УДК 373.091.113:[373. 091.12:005.336.5-093.86]

 **К. Р. Суркова,**

студенти 3 курса направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (Руководитель образовательной организации: управление общеобразовательной организацией),

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСТИТЕТ»,

г. Ростов-на-Дону

kanibolotskaya\_k01@mail.ru

Научный руководитель: **Т. Н.** **Шестакова,**

кандидат педагогических наук, доцент

**ВНУТРИШКОЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЯ**

**Аннотация.** В статье раскрываются возможности внутришкольного управления для обеспечения профессионального развития педагогов образовательной организации. В качестве основной формы управления профессиональным развитием учителей автором предлагается внутришкольная система повышения профессиональной квалификации учителей, эффективность которой определяется комплексом организационно-педагогических условий.

**Ключевые слова:** внутришкольное управление, профессиональная компетентность, профессиональное развитие учителя.

Непрерывность профессионального совершенствования учителя осознается как цель и как особый вызов в современной образовательной среде, что актуализирует особое внимание руководителей образовательных организаций на новых трендах организации методической работы в школах. В настоящее время образовательные учреждения испытывают острую потребность в педагоге-профессионале, способном применять в своей работе новые методы и технологии, тем самым осуществлять развитие своих учеников средствами своей профессии. Изменение системы управления современной школы и образовательным процессом в ней является одним из эффективных факторов профессионального развития учителя. Работа управленца в условиях современного образовательного учреждения имеет свои отличительные особенности в сравнении с традиционной формой координирования школой. В наших исследованиях показано, что управленческий контроль является одной из функций деятельности руководителя образовательной организации [1, c. 245]. Административные решения, руководящие действия, критерии и показатели оценки контролируемых параметров и т.п., в связи с вышеперечисленным, будут иными. Необходимы новые формы и технологии организации методической деятельности с целью профилактики возможных негативных современных тенденций [2, с. 33]. Проблема личностного и профессионального развития педагога рассматривается в работах современных психологов и педагогов и трактуется следующими определениями: профессиональное самообразование, совершенствование профессиональных знаний и умений, повышение культурного уровня педагога, развитие психологической и педагогической компетентности, личностный и профессиональный рост.

В работах В.А. Сластенина, А.М. Моисеева, B.C. Лазарева, А.А. Орлова теоретически обосновано понятие «профессиональное развитие», выявлены стадии профессионального становления педагога, описаны уровни овладения педагогической профессией и пр. Между тем, мало исследований, которые позволяют понять, как применить теоретические знания о профессиональном развитии педагога в условиях образовательной организации [3, c. 406].

Именно здесь и появляется противоречие между возрастающей значимостью профессионального развития учителя как основного условия инновационного развития образования и недостаточной разработанностью механизмов управления профессиональным развитием. Личностно-профессиональное развитие педагога рассматривается нами в качестве целенаправленного процесса, что подразумевает качественное изменение личности, и, как следствие, педагога профессионала. Такое развитие обеспечивает способность учителя к целеполаганию, самопознанию, самообразованию, саморегуляции, личностно профессиональной рефлексии в собственной профессионально-педагогической деятельности. Чтобы профессиональное развитие педагогов проходило системно и эффективно, необходимо грамотно организовать данный процесс. Управление профессиональным развитием педагогов для образовательного учреждения означает регулирование кадрового роста (профессиональных достижений и личностных характеристик) отдельно взятого педагога, как следствие повышение уровня эффективности работы педагогического коллектива и школы в целом. Для образовательного учреждения управление профессиональным развитием педагогов означает координацию достижения каждым из них соответствующих требований, предъявляемых школой к уровням достижения профессиональных компетенций и личностных характеристик. На основании анализа существующих позиций мы считаем, что процесс профессионального развития учителя будет эффективным, если будет: определен комплекс условий управления профессиональным развитием учителя в работе образовательной организации, в том числе определены стимулирующие и препятствующие факторы развития педагогов; разработана программа внутришкольного профессионального развития педагога, учитывающая результаты мониторинга стимулирующих и препятствующих факторов, включающая проектирование и реализацию индивидуальных и коллективных маршрутов профессионального развития и рефлексию процесса и результатов деятельности [5, c. 24].

Высокий уровень профессионального развития учителя достигается тогда, когда педагог способен решать задачи общего развития обучающихся своими педагогическими средствами, своим содержанием педагогической деятельности, адекватными для каждой ступени образования.

Эти аспекты в полной мере учитываются при определении профессиональных компетенций современного педагога в образовательной системе среднего общего образования. Их состав определяется включенностью педагога в разработку и осуществление комплекса разномасштабных образовательных программ, реализующих базовые цели и ценности среднего общего образования:

* управленческие программы, задающие нормы, правила, смыслы и ценности совместной жизни и деятельности всех субъектов образования;
* комплекс рабочих учебных, воспитательных программ и программ дополнительного образования, задающих движение и общую организацию базового образовательного процесса, адекватного данному типу среднего общего образования;
* развивающие программы конкретной ступени образования, конкретной группы и конкретного обучающегося, построенные в соответствии с возрастно-нормативными характеристиками развития;
* программы научно-сервисного сопровождения образовательного процесса в данном учреждении [4, c. 17].

В этом случае в профессионально-педагогической деятельности:

* реализуются ценности и смыслы образования и целевые ориентиры основных видов деятельности;
* задается действительно адекватная, полномасштабная (в рамках ценностных оснований и целевых ориентиров образовательного процесса) педагогическая деятельность;
* выявляются конкретные условия и предпосылки достижения этих целей и обеспечения этих ценностей и определяются реальные способы создания и использования необходимых условий [2, c. 36].

Учитывая вышеизложенное, мы рассматриваем профессиональное развитие учителя во внутришкольной системе повышения профессиональной квалификации как позитивные изменения в его профессиональной компетентности, рост его осведомленности в профессиональной области или совокупности областей, связанных с педагогической деятельностью.

Профессиональная компетентность в этом случае включает в себя две стороны – научные знания, которые лежат в основе определенной профессии; умения и навыки использования данных знаний на практике и при обучении школьников. Профессиональная компетентность рассматривается нами как необходимый критерий профессионального развития учителей, как показатель роста их профессионализма, как цель, результат образования и условие успешности профессиональной деятельности, как характеристика носителя определенных профессионально-ролевых функций.

Как интегральная профессионально-личностная характеристика она проявляется в уровне: владения профессиональными знаниями; владения профессиональными умениями – направленности личности педагога – развития личностных особенностей педагога [3, с. 407].

Основными задачами управления профессиональным развитием учителей школ, решаемыми во внутришкольной системе повышения профессиональной квалификации, являются: 1) расширение кругозора, освоение общей, профессиональной и методологической культуры; 2) достижение высокого уровня психолого-педагогической и методической грамотности; 3) развитие интуиции, креативности, способности к постоянному самосовершенствованию.

Многое в успешной организации деятельности педагогического коллектива школы и учащихся зависит от того, насколько правильно построено взаимодействие. Формирование единого образовательного пространства возможно через преодоление разрыва организационных культур школ в процессе их объединения. Эта стратегия включает набор следующих необходимых изменений [4, с. 25]:

* системы стимулирования как системы новых ориентиров деятельности и повседневного поведения сотрудников;
* стили отношений по вертикали и горизонтали;
* требования к «новым» сотрудникам;
* изменения статуса должностей и личностей;
* унификация базовых и регламентирующих документов;
* формирование критериев для оценки деятельности аппарата управления с учетом стратегии объединения.

Таким образом, внутришкольное управление развитием профессиональной компетентности учителя позволит повысить качество работы, а именно: снизить количество незамещенных уроков; изменить систему профильного обучения в школе; расширить выбор учащимися учителя-предметника. Кроме того, систематизация внутренней информационной среды школы и развитие информационной среды за ее пределами обусловливают создание единой системы непрерывного образования педагогических кадров, направленной на обогащение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива школы, повышение квалификации педагогов в соответствии с индивидуальным квалификационным профилем, а также с учетом запроса личности и возможностей организации.

**Список литературы**

1. Буторина, А.Н. Управленческий контроль как одна из функций деятельности руководителя образовательной организации / А.Н. Буторина, И.Г. Маракушина // Проблемы педагогической инноватики в профессиональном образовании. Мат-лы XVIII Межд. научно-практ. конф. – 2017. – С. 244-247.
2. Искандирова, Т.Н. Управление профессиональным развитием учителей общеобразовательных школ в процессе педагогической деятельности / Т.Н. Искандирова, В.А. Цымбалюк // Инновации в образовании. – 2019. – № 3(36). – С. 30-39.
3. Маракушина, И.Г. Внутришкольное управление как фактор профессионального развития учителя / И.Г. Маракушина, Л.А. Богданова, В.А. Вохминова // Воспитание и социализация в современной социокультурной среде : сборник научных статей Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 28–29 ноября 2019 года. – Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2019. – С. 406-408.
4. Панасюк, В.П. Педагогическая система внутришкольного управления качеством образовательного процесса: автореф. Дис. … д-ра пед. Наук / В.П. Панасюк. – СПб, 2018. – 36 c.
5. Родионов, А.В. Внутришкольное управление профессиональным развитием педагогов/ А.В. Родионов // Журнал педагогических исследований. – 2017. – № 6. – С. 22-29.