

Мониторинг педагогических кадров как ведущий ресурс развития образовательной среды школы

ОБЩЕСТВО,
КУЛЬТУРА, НАУКА,
ОБРАЗОВАНИЕ

Проблемы образования

Иванова Елена Ивановна,

кандидат педагогических наук, Заслуженный учитель РФ,
директор Центра образования № 1480, г. Москва

*«Человеческие ресурсы... — это золотой ресурс»
В.А. Якунин*

Поиск нереализованных ресурсов — одно из условий успешности жизнедеятельности современной школы, подчёркивал в своих работах В.М. Лизинский.

Рассмотрим роль ведущего человеческого ресурса, обеспечивающего развитие образовательной системы школы (педагогические кадры школы).

Современные педагоги-исследователи — как теоретики, так и практики — изучают, разрабатывают различные проблемы формирования, развития образовательной среды, раскрывают педагогические условия, организационные формы и принципы эффективной организации деятельности учащихся, в том числе и исследовательской деятельности, которой сегодня уделяется особое внимание, но при этом недостаточно уделяют внимание тому, что любая образовательная деятельность включает в себя и технологию управления образовательным процессом.

Традиционно основными субъектами образовательного процесса считаются учитель и ученик. По словам Л.С. Выготского, процесс целенаправленного формирования личности ребёнка может стать эффективным, если образовательное пространство является сферой взаимодействия трёх его субъектов: учителя, ученика и среды между ними. Другими словами, речь идёт о трёхстороннем активном процессе (активен учитель, активен ученик, активна среда между ними). В ситуации исследовательской деятельности активность среды создаёт новое качество системы отношений всех участников образовательного процесса. А активность среды зависит от эффективного построения управленческой деятельности учителя. В связи с этим возникают вопросы, как управлять, не управляя в классическом смысле, как воздействовать на систему обучения, чтобы она обеспечила активность учащегося. Прежде всего, на наш взгляд, учитель должен обладать определёнными способностями. И в данной работе приводится анализ результатов исследования личности педагога.

В статье рассматривается роль ведущего человеческого ресурса, обеспечивающего развитие образовательной системы школы — педагогических кадров школы. Раскрывается структура педагогических способностей, от которых зависит эффективность построения управленческой деятельности учителя в ситуации исследовательской деятельности.



В ситуации исследовательской деятельности среды создаёт новое качество системы отношений всех участников образовательного процесса. А активность среды зависит от эффективного построения управленческой деятельности учителя. В связи с этим возникают вопросы, как управлять, не управляя в классическом смысле, как воздействовать на систему обучения, чтобы она обеспечила активность учащегося.

На протяжении четырёх лет нами осуществляется опрос родителей учащихся, поступающих в 10-й класс ГОУ СОШ № 325 ЦАО, с целью выявления ведущих мотивов выбора данного образовательного учреждения.

За этот период было опрошено 129 родителей будущих десятиклассников (при поступлении в профильные классы). 100% родителей удовлетворены предоставляемыми образовательными услугами ГОУ СОШ № 325 ЦАО, 87% — удовлетворены стилем общения учителей с учащимися, культурой взаимодействия (13% — родители вновь поступающих в школу учеников), 79% — удовлетворены организацией образовательного процесса и качеством преподавания (13% родителей не имеют возможности дать оценку, 8% родителей воздержались от ответа). 77% родителей выразили удовлетворение использованием новых технологий, форм, приёмов преподавания, участием своих детей в проектной деятельности.

Сравнивая данные 2004/2005 и 2006/2007 учебных годов, мы получили рост от 10 до 17%.

Данный факт свидетельствует как о повышенном интересе, внимании родителей к образовательному процессу, так и о возрастающем профессиональном мастерстве педагогов школы.

Личность педагога нуждается в изучении, анализе личностных и профессиональных затруднений на разных этапах своего профессионального становления и развития.

Раздел 9-й Городской целевой программы развития образования «Столичное образование-4» носит название «Повышение эффективности кадрового обеспечения», в котором предусмотрены меры «по совершенствованию кадрового обеспечения московских образовательных учреждений». Особое внимание в документе уделено формированию устойчивой мотивации на педагогическую профессию, совершенствованию системы управления в образовании, созданию системы профессионального и психологического сопровождения молодых специалистов в период их адаптации.

Старая философская истина гласит: «Предназначение, задача, обязанность человека — всемерное развитие всех способностей. Может ли каждый педагог стать мастером? Какие факторы, условия влияют на успех деятельности педагога, на формирование его профессионального мастерства, оберегая от профессиональной деформации?» (деформация от лат. — искажение). Любое изменение чего-либо, являющееся отклонением от нормы, меняющее представление о ком- или о чём-либо, тогда как норма — это общепринятое и обязательное для членов того или иного сообщества правило, предписывающее или запрещающее что-либо, порядок осуществления чего-либо; образец поведения или действия.

Анализ работ А.К. Марковой, Л.М. Митиной, В.Л. Слостенина, М.И. Станкина, П.И. Третьякова, Т.И. Шамовой и др. учёных

позволили нам выделить ряд нарушений в профессиональном развитии педагога:

- отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами (например, запоздалое профессиональное самоопределение);
- несформированность профессиональной деятельности (например, профессионального общения), отсутствие необходимых нравственных профессиональных представлений, способов деятельности; недостаточные профессионализм и квалификация;
- упрощённость профессиональной деятельности, узость мотивов труда (внешние (премия, отгул...) преобладают над внутренними (удовлетворённость результатами труда, самим процессом деятельности)), бедность интересов в труде, слабая удовлетворённость трудом;
- распад целостного профессионального сознания и как следствие — нереалистические цели, не соответствующие возможностям, ложные смыслы труда, профессиональные кризисы;
- низкая мобильность, «застревания» (например, невозможность расстаться с прежними устаревшими ценностными ориентирами; неумение приспособиться к новым условиям; не выход из профессионального образа и во непрофессиональной обстановке (на отдыхе));
- рассогласованность звеньев профессионального развития, когда одна сфера профессионального развития как бы забегает вперёд, а другая неправомерно отстаёт (например, мотивация к профессиональному творчеству есть, а способностей нет; мотивация к профессиональному росту есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);
- ослабление имевшихся ранее профессиональных способностей, снижение скорости реакции и профессионального мышления в критических ситуациях, падения интереса к работе, понижение работоспособности;
- искажённое профессиональное развитие, появление ранее отсутствующих негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих личность;
- появление деформации личности (например, эмоциональное истощение и выгорание, ущербная профессиональная позиция — властолюбие, стремление манипулировать людьми);
- деформация профессионального сознания; негативные черты личности, проявляющиеся на фоне высокого профессионализма (себялюбие, тщеславие, неоказание помощи коллегам);
- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний, длительная нетрудоспособность.

Перечисленные отклонения в профессиональном развитии приводят как к депрофессионализации, так и десоциализации,



Руководителю образовательного учреждения необходимо владеть информацией о характере личностных и профессиональных затруднений педагогов, что позволит ему разработать систему условий, направленных на их преодоление или минимизацию.

«выпадению» человека из профессионального и социального контекста.

В концепции модернизации российского образования на период до 2010 года записано, что роль образования на этапе современного развития России формируется теми задачами, которые определяют её переход к правовому и демократическому государству, к рыночной экономике, необходимостью преодоления «опасности отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития».

У руководителя образовательного учреждения возникает вопрос о готовности педагога в современных реалиях решать задачи, которые ставит общество, государство.

Руководителю образовательного учреждения необходимо владеть информацией о характере личностных и профессиональных затруднений педагогов, что позволит ему разработать систему условий, направленных на их преодоление или минимизацию. Вместе с тем руководитель и педагог должны владеть информацией о тех способностях (в данном контексте определяются через умения), которые необходимы для эффективной профессиональной деятельности.

Изучения педагогических и практических исследований Э.В. Литвиненко, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Е.Б. Спасской, Е.И. Фадеевой, материалов городской аттестационной комиссии позволили нам представить структуру некоторых, наиболее значимых способностей педагога, определяющих его успешность.

Таблица 1

Структура педагогических способностей

| № № п/п | Наименование способности | Сущность способности |
|---------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Коммуникативные способности | Умение легко строить взаимодействие с людьми, поддерживая их в дальнейшем |
| 2 | Организаторские способности | Умение чётко и без потерь времени организовать, подготовить и провести любое дело. Структура: умение находить каждому дело по способностям; творческая и исполнительская инициативность; требовательность к себе и людям; самостоятельность; житейская практичность; настойчивость, активность |
| 3 | Экспрессивные способности | Умение образно выражать свои мысли с помощью вербальных и невербальных средств |
| 4 | Способность завоёвывать авторитет (от лат. — достоинство, сила, влияние) | Умение быстро завоевать уважение, в дальнейшем авторитет. Умение «притягивать» людей, заражая энергией, верой в успех |

| | | |
|----|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Перцептивные способности | Умение воспринимать мир другого человека, чувствуя его психологическое состояние, способность осуществлять аналитический подход к действиям, поведению ученика, поступкам коллег |
| 6 | Гностические способности | Умение распознавать предметы и явления, подвергая их анализу. Структура: анализ собственной профессиональной деятельности, умение чувствовать коллектив, выявляя лидеров, неформальные группы; умение выявлять и предотвращать конфликты; умение настраивать людей (учащихся, коллег, родителей) на дело |
| 7 | Мажорные способности (лат. — доброе, радостное настроение) | Чувство юмора, оптимизм, вера в успех, отсутствие уныния |
| 8 | Проектировочные способности | Умение проектировать реальные и идеальные цели, определять гуманитарное содержание, гуманистические методы и формы, прогнозировать необходимые личности к обществу результаты обучения в образовательной среде |
| 9 | Технологические способности | Умение применять различные техники и образовательные технологии для достижения наивысших результатов |
| 10 | Диагностические способности | Умение применять современные методики определения обученности, воспитанности, развития и др. |

Перечисленные способности расположены по «ранжиру» в соответствии с мнениями 107 респондентов-педагогов ГОУ СОШ № 325 ЦАО, ГОУ СОШ № 1290 ВАО, ГОУ СОШ № 233 СВАО, ГОУ гимназия № 1563 ВАО г. Москвы, которым было предложено разработать персонограмму современного учителя. На основании теоретических источников было выделено 18 наиболее значимых профессиональных педагогических способностей и качеств. Педагоги осуществили тройное ранжирование по методике Г.Г. Воробьева. Общие итоги были следующими:

- Коммуникативные способности (89%)
- Организаторские способности (87,3%)
- Экспрессивные способности (72,9%)
- Завоевание авторитета (61,2%)
- Перцептивные способности (60,3%)
- Гностические способности (60,3%)
- Мажорные способности (54,1%)

Принимая как доказанное существование четырёх факторов, влияющих на формирование способностей, в том числе и профессиональных, мы особенно выделяем *среду* и *личное стремление к совершенствованию* (зататки и воспитание — первые два фактора).

Вместе с тем руководитель и педагог должны владеть информацией о тех способностях (в данном контексте определяются через умения), которые необходимы для эффективной профессиональной деятельности.



Социальные, профессиональные влияния постоянно взаимодействуют с нравственным, профессиональным миром педагога, изменяя его отношение к действительности.

Регрессивно развивающаяся среда порождает условия, деформирующие личность педагога.

Позитивно развивающаяся образовательная среда побуждает педагога к движению вперёд, к самосовершенствованию, ориентирует на успех, мотивирует на качественный результат профессиональной деятельности, способствует развитию педагогических способностей.

Главный вид среды — среда социальная, которая не прямо изменяет отношение человека к окружающему миру, а посредством деятельности, «через спектр его уже сложившихся взглядов».

Социальные, профессиональные влияния постоянно взаимодействуют с нравственным, профессиональным миром педагога, изменяя его отношение к действительности. Регрессивно развивающаяся среда порождает условия, деформирующие личность педагога. Позитивно развивающаяся образовательная среда побуждает педагога к движению вперёд, к самосовершенствованию, ориентирует на успех, мотивирует на качественный результат профессиональной деятельности, способствует развитию педагогических способностей.

Педагогические способности нельзя считать неизменяемым, цельным, единым. Они включают множество компонентов. Вне всякого сомнения, их можно расчленить на ещё более простые, элементарные. Естественно, способности «пересекаются», частично повторяя одна другую.

В процессе нашего исследования мы не нашли ни одного, у кого бы все способности были развиты до одинаково высокого уровня. У лучших из педагогов 5–7 способностей развиты до очень высокого уровня, а 4–5 способностей — значительно слабее. Но слабо развитые способности компенсируются высоким уровнем развития других. Важно, чтобы педагог мог посмотреть на себя как бы со стороны. Смог увидеть, какие способности у него развиты хорошо, а какие в дальнейшей работе над собой надо будет обратить особое внимание.

Изучение Городской целевой программы развития образования «Столичное образование-4» позволило нам выявить ряд ожидаемых «конечных результатов реализации Программы», которые в первую очередь будут зависеть от педагога, в частности:

1. «Реализация новых подходов к формированию развивающей образовательной среды, наиболее полному выявлению и развитию способностей и интересов детей».

2. «Обеспечение квалифицированного педагогического консультирования родителей».

Первый и второй «ожидаемый результат» предполагают высокую квалификацию учителя, его системные знания в области педагогики, психологии, социологии, физиологии. В то же время анализ выводов, представленных в работах отечественных учёных: М.А. Абишева, Л.К. Аверченко, М.П. Аникеевой, Т.Н. Баншиковой, М.Т. Громовой, Н.С. Дежниковой, В.И. Загвязинского, Л.Н. Захаровой, В.И. Зверевой, С.И. Змеева, Н.Д. Иванова, Е.А. Климова, Л.М. Митиной, В.А. Слостенина, П.И. Третьякова, Т.И. Шамовой и др. позволил выявить как характеристики, которыми должен быть наделён современный руководитель в сфере образования и педагог в том числе. Также

можно выявить личностные затруднения: неумение ставить конкретные и реалистические цели в отношении своей профессиональной деятельности, карьеры; неумение самостоятельно принимать решения; социально-психологическая и коммуникативная некомпетентность: низкая самооценка и неумение ориентироваться на свои положительные качества, неумение самовыражаться эмоционально, проектировать и диагностировать образовательную среду учебного занятия на основе профессиональных технологий.

Академиком М.К. Тутушкиной с коллегами на основании результатов опроса был сделан вывод о том, что педагоги и руководители образовательных учреждений высоко оценивают организаторские и коммуникативные способности, но ниже всего оценены были рефлексивные способности, что свидетельствует о недостатке психологической культуры.

Нами выявлен ряд причин того, что педагог сегодня только частично готов к получению «ожидаемых результатов»:

- репродуктивное обучение студента педагогического вуза, будущего педагога, не предусматривало процесса обдумывания, не обеспечило выработки собственной осмысленной системы взглядов; в студенческие годы формировался в сознании некий механизм, позволяющий получить ожидаемый запланированный конечный результат;
- незнание, некомпетентность порождают робость, неуверенность в себе;
- педагогические вузы готовят учителя, но не менеджера образования; в учебном процессе не решаются проблемы общения, конфликтологии, этики взаимодействия и т.д.
- не привита культура самопознания, а значит и саморазвития.

Мы видим, что получение «ожидаемых результатов» предопределяет ряд условий, которые должны быть основными ресурсами при реализации проектов развития образовательной среды школы:

1. Разработка кадровой политики школы.
2. Разработка системы мониторинга проблемного поля педагогического коллектива школы.
3. Разработка системы повышения профессионального мастерства, формирования личностной и профессиональной успешности педагога.

Проведённый анализ состояния вопроса является достаточным для поиска теоретико-методологических подходов разрешения выявленных проблем. 

Педагогические способности нельзя считать неизменяемым, цельным, единым. Они включают множество компонентов. Вне всякого сомнения, их можно расчленить на ещё более простые, элементарные. Естественно, способности «пересекаются», частично повторяя одна другую.