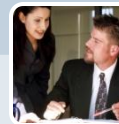


Новые подходы в системе работы по развитию педагогического коллектива



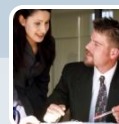
Основная **стратегия XXI века** – это стратегия **постоянного поступательного развития**, в которой **работник** является **ведущим фактором** и **золотым запасом** организации.

Объединение работников в **продуктивные команды** **способствует высвобождению** огромной **внутренней энергии** и **творческого потенциала**, **вызывает энтузиазм** благодаря социальной поддержке, **удовольствию от работы**, **расширению знаний и навыков**.

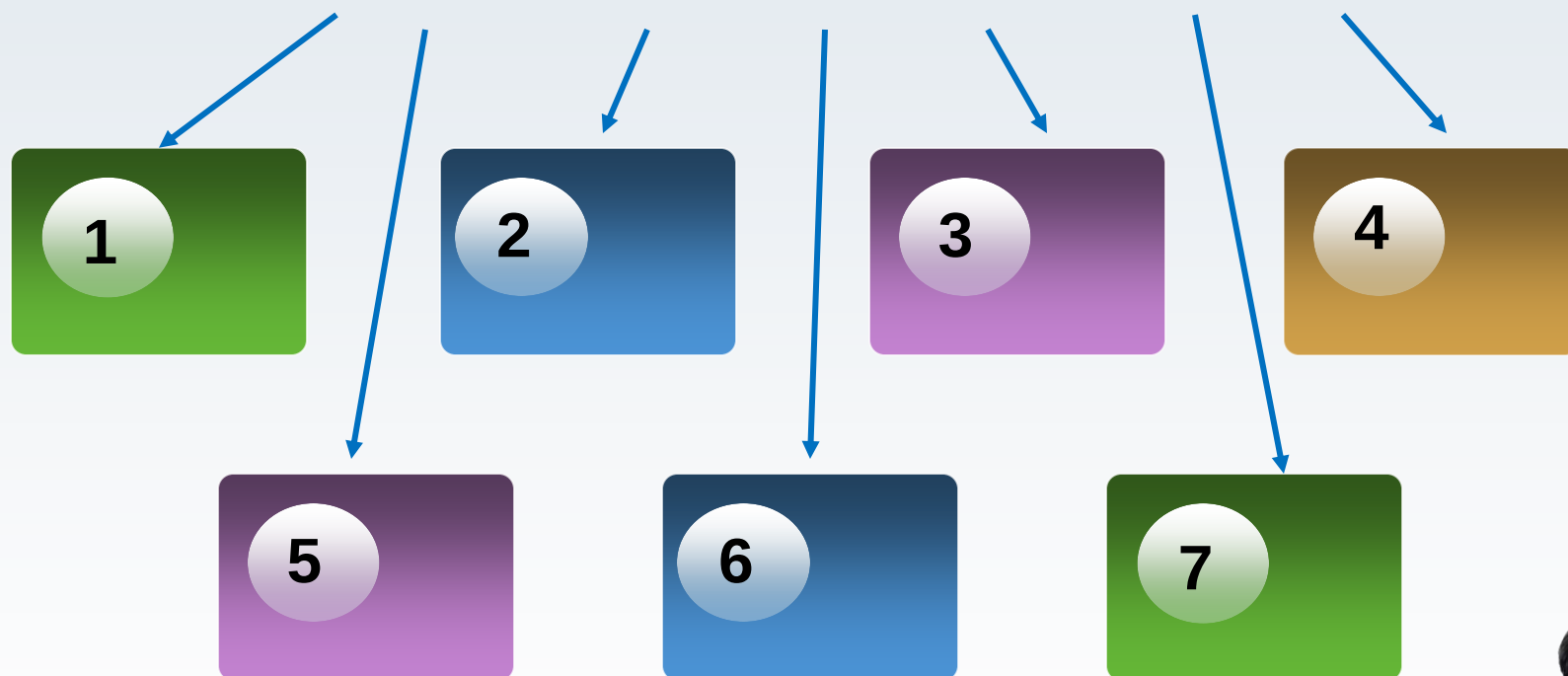


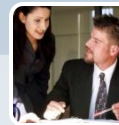
Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2016-2019 годы:

«...В свете новых подходов области профессиональных компетенций педагога расширяются... Вклад учителя в развитие общества в мировой практике признан ключевым... Преподавание в большинстве развитых стран рассматривается как карьера».



Система работы с кадровым составом





Система работы с кадровым составом

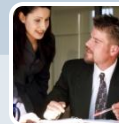
1 Управление и кадровая политика

2 Подбор и расстановка персонала

3 Анализ и оценка персонала

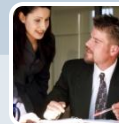
4 Сопровождение развития





Обсуждение в группах:

- Какая **деятельность** соответствует блоку? Какие **мероприятия** проводятся/должны проводиться?
- Какими **документами** сопровождается?
- Заполните таблицу.



1

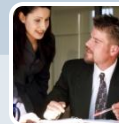
Управление и кадровая политика

Действия:

*анализ рынка трудовых ресурсов,
стиль руководства,
внутренняя культура предприятия
(определение концепции
управления, внутренняя
философия организации)*

Документы:

Правила внутреннего
распорядка,
коллективный договор

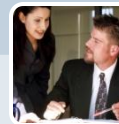


2

Подбор и расстановка персонала

Действия: *расчет потребности в кадрах,
подбор кадров,
формирование резерва и движение
кадров,
обеспечение условий и оплаты
труда*

Документы: *штатное расписание,
сведения об укомплектовании,
должностные обязанности,
тарификация на учебный год*



3

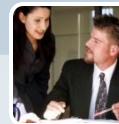
Анализ и оценка персонала

Действия:

*мониторинг и контроль,
система стимулирования,
мероприятия по аттестации
педагогических работников,
систему рейтинговой оценки
деятельности (?)*

Документы:

**документы по аттестации,
план мониторинга и внутреннего
контроля,
локальные Положения**

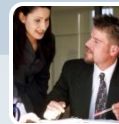


4

Сопровождение развития

Действия: *адаптация молодых и вновь прибывших специалистов, повышение квалификации, наставничество и консультирование, организация профессионального развития*

Документы: *перспективный план повышения квалификации, план работы с молодыми специалистами, планирование наставничества, обучающих и практических семинаров, мастер-классов, рекомендации вышестоящих методических организаций и собственные*



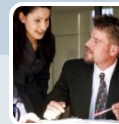
Модуль 7.

«УПРАВЛЕНИЕ И ЛИДЕРСТВО В ОБУЧЕНИИ»

Неиспользованный потенциал педагогического совершенствования может быть реализован при условии обеспечения педагогов поддержкой, способствующей профессиональному росту и созданию совместных профессиональных знаний



Комплексный подход к пониманию профессионализма педагога, согласно которому педагог является частью учебного сообщества, в рамках функционирования которого его практика совершенствуется

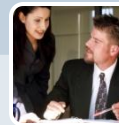


Модуль 7.

«УПРАВЛЕНИЕ И ЛИДЕРСТВО В ОБУЧЕНИИ»

Данный модуль - особая форма **содействия развитию профессионального уровня** педагогов, сущность которой заключается в том, что они должны:

- **взять на себя** инициативу по совершенствованию собственной практики;
- **принимать** стратегические **решения** с коллегами для внесения изменений;
- **собирать** и **использовать факты** в совместной деятельности;
- **вносить вклад** в создание и распространение профессиональных знаний.



Пути повышения профессионального уровня педагогов

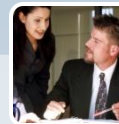
- 1 Очередная/досрочная аттестация
- 2 Самообразование
- 3 Курсы повышения квалификации
- 4 Обобщение ППО, лицензирование
- 5 Наставничество
- 6 Профессиональное взаимодействие
- 7 Участие в методической работе
- 8 Система стимулирования





Обсуждение в группах:

- Что **положительного** есть в каждом из указанных путей?
- Какие существуют **трудности**?
- Предложите **меры** по совершенствованию.



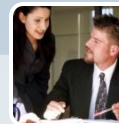
Новые подходы к работе по развитию педагогического коллектива



новый подход к развитию **профессионального мастерства** педагогов **заключается в переносе ответственности** за это развитие с администрации и руководства **на самого педагога**;



новый подход к пониманию **профессиональных знаний** выражается в том, что **они создаются педагогом самостоятельно** и/или **в процессе сотрудничества с коллегами**, а не принимаются извне; отсюда вытекает



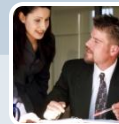
Новые подходы к работе по развитию педагогического коллектива



новый подход к видению **процесса самообразования**: он рассматривается как **основной путь развития** личности и профессионализма педагога, базируется на его **запросах, потребностях и профессиональных затруднениях** и инициируется самим педагогом;



новый подход в **управлении развитием** педагогического **коллектива** основан на **системе стимулирования/мотивации** и **принципах распределенного лидерства**



КОУЧИНГ



~~Отдельное мероприятие~~



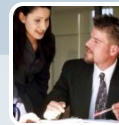
~~Система или цикл мероприятий~~

Философия, образ жизни,
стиль общения



Процесс, подход, тип
взаимодействия внутри
системы, мероприятия





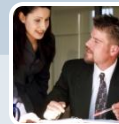
КОУЧИНГ

Коучинг - профессионально организованный процесс общения с целью уменьшить внутренние барьеры, «препятствия» человека, раскрыть его собственный внутренний потенциал.

Это способ повышения личной и профессиональной эффективности.

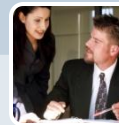


Коучинг в образовании - конфиденциальный, креативный, активный и созидательный **процесс взаимодействия коллег**, в ходе которого, **на основе совместного обдумывания** существующих практик обучения и развития, **обмена идеями**, побуждения со стороны коуча к **рефлексивному диалогу**, обучаемый **педагог совершенствует профессиональные знания**, имеющиеся навыки и опыт, переходит на более высокий уровень их понимания и принятия решений о практической их реализации.



«ЗАКОНЫ» ОРГАНИЗАЦИИ КОУЧИНГА

- наличие ЗАПРОСА от обучаемого;
- диалоговая структура;
- ответственность 50/50 с обучаемым за достижение результата;
- соблюдение принципов коучинга.



Система работы с кадровым составом

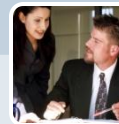
1 Управление и кадровая политика

2 Подбор и расстановка персонала

3 Анализ и оценка персонала

4 Сопровождение развития





РЕФЛЕКСИЯ

1. Оцените по шкале от 0 до 10, насколько полезным для Вас было занятие?

2. С какой мыслью Вы уходите с сегодняшней встречи?



**Спасибо
за внимание!**

