

Лекция 3.2. Профессионально-личностное саморазвитие педагога в системе непрерывного образования.

1. Самообразование молодого педагога.
2. Поддержка и укрепление профессиональной мотивации молодого педагога.
3. Формирование профессиональной мобильности молодых педагогов.

1. Самообразование молодого педагога.

Современная образовательная ситуация, характер системных изменений, особенно значимо проявляются в период смены образовательной парадигмы, в условиях перехода к непрерывности образования и глобальной информатизации. Центральной проблемой образования становится обеспечение высокого качества, что невозможно без решения проблемы профессионального роста педагога. Новые целевые установки заставляют акцентировать внимание на процессе самообразования педагога.

Самообразование педагога более эффективно в том случае, если оно связано не только с узко дидактическими целями, а исходит из идеи всестороннего развития специалиста как личности.

Под самообразованием понимается собственная активность человека в раскрытии и обогащении своих духовных потребностей, творчества, всего личного потенциала.

Целевой функцией самообразования является всестороннее развитие личности педагога для обеспечения высокого качества обучения и воспитания учащихся. Педагог, постоянно и систематически занимающийся самообразованием, оказывает и наиболее эффективное влияние на воспитанников.

Педагогическое самообразование можно определить как опосредованное практикой расширение полученных в вузе знаний, творческое усвоение педагогом своей профессиональной роли с целью адекватного исполнения. На разных этапах профессионального становления педагога самообразованию принадлежит важнейшая, но содержательно и методологически по-разному организованная роль.

Система самообразования педагога включает в себя следующие компоненты:

- установку;
- рефлексию;
- цели и задачи;
- проектную деятельность.

Управляющим механизмом системы является *установка на самообразование*. Программа профессионального роста каждого педагога представляет собой модуль, имеющий цель, задачи, содержание деятельности, методы реализации, конечный результат. Работая по личному творческому плану в условиях программно-целевого планирования становления и развития образовательной организации, педагог значительно продвигается в своем профессиональном росте.

Среда образовательной организации, способствующая эффективному самообразованию, включает в себя:

- школу молодого педагога;
- организацию работы методического кабинета образовательной организации с учетом интересов и специфических запросов молодого педагога;
- открытые занятия и обмен опытом,
- творческие отчеты перед педагогическим коллективом, + защита подготовленного педагогического проекта.

Для процесса самообразования педагога характерны:

- периодический самоанализ профессиональной деятельности;
- постоянное совершенствование знаний в области классической и современной педагогики и психологии;
- повышение уровня эрудиции, правовой и общей культуры.

Направления самообразования педагога:

- *профессиональное* (теория преподавания предмета);
- *психолого-педагогическое* (индивидуальные особенности ученика);
- *методическое* (педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения);
- *информационное* (компьютерные технологии, интернет-ресурсы);
- *коммуникативное* (взаимодействие между субъектами образовательного процесса);
- *личные компетентности* (имидж, искусство общения, лидерские качества, педагогический такт).

Формы самообразования можно условно разделить на две группы – *индивидуальную и групповую*.

В индивидуальной форме инициатором является сам педагог, но руководитель методического объединения и структурный менеджер могут инициировать и стимулировать этот процесс.

При этом необходимо учитывать **пять основных мотивов поведения педагога**: быть правым, произвести впечатление, не рисковать (не брать ответственность), избегать контроля, оценивать себя и остальных.

Групповая форма в виде работы методического объединения, семинаров, практикумов, курсов повышения квалификации и другие, обеспечивающих обратную связь между результатами индивидуального самообразования педагога и повышением профессионализма всего педагогического коллектива.

Среди **современных форм самообразования** можно назвать *дистанционное обучение*, получение консультативной помощи специалистами образовательных центров, факультетов послевузовской переподготовки высших учебных заведений.

Результатом этих и других видов деятельности является *рефлексия* приобретенного опыта, и на его основе, построение нового, субъектного опыта.

Определим **составляющие потребностей и мотивов, побуждающих педагога к самообразованию**:

1. *Ежедневная работа с информацией*. Готовясь к уроку, родительскому собранию, общешкольному мероприятию у учителя возникает необходимость поиска и анализа информации.

2. *Желание творчества*. Творческий учитель не может из года в год, по одному и тому же сценарию, давать одни и те же уроки. Обязательно появится желание - большего. Работа должна быть интересной и доставлять удовольствие.

3. *Стремительный рост прогресса*. Эти изменения в первую очередь отражаются на учениках, формируют их мироощущение, и очень часто, образ "не современного" учителя.

4. *Общественное мнение*. Учителю не безразлично, считают его хорошим или плохим работником. Плохим учителем быть обидно, хорошим – престижно.

5. *Конкуренция*. Не секрет, что многие родители приводят ребенка в школу к конкретному педагогу.

6. *Материальное стимулирование*. Материальная компенсация тех затрат, которые несет педагог в ходе своего профессионального роста.

Результаты самообразования	Формы представления результатов самообразования
Повышение качества преподавания предмета, по которому будет определяться эффективность обучения учащихся. Разработка новых форм, методов, приемов обучения. Выработка методических рекомендаций по применению педагогических технологий. Разработка и проведение открытых уроков. Создание комплектов педагогических разработок. Обобщение опыта по исследуемой теме.	Доклад на педсовете, сообщение на педсовете. Консультация, консультация-практикум, семинар-практикум. Открытое занятие, открытый просмотр. Творческий отчет. Проведение мероприятий. Наглядно-иллюстративный материал. Консультация для родителей, сообщение на родительском собрании.

План самообразования педагога

План самообразования входит в обязательную часть дополнительного развития педагога. Его структура включает в себя следующие разделы:

1. Заголовок: «План самообразования учителя на 20__ – 20__ учебный год.
2. Тема самообразования: «...» (для выбора темы важно определиться, как вы планируете развиваться и самообразовываться в ближайшие годы, понять актуальность и практическую значимость избранной темы для улучшения образовательного процесса. Тема должна затрагивать актуальные вопросы современного образования и быть перспективной).
3. Цель самообразования.
4. Задачи самообразования.
5. План

№ п/п	Планируемые направления деятельности	Сроки	Реализация	Примечание

Выводы. В данном разделе следует обосновать выбор темы самообразования, эффективность применения результатов на практике, степень соответствия проведённой работы плану, встретившиеся недостатки и трудности в его реализации, планы продолжения работы по теме самообразования в следующем учебном году, её тема и направления.

2. Поддержка и укрепление профессиональной мотивации молодого педагога.

Гуманизация образования связана с развитием творческих возможностей человека, созданием реальных условий для обогащения интеллектуального, эмоционального, волевого и нравственного потенциала личности, стимулированием у нее стремления реализовать себя, расширять границы саморазвития и самоосуществления. Перевод человека на новый уровень овладения культурой, изменение его отношения к миру, другим людям и к себе, повышение ответственности за свои действия и их последствия - основной результат гуманизации образования.

В рамках гуманистического подхода целью образования выступает непрерывное общее и профессиональное развитие индивидуальности и личности всех участников педагогического процесса, в том числе и педагога.

В связи с этим важным становится не только формирование профессиональных знаний, умений и навыков (профессиональной компетентности), но и общекультурное развитие

педагога, формирование у него личностной позиции (мотивационно-ценностного отношения к педагогической деятельности). Причем это единство выглядит не как сумма свойств, а как качественно *новое образование*. Оно характеризуется таким уровнем развития личности педагога, на котором действия и поступки определяются не столько внешними обстоятельствами, сколько внутренним мировоззрением, установками.

Вхождение в профессию, с точки зрения психологии, есть «врастание» в «суперроль», во многом предопределяющую стиль и образ жизни человека. Общая удовлетворенность человека в значительной мере зависит от того, насколько насыщаются его фундаментальные потребности в творческой самореализации, понимании и признании индивидуальных ценностей ближайшим окружением референтных лиц, в развитии и саморазвитии и др.

Человек не может «просто жить» и выполнять свою работу, он должен обрести цель, в которой работа и профессия, а главное, он сам и его действия в профессии занимают определенное место.

В том случае, если избранная профессия не противоречит сформировавшимся личностным особенностям и профессиональное становление личности соответствует основным ее ценностным представлениям, можно ожидать в будущем ценностного отношения к профессиональной деятельности. Другими словами, в этом случае отмечается единство личностного развития и профессионального роста личности.

Следовательно, ***проблема выбора профессии и овладения деятельностью является частью проблемы смысла жизни.***

Личностное развитие и профессиональный рост педагога как органичное единство возможны тогда, когда в процессе «врастания» в профессию (выбор профессии, профессиональное обучение, осуществление педагогической деятельности) осуществляется целенаправленное разрешение ряда противоречий. Прежде всего, это противоречие, возникающее в индивидуальном сознании между эталоном личности профессионала и образом своего внутреннего, уже существующего - «Я».

Мотивы личностного развития педагога. Мотив - это не что иное, как потребность. Мотивы разделяются на ведущие (долговременные) и ситуативные. Кроме того, различают внешние и внутренние мотивы.

Деятельность педагога представляет собой цепь различных ситуаций. В одних ситуациях цель деятельности и мотив совпадают. Другие ситуации воспринимаются как целенаправленное принуждение, когда цель и мотив не совпадают. В этом случае к цели педагогической деятельности педагог может относиться безразлично и даже негативно. В ситуациях первого типа педагоги работают с увлечением, вдохновенно, а, следовательно, и продуктивно. Во втором случае - с неизбежным нервным напряжением и обычно не имеют хороших результатов.

Педагогическая деятельность является весьма сложной и поэтому обычно вызывается несколькими мотивами, различающимися по силе, личной и социальной значимости. Полимотивированность педагогической деятельности - явление обычное: учитель может хорошо работать ради достижения высоких результатов, но в тоже время удовлетворять другие свои потребности (признание коллег, моральное и материальное поощрение и др.).

Важнейшую роль играют социально ценные мотивы педагогической деятельности. К ним относятся:

- чувство профессионального и гражданского долга,
- ответственность за воспитание детей,
- честное и добросовестное выполнение профессиональных функций (профессиональная честь),
- увлеченность предметом преподавания и удовлетворение от общения с обучающимися;
- осознание высокой миссии учителя;

- любовь к детям,
- чувство призвания.

Мотивы педагогической деятельности	Вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития педагога
Мотив самостоятельности, реализация себя в педагогической деятельности как творческой	<ul style="list-style-type: none"> – открытие собственного мастер-класса для учителей района или города при условиях договорной оплаты труда; – повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать наиболее удобный (желаемый) график работы (расписания); – содействовать в получении гранта на реализацию интересующего проекта в сфере образования; – содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы и ее распространение в районе.
Мотив личного развития, приобретения новой информации	<ul style="list-style-type: none"> – направление на стажировку или престижные курсы; – оплата переподготовки по интересующей учителя специальности; – оплата научно-методической литературы и др.
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	<ul style="list-style-type: none"> – направление на различные проблемные конференции, семинары региональные и российские; – содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций; – представительство от образовательной организации на ответственных мероприятиях (<i>район, город, область, республика</i>); – привлечение к руководству методическими службами образовательной организации; – получение права на проведение семинаров, курсов для коллег на платной основе и др.
Потребность быть в коллективе	– вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни образовательной организации
Мотив стабильности, защищенности, обеспеченности старости	<ul style="list-style-type: none"> – представление оплачиваемых часов на методическую работу; – гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь педагога со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, инспекторов; – гарантия имеющегося статуса положения в коллективе, возможность его повышения и др.
Мотив состязательности	<ul style="list-style-type: none"> - содействие в выдвижении на престижные профессиональные конкурсы; - проведение конкурсов профессионального мастерства на уровне образовательной организации с назначением победителю годовой надбавки к зарплате.

3. Формирование профессиональной мобильности молодых педагогов

Сущностными проявлениями профессиональной мобильности субъекта в профессиональной деятельности являются:

- процесс движения между группами профессиональной структуры общества;

- полное или частичное изменение своего профессионального статуса;
- изменение содержания профессиональной деятельности;
- изменение уровня квалификации;
- изменение позиции в системе распределения власти в профессиональной деятельности; увеличение автономности профессиональной деятельности;
- изменение уровня материального обеспечения в профессиональной деятельности.

Мобильность – значимая составляющая конкурентоспособности субъектов профессиональной деятельности. Высокая социальная и профессиональная конкурентоспособность проявляется в способности личности самостоятельно найти пути самореализации, самосовершенствования, избежать «застывания» в периодах возрастных и профессиональных кризисов.

Профессиональная мобильность человека - это способность к успешной самореализации в общественной (бытовой, семейной, конфессиональной, этнической и т.п.) среде; один из основных показателей профессиональной и социальной востребованности субъекта; ценностно-смысловой конструкт, тип реагирования личности на ситуацию (жизненную, профессиональную) в изменяющихся условиях жизнедеятельности.

Специфика педагогической профессии предполагает, что ее носитель находится в центре всех социальных событий и в ситуации постоянного социального оценивания. С одной стороны, общество оценивает его деятельность, с другой – в силу профессиональных обязанностей он оценивает других. Среди многих особенностей педагогической деятельности главная заключается в том, что, будучи в постоянном контакте с учащимися, педагог выступает объектом подражания. Обучающиеся перенимают не только манеру его внешнего облика и поведения, но также стиль деятельности и общения, характер отношения к окружающему миру, к порученному делу, к другим людям, к самому себе. При этом важную роль играют социально-экономические, политические, профессионально-культурные условия, в которых находится педагог, определяющие его социально-культурные коды и ценности.

Следовательно, **профессиональная мобильность** – это интегративное качество, объединяющее в себе: сформированную внутреннюю потребность личности в переменах, развитые когнитивные способности и определенные личностные качества, а также знания и умения, определяющие готовность к принятию решений при изменениях в профессиональной деятельности.

В структуре и содержании профессиональной мобильности, дифференцируемых на основе ценностной ориентации ее компонентов выделяют: **социально-ориентированные компоненты; личностно-ориентированные компоненты; адаптационные компоненты.**

Мобильные качества педагога в своем проявлении не ограничиваются лишь сферой сугубо педагогической деятельности. Педагог как гражданин и активный участник социально-политических процессов.

Условия развития молодого педагога сегодня должны удовлетворять важнейшему принципу – **принципу инновационности**, который обеспечивает высокий уровень подготовки кадров, стимулирует внедрение новых педагогических технологий в учебный процесс и качественно меняет отношение педагога к процессу обучения и воспитания. Успешность инновационного развития образовательной организации определяется готовностью педагогических работников к гибкому, мобильному реагированию на непрерывное изменение потребностей общества, рынка труда, к оперативному восприятию и освоению развивающихся социально-профессиональных технологий и постоянно обновляющейся информации. Поэтому профессиональная мобильность специалистов становится важнейшим условием инновационного развития всех сфер жизнедеятельности человека. Следовательно, формирование профессиональной мобильности педагога выступает как фактор инновационного развития образовательной организации.

В профессиональной педагогике мобильность рассматривается в следующих аспектах:

- в социально-экономическом – как готовность и способность адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда;
- в профессиологическом – как способность достаточно быстро и успешно осваивать новую технику и новые технологии в рамках одной профессии, а при необходимости овладевать смежными и новыми профессиями; совершать статусные перемещения в пространстве профессиональной иерархии;
- в аспекте педагогической инноватики – как деятельность по созданию, освоению и использованию нововведений в образовании.

Исследователи профессиональной мобильности человека, анализируя сущность этого феномена, отмечают его интегративный характер, объединяющий знания, умения, опыт, ценностно-смысловую направленность, личностные качества в единое целое и обеспечивающий высокий уровень профессиональных достижений

Выделяют следующие **формы развития профессиональной мобильности в системе инновационного образования:**

- инновационная педагогическая деятельность;
- освоение смежных педагогических профессий и сфер педагогической деятельности;
- управленческая деятельность в сфере обучения и воспитания;
- повышение квалификации;
- взаимодействие с социумом и профессионально-педагогическим сообществом;
- освоение непедagogических профессий, необходимость чего может быть обусловлена различными причинами и обстоятельствами как объективного, так и субъективного характера.

В целом профессиональная мобильность как интегральное личностно-профессиональное качество педагогов, обеспечивающее их личностно-профессиональную самореализацию и в то же время развитие сферы профессиональной педагогической деятельности, становится фактором, способствующим динамическому развитию общества.

Наиболее актуальными для становления профессионализма учителя являются: культурная, профессиональная, педагогическая мобильность.

Культурная мобильность педагога - это, прежде всего, способность самостоятельно и свободно мыслить и оценивать события, творчески воспринимать учебные программы и предлагаемую информацию, способность к критическому мышлению, умение находить нестандартные решения в новых ситуациях, умение предвидеть характер и ход изменений, как в изучаемой области, так и в общественном развитии.

Педагогическая мобильность – это способность педагога организовать содеятельность с другими субъектами образовательного процесса (учащимися, их родители, коллегами, администрацией) в соответствии с целями и задачами современной концепции образования, ценностями мировой, отечественной, региональной и национальной культуры, реализуя свою социокультурную и социально-профессиональную компетентность, в том числе в процессе осмысления и прогнозирования результатов организуемых им субъект-субъектных отношений.

Профессиональная мобильность как часть социальной мобильности может быть представлена вертикальной и горизонтальной лестницами в становлении карьеры.

Вертикальная мобильность - это движение по административной лестнице, в сфере образования. Вертикальная педагогическая мобильность невозможна без таких качеств педагога, как, гибкость, дивергентность, конвергентность, способности рассуждать, рефлексировать, принимать активную социокультурную позицию.

Горизонтальная – это движение по повышению профессионального мастерства, признанное и оцененное социумом.

Для успешной профессиональной деятельности работника (субъекта) необходима его **готовность к проявлению профессиональной мобильности**, обеспечивающая прогностическую основу этой деятельности. Её основными структурными компонентами являются:

- психологическая готовность,
- гностическая (функциональная) готовность,
- практическая готовность.

Данные компоненты определяют стадии (этапы) становления готовности к проявлению субъектом профессиональной мобильности.

1. **готовность к профессиональной самореализации**: способность реализовать с учетом особенностей профессиональной среды свои профессиональные потребности, амбиции и возможности, интересы, склонности и способности в профессиональной деятельности;

2. **готовность к активному реагированию на изменения в профессиональной деятельности**: способность предвидеть возможные профессиональные изменения (профессионального статуса, характера и содержания труда, смены профессии и др.); способность разрешать проблемные ситуации в профессиональной деятельности (мобилизация усилий для конструирования адекватного профессионального поведения, принятия решений и др.);

3. **готовность к непрерывному личностному и профессиональному саморазвитию**: способность к личностному и профессиональному самопознанию, самосовершенствованию, самообразованию.

Важной составляющей профессиональной мобильности является **активность личности**: общественные интересы педагога, многообразие связей субъекта социальных отношений и творческий характер действия, направленного на реализацию общественных интересов, отношение к миру социальных ценностей, выражающееся в конкретной деятельности.

Социальная активность педагога в обществе измеряется степенью его сознательного участия в общественной жизни. Формирование и проявление активной жизненной позиции личности специалиста связано с развитием творческих потенциалов личности. Социальная активность выступает в многообразных внешних проявлениях. Ее полезный результат измеряется тем вкладом, который вносит человек в перестройку "обстоятельств и самого себя". Однако организуется и направляется активность субъективной позицией личности, выступающей интегральным образованием обеспечивающим "переправление" внешних требований во внутренние.

Профессиональная мобильность реализуется личностью только по ее собственному стремлению и интересам, соответственно, проявление мобильности личности есть всегда проявление ее активности. Социально-профессиональная активность является прерогативой только сознательной личности, поскольку является мерой сознательности личности и ее ответственности перед обществом. **Профессиональная активность** социальна по своей сущности, она протекает в рамках социальной системы, следовательно, формы ее проявления, цели, особенности порождены обществом, социальной средой в которой формируется личность.