегодняшний день данный проблема обостренно дискусируется законодательством. Данное представляется отвергающим условием с целью учащихся. 2-ая фактор несогласия выпускников с специальности педагога, данное нее ник ак не престиж. Невзирая в таком случае, что же специальность педагога вступает в 10-кунужных специальностей в РФ в 2015 время, симпатия представляется никак не известной. 3-я, и один с ключевых факторов, данное отрицательный навик молодых преподавателей, что стали трудиться в школе, и

категорически отказались с специальности, встретившись с проблемами, справиться что им никак не получилось.

Более досконально автор осматриваем третью первопричину обслуживания молодых преподавателей создания.

В нынешних обстоятельствах юный воспитатель, прибывший в среднее учебное заведение, встречается с большим количеством трудностей, что имеют все шансы являться поделены в некоторое количество компаний:

1. Методичные задачи. Юный воспитатель, прибывший в среднее учебное заведение, встречается с огромным числом методичных трудностей. В значительном данное сопряжено с неимением преподавательского навыка и невысок им степенью подготовки в институте.

В взаимосвязи с данным, следует переосмыслить проект подготовки учащихся согласно методологии обучения объектов. Равно как норма, в высших учебных заведениях уделяют огромное интерес абстрактному материи, а технология обучения объекта захватывает с 1-го вплоть до 2-ух года рядом пятилетнем обучении. Из-за данное период ученик приобретает курс действий концепции обучения и идет преподавательскую практику (никак не наиболее 1 четверти). В обычном, из-за преподавательскую практику ученик поспекает приготовить около ДВАДЦАТЫЙ уроков, что же никак не довольно. Для того, чтобы проработать приобретенные абстрактные умения.

2. Задачи недостающих познаний согласно объекту. Схема верховных тренировочных учреждений составлена подобным способом, что же базисным познаниям уделяется недостаточно интереса. Предполагается, что же ученик, прибывший в этот либо другой отделение, ранее имеет нужными познаниями. В реальности ведь у выпускников средних учебных заведений присутствуют пробелы в познаниях, что следует наполнить. В основной массе ситуации ученик никак не понимает присутствие у него данных минусов. Равно как результат, приходя в среднее учебное заведение в значимости педагога, абитуриент никак не обладает базисными познаниями.

3. Проблемы наставничества. При поступлении на работу в школу молодой педагог попадает в абсолютно новую для него среду. Чтобы освоиться в

незнакомых условиях, ему необходима поддержка. При устройстве на работу молодому учителю обещают всестороннюю поддержку со стороны администрации и всего педагогического состава. Как правило, после начала учебного года начинающий педагог полностью погружается в работу и сталкивается с новыми задачами, решение которых требует определенного опыта. Именно в этот период ему необходима реальная поддержка опытных коллег, получить которую ему не всегда удается, в связи с высокой перегрузкой преподавателей – предметников и неимением наставника согласно преподаваемому объекту. В взаимосвязи с данным, неопытный педагог никак не способен приобрести высококлассной консультации согласно собственному объекту и равнокак результат позволяет масса погрешностей.

4. Психические задачи. Каждая замена ситуации воздействует в Лица, в особенности в случае если некто функционирует с огромным числом людей. В данном случае имеются 2 стратегии действия юного преподавателя: инертная и интенсивная. С целью инертной стратегии свойственно подчиненность персоны заинтересованностям и условиям сферы. Общество никак не убеждены в собственной высококлассной компетентности, никак не готовы к изменению сформировавшегося вида существования. Никак не нечасто переломная обстановка порождает у их регресс здоровья, вынуждая для того наиболее покинуть с заключения трудностей. Они никак не делают тот или иной или действующих операций, рассчитывая в поддержка с края иных, либо направляют собственную динамичность (в какой-либо в таком случае критерию данное разумно) в иные области – взяв семь раз, увлечение КОТОВА. Интенсивная политика разделяется в 2:

1. Динамично-полезная свойственна с целью людей с уверенным в будущем миропониманием, стабильной позитивной самооценкой, реальным раскладом к существованию и жадной достигнуть наиболее высочайшей воззрению. Данное решительное высококлассное формирование. Подобная политика – наиболее современная с целью формирования юного профессионала.

2. Динамично-деструктивная политика свойственна с целью людей с крупными амбициями, что готовы выражать злость согласно

взаимоотношению к иным. Подобные сотрудники зачастую входят в инциденты с учащимися, отца с матерью и сотрудниками. Равно как норма, подобные педагога стремительно обращают внимание в рецензенту, и равно как результат, воздерживаются с специальности педагога.

После этого, равно как работник встретился с данными трудностями, наступает отбор заключений сведений трудностей и совершается его постепенная адаптация.

Выделяют несколько аспектов адаптации работника к новой среде:

Организационный - усвоение сотрудником роли педагога в общей организационной структуре школы, особенностей управления школой, привыкание к новым условиям трудовой деятельности: нормативно-правовым, социально-экономическим, морально-психологическим, организационно управленческим.

Психофизиологический - приспособление к физическим и психологическим нагрузкам педагога, его физиологическим условиям труда;

Профессиональный - освоение молодым педагогом всех видов деятельности учителя в соответствии с должностными обязанностями этическими нормами, доведение основных показателей деятельности учителя до необходимого уровня;

Социально-психологический - приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в педагогическом коллективе, принятие единых педагогических требований. Этап приспособления преподавателя длится с 1-го вплоть до 5 года. В данный этап воспитатель целиком вводится в преподавательскую работа и приобретает высококлассную квалификацию. Решением трудностей молодых преподавателей в степени управляющего (работодателя) просветительной учреждения с целью снижения этапа приспособления, следует сформировать среднее учебное заведение юного педагога, в какой включится пост преподавателя -наставника. В нынешнее период законодательством никак не учтена данная пост. «Положение «Об отличительных

чертах порядка трудового времени и времени развлечения преподавательских и иных сотрудников просветительных учреждений» (подтвержденном указом министерства создания и урока РОССИЙСКА ФЕДЕРАЦИИ? с 27 марта 2006 лета № 69), кроме того никак не учитывает в дополнение доходного времени в работа преподавателя-наставника». Агапова Указ оценивает шефство равно как 1 с конфигураций успешного управления юными учителями, используемую только лишь согласно хотению управления, таким (образом равно как пред просветительными учреждениями установлен подбор, отдельно произведенного федерационного действия, регламентирующую обязательство согласно применению назидательной работы в абсолютно всех организациях, отсутствует.

В преподавательском обществе имеется единое восприятие значимости этапа вхождения в профессию, с коего находится в зависимости, остается единица юный воспитатель в просветительном учреждении либо перестанет свое усовершенствование и оставит профессию навеки. Согласно взгляду многих преподавателей, а кроме того в соответствии с отчерченному независимому выборочному опросу из числа сотрудников, шаг вхождения в профессию должен включать:

- а) поддержку со стороны наставников и других коллег
- б) сокращенную учебную нагрузку без потери в заработной плате
- в) доступ к необходимым ресурсам поддержки
- г) участие в обязательной программе содействия во вхождения в профессию
- д) возможность систематически применять на практике теоретические

знания

Уход педагогов из школы, молодого начинающего или опытного и зрелого – это всегда большая потеря для коллектива и руководителя. Но одновременно с для того данное и итог установленных индивидуальных оценок и итогов волнению собственного работы педагогом, итог, что, к раскаянию, никак не был обнаружен и никак не приобрел соответственной балла буква с края власти средние учебные заведения, буква с края близких сотрудников. Полученные итоги говорят о этом, что же трансформация с преподавания к выполнению трудящийся прямых обязанностей в тренировочном учреждении в нынешних просветительных обстоятельствах обязан

являться довольно эластичным никак не только лишь в взаимосвязи с риском обслуживания с специально стимулового преподавателя, однако и с целью этого. Для того чтобы никто никак не лишился собственную оригинальность. Следует достигать интеграции высококлассных и индивидуальных свойств в процессе вхождения в профессиональную деятельность педагога. Кроме того, данные опроса убедительно говорят о том, что первый практический опыт в качестве учителя важен для мотивации дальнейшей педагогической деятельности, поскольку молодой педагог готов учиться, многого ожидает как от собственных усилий, так и от системы в целом. А если он получает достаточную поддержку, скорее всего, его дальнейшая деятельность, будет не только успешной, но и продолжительной. На повышении самооценки начинающего учителя положительно сказывается сложившаяся в учебном учреждении корпоративная культура. У молодых педагогов возникают оригинальные идеи, но в школе они вынуждены приспособляться к уже устоявшимся там нормам и ценностям, которым свойственен не приветствующий новации консерватизм. В связи с этим необходимо защищать начинающих учителей от давления со стороны доминантной культуры и помогать пробиваться свежим идеям.

Основная цель совместной работы по оценке адаптивного периода молодого учителя — это повышение мотивации к продолжению профессиональной деятельности, к сокращению числа специалистов, оставляющих профессию в первые годы деятельности в школьном учебном учреждении. Достижение высокой мотивации предусматривают не только личностную, но и социальную, а также профессиональную поддержку молодых учителей.

Содействовать эффективной и успешной адаптации молодых педагогов должны следующие органы:

Окружные методические центры, психолого-педагогические университеты и вузы системы

Департамента образования, специализированные Центры.

Наставник, которого назначает директор образовательного учреждения на добровольной основе.

Создание педагогической интернатуры и организация педагогической

стажировки.

Методические службы общеобразовательных учреждений и окружные методические центры.

Задачи вышеперечисленных органов заключаются в следующих пунктах:

Изучение и минимизация проблем и барьеров, с которыми сталкивается молодой специалист в образовательном учреждении.

Помощь и консультации молодому педагогу в формировании индивидуального подхода и образовательного маршрута.

Организация интеллектуальной среды для профессионального и личностного развития педагога в форме курсов повышения квалификации, творческих лабораторий, тренингов, конференций.

Просвещение молодых специалистов в области права и экономики, включающее ознакомление с законодательной базой образовательной системы.

Ознакомление с методической литературой и учебной программой образовательного учреждения.

— Включение в корпоративную культуру учреждения. Мотивация со стороны педагогического коллектива, допускающая раскрытую положительную оценку работы юного профессионала.

Ни единственное преподавательское высшее учебное заведение либо учебное заведение никак не издаёт собственных стенок целиком сформированные, высококвалифицированные преподавательские кадровый состав. Собственно с начального этапа приспособления находится в зависимости позиция юного профессионала к собственной службе и развитие его в индивидуальном и высококлассном касательстве. Ход приспособления и итоги целиком покоятся в сферы прямых обязанностей управляющего просветительного института , который должен обеспечить молодого педагога опытным наставников, необходимой документацией, знаниями, культурными кодами и благоприятной для творческого развития средой.

2.2 Модель подготовки к реализации профессионального

Несмотря на многочисленные разработки, проблема управления

профессиональным развитием педагогов остается недостаточно исследована в рамках осуществления компетентностного расклада в образовании, отсутствует доставленных вплоть до практики способов деятельности, чтоб актуализовали высококлассное формирование преподавателя. Мы презентуем исследованную с целью обстоятельств общеобразовательной средние учебные заведения форма высококлассного формирования преподавателя. Единым курсом в экспериментально-исследовательской работы стало быть академическое подтверждение и практическая реализация психолого-педагогических условий процесса профессионального развития педагога в условиях компетентностного подход как субъекта, определяющего качество и результативность деятельности современной школы; собственного профессионального развития.

В ходе работы разработана и апробирована рабочая модель подготовки к реализации профессионального стандарта педагога в системе работы школы молодого учителя, включающая следующие составляющие:

а) предметно-методологическая компетентность:

знания в области преподаваемого предмета;

ориентация в современных исследованиях по предмету;

владение методиками преподавания предмета;

б) психолого-педагогическая компетентность:

теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика;

умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса;

умение педагогическими способами определить уровень развития «познавательных инструментов» ученика;

в) компетентность в области валеологии образовательного процесса:

теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду;

владение навыками использования здоровьесберегающих технологий;

- теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья

(ОВЗ);

г) коммуникативная компетентность:

- практическое владение приемами эффективного общения, позволяющими осуществлять направленное результативное неразрушающее взаимодействие в системе «учитель - ученик»;

д) компетентность в сфере медиатехнологий и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса:

- владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими каждого ученика средствами учебных предметов;

- владение методиками и технологиями медиаобразования;

е) компетентность в области управления системой «учитель - ученик»:

- владение управленческими технологиями - педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты своей работы;

ж) компетентность в сфере трансляции собственного опыта:

- способность транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах);

з) исследовательская компетентность:

- умение планировать, организовывать, провести и проанализировать педагогический проект по внедрению инноваций;

и) акмеологическая компетентность:

способность к постоянному профессиональному совершенствованию;

умение выбрать необходимое направление и формы деятельности для профессионального развития.

Проектируя данную систему компетентностей как открытую, мы оставляем простор для развития этой системы «по вертикали» (все может быть усовершенствовано) и «по горизонтали» (для вариативного образовательного процесса - профильных, специальных школ, гимназий и

т.д.).

Разработанная модель позволяет использовать ее в любой школе как основу:

для системы оценки эффективности образовательного процесса или системы

мониторинга качества ОП, дающую возможность отследить динамику изменений не только в ученике, но и в учителе; организация развивающей образовательной среды в школе не только для ученика, но и для учителя; конструирование целостной управляемой системы повышения методологической и управленческой культуры учителя.

Сведения прогноза степени высококлассной зоны ответственности педагога применяются в управлении. Согласно его итогам акцентируются «западающие» компетентности у любого педагога, характеризующие подбор им персональной методичной проблемы, создаются стажерские испарения.

В ходе опытно-поисковой деятельности изобретена форма развивающего возможности разных конфигураций персональной методичной деятельности. В ней отображена взаимосвязанность конфигураций деятельности педагога с элементами его высококлассной компетентности. Например, в процессе прогноза выявляется, что же педагогу следует (либо некто хочет) увеличить степень валеологической компетентности. В соответствии с «матрице» ему советуются или предлагаются на выбор формы деятельности: курсы вне школы по технологиям общения и валеологии; работа в проблемно-творческой группе в школе; работа над годовой темой самообразования с обобщением на МО, педсовете; обобщение статей периодики с выступлениями на МО; разработка и реализация тематического цикла классных часов; организация и ведение над- и межпредметного элективного курса и т.п.

В программе Excel «матрица» позволяет спроектировать для каждого учителя школы индивидуальную траекторию профессионального развития, отражающую самооценку учителем собственных достижений и недостатков, поэтому принимающуюся учителем как собственный выбор. Развитие профессиональной компетентности педагога предполагает изменение значимых его качеств в результате осознанной целенаправленной инициативности, что гарантирует увеличение производительности работы.

Рядом учреждения хода увеличения квалификации преподавателей следует принимать во внимание характерные черты старших обучающихся. Умение к учению следует совершенствовать никак нераздельными способами, а совокупной стратегией учреждения тренировочной работы. Мировоззренческую базу такого рода учреждения хода увеличения квалификации педагогов могут составлять принципы,

предложенные С.И. Змеевым, Ю.Н. Кулюткиным: свобода выбора содержания и форм учебной работы взрослого в соответствии с его потребностями и возможностями;

- активность личности в обучении; организация учебной работы в соответствии с индивидуальным стилем деятельности;

- возможность осознания и оценки взрослым собственного опыта в процессе взаимодействия с другими участниками процесса обучения; развитие способности к самоорганизации, самоконтролю; совместное осуществление организации процесса обучения;

- индивидуализация обучения, предполагающая создание индивидуальных программ обучения для каждого обучающегося;

- построение процесса обучения на основе системного подхода, с учетом разносторонней деятельности обучающегося, конкретных, жизненно важных для него проблем практической деятельности;

- актуализация результатов обучения.

Соотношение критериев и уровней развития профессиональных компетентностей представлено в таблице.

Компетентность	8-10 баллов (высокий уровень)	4-7 баллов (достаточный уровень)	3 балла и ниже (критический уровень)
предметно-методология	Отлично ориентируется в современных публикациях по дидактике; следит за современными исследованиями по базовым наукам; что отражено в оборудовании кабинета, организации учебной деятельности, содержании урочной и внеурочной деятельности учеников.	Имеет в активе разные методы и формы работы, в т.ч. новые, проектные. Использует материалы научных публикаций от времени – для подготовки докладов, в. Эпизодически использует информацию о своих достижениях в содержании учебного процесса. Новые, проектные формы работы использует периодически.	Практически не имеет достижений в разработке новых форм в преподавании предмета, не ведется периодикой. В основном применяет традиционные методики

Психолого-педагогическая	Имеет и использует знания о системе учебного успеха ученика, реализует в практике положения теории вательной деятельности. При обсуждении педагогических воздействий, анализе	Не имеет целостного представления всех ресурсах и условиях учебного успеха ученика. Иногда эти	Имеет понимания в системном подходе к оценке учебных ресурсов ученика. Практически не может самостоятельно охарактеризовать уровень
Валеологическая	Хорошо разбирается теории, постоянно совершенствуется свои знания в этом направлении, использует их в реальном учебном процессе. Владеет методами применения здоровьесберегающих технологий. Владеет методами и практическими навыками организации	Недостаточно свободно ориентируется в перечисленных направлениях, но может самостоятельно проанализировать уровень здоровьесбережения	Практически не владеет знаниями и умениями в этом направлении, нуждается в постоянной помощи наставника или завуча
Коммуникативная	Умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строит общение, прежде	Строит общение на принципах активно-понимающего, однако, не всегда может дифференцировать виды в процессе	Не уделяет достаточного внимания и способам общения, не всегда придерживается принципа активно-понимающего общения

Выводы:

В ходе работы разработана рабочая модель школы молодого учителя, включающая: предметно-методологическую компетентность, психолого-педагогическую компетентность, компетентность в области валеологии образовательного процесса, коммуникативную компетентность, компетентность в сфере медиатехнологий и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса, компетентность в области управления системой «учитель – ученик», компетентность в сфере трансляции собственного опыта, исследовательскую компетентность, акмеологическую компетентность.

Разработанная модель позволяет использовать ее в любой школе как основу: для системы оценки эффективности образовательного процесса, организации развивающей образовательной среды в школе, конструирования целостной управляемой системы повышения методологической и управленческой культуры учителя.

По результатам мониторинга уровня профессиональной компетенции определяется выбор учителем индивидуальной траектории профессионального развития или создаются стажерские пары.

4. Ключевая задача школы молодого учителя – управление профессиональным развитием педагога: помощь педагогу в выявлении и формулировании профессиональных затруднений и потребностей в повышении компетентности; формирование стажерской пары, соответствующей уровню развития его профессиональной компетентности;

- консультирование по подготовке к квалификационным испытаниям и аттестации, порядку их прохождения.

Качество и успеваемость — это два важнейших показателя работы педагога и они полностью зависят от его компетентности. Большинство молодых

экспертов обладают отличную абстрактную сборки, однако рядом установок в службу в тренировочные заведения у многочисленных появляются проблемы с приспособлением в новом участке деятельность.

В мишенях увеличения высококлассного профессионализма молодых и снова

пришедших преподавателей существовало принято постановление о учреждения «Школы юного педагога». В МБОУ «Лицей №32» в 1 сентября

2018 лета функционирует 6 молодых преподавателей. Данное работники, чей-либо трудовой стаж преподавательской работы никак не превосходит 3 года.

Организация деятельность «Школы юного учителя» содержит в себе исследование проекта выполнения уроков с юными педагогами. Более интенсивная работа проводилась в начале учебного года. На сентябрь и октябрь 2018-2019 учебного года было запланировано проведение восьми основных обучающих занятий:

— «Поурочное планирование занятий» - на данном занятии шла речь о разработке планов уроков, соблюдении временных интервалом на каждом этапе урока.«Подготовка обучающихся к выступлениям на конференциях» -занятие проводила преподаватель высшей категории. Многие из молодых преподавателей воодушевились идеей участия в конференциях.

«Педагогические технологии в образовательном процессе по ФГОС» - данное занятие также проводила преподаватель высшей категории. Оформленный ей красочный раздаточный материал будет «шпаргалкой» для молодых педагогов.

«Подготовка студентов к участию в олимпиадах» - преподаватели первой и высшей категории рассказывали об этапах подготовки студентов к олимпиадам.

«Анализ урока. Организация взаимопосещений преподавателей образовательной организации». «Этические нормы и правила поведения преподавателя» -ответственный заместитель директора. «Современные образовательные технологии». «Разрешение конфликтных ситуаций» - разработка психолога видов конфликтных ситуаций и пути их решения.

Каждое занятие рассчитано на 45 минут. С молодыми педагогами работали преподаватели высшей категории, психолог, заместители директора по учебной и воспитательной работе, а также методист.

На занятиях молодые педагоги проявляли активность, задавали очень много вопросов. Дискуссии и обсуждения данных тем продолжались даже после окончания занятий. После личных бесед молодых педагогов с педагогами высшей категории были получены необходимые консультации по многим вопросам. Темы занятий были

утверждены путем опроса педагогов.

После завершения теоретической части обучения за каждым из преподавателей был закреплен наставник с целью оказания методической помощи молодым учителям в подготовке к учебным занятиям, организации воспитательной работы и передаче передового педагогического опыта. Наставникам необходимо подготовить план мероприятий по работе с молодым специалистом на 2018-2019 учебный год, а также организовать взаимопосещение уроков и воспитательных мероприятий в течение учебного года с оказанием консультационной и методической помощи молодому учителю.

Организовано посещение методистом занятий молодых учителей. Необходимо отметить, что во время посещения занятий не было выявлено ни одного случая отсутствия соответствующей документации на уроках. Все преподаватели проявляют хорошую теоретическую подготовку и свободное владение материалом для проведения занятий с обучающимися.

Также, молодым педагогам было предложено выбрать тему для самообразования, и в июне 2019 года организовать конференцию среди молодых специалистов для представления полученных результатов. Вот некоторые из тем для самообразования:

«Формирование навыков самооценки как учебно-познавательной компетенции обучающихся при изучении русского языка и литературы»;

«Инновационный подход к преподаванию биологии в условиях ФГОС», «Использование информационных технологий на уроках математики»; «Модель адаптации студентов к учебному процессу в системе профессионального образования»;

«Использование игровых технологий при обучении английскому языку»; «Подготовка высококвалифицированных рабочих, через развитие профессиональных компетенций с использованием практических методов обучения».

В течение учебного года, при необходимости, молодые педагоги могут получать консультацию по всем возникающим вопросам от опытных преподавателей, методиста, психолога, заместителей директора.

В конце 2018-2019 учебного года планируется провести подведение итогов «Школы молодого учителя», где будет произведен анализ результатов ее деятельности.

Во время прохождения преддипломной практики, на основании профессионального стандарта педагога нами была создана модель «Школы молодого учителя».

Деятельность учителя как организуется в системе управления ОО

Как реализуется целеполагание в управлении учителя, учителя делают запрос на тематику занятий, используются ли данные мониторинга их проф компетенций в контексте требований проф. стандарта),

Как реализуется планирование (выделенные направления деятельности), как осуществляется организация (каким образом закрепляются наставники, как обеспечивается деятельность по самообразованию, как работает лекторий, какие мастер-классы посещают, в каких вебинарах участвовать нужно в первую очередь см стандарт пед) и др). регулирование (какие сбои возможны?, как работать с рисками (показать трудности мол учителей, что они чаще всего не умеют)), контроль (какие диагностические средства следует использовать, перечислить диагностические средства), что анализируется в контексте требований проф стандарта педагога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реформирование современного образования предъявляет новые требования к педагогическим кадрам. Сегодня повысился спрос на высококвалифицированную, творчески работающую, социально активную и конкурентоспособную личность педагога, способную воспитывать социализированную личность в быстроменяющемся мире.

Профессиональный стандарт педагога отражает структуру профессиональной деятельности педагога: обучение, воспитание и развитие ребенка. В соответствии со стратегией современного образования в меняющемся мире, он существенно наполняется профессиональными компетенциями, призванными помочь учителю в решении новых стоящих перед ним проблем. Развитие профессиональной компетентности - это развитие творческой индивидуальности педагога, формирование готовности к принятию нового, развитие восприимчивости к педагогическим инновациям. От уровня профессионализма педагогов, их способности к непрерывному образованию напрямую зависят результаты социально-экономического и духовного развития общества.

В ходе исследования на основе анализа литературных источников, осмысления понятий «профессиональная компетентность», «профессиональная компетенция» нами выделены структура и функции управления повышением профессиональных компетенций в системе работы школы молодого учителя, дана оценка состояния управления школой молодого учителя в общеобразовательной организации, разработана модель управления деятельностью школы молодого учителя в общеобразовательной организации.

Модель подготовки к реализации профессионального стандарта в системе управления школой молодого учителя в общеобразовательной организации представляет собой систему отслеживания динамики изменений молодых учителей. В ее структуру входят следующие компоненты: целевой, содержательный, технологический, критериально-диагностический.

Результаты апробации модели подготовки к реализации профессионального стандарта в системе управления школой молодого учителя в МБОУ «Лицей №32» подтверждают целесообразность ее использования в системе управления образовательной организации. Нами было установлено повышение профессиональных компетенций от критического до достаточного уровня.

Разработанная модель может быть использована в системе управления образовательной организации, т.к. она влияет на развитие профессиональных компетенций молодых учителей в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.

Представленная модель подготовки к реализации профессионального стандарта в системе управления школой молодого учителя позволяет мобильно реагировать на современные условия и требования профессионального стандарта, позволяет организовать интенсивный информационный обмен для решения поставленных проблем, формирует чувствительную к внешним изменениям образовательную среду, повышает интерес к нововведениям и инициирует их.

Основными инструментами реализации модели подготовки к реализации профессионального стандарта в системе управления школой молодого учителя являются профессиональные компетенции: работа с одаренными учащимися; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным; работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии; работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

Полученные на основе литературных источников, таблицы, оценки профессиональной компетентности позволят администрации школы отслеживать уровень роста профессиональной компетентности педагогов, анализировать результаты и планировать дальнейшую работу в этом направлении.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агапова Е. Н., Трапицин С. Ю. «Сопровождение процесса адаптации и начального этапа профессиональной деятельности учителя» // Птуегзит: Вестник Герценовского университета, 2013. № 3. С. 41.
2. Агранович М., Зайцева О., Ермачкова Ю. Российское образование в контексте международных индикаторов. Школьный учитель: образование, нагрузка, зарплата // Аналитический доклад, 2014. С. 7-10.
3. Андреева, Е.В. Программа поддержки начинающего учителя / Е.В. Андреева, Н.В. Новокшанова // Завуч. Управление современной школой. - 2010. - № 2. - С. 82 - 96
4. Банькина, С. Как разрешить конфликт (для молодых руководителей) / С. Банькина // Директор школы. - 2011. - № 4. - С. 48 - 53
5. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах: уроки анализа лучших систем школьного образования мира // Вопросы образования. 2008. № 3. С. 7-60.
6. Батчаева, Н.А. Интеграция теоретической и практической составляющих общепедагогической готовности молодого специалиста / Н.А. Батчаева // Научные исследования в образовании. - 2008. - № 11. - С. 7-11
7. Бермус А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентного подхода в образовании // Интернет-журнал «Эйдос». - 2005.
8. Блинов В. М. Теория и практика профессионально-педагогической подготовки гуманистического учителя в Германии. М.: Изд-во Моск. психол.-социал. ин-та, 2005. 248 с.
9. Блинова, А. А. Психологические особенности организации эффективной системы наставничества в современной компании / А.А. Блинова // Психология бучения. - 2013. - № 8. - С. 115-119

10. Болотова, Е.Л. Есть ли правовой статус у молодого специалиста? / Е.Л. Болотова// Народное образование. - 2010. - №2. - С. 132 - 138
11. Валеева, Н.С. «Школа начинающего педагога» - эффективная форма методической помощи молодым педагогам / Н.С. Валеева // Методист. -2009. -№ 8. -С,34
12. Васильев, И. А. Подготовка молодых педагогических кадров в системе вуз - общеобразовательная школа (основные фрагменты мониторинговых социологических исследований) / И.А. Васильев // Начальная школа плюс до и после. - 2011. - № 4. - С. 67-72
13. Васильева, Л. А. Тьюторское сопровождение адаптации молодого педагога / Л.А. Васильева // Профессиональное образование. Столица. -2013.-№5.-С. 33-34.
14. Введенский В.Н. Профессиональная компетентность педагога: пособие для учителя/ В.Н.Введенский; Департамент образования администрации Ямало-Ненецкого авт. окр., Ямало- Ненецкийокруж. ин-т повышения квалификации работников образования. - СПб.: Просвещение,2004.-158с.
15. Веденяпина В.А. Профессиональная культура учителя: учеб. пособие для студентов вузов / В.А. Веденяпина. - М., 2003. - 163 с.
16. Гладкая И. В. Молодые учителя о своей готовности к профессиональной деятельности // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2012. № 148. С. 104-118.
17. Гуринова, Н.П. Как удержать молодого специалиста в школе / Н.П. Гуринова // Управление качеством образования. - 2013. - № 4. - С. 62 -67.
18. Давыдов Л.Д. Модернизация содержания среднего профессионального образования на основе компетентностной модели специалиста: Автореф. дис. канд. пед. наук. - М., 2006. - 26 с.

19. Друкер П. Практика менеджмента / Пер. с англ. - М.: ИД Вильяме, 2007. - 400 с.
20. Дубинина В. Л. Педагогическая готовность учителя-исследователя к диагностико-технологической деятельности в условиях диверсификации образования (в системе «вуз- интернатура»): автореф. дис. д-ра пед. наук. Казань, 2010. 41 с.
21. Жегин, П. А. Принципы организации работы с начинающими педагогами в ведущих мировых образовательных системах / П.А. Жегин // Эксперимент и инновации в школе. - 2010. - № 2. - С. 36 - 38
22. Жукова, Н. «Молодой и зеленый» / Н. Жукова // Директор школы. -2013. - № 8. - С. 47-50 (о работе школы молодого специалиста в образовательном учреждении)
23. Зимняя И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования//Высшее образование сегодня. - 2003.- № 5.С. 10.
24. Зоткин, А. О. Молодые учителя и будущее образование: цифры и факты / А.О. Зоткин // Педагогическая диагностика. - 2013. - № 3. -С. 3-10
25. Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении / В. А. Кан-Калик, Н. Д. Никандров. — М.: Просвещение, 1987. — 190 с.
26. Катербарг Т.О. Профессиональный потенциал педагогов как педагогическая категория и функциональный компонент образовательного пространства школы // Современные научные исследования и инновации. 2013. № 4 [Электронный ресурс]. 1ЖБ: пйр://уеЪ.зпаика.ш/15\$иез/2013/04/23281
27. Коган Е.Я. Компетентностный подход и новое качество образования /Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию/ Под ред. А. В. Великановой. - Самара: Профи, 2004.
28. Коджаспирова Г.М. Педагогика: Учебник. - М: Гардарики, 2004. -528 с.

29. Конаржевский, Ю. А. Анализ урока / Ю. А. Конаржевский. — М.: ОЦ «Педагогический поиск», 1999. — 336 с.
30. Концепция развития образования РФ до 2020 [Электронный ресурс]// Образование и наука. Нормативно-правовое регулирование образовательной деятельности в РФ.
31. Корчагина, И.В. Особенности личного и профессионального развития молодого учителя начальных классов в педагогической деятельности / И.В. Корчагина // Завуч начальной школы. - 2009. - № 4. - С. 23 - 28
32. Корчагина, И.В. Работа школы молодого педагога / И.В. Корчагина // Завуч начальной школы. - 2009. - № 4. - С. 14-23.
33. Костерева, О.Я. Роль наставников в становлении молодых специалистов / О.Я. Костерева //Методист. - 2009. - № 5. - С. 47 - 48
34. Котова, С.А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя / С.А. Котова // Народное образование. - 2010. - № 8. - С. 121 - 127. (Начинающий учитель; овладение профессией; психологическое напряжение; стратегия поведения)
35. Краевский В.В., Хуторской А.В. Основы обучения: Дидактика и методика. - М.: Изд. Центр «Академия», 2007. - 352с.
36. Крылов, А. В. Молодой специалист в образовании: на пути к профессионализму / А.В. Крылов // Педагогическая диагностика. -2013.-№4.-С. 112-120
37. Кузнецова, Е.А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е.А. Кузнецова, В.В. Кухлинская // Методист. - 2009. - № 7. -С. 63
38. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения \ Н. В. Кузьмина. — М.: Высш. шк., 1990. 119с.
39. Курганский, С. Кадровый резерв как элемент стратегии / С. Курганский // Народное образование. - 2009. - № 7. - С. 100-109 (О

проблеме формирования резерва молодых управленцев для системы образования)

40. Ленская Е. А. Качество образования и качество подготовки учителя // Вопросы образования. 2008. № 4. С. 81-95.

41. Лоскунина, О.В. Организация работы с молодыми специалистами на муниципальном уровне / О.В. Лоскунина // Методист. - 2012. - № 3. - С. 22-25.

42. Лучкина Т. В. Особенности содействия профессиональному становлению начинающего учителя в Канаде // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2009. № 112. С. 36-45.

43. Лучкина, Т. В. Пути становления профессионализма молодого учителя / Т.В. Лучкина // Педагогика. - 2013. - № 2. - С. 74-79.

44. Любчик, С. А. Городское объединение руководящих работников ДОУ «Мастер-класс молодого руководителя» / С.А. Любчик // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2011. - № 8. - С. 51-59

45. Макотрова Г.В., Борисова Е.А., Инструменты подготовки молодого учителя к работе по новому профессиональному стандарту педагога // Профессионально-педагогическая культура: опыт прошлого – вызовы современности - 2017. - с.66-70.

46. Маркова А. К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1993. — 192 с. - (Психол. наука — школе).

47. Мескона М.Х., Альберта М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 2009. - 704 с.

48. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников / под ред. В. Д. Шадрикова. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2010. 173 с.

49. Мих, Е.В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ / Е.В. Мих // Управление ДОУ. - 2008. - № 8. - С. 24 - 27

50. Модернизация образовательного процесса в начальной, основной и старшей школе: варианты решения: рекомендации для опытно-эксперимент. работы шк. / Нац. фонд подготовки кадров, ин-т новых технологий образования; под ред. А.Г. Каспржака, Л.Ф. Ивановой. -М.: Просвещение, 2004. - 415 с.
51. Немова, Н. В. Управление методической работой в школе / Н. В. Немова. — М.: Сентябрь,'1999. — 176 с.
52. Нестерова, Н.В. Кейс-технология в работе с молодыми специалистами / Н.В. Нестерова // Методист. - 2010. - № 5. - С. 51 - 53
53. Новичихина, Н.В. Кадровая школа молодого педагога «Восхождение» / Н.В. Новичихина // Дополнительное образование и воспитание. -2008.-№ 7.-С. 24-27
54. Новоселова, Н.Б. Адаптация начинающих педагогов в системе научно-методической деятельности учреждения дополнительного образования детей / Н.Б. Новоселова // Методист. - 2011. - № 7. - С. 34 - 36
55. Обухова И.А. Профессиональная подготовка педагога к формированию субъектной позиции школьника в системе гуманистического воспитания: Дис....канд. пед. наук; 13.00.08. - М., 2003.- 188с.
56. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — М: АЗЪ, 1995. — 928 с.
57. Осашина О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации // Молодой ученый. 2016. №22. С. 251-252.
58. Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан (утв. Президентом РФ 4 мая 2011 г.)

59. Платунова, Е.Ю. Материалы для организации работы с молодыми специалистами / Е.Ю. Платунова // Практика административной работы в школе. - 2012. - № 4. - С. 43 - 45.
60. Профессиональный стандарт педагога /концепция и содержание/ (проект). /Вестник образования России. - 2013. - №15. - С.27; Вестник образования. - 2013. -№8. -С.4.
61. Профессиональный стандарт педагога в системе внутриорганизационного повышения квалификации: методические рекомендации для образовательных организаций / Е.И. Маркина, И.В. Латыпова, Ю.Ю.Баранова; под ред. М.И. Солодковой. Челябинск: ЧИППКРО, 2015.
62. Редлих, СМ. Адаптация молодого педагога / СМ. Редлих // Профессиональное образование. - 2012. - № 1. - С. 19-21
63. Сапожникова, И.В. Основные направления методической службы в сфере становления и развития профессионального уровня молодого учителя / И.В. Сапожникова // Наука и школа. - 2010. - № 2. - С. 49- 51
64. Ситник, А. Управление профессиональным становлением молодого учителя: формы и содержание / А. Ситник, Л. Маслова // Сельская школа. - 2008. - № 3. - С. 30 - 36.
65. Сластенин, В. А. Формирование творческой личности будущего учителя // Сов.педагогика. — 1975. — № 1. — С. 79-85.
66. Сорокина Т.М. Развитие профессиональной компетенции будущего учителя средствами интегрированного учебного содержания // Начальная школа. - 2004. - №2. - С 110-114.
67. Сухомлинский, В. А. Разговор с молодым директором / В. А. Сухомлинский. — М.: Просвещение, 1982. — 208 с.
68. Уласевич, О.Н., Волков А.В. План работы с молодыми специалистами / О.Н. Уласевич, А.В. Волков // Завуч. Управление современной школой.-2011.-№8.-С. 116- 120.

69. Файзуллина, Л.С. Проект «Восхождение» - одна из форм профессиональной поддержки молодых педагогов / Л.С. Файзуллина // Методист. - 2011. - № 4. - С. 20 - 25.
70. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897)
71. Фоменко С.Л. Мониторинг профессионального становления членов педагогического коллектива//Педагогика.-2005.-№5.-С.59-64.
72. Фуллан М. Новое понимание реформ в образовании / Майкл Фуллан; [пер. Е. Л. Фруминой]; Моск. высш. шк. соц. и экон. наук. М.: Просвещение, 2006. 272 с.
73. Хомутовская, Н. Есть такая профессия - детей любить / Н. Хомутовская // Директор школы. - 2012. - № 2. - С. 44 - 49 (советы начинающему педагогу)
74. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы //Народное образование. - 2003. - № 2. -С. 58-64.
75. Чижков, В.А. «Он улетел и не обещал вернуться...» (современный молодой специалист в школе) / В.А. Чижков // Директор школы. -2010.-№ 8.-С. 60-63.
76. Шафигулина, Л.Р. Развитие гуманистической направленности личности молодого учителя в условиях школы / Л.Р. Шафигулина // Учитель в школе. - 2008. - № 6. - С. 70- 78.
77. Щербаков, А.В. Адаптация начинающего педагога / А.В. Щербаков // Справочник руководителя образовательного учреждения. - 2010. - № 4.-С. 54-56.
78. Щербо И. Компетентность педагогов - страховка от профессионального застоя/ И.Щербо//Директор школы.-2003.-№2.-С.7-13.