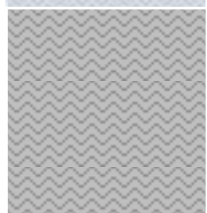


2021

Педагогический менеджмент:

профессиональная активность
педагога как одно из условий
повышения качества образования

Проектным продуктом проекта является модель активизации социальной активности педагогов для эффективного участия каждого учителя в разработке и принятии наиболее важных решений в повышении качества образования



ПРОЕКТ

МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И.Яценко
01.01.2021



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ	
1.1 Исследование проблемы профессионального развития педагога	5
1.2 Основы управления профессиональным развитием педагогов	7
Глава 2. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ ПЕДАГОГА КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ	
2.1 Анализ системы деятельности школы по управлению профессиональным развитием педагогов	10
2.2 Педагогический менеджмент как этап в управлении профессиональным развитием педагогов в общеобразовательном учреждении	13
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	16
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Современная система образования стремительно развивается, обновляется, совершенствуется, поэтому для профессионального роста педагога это – большое поле деятельности.

Новые федеральные государственные образовательные стандарты, утвержденные Приказом Минпросвещения России от 31.05.2021 N 287 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования", дает государственные гарантии обеспечения получения качественного основного общего образования на основе единства обязательных требований к условиям реализации программ основного общего образования и результатам их освоения. Требования к профессионализму и квалификации педагога вновь повышаются и изменяются.

Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации [3]. Поэтому в общеобразовательных школах важно создавать условия для становления педагога-профессионала. Поэтому одна из главных задач управления кадровым развитием – это управление процессом профессионального развития педагогов. Современный учитель должен совершенствовать свои компетенции и вносить коррективы в свою деятельность постоянно[5].

В связи с последними новшествами в сфере образования в МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И.Яценко разработан проект ***«Педагогический менеджмент: профессиональная активность педагога как одно из условий повышения качества образования».***

Проектным продуктом будет модель активизации социальной активности педагогов.

Цель проекта: создать комфортные условия активного участия каждого педагога в разработке и принятии наиболее важных решений в повышении качества образования.

Задачи проекта:

- Рассмотреть существующие подходы в вопросах профессионального развития педагогов.
- Проанализировать сложившуюся ситуацию по профессиональному развитию педагогов школы;
- Определить актуальные в системе управления школой направления профессионального развития каждого педагога;
- Создать эффективную систему мотиваций для активизации профессиональной деятельности педагога;
- Создать гибкую структуру управленческих связей между управляющей и управляемой подсистемами, способствующей эффективному развитию педагога как профессионала;
- Сплотить членов коллектива вокруг общей цели;
- Развивать в каждом участнике учебно-воспитательного процесса потребность реализовать свои творческие силы;
- Не останавливать развитие коллектива.

Объект проекта: система управления педагогическими кадрами школы.

Предмет проекта: управление профессиональным развитием педагогов МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И.Яценко.

В работе использовались ***методы:*** теоретический анализ методических материалов по данной теме; анализ основополагающих документов школы; наблюдение; анкетирование, анализ полученных данных, эксперимент по созданию структуры управленческих связей с субъектом проекта, то есть с педагогом [4].

Срок реализации: 2021-2022 учебный год.

Практическая значимость полученных результатов заключается в том, что они могут быть использованы для совершенствования работы по

профессиональному развитию педагогов в системе управления средней школой.

Глава 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ

1.1 Исследование проблемы профессионального развития педагога

Социальная активность педагога - деловитость, инициативность, настрой на планомерную и целенаправленную реализацию профессиональных обязанностей, творческое отношение к разным проявлениям жизни общества [1]. В ходе реализации проекта мы планируем активизировать такие формы активности, как:

- политическая (сознательное участие в избирательной компании страны, в вакцинации и т.д.),
- культурная (создание, освоение, сохранение, распространение и дальнейшее развитие духовных и материальных ценностей, участие в проекте «Культурный норматив школьника»),
- трудовая (рациональное использование интеллектуального и физического потенциала рабочей силы в процессе трудовой деятельности, участие в волонтерском движении),
- коммуникативная (создание современных каналов и контактов, необходимых для реализации эффективной деятельности школы в период дистанционного обучения),
- деловая (интенсивная деятельность в сфере профессии и должности, участие в профессиональных конкурсах и событиях, обмен передовым педагогическим опытом на разных уровнях).

«Профессиональное развитие» в психологии — это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности учителя, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности (Митина Л.М.). При этом

Митина Л.М. обращает внимание на то, что нет абсолютно никакой связи между возрастом учителя и его влиянием на профессиональное развитие.

В основе теории Ростунова А.Т. лежит понятие *профессиональной пригодности*, под которой он понимает сочетание индивидуально-психологических особенностей человека, обеспечивающих наибольшую эффективность его общественно-полезной деятельности и удовлетворенности своим трудом [8].

В педагогике «профессиональное развитие» рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных. Ученые, которые занимаются проблемой профессионального развития, отмечают, что развитие профессионала происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления спектра знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений (Климов Е.). Профессиональное развитие в педагогике связывают не с формальностью или обязанностью, а образом мышления, полезной привычкой. В настоящее время речь идет о необходимости профессионального развития в течение всей жизни.

В менеджменте «профессиональное развитие» — это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, то есть управление человеческими ресурсами.

По сути дела «профессиональное развитие» учителя – это когда он осознает ответственность и свое участие за все, что происходит с ним и его учениками; когда он пытается активно способствовать или противостоять внешним обстоятельствам; когда он планирует и ставит цель своей профессиональной деятельности; когда он изменяет самого себя для достижения желаемого результата.

Таким образом, на основе междисциплинарного анализа работ можно выделить существенные признаки понятия «профессиональное развитие»: особый вид активности педагога в сфере освоения образовательных

инноваций; важнейшая составляющая нового педагогического профессионализма; результат совместных усилий личности, государства и общества.

I.2. Основы управления профессиональным развитием педагогов

Понятие «*управление*» не ново. Основоположниками теории управления, зародившейся в начале XX века, являются американский инженер Тейлор Ф. и французский менеджер Файоль А. Тейлор Ф. решил совершенствовать управление предприятием путем экономного использования материалов и средств труда; путем стандартизации рабочих операций и точного учета рабочего времени. В 1911 году он опубликовал свою книгу «Принципы научного управления», которая теперь считается началом признания управления как науки и содержит доказательства, что управлять можно. По мнению Файоля Ф., «управлять» означает: предсказывать, планировать, организовывать, распоряжаться и контролировать. В 30-50-е годы XX века широко была распространена «школа человеческих отношений», которая в управлении перенесла внимание с выполнения производственных задач на отношения между людьми. Использование возможности складывающихся отношений между людьми и их позитивное влияние на конечный производственный результат стала основой для зарождения новой отрасли знаний – деятельностью по руководству людьми. В самых разнообразных организациях эта деятельность стала называться *менеджмент* (англ. management - управление).

Таким образом, рассматривая понятие «управление» можно сказать, что изначально оно определялось как умение непрерывно и целенаправленно воздействовать на коллектив людей, используя их труд, интеллект, мотивы поведения для организации и регулирования их деятельности в процессе производства, с целью достижения наилучших результатов при наименьших затратах. В 60-70-е годы XX века термин «управление» стал широко использоваться в социологии и педагогике.

В настоящее время в *педагогической науке* он рассматривается со следующих позиций:

- управление – это деятельность по созданию, освоению и использованию инноваций с целью развития образовательной организации (Лазарев В.С., Поташник М.М., Сластёнин В.А.). Главное – получение нового качественного результата.

- управление – это целенаправленное воздействие одной системы на другую, субъекта на объект, одного человека на другого или группу с целью изменения последнего (Афанасьев В.Г., Орлов А.А., Сунцов Н.С.). В этом определении эффективность рассматривается с позиции управляющего, который воздействует, а управляемые являются пассивными исполнителями.

- управление – это взаимодействие субъектов (Афанасьев В.Г., Третьяков П.И., Шамова Т.И. и др.). Это сложный многообразный процесс, который предполагает взаимосвязанное и взаимообусловленное изменение сторон, предполагающее изменение не только управляемой, но и управляющей стороны [5].

Управление развитием – это одна из концепций кадрового менеджмента в рамках гуманистического подхода к управлению. Данный подход предполагает, что управление должно ориентироваться на сотрудничество, взаимозависимость, партнерские отношения (Базаров Т.Ю.). Управление профессиональным развитием педагогов предусматривает создание условий для становления и развития их профессиональной компетентности.

Профессиональная компетентность педагога (от лат. *competens* соответствующий, способный, сведущий) рассматривается как высокий уровень его подготовленности, обусловленный знанием стратегии продуктивной педагогической деятельности, взаимодействующих в них структурных компонентов и критериев для измерения степени ее продуктивности. Это соответствующие знания и опыт педагога, способного заранее предвидеть возможные результаты, диагностировать их,

анализировать педагогическую ситуацию и моделировать более эффективную систему действий в процессе достижения искомых результатов, корректировать собственную деятельность и обосновать пути ее дальнейшего совершенствования [6].

В профессии учителя не менее важно знать новые тенденции, так как это одна из профессий, которая нацелена на будущее: на свое будущее как профессионала, на будущее своих учеников, которым предстоит адаптироваться в жизни.

«Закон об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, вступивший в силу с 1 сентября 2013 года, уделяет достаточное внимание профессиональному развитию учителя. В пункте 1.5 статьи 48 говорится, что педагогические работники обязаны применять формы, методы обучения и воспитания, которые обеспечивают высокое качество образования. Пункт 5.2 статьи 47 свидетельствует, что педагогические работники не реже чем один раз в три года имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности. В пункте 1.7 статьи 48 идет речь о том, что систематическое повышение своего профессионального уровня входит в обязанности педагогического работника. Кроме того, в «Законе об образовании в РФ» в подпункте «з» пункта 1 статьи 29 говорится, что образовательные организации должны обеспечить открытость и доступность информации о педагогических работниках. На сайте образовательной организации должна содержаться информация о персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы [1]. Данные статьи закона обязывают руководителей образовательных организаций уделять особое внимание уровню профессиональной компетентности своих педагогов и создавать *необходимые условия для их профессионального развития.*

2.2 Разработка системы управления профессиональным развитием педагогов

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение муниципального образования Динской район «Средняя общеобразовательная школа № 28 имени Ивана Ивановича Яценко» находится в селе Первореченском Динского района Краснодарского края. Школа в селе одна, функционирует с 1961 года.

На 1 сентября 2021 года контингент составляет 263 учащихся. Функционирует 13 классов: 5 классов начального общего образования, 6 классов основного общего образования, 2 класса среднего общего образования.

Контингент учащихся школы разнообразен: от способных, талантливых детей до детей социально запущенных, с проблемами в общении, обучении, развитии, с проблемами в семье.

Кадровое обеспечение является одним из условий жизнедеятельности образовательного учреждения. Педагогический коллектив нашей школы стремиться соответствовать высоким требованиям к личности учителя, его общей культуре, творческому подходу к делу, умению сотрудничать с учениками, побуждать их к развитию.

Педагогическими кадрами школа укомплектована:

Административно-управленческие работники: 6 человек (в том числе, библиотекарь, методист, завхоз).

Педагогические работники:

- учителя – 23 (из них 1 внешний совместитель (Мекле), 2 – внутренние совместители (Дмуха, Стаценко),

- педагоги-психологи - 1 чел.,

- социальные педагоги - 12 чел.,

В школе работают педагоги, образовательный уровень которых достаточно высок: высшее образование имеют 19 педагогов (93%). Один

педагог получает высшее образование. Среднее специальное образование имеет 1 педагог.

Нужно отметить, что 7 человек (Стаценко, Диденко, Дмуха, Бауэр, Мекле, Шитоева, Журавлева) имели другие специальности, прошли курсы переподготовки.

Рассмотрим основные показатели, которые являются ключевыми в характеристике педагогического коллектива, способного успешно решать образовательные задачи.

Педагоги школы имеет разный опыт работы: 3 человека – до 2 лет стажа (Чистякова, Шитоева, Корезина); 5 человек – от 2 до 5 лет стажа (Пантелеева, Мекле, Резниченко, Анохина, Стаценко, Бауэр); 3 человек – от 5 до 10 лет стажа (Пелех, Генарова, Дмуха); 6 человек – от 10 до 20 лет стажа (Шмуילו, Бойко, Журавлева, Клименко, Макашутина, Диденко Е.А.); 5 человек – свыше 20 лет стажа (Камедина, Козлов, Боголюбова, Диденко Т.В., Бондаренко).

Уровень квалификации педагогов низкий, 33,3 % - это учителя высшей и первой квалификационных категорий, молодые специалисты и педагоги с небольшим стажем работы активно проходят аттестацию (Резниченко, Анохина).

За период с 2017 учебном году прошли аттестацию: Козлов, Камедина, Диденко Т.В., Диденко Е.А., Зябликова, Комиссарова, Бондаренко, Разинкова, Мекле, Диденко Т.В.(на высшую). Поступили на работу с первой квалификационной категорией Макашутина и Генарова Е.И. (2016 г.).

На данный момент уволились Комиссарова, Разинкова, Зябликова. Не подтверждена во время категория у Макашутиной и Генаровой. Поэтому снизился процент категорийности учителей школы.

Аттестация педагогических кадров играет важную роль в управлении образовательным процессом. Так как это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности

деятельности работников школы. Невозможно говорить о перспективах развития, о реализации модернизации российского образования, о внедрении в педагогическую практику профильного обучения, новых форм и методов организации учебного процесса без системной работы по обучению кадров, которая должна проводиться как на уровне региона, муниципалитета, так и на уровне школы.

Все педагоги (за исключением Зябликовой) проходят курсы повышения квалификации по своему предмету. Заметен повышенный спрос на внебюджетные курсы, что связано с появлением новых учебных предметов (финансовая грамотность, самбо, проектная деятельность) и загруженностью учителя.

Методическая работа – это оказание реальной действенной помощи учителям. Она представляет относительно непрерывный, постоянный, повседневный процесс. Проводится планомерно, регулярно.

В школе действуют 3 методических объединений (ШМО): учителей – предметников, учителей начальных классов, классных руководителей. Несмотря на имеющиеся планы работы, каждое ШМО традиционно не справляется со своими функциями. Такие мероприятия как олимпиады, конкурсы, квесты, уроки-путешествия, конкурсы чтецов, конкурсы газет, лекторий, фотовыставки, предметные недели проходят на низком уровне и не имеют эффективности. Смена руководителей ШМО не приносит результата.

2.2 Педагогический менеджмент как этап в управлении профессиональным развитием педагогов в общеобразовательном учреждении

В связи с имеющимися выводами, мы разработали структуру управленческих связей с субъектом проекта, то есть с педагогом [4]. Особое внимание уделяем молодым педагогам, которые с первых шагов в профессии должны проходят через следующий алгоритм:

- школа молодого специалиста (традиция);
- проблемная группа «Пед поддержки», то есть педагог – психолог и социальный педагог разработали серию обучающих семинаров на которых дают практико – ориентированные методы и технологии действий учителя в разных ситуациях в работе с детьми ОВЗ и трудными детьми (Анохина Г.А. и Пантелеева Е.В.).

- проблемная группа «Урок по ФГОС» - решить, наконец-то, проблему разработки технологических карт уроков в соответствии с разными типами уроков (Стаценко и Диденко Е.А.).

- проблемная группа «Сетевой город» - получение навыков работы с электронным документооборотом остаются востребованными, так как ежегодно в школу приходят новые учителя. Несколько практических советов помогают систематизировать работу и снять напряжение по поводу работы в интернете (Мекле Ю.В.).

- проблемная группа «Пед технологии» - необходима для успешного участия учителей в профессиональных конкурсах. Поиск, апробация, систематизация технологий, практические советы по применению разных технологий на разных этапах урока – вот основная задача группы (Стаценко И.В., Диденко Е.А., Журавлева С.А.).

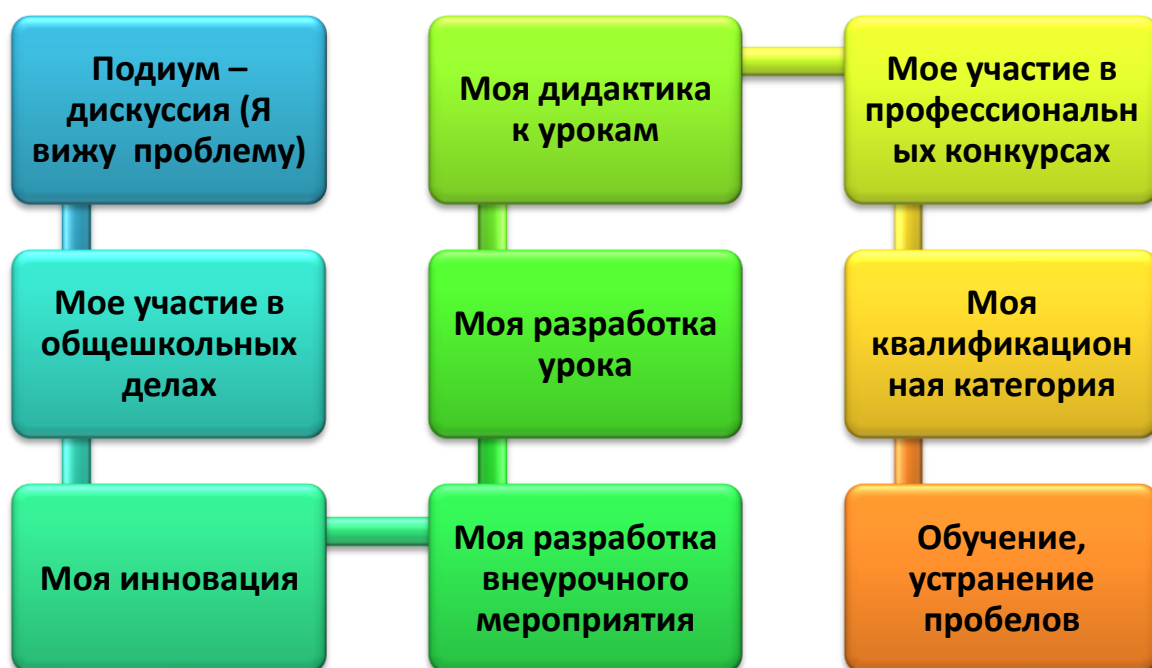
- наставничество – ведется работа по внедрению наставничества, ежегодно назначаются наставники молодым педагогам. В школе создана система наставничества «равный – равному» (шефство в казачьих классах), взрослый – ребенок (дети ОВЗ) (наставник Диденко Т.В. – м.п. Волченко

Е.Л.; наставник Журавлева С.А. – м.п. Шитоева Е.Ю.; ОВЗ: Диденко Е.А. – Хачатурян М.; Бондаренко И.А. – Проценко М.).

- ШМО, РМО – традиция. Нужно сказать, что организация работы ШМО всегда была проблемной, не эффективной. Попытаемся активизировать эту деятельность с помощью методов агрессивного менеджмента (на эту тему мы проводили в прошлом учебном году серию занятий на муниципальном, и даже на краевом уровне).

- творческие группы – это традиция. Без них не обходится ни одно образовательное и воспитательное событие в школе. Ожидаем, что вышеперечисленные группы дадут педагогам достаточно знаний и умений, чтобы мероприятия были результативные, познавательные, запоминающимися.

В школе сформирована «Методическая тропинка». Повышение профессионального уровня педагогов мы планировали, корректировали, контролировали через внеурочную и внеклассную работу. В педагогической среде известен наш инновационный проект по созданию Агрошколы и эффективной системе ранней профилизации школьников. Поэтому, шагая по «Метод тропинке» учителя собирали знания и умения в сфере воспитания, учились создавать и реализовывать инновационные проекты.



Планирование работы проблемных групп

Дата	Название проблемной группы	Название мероприятия	Ответственный
Май 2021 г.	Презентация инновационного проекта	Вводные занятия по педагогическому менеджменту (в рамках муниципальной постер – сессии) (Приложение 1)	Методист Стаценко И.В.
Август		Инновационный проект «Педагогический менеджмент: профессиональная активность педагога как одно из условий повышения качества образования» (Приложение 2)	Заместитель директора по УВР Диденко Е.А.
Сентябрь	Пед поддержка	Роль классного руководителя в школьной медиации	Социальный педагог Анохина Г.А.
		Профилактика буллинга в школе.	
		Организация взаимодействия специалистов по преодолению учебной неуспешности	Педагог - психолог Пантелеева Е.В.
		Диагностика познавательного развития	
Октябрь	Сетевой город	Размещение КТП по предмету	Учитель информатики Мекле Ю.В.
		Классный журнал	
		Сведения о родителях	
		Сведения о посещаемости	
		Ежедневное заполнение электронного журнала	
Ноябрь	Урок по ФГОС	Мастер – класс по заполнению технологической карты урока	Заместитель директора по УВР Диденко Е.А.
		Конструирование современного урока по 3 типам ФГОС: урок получения новых знаний; урок систематизации знаний; урок развивающего контроля	Методист Стаценко И.В.
Декабрь	Пед технологии	Проект «Современные педагогические технологии» (Приложение 3)	Методист Стаценко И.В.
		Применение педагогических технологий на уроках истории и обществознания	Заместитель директора по УВР Диденко Е.А.
		Рефлексия и системно – деятельностный подход на уроках математики и физики	Журавлева С.А., учитель

План работы по повышению качества образования и диссеминации передового педагогического опыта учителей школы был рассмотрен на методическом совете школы и принят на педагогическом совете в августе 2021 года (см. Таблицу №1):

Мероприятие	Цель	Сроки	Ответственный	Результат (продукт)
Методический совет «Профессиональное развитие педагога (формы диссеминации педагогического опыта)»	Создание целостной системы мероприятий, направленных на профессиональное развитие педагога.	Август (30)	Замдиректора по УВР Руководители школьных методических объединений (ШМО)	Создание рабочей группы. Планирование работы по теме.
Школьные методические объединения	Планирование работы. Диссеминация педагогического опыта.	Август Ноябрь Январь Март Май	Руководители ШМО	График открытых уроков и мастер-классов. Определение тем по самообразованию.
Педсовет «Итоги и перспективы»	Обобщение и формы распространения успешной деятельности педагогических работников школы	Август	Директор	Утверждение плана работы
Анкетирование	Выявить формы диссеминации, используемые учителями школы	Октябрь	Руководители ШМО	Результаты анкетирования-формы диссеминации
Педсовет «Диссеминации педагогического опыта»	Обобщение и формы распространения успешной деятельности педагогических работников школы	Ноябрь	Замдиректора по УВР	Формы диссеминации
Открытые уроки и мастер-классы	Демонстрация передовых форм и методов работы	По годовому графику	Замдиректора по УВР Руководители ШМО Учителя	Разработки мероприятий. Публикации
Работа по теме самообразования	Совершенствование навыков самостоятельной работы педагогов по самообразованию	В течение года	Руководители ШМО Учителя	Отчет по теме самообразования

Самопрезентация	Показать профессиональный рост педагога через значимые результаты, достигнутые в разнообразных видах деятельности	Апрель	Руководители ШМО Учителя	Буклет. Презентация. Видеоролик. Сайт.
Аукцион педагогических идей	Создание условий для личностной и профессиональной самореализации	Апрель	Замдиректора по УВР Руководители ШМО	«Идеи» - формы диссеминации
Отчет по методической работе	Анализ достигнутых результатов и планирование дальнейшей работы	Июнь	Замдиректора по УВР Руководители ШМО	Анализ методической работы. Планирование диссеминации на муниципальном, региональном и федеральном уровнях

Существует еще одна из возможностей, доступная каждому учителю - участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах, стажерских практиках, фестивалях и т.п., главная цель которых – стать профессионально более успешным. Учитель становится узнаваемым, повышается его профессиональный и социальный статус, возрастают квалификационные возможности и профмастерство. Он становится наставником других педагогов. Подготовка к конкурсу - это всегда настоящая школа повышения уровней педагогических компетентностей: — изучение огромного количества учебной и методической литературы способствует серьезному пополнению научно-методической базы; — проведение самоанализа педагогического опыта позволяет критически оценить результаты своей работы и увидеть перспективы; — систематизация и структурирование собственного педагогического опыта способствует формированию умений выделять из него наиболее ценные компоненты с точки зрения инновационности, технологичности.

В отличие от аттестации, конкурс педагогических достижений влияет, прежде всего, на творческий компонент учительской профессии и

удовлетворяет потребность учителей в общественном признании. Так, благодаря активному участию в методической работе учитель приобретает и закрепляет за собой определенный статус в школе, но профессиональная деятельность педагога не существует вне социальной жизни. Социальная позиция педагога во многом определяет и его профессиональную позицию. Он не замыкается в узком кругу своих личных забот, его жизнь непрерывно связана с жизнью села, города, где он живет и работает.

Овладевая названными выше возможностями и расширяя их, учитель пройдет по всем ступеням профессионального роста: от педагогической умелости к новаторству, через мастерство и творчество.

На заседании школьного методического объединения совета запланирована работа по теме: «Профессиональное развитие педагога (формы диссеминации педагогического опыта)» с целью создания целостной системы взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на профессиональное развитие педагога и диссеминацию его опыта, рассмотрены формы диссеминации (от лат. *«disseminatio»* – «рассеяние, распространение») педагогического опыта:

- Открытые уроки и внеклассные мероприятия
- Методические недели
- Консультации, практикумы
- Педагогические советы
- Диспуты и дискуссии
- Мастер-классы и педагогические мастерские
- Спецкурсы
- Обучающие и деловые игры
- Педагогические чтения
- Школы профессионального мастерства
- Общественный смотр знаний

- Участие авторов опыта в курсах повышения квалификации в качестве лекторов-практиков

- Стажировки на базе лучших школ
- Аукционы педагогических идей
- Научно-педагогические семинары
- Научно-практические конференции
- Презентации, выставки (стендовая презентация, экспозиционная площадка, имидж-проект, практический и рекламный показ «Рецепт успеха», сокровищница опыта, размышления профессионала и т.д.)

- Сайт (методическая копилка, комментарии специалиста, профессиональное интервью, день руководителя на сайте, досуговый калейдоскоп и т.д.)

- Форумы, ярмарки, фестивали
- Публикации в печатных изданиях и сете Интернет

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вся методическая работа в школе направлена на профессиональный рост педагога, на достижения оптимальных результатов в учебно-воспитательном процессе. Правильное управление этим процессом – залог успешности. Качественное методическое сопровождение обеспечивает условия для становления профессионала. В данной работе мы постарались показать, как работаем над обеспечением формирования готовности педагогических кадров к диссеминации своего опыта, реализации инноваций. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.

Что же мы ожидаем от реализации данного проекта? Безусловно, доля самообразования учителя велика. Личное стремление к совершенству педагогической квалификации мотивирует человека к получению новых знаний и умений. Мы надеемся, что, пройдя через проблемное обучение в группах, наши учителя приобретут такие характеристики, как осознанность, самостоятельность, современность, удовлетворенность, уточнят временные перспективы своего развития [3].

Ожидаемые результаты:

- создание в школе системы диссеминации инновационного опыта;
- организация научно-методического сопровождения педагогов, нуждающихся в помощи при выявлении, изучении, обобщении, распространении инновационного опыта, а также при его освоении;
- включенность педагогических работников школы в инновационные процессы;
- достижение системных положительных эффектов в развитии школьного образования;
- повышение конкурентоспособности руководящих и педагогических работников на рынке труда;
- достижение нового качества образования в школе.

Перспективы дальнейшей разработки темы:

планирование представления обобщенного опыта педагогов на четырех уровнях:

- федеральном;
- региональном,
- муниципальном,
- на уровне образовательных учреждений.

«Интерес к учению есть только там, где есть вдохновение, рождающееся от успеха», писал Сухомлинский В.А.[7].

Благодаря проекту «Педагогический менеджмент: профессиональная активность педагога как одно из условий повышения качества образования» мы попытаемся выйти на новый уровень и будем совершенствовать учебный процесс и повышать качество образования [2].

Благодаря Агрошколе, в методической копилке каждого педагога есть современные технологии, например: игровые, проектные, модульные, проблемные и т.д.

Администрация разработала алгоритм горизонтального карьерного роста для того, чтобы каждый педагог школы, пройдя определенные ступени развития, достигнув первой или высшей квалификационной категории, не остался незамеченным, а принимал активное участие в разработке и принятии наиболее важных решений в повышении качества образования.

Подводя итоги проекта, реализации которого запланирована на 2021-2022 учебный год, мы определимся с его продолжением или корректировкой плана работы.

Список используемых источников

1. Закон об образовании Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 ФЗ, М.: Творческий центр Сфера, 2013. - 185 с.

2. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утв. Президентом РФ от 4 февраля 2010 г. N Пр-271)

3. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28.05.2014 N 3241 п- П8)

4. Вазина, К. Я. Педагогический менеджмент. М., 1991. — 267 с.

5. Катышева Н.М. Организационно-педагогические условия управления инновационным развитием педагогического колледжа: автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Катышева Н.М.; Нижний Новгород, 2014. – 29 с.

6. Кухарев, Н. В. Стимулирование педагогического творчества. Минск, 1997. 144 с.

7. Сухомлинский В. А. Сердце отдаю детям. – Киев, 1974. – 172 с.

8. Желнова О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / Желнова О.Д. // Сборник статей магистрантов «Управление образованием». Выпуск 1.

[Электронный ресурс]: <http://publications.hse.ru/chapters/71720586>