**Правительство Российской Федерации**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**

**высшего профессионального образования**

**«Национальный исследовательский университет   
«Высшая школа экономики»**

**Факультет менеджмента**

**Кафедра институциональной экономики**

**ВЫПУСКНАЯ** **КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

по направлению 081100.68  
«Государственное и муниципальное управление» магистранта группы №2431

(магистерская программа «Управление образованием»)

На тему: **Управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений**

Студентка группы № 2431

Желнова  
Ольга Дмитриевна

Руководитель ВКР

д.п.н., профессор

Пискунова  
Елена Витальевна

Санкт-Петербург, 2013

РЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ

Объем диссертации: 98 страниц. Диссертация состоит из введения, 9 параграфов, объединенных в 3 главы, заключения.

Диссертация содержит 12 рисунков, 12 таблиц, 2 приложения, 64 использованных источника.

Ключевые слова: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ, УПРАВЛЕНИЕ, ИНСТРУМЕНТ, КОНКУРС, МОТИВЫ, СТИМУЛЫ, СПЕЦИФИКАЦИЯ, ДИССЕМИНАЦИЯ, МОДЕЛЬ, КОНТРАКТ.

Тема исследования: «Управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений».

Объект исследования: профессиональное развитие педагогов.

Предмет исследования: управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений

Цель исследования: выявить возможности управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений.

В ходе исследования использовался комплекс теоретических и эмпирических методов: анализ психолого-педагогической литературы и нормативно-правовых документов, регулирующих профессиональные конкурсы; ретроспективный анализ опыта участия автора в конкурсах педагогических достижений (1998–2012 гг.); методы опроса (анкетирование, интервьюирование, беседа).

Научная новизна исследования заключается в выявлении условий, при которых конкурс профессиональных достижений может быть инструментом управления профессиональным развитием педагога.

* Необходима спецификация конкурсов на различные категории педагогов.

Содержание конкурсных испытаний должно учитывать разницу в квалификационной категории учителей и опыте работы (формальные показатели уровня профессионального развития), типе образовательного учреждения и предметной области преподавания.

* Необходима сформированная модель управления конкурсным движением в районе (регионе).

Результатом работы модели будет профессиональное развитие педагогических кадров-субъектов конкурсов. Модель основана на главных функциях управления (анализ, планирование, организация и исполнение, стимулирование, контроль), подразумевает цикличность исполнения, позволяет описать процесс, а не статическую иерархию элементов.

* Необходим механизм диссеминации передового опыта победителей профессиональных конкурсов через контрактную систему.

Теоретическая и практическая значимостьисследования

Теоретическая значимость работы заключается в том, что в ней конкурс профессиональных достижений рассматривается с позиций инструментального управления профессиональным развитием педагогов.

Практическая значимость работы определяется возможностью применения модели, предложенной нами для образовательных организаций, осуществляющих информационно-методическое сопровождение работников системы образования.

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах автора.

Статьи:

1. «Профессиональное развитие личности: межпредметный подход».

Сборник статей магистрантов МП «Управление образованием», НИУ ВШЭ, выпуск первый. – СПб.: НИУ ВШЭ, 2012. – 84 с.

1. «Конкурс профессиональных достижений как средство повышения

профессионализма педагогов». Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции «Петербургская школа: уважая прошлое, живем в настоящем, предвосхищаем будущее…», под общей редакцией О.Б. Даутовой, В.М. Шутовой. – СПб.: Издательство Александра Сазанова, 2013. – 222 с.

Доклады:

1. «Совершенствование механизма управления профессиональным развитием педагогов». VIII ежегодная (III международная) научно-практическая конференция факультета менеджмента «Теории и практики управления: вызовы современности» (очная);

2. «Подготовка современного педагога к решению актуальных задач образовательной организации». Межрегиональная научно-практическая конференция «Петербургская школа: уважая прошлое, живем в настоящем, предвосхищаем будущее» (очная).

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| ВВЕДЕНИЕ………………………………………………………………........ | 6 |
| ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ …………………... | 13 |
| * 1. Феномен профессионального развития в современной социокультурной ситуации……………..………………………… | 13 |
| * 1. Характеристика возможностей управления профессиональным развитием педагогов……………………………………………….   2. Конкурс профессиональных достижений как инструмент управления профессиональным развитием педагогов…………... | 18  27 |
| ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1……………………………………………………… | 31 |
| ГЛАВА 2 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ПЕДАГОГОВ……………...... | 33 |
| * 1. Сущностные характеристики профессиональных конкурсов…... | 33 |
| * 1. Конкурсы профессиональных достижений как развивающаяся практика организации профессионального развития педагогов... | 34 |
| * 1. Обзор отечественного и зарубежного опыта сопровождения участников конкурсов профессиональных достижений ……….. | 39 |
| ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2……………………………………………………… | 45 |
| ГЛАВА 3 ДИАГНОСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ СРЕДСТВАМИ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ.......................... | 47 |
| 3.1 Характеристика методов диагностического исследования……... | 47 |
| 3.2Анализ мотивов, стимулов, барьеров педагогов-участников профессиональных конкурсов…………………………………….. | 50 |
| 3.3 Характеристика возможностей управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений…………………………………………………………. | 65 |
| ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 3……………………………………………………… | 79 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ……………………………………………………………….. | 82 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ………………………… | 86 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ………………………………………………………………. | 94 |
| Приложение 1………………………………………………………….. | 94 |
| Приложение 2………………………………………………………….. | 98 |

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в условиях модернизации российского образования резко повысился спрос на квалифицированного, творчески мыслящего учителя, способного к постоянному профессиональному совершенствованию и умеющего выбирать необходимые направления и формы для собственного профессионального роста [9].

К процессу профессионального развития учителя можно отнести самые различные действия, результатом которых выступает обогащение опыта и повышение профессиональной компетентности педагога.

Повышение профессионализма учителя осуществляется посредством самообразования, т.е. актуализации образовательных потребностей, постановки цели, задач и последовательного приближения к этой цели через определенные действия. Профессиональное развитие осуществляется за счет внутренних и внешних источников. Это осознанное, обязательно добровольное участие педагога в мероприятиях, организованных образовательным учреждением, выраженное в различных формах (корпоративное обучение, исследовательская деятельность, участие в инновационной деятельности ОУ, трансляция опыта на семинарах, мастер-классах) и за счет использования потенциала внешних источников (повышение квалификации, обобщение и распространение опыта, конкурсы педагогического мастерства и пр.) [4].

Согласно Положениям конкурсы педагогических достижений любого уровня должны решать целый комплекс задач: выявлять и распространять эффективный педагогический опыт; создавать условия для профессиональной и личностной самореализации педагогических работников; помогают выявлять талантливых, творчески работающих педагогических работников; повышать престиж педагогического труда и публично признавать вклад педагогических работников в развитие системы образования; совершенствовать механизмы оценки педагогического труда; привлекать внимание общественности к позитивному педагогическому опыту [12].

Однако, практика показывает, что сегодня конкурсы профессиональных достижений представляют собой соревновательные мероприятия по выявлению и публичному представлению опыта работы лучших учителей. С одной стороны, конкурсы позволяют «выходить» за пределы образовательного учреждения, знакомиться с передовым опытом коллег, представлять учительскому сообществу собственный опыт, прогнозировать дальнейшее профессиональное развитие. С другой стороны, в педагогической практике наблюдается ряд *противоречий*, требующих решений, а именно: между потребностью в самореализации и непониманием педагогами возможностей конкурсов; между потребностью в выявлении лидеров образования и недостаточным использованием потенциала конкурсантов-победителей; между необходимостью повышения уровня профессионализма педагогов – участников конкурсов педагогических достижений и недостаточным сопровождением субъектов конкурсов.

Необходимость разрешения этих противоречий предполагает разработку эффективного механизма управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов педагогических достижений.

Проблему исследования сформулируем вопросом: *возможно ли управлять профессиональным развитием педагога средствами профессиональных конкурсов?*

*Степень разработанности проблемы:*

Конкурсы профессионального мастерства являются предметом научных исследований и характеризуются с различных позиций, чрезвычайно важных для развития образования.

*Исследования по проблеме конкурсного движения:*

* понимание сущности конкурсов профессионального мастерства педагогов (Л.П. Дуганова, Е.М. Пахомова) [47];
* развитие творческого потенциала педагогов в процессе проведения конкурса профессионального мастерства (Г.Ф. Привалова) [19];
* организационно-педагогические условия проведения конкурсов профессионального мастерства педагогов как средства повышения квалификации его участников (Е.М. Пахомова) [18];
* влияние конкурсов педагогического мастерства на развитие профессиональной компетенции педагогов (В.А. Дубровская) [16];
* анализ форм конкурсных испытаний и типов конкурсных заданий (Е. И. Власова, К. А. Митрофанов, С. В. Старобинский);
* проблемы подготовки педагогов к профессиональным конкурсам в центрах повышения квалификации (Г. И. Зимина, Т. А. Соколова);
* поддержка деятельности педагога методической службой (Н. В. Немова, Т.П.Афанасьева) [22];
* необходимость консультационного сопровождения профессионального развития педагогов в условиях непрерывного образования (Е.В.Стародубцева, С.В. Кирдянкина) [17] и др.

Анализ перечисленных исследований и психолого-педагогической литературы позволил установить, что специальных исследований, посвященных управлению профессиональным развитием педагогов средствами конкурсного движения, не существует.

Актуальность темы, недостаточная разработанность данной проблемы в педагогической науке, а также практика образовательной деятельности обусловили выбор *темы исследования:* «Управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений».

*Цель исследования:* выявить возможности управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений.

Достижение цели обусловило постановку *задач исследования*:

1. обобщить теоретические подходы к понятию «профессиональное развитие»;
2. охарактеризовать особенности управления профессиональным развитием педагогов;
3. выявить возможности конкурса педагогических достижений как инструмента профессионального развития педагогов;
4. проанализировать практику организации конкурсов профессиональных достижений;
5. проанализировать отечественный и зарубежный опыт использования педагогических ресурсов (победителей профессиональных конкурсов);
6. оценить механизм сопровождения конкурсов на современном этапе и определить место данной системы в профессиональном развитии педагогических кадров;
7. выявить основные мотивы и стимулы, способствующие включению педагогов в конкурсное движение;
8. выявить условия, при которых конкурс может быть инструментом управления профессиональным развитием педагога.

В соответствии с целью была выдвинута *гипотеза исследования*: конкурс профессиональных достижений может быть инструментом управления профессиональным развитием педагога при соблюдении следующих условий:

1. наличие спецификации конкурсов на различные категории педагогов, представленные через педагогический стаж и квалификацию, тип ОУ, предмет преподавания;
2. сформированная модель управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений;
3. создание механизма диссеминации передового опыта через контрактную систему.

*Объект исследования:* профессиональное развитие педагогов.

*Предмет исследования:* управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений.

В ходе исследования использовался комплекс *теоретических и эмпирических методов:* анализ психолого-педагогической литературы и нормативно-правовых документов, регулирующих профессиональные конкурсы; ретроспективный анализ опыта участия автора в конкурсах педагогических достижений (1998–2012 гг.); методы опроса (анкетирование, интервьюирование, беседа).

*Экспериментальная база исследования* включает 18 образовательных учреждений Адмиралтейского, Курортного, Невского, Петроградского и Центрального районов Санкт-Петербурга и гимназии города Кирова. Участники исследования: педагоги-участники конкурсов педагогических достижений; педагоги, не участвовавшие в конкурсах.

*Научная новизна исследования* заключается в выявлении условий, при которых конкурс профессиональных достижений может быть инструментом управления профессиональным развитием педагога.

К конкретным элементам приращения нового научного знания относятся следующие результаты:

* систематизирован положительный опыт сопровождения участников конкурсов педагогического мастерства и использования педагогических ресурсов (победителей профессиональных конкурсов);
* обоснована необходимость спецификации конкурсов на различные категории педагогов;
* спроектирована модель управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений;
* обоснована необходимость создания механизма диссеминации передового опыта через контрактную систему.

*Ключевые слова:* профессиональное развитие, управление, инструмент, конкурс, мотивы, стимулы, спецификация, диссеминация, модель, контракт.

*Теоретическая и практическая значимость исследования*

Теоретическая значимость работы заключается в том, что в ней конкурс профессиональных достижений рассматривается с позиций инструментального управления профессиональным развитием педагогов.

Практическая значимость работы определяется возможностью применения модели, предложенной нами для образовательных организаций, осуществляющих информационно-методическое сопровождение работников системы образования.

*Структура диссертации* и логика работы подчинены решению поставленных задач. Диссертация состоит из введения, 9 параграфов, объединенных в 3 главы, заключения, списка литературы (64 источника), 2 приложения, 12 рисунков, 12 таблиц.

Во *введении* обоснована актуальность темы исследования, охарактеризована степень разработанности проблемы, сформулированы цели и задачи исследования, изложены его теоретические и методологические основы, раскрыта научная новизна, отмечена теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

В *1 главе* обобщены теоретические подходы к понятию «профессиональное развитие», определена специфика профессионального развития педагогов, а также охарактеризованы особенности управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений.

Во *2 главе* изучены особенности конкурсов педагогических достижений как составляющей профессионального развития педагогов; проведен анализ нормативно-правовых документов, регламентирующих порядок проведения профессиональных конкурсов; описан опыт сопровождения участников конкурсов педагогического мастерства (Челябинская область, Республика Беларусь, Кемеровская область) и опыт использования педагогических ресурсов (победителей профессиональных конкурсов) в США.

В *3 главе* определены объективные условия (квалификация, образование, стаж и т.д.), влияющие на решение педагогов участвовать в конкурсе, выявлены мотивы и стимулы участия, степень удовлетворенности качеством методического сопровождения конкурсантов, выяснены ценностные результаты участия в плане собственного профессионального развития, параметры спецификации конкурсов. На основе теоретических и эмпирических данных охарактеризованы возможности управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений.

*Заключение* работы содержит систематизацию основных результатов исследования.

В приложении представлены:

* опросник, составленный с целью получения данных для анализа по теме диссертации;
* экспертное заключение по проекту «Модель профессионального развития педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений».

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

* 1. Феномен «профессионального развития» в современной

социокультурной ситуации

Развитие – это процесс и результат внутреннего качественных и количественных изменений физических и духовных сил человека (физическое развитие, социальное, психическое, духовное). Процесс, в котором постепенное накопление количественных изменений приводит к наступлению качественных. Являясь процессом обновления, рождения нового и отмирания старого, развитие противоположно регрессу, деградации [44].

Развитие человеческого потенциала является превалирующим и ориентировано на повышение качества жизни, расширение возможностей человека во всех областях. На первый план выдвигается способность быть субъектом своего развития, самостоятельно находить решения значимых проблем в условиях быстро меняющегося мира.

Проблема развития личности имеет высокую социальную значимость, в связи с чем, неизменно находится в центре внимания и вызывает интерес не только у общественности, но и у ученых всего мира.

Одной из основных областей широкой сферы развития человеческих ресурсов многие специалисты считают профессиональное развитие личности, которое обычно отождествляют с прогрессивным развитием человека: созреванием, формированием, самосовершенствованием, саморазвитием [39].

Существуют различные определения рассматриваемого понятия, которые дополняют друг друга. «Профессиональное развитие» включает в себя направление профессионального выбора, линию построения карьеры, наличие профессиональных достижений, удовлетворенность от процесса и результатов труда, смена или стабильность рабочего места, профессии.

В *экономике* и *социологии* труда профессиональное развитие синонимично развитию трудового потенциала (или развитие персонала) – это систематический поиск, направленный на улучшение функционирования организации путем повышения ценности трудового потенциала персонала [32].

Современный работник должен обладать широкой эрудицией, стратегическим мышлением, предприимчивостью, высокой культурой. Это ставит во главу угла требование непрерывного развития персонала, т.е. проведения мероприятий, способствующих полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить ощутимый вклад в деятельность организации. Более 85% опрошенных японских менеджеров среди своих задач главенствующую роль отводят развитию человеческих ресурсов, в сравнении с введением новых технологий – 45 % и продвижением на новые рынки – около 20%, еще раз доказывает значимость профессионального развития для руководителей организаций [45].

Крупные западные фирмы отлично понимают, что рынок труда и система образования не успевают приспособиться к быстрому росту потребности в конкретных кадрах, поэтому все больше вкладывают средств в развитие персонала. В сложном процессе развития персонала на первое место выдвигается профессиональное развитие. «Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач» [45].

В больших корпорациях работают специальные отделы профессионального развития. Ведущие организации выделяют на профессиональное развитие своих сотрудников значительные средства – от 2 до 10 % фонда заработной платы (что для такой компании как Дженерал Моторс, например, составляет сумму свыше 1 млрд. долларов США в год). Эти затраты являются капиталовложением организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачу в виде повышения производительности труда.

Развитие персонала способствует обеспечению постоянного соответствия уровня профессиональной компетентности работников требованиям развивающегося рынка.

В настоящее время проблема профессионального развития приковывает внимание многих исследователей.

В *психологии* под развитием понимается процесс изменений в сознании и поведении индивида: качественные перестройки в психических процессах и их взаимосвязях, появление новых мотивов и интересов, способствующих обретению новых психических свойств [40].

Многообразие концепций и теорий профессионального развития обусловило существование различных его определений. Л.И. Анцыферова под развитием понимает «основной способ существования личности: психическое и социальное становление личности не ограничено какими-то определенными отрезками времени. Оно осуществляется на всех этапах жизненного пути человека. Период зрелости не может рассматриваться как конечное состояние, к которому направлено развитие и которым оно завершается. Наоборот, чем более зрелой в социальном и психологическом смысле становится личность, тем более возрастает ее способность к дальнейшему развитию» [21].

В основе определения Л.М. Митиной лежат личностные качества субъекта. Профессиональное развитие названный автор рассматривает как рост, становление, интеграция и реализация его личностных качеств в профессиональном труде и, главное, – активное качественное преобразование им своего внутреннего мира, приводящее его к творческой реализации в профессии [41].

В.И. Слободчиков в своих исследованиях отмечает, что категория «развитие» одновременно удерживает в себе как минимум три процесса: становление, формирование, преобразование. Становление – это «переход от одного определенного состояния к другому – более высокого уровня; единство уже осуществленного и потенциально возможного». Формирование – оформление («обретение формы») и совершенствование; единство цели и результата развития – преимущественно относится к социально-культурным структурам. Преобразование – саморазвитие и смена основного жизненного вектора, кардинальное изменение преимущественно относится к духовно-практическим структурам [51].

Под профессиональным развитием личности Э.Ф. Зеер подразумевает «развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности» [36]. Вместе дополняет данное определение, включая такие характеристики, как формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовности к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приёмов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека. Постоянный процесс становления - черта характерная психологической организации личности и одно из обязательных условий её способности к непрерывному развитию.

*Педагогика* рассматривает профессиональное становление личности как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных, в ходе которого специалист овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств [39]. В ходе развития личности происходит и становление её целостности. По мнению К. М. Левитана, эта целостность представляет собой направленность, которая позволяет обеспечить непрерывность, преемственность всех периодов развития личности, а также раскрытие необходимых отсутствующих качеств личности.

В.В. Игнатова сущность профессионального развития определяет, как «непрерывный процесс накопления и проявления «потенциального» в личности (единство возможного и осуществленного, потенциального и актуального), способствующий расширению и углублению ее связей с окружающим миром, обществом, другими людьми, самим собой и обеспеченный наследственными, психологическими, социальными и педагогическими факторами». Путь «становления личности» обеспечивается «воспитанием, обучением, образованием, самообразованием, педагогической поддержкой, сопровождением, коррекцией, организованной социализацией» [58].

Проблема становления и развития человека как профессионала в деятельности исследуется и новой наукой – *акмеологией,* центральным понятием которой является «созидание» ведущей деятельности. Условием продуктивной созидательной деятельности современного человека является образование и формируемый на основе образования профессионализм личности, деятельности, индивидуальности в решении практических и теоретических, специальных и профессиональных задач.

Авторы акмеологической концепции профессионального развития отмечают, что профессионализм личности достигается в процессе формирования профессионально важных способностей, развития личностно-деловых качеств, расширения пространства личности, ее профессионального и нравственного «обогащения», рефлексивной организации, рефлексивной культуры, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений, раскрытия творческого потенциала и наличия сильной и адекватной мотивации [29]. Акмеологи подчеркивают, что, даже достигнув высокого уровня профессионализма, специалисты не перестают развиваться.

Сопоставление приведенных выше мнений исследователей показывает, что в представленных ими определениях сущности профессионального развития прослеживается сходство мнений по вопросу его рассмотрения как непрерывного процесса, ведущего к личностным изменениям и формированию профессиональных качеств.

Суммируя различные взгляды на данную проблему, категорию профессионального развития можно определить, как процесс закономерного изменения, включающий количественные и качественные преобразования в профессиональной деятельности в контексте жизненного развития.

Рассмотрим особенности управления профессиональным развитием педагогов.

1.2 Характеристика возможностей управления профессиональным

развитием педагогов

Управлению необходимо постоянно стимулировать и поддерживать главный внутренний источник развития системы – активность педагогических кадров [48]. Вместе с тем педагоги в своем творчестве не должны основываться только на удовлетворении собственных профессиональных интересов. По убеждению Е. Аврутиной, педагогическое творчество социально, а потому оно должно черпать мотивы и энергию, прежде всего из необходимости решения общих социальных задач, из насущных образовательных запросов территориального сообщества [52].

Функции управленческой деятельности в области профессионального развития педагогов – это не что иное, как функции менеджмента: планирование, организация, координация, стимулирование и контроль, профессиональной деятельности.

Управление процессом профессионального развития педагогических кадров рассматривается как задача в рамках функции управления развитием кадров. Эта функция, как и любая функция управления, должна быть реализована через систему управления. Следовательно, система управления профессиональным развитием педагогических кадров должна получить отвечающее условиям инновационного развития ресурсное и организационно-технологическое оснащение [25].

В системе управления процесс профессионального развития педагогов фиксируется ростом профессиональной квалификации. Е. Аврутина выделяет два вида квалификации - формальную и фактическую. Формальная квалификация, по мнению автора, отображает определенный минимум знаний, умений и навыков, который необходим педагогам для реализации образовательного процесса. У формальной квалификации есть подтверждение в виде сертификата или удостоверения и не учитывает фактических знаний и умений педагога, который может знать больше, чем предписано квалификационными требованиями. Важно отметить, что именно изменения в фактической квалификации – одно из содержаний процесса профессионального развития педагогических кадров, они связаны с эффективностью педагогического труда [52].

Обратимся к специфике профессионального развития педагога. Важно понять, какие показатели его фактической квалификации необходимо учитывать в процессе управления.

За последние 10-15 лет изменилось отношение к качеству образования: качественным признается такое образование, которое полноценно выполняет свои фундаментальные функции – культуросообразного, человекообразующего, наукоемкого и высоко технологичного процесса [20].

Реализации этих функций образования способствовало использование методологических возможностей новых педагогических подходов — феноменологического, синергетического и аксиологического.

В связи с этим изменилось и понимание педагога-профессионала. А.К. Маркова сформулировала определение учителя-профессионала, как «овладевшего высоким уровнем профессиональной деятельности, сознательно изменяющего и развивающего себя в ходе осуществления труда, вносящего индивидуальный и творческий вклад в профессию, нашедшего свое индивидуальное предназначение, стимулирующего в обществе интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающего престиж своей профессии в обществе» [40].

Модель педагога-профессионала включает в себя высокий уровень развития профессионального мастерства, определяемый оценочно присвоением квалификационной категории. Но и личность современного педагога должна отвечать требованиям рынка образовательных услуг, а именно: педагог должен обладать высокой коммуникабельностью, мобильностью, конкурентоспособностью в профессиональной среде [27]. Таким образом, профессиональное развитие педагога неразрывно связано с его личностным развитием. Б.С. Гершунский [26] предлагает следующую модель профессионального развития педагога (рис. 1):

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА**

СПЕЦИАЛИСТ

(преподаватель, воспитатель, мастер п/о, владеющий современными образовательными технологиями и знанием основных тенденций современного производства)

ИССЛЕДОВАТЕЛЬ

(апробация инновационных технологий в образовательном процессе, педагогический эксперимент, мониторинг результативности)

ЛИЧНОСТЬ

(гражданственность, коммуникабельность, мобильность, медиаобразованность,  
коадаптационное мастерство, способность к самоактуализации)

Рис. 1 Модель профессионального развития педагога (по Б.С. Гершунскому)

Нам представляется, что эту модель необходимо несколько уточнить, выделив в отдельный блок умения профессионального взаимодействия, так как с точки зрения менеджмента именно они обеспечивают полноценную работу профессионального коллектива (рис.2):

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА**

**личностные качества**

**специальные знания и умения**

**исследовательские умения**

**умения профессионального взаимодействия**

Рис. 2 Модель профессионального развития педагога

Фактический уровень профессионального развития педагога, его квалификации, компетентности и опыта, степень профессиональной готовности педагогического коллектива могут не соответствовать уровню сложности поставленной социумом созидательной задачи [59]. В силу изменения социально-образовательных потребностей профессиональные задачи становятся все более комплексными, что требует от педагогов растущего уровня профессионализма. Недостаток квалификации и опыта педагогических кадров, их отставание от сложности профессиональных задач указывают на общую потребность общества, отдельного педагога и педагогического коллектива в постоянном и опережающем, перспективном профессиональном развитии [53].

Профессиональное развитие педагогических кадров – важный фактор в управлении качеством образования, но в деятельности образовательной системы этот фактор часто становится вторичным. Однако в режиме интенсивного развития профессиональное развитие педагогических кадров становится решающим условием роста социальной эффективности образования [55]. Профессия учителя побуждает педагога учиться всю жизнь. Психологи отмечают, что убеждениями человека становятся только те знания, которые им самостоятельно обдуманы и пережиты [38]. Первичное восприятие знаний может быть фронтальным, а вот дальнейшая методическая работа должна быть индивидуальной, причем содержать необходимый каждой личности объём и темп. А это возможно только в условии самостоятельной образовательной деятельности, организованной в формате школьной методической системы.

Проектирование совместной деятельности педагога и учащихся является главным компонентом содержания всей педагогической деятельности. Педагогическое проектирование опирается на всю структуру личности педагога, его индивидуальную культуру и, главное, опыт профессиональной деятельности. Обобщим это специфическое понятие профессиональной деятельности педагога понятием «профессиональная компетентность» [52]. Наличие компетентности определяется по способности педагога переносить опыт деятельности в условия новой проблемной задачи.

А.К. Маркова выделяет несколько видов профессиональной компетентности педагога:

* специальную – владение профессиональной деятельностью на высоком уровне;
* социальную – владение приемами профессионального общения, сотрудничеством;
* личностную – владение способами самовыражения и саморазвития;
* индивидуальную – владение способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессионально-личностному росту [40].

Автор считает, что эти виды компетентности могут развиваться в процессе самообразования и под влиянием умело организованной системы управления.

Наблюдая за динамикой профессионального развития педагогов, А.К. Маркова приходит к выводу, что зависимость профессиональной компетенции от времени (стажа педагогической работы) не линейна, причем в общем случае наблюдаются четыре типических элемента: рост с нарастающим шагом, рост с убывающим шагом, спад и стагнация (статус-кво или «нулевой рост»).

Факторов, влияющих на выбор вектора развития, достаточно много, и они могут быть самыми разными. Однако в плане управления ограничения всегда задаются ресурсами и организационными отношениями. Если организационные отношения меняются медленно, то тенденция развития в основном определяется наличными ресурсами. В этом случае, переход развития на стадию с убывающим шагом непременно говорит о приближающемся исчерпании ресурсов [52].

В период стагнации консервируются фактическая квалификация и фактическая компетентность. Для педагогов со стажем свыше 10 лет типичным становится замедление профессионального развития одновременно и по фактической квалификации, и по фактической компетентности. Но это происходит тогда, когда управление не стимулирует их творческую активность.

Стагнация – состояние роста и спада, которое часто зависит от случайных обстоятельств, состояние тревожности, так как существует опасность, что система перейдет на убывающую траекторию развития и может обернуться кризисом [52]. В период смены приоритетов, стагнация не только возможна, но и необходима, так как на этом уровне профессионального развития происходит определение новых ориентиров саморазвития педагога.

И.В. Никишина рассматривает процесс профессионального развития педагога более конкретно, оценивая его исходя из характеристики продуктов педагогического проектирования [43]. Это позволяет ей выделить 9 уровней профессионального развития:

Уровень 1 – педагогическая умелость.

Это уровень, на котором педагог демонстрирует достаточно хорошее владение системой обучающих и воспитательных умений и навыков, благодаря чему успешно осуществляет учебно-воспитательную деятельность. Совокупность различных профессиональных умений педагога называют педагогической техникой.

Понятие «педагогическая техника» содержит две группы компонентов. Первая группа связана с умением педагога управлять своим поведением в профессиональной деятельности, а вторая – с умением воздействовать на личность. Здесь раскрывается технологическая сторона педагогического процесса: дидактические, организаторские, конструктивные, коммуникативные, диагностико-аналитические и другие умения.

Уровень 2 – педагогическое мастерство.

На этом уровне педагог демонстрирует высокую степень владения педагогической техникой, отражающую особую отшлифованность методов и приемов применения психолого-педагогической теории на практике. Это обеспечивает высокую эффективность учебно-воспитательного процесса. Педагогическое мастерство включает в себя еще четыре компонента: систему знаний, специальных способностей, педагогическую технику и гуманистическую направленность личности.

Уровень 3 – готовность к инновациям.

Характеризуется проявлением творческого стиля деятельности педагога, в котором сочетаются определенная личностная направленность (стремление, потребность внедрять новое), знания и практические умения реализовать новые способы и формы осуществления профессиональной деятельности.

Уровень 4 – педагогическое творчество.

Это уровень квалификации педагога, достигнув которого, он готов модернизировать, адаптировать, комбинировать различные методики, исходя из потребностей конкретной педагогической ситуации.

Уровень 5 – готовность к созданию авторской технологии.

На этом уровне деятельность педагога характеризуется согласованностью методических приемов, оригинальностью их сочетания в целостной системе, соответствующей единому замыслу и личностному опыту, авторскому стилю педагогической деятельности.

Уровень 6 – наличие индивидуального (авторского) стиля педагогической деятельности.

На этом уровне в деятельности педагога формируются такие условия и механизмы, результатом которых будет готовность педагога к созданию авторской педагогической методики или системы.

Уровень 7 – готовность к усовершенствованию и разработке образовательных программ.

Характеризуется наличием в деятельности четкой рефлексии (где, как и зачем провести инновацию, каким требованиям должна отвечать авторская программа) и личностного компонента.

Уровень 8 – готовность к созданию индивидуальной методической системы.

На этом уровне педагог системно использует индивидуальные формы, методы, средства, приемы обучения и воспитания, оптимальные для его индивидуального стиля педагогической деятельности.

Уровень 9 – готовность к созданию авторской педагогической системы.

Нам представляется, что учет данной классификации в управлении профессиональным развитием педагогов поможет сделать этот процесс более планомерным. Описанные уровни так же помогут осуществлять контроль качества управления, так как выделены на основании представимых результатов педагогической деятельности.

Переход к новой модели профессиональной компетентности педагога должен обеспечиваться обновленной моделью управления развитием профессиональной компетентности педагогического коллектива, которая призвана обеспечить формирование ключевых профессионально-педагогических компетенций членов педагогического коллектива [24].

По содержанию управленческая деятельность объединена в следующие блоки [35]: управление развитием медиа-грамотности; управление научно-исследовательской и научно-экспериментальной деятельностью педагогов; управление процессами технологизации образовательного процесса; управление процессом непрерывного самообразования и повышения квалификации инженерно-педагогических работников в области педагогики, психологии, преподаваемой специальности. Схематически можно представить следующим образом (рис. 3):

Рис. 3 Модель управления профессиональным развитием   
педагогического коллектива [35]

Предложенная модель управления профессиональным развитием педагогов опирается на традиционную структуру методической службы.

Понятно, что для управления профессиональным развитием педагогических кадров нежелательны не только спад, но и длительная, непредсказуемая по результатам стагнация саморазвития педагогов. Именно в блокировании возможностей спада, длительных состояний стагнации и обеспечении условий прогрессивного, стабильного профессионального саморазвития педагогов и состоит задача управления профессиональным развитием педагогических кадров [25].

Основными формами реализации «Модели развития профессиональной компетентности педагога» являются: методологические семинары, научно-исследовательские конференции, организация педагогических экспериментов по отдельным направлениям реализации инновационной модели образовательного процесса, публичная защита педагогических исследовательских проектов, разработка индивидуальных образовательных траекторий цикловых комиссий и отдельных педагогов, стажировка на предприятиях инженерно-педагогических работников.

К механизму управления профессиональным развитием педагога в настоящее время можно отнести такой массовый механизм управления, как аттестация педагогических работников государственных образовательных учреждений. К такому механизму можно отнести и конкурсы педагогических достижений.

1.3 Конкурс профессиональных достижений как инструмент

управления профессиональным развитием педагогов

В Российской Федерации для специалистов различных педагогических профессий сложилась целая система конкурсных мероприятий. Конкурс педагогических достижений, как правило, проводится в несколько этапов, на каждом из которых участники демонстрируют свое профессиональное кредо: и в защите творческого проекта, его публичном представлении, и в проведении открытого урока на базе другого учебного заведения с незнакомой ученической аудиторией, и в самоанализе проведенного открытого урока. Многообразие форм представления профессиональной деятельности дает возможность широкого спектра применения данных форм в дальнейшем развитии и совершенствовании профессионального мастерства. В итоге педагоги-участники приобретают опыт, который могут применять в своей педагогической деятельности как в процессе обучения и воспитания, так и для дальнейшего повышения профессионального мастерства [30]. Следовательно, конкурс выступает как средство профессионального развития.

Но все ли конкурсы обладают инструментальными возможностями управления профессиональным развитием педагогов?

Формальным показателем уровня профессионального развития педагога является его квалификационная категория. Для подтверждения своей категории или перехода на следующий уровень квалификации педагог проходит процедуру аттестации [3,6]. В нормативных документах о порядке прохождения аттестации педагогическими работниками участие в конкурсах является показателем вклада в повышение качества образования и распространение собственного опыта. Для формирования портфолио необходимо приложить документы, подтверждающие участие педагога в конкурсах (Копии грамот, дипломов, приказов/распоряжений, заверенные руководителем образовательного учреждения) [7,8]. Учитываются только конкурсы, предусматривающие очную форму участия.

Предлагается следующая система ранжирования конкурсов и балльной оценки (таблица 1):

Таблица 1

Результативность участия в профессиональных конкурсах

|  |  |
| --- | --- |
| Результативность участия: | Кол-во баллов |
| лауреат/дипломант конкурса районного (муниципального) уровня | 10 |
| лауреат/дипломант конкурса городского уровня | 15 |
| лауреат/дипломант конкурса Северо-Западного Федерального округа | 20 |
| лауреат/дипломант конкурса всероссийского уровня | 25 |
| лауреат/дипломант конкурса международного уровня | 30 |
| лауреат/дипломант всероссийского конкурса, проводимого Министерством образования и науки Российской Федерации | 50 |
| победитель конкурса районного (муниципального) уровня | 30 |
| победитель конкурса городского уровня | 40 |
| победитель конкурса Северо-Западного Федерального округа | 50 |
| победитель конкурса всероссийского уровня | 70 |
| победитель конкурса международного уровня | 100 |
| победитель всероссийского конкурса, проводимого Министерством образования и науки Российской Федерации | 300 |

Количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в зависимости от результативности участия (но не более трех мероприятий) [8].

В основу этой системы ранжирования конкурсов положен принцип административно-территориального деления. И это безусловно целесообразно, так как в основном для того чтобы попасть на региональный или всероссийский конкурс, участнику необходимо пройти предварительные этапы конкурсного отбора. И, тем не менее, такой подход достаточно формален, так как не учитывает специфику конкурсных заданий, их сложность и объем.

Такая ситуация может быть сигналом к тому, что порядок начисления баллов необходимо усовершенствовать. Эксперт по аттестации не всегда может адекватно оценить значимость конкурса, сложность конкурсного испытания. Также нигде не отражено общее количество участников, среди которых призер или победитель признан лучшим.

Но для участников конкурс нечто несравненно большее, чем способ получить баллы при аттестации. Субъекты конкурса получают возможность стать заметным и значимым в профессиональном сообществе через оценку коллегами их педагогической деятельности.

Профессиональные конкурсы учителей можно рассматривать как педагогическую систему повышения профессионального мастерства его участников, так как они выявляют затруднения участников конкурсов, испытываемые ими в собственной практике (выявление противоречий, формирование концептуальных оснований опыта, самоанализ педагогической деятельности и пр.), формируют потребность преодолевать затруднения и потребность в самосовершенствовании.

Конкурсы создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития и роста. А создание мотивации – от внешних стимулов к формированию потребности саморазвития – это самая важная задача управления кадрами, обеспечивающая перспективность специалиста и профессионального коллектива в целом [31].

Как указывают педагоги-участники конкурсов, мотивами к участию служат профессионально-личностный интерес, потребность в передаче приобретенного опыта и принятие опыта других преподавателей по предмету.

Факторами, которые повлияли на принятие данного решения, являются:

* желание приобретения определенного профессионального статуса;
* желание повысить педагогическое мастерство, получить признание в

педагогическом сообществе, стремление стать лучшим;

* желание познакомиться с опытом работы преподавателей.

Однако, наряду с положительными сторонами, имеются и барьеры эффективности конкурсов. Среди них можно назвать заорганизованность, наукообразие, формализм и др. Показанные победителями результаты не всегда находят применение в практике других педагогов, в дальнейшей организации профессиональной деятельности педагогов-победителей не всегда происходят изменения. Часто победители, снискав лавры успеха, остаются в своих регионах не у дел. Не везде про них помнят, не везде могут полностью использовать их потенциал. Это может стать демотивирующим фактором к профессиональному росту.

Как показал анализ практики реализации конкурсов, конкурс не должен быть разовым мероприятием. Чтобы конкурс стал инструментом профессионального развития педагогов, следует создать целую систему, которая даст возможность, как участникам, так и организаторам и зрителям приобретать новые знания, развивать и совершенствовать свои профессиональные компетенции.

Выводы по главе 1

B условиях модернизации системы образования развитие профессионализма педагогов занимает существенное место.

Профессионально-личностное развитие педагогов рассматривается как функция, которая осуществляется через специально сформированный комплекс ресурсов и созданную систему управления отношениями, обеспечивающую профессионально-личностное развитие педагогических кадров.

Функции управления в области профессионального развития педагогов – это функции менеджмента: планирование, организация, координация, стимулирование и контроль.

Профессиональные конкурсы учителей можно рассматривать как педагогическую систему повышения профессионализма его субъектов, так как конкурсы ставят участников в позицию исследователя и актуализируют затруднения, испытываемые ими в собственной практике (выявление противоречий, формирование, самоанализ педагогической деятельности и пр.), формируют потребность преодолевать собственные затруднения и потребность в самосовершенствовании.

ГЛАВА 2 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫ ДОСТИЖЕНИЙ ПЕДАГОГОВ

2.1 Сущностные характеристики профессиональных конкурсов

Конкурсом считается процесс определения самого лучшего претендента на победу (конкурсанта), или лучших претендентов на победу (конкурсантов), в соответствии с правилами, определёнными перед началом проведения процесса. Определение победителей осуществляется путём «качественного» ([экспертизы](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%BA%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%B7%D0%B0)) и/или «количественного» ([голосования](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5)) исследований Примеры конкурсов с качественными исследованиями: «[Оскар](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%80_(%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%8F))», «[Грэмми](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D1%8D%D0%BC%D0%BC%D0%B8" \o "Грэмми)», GrееnАwаrds; примеры конкурсов с количественными исследованиями: «[Евровидение](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5)» (конкурс), [государственные конституционные выборы](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%8B%D0%B1%D0%BE%D1%80%D1%8B), и другие [64]. Также существуют комплексные методики оценки, где победителей одновременно определяют одно или несколько экспертных жюри, вместе с количественным опросом общественного мнения. Причём каждая из респондентских групп имеет определенный приоритет, важный для построения комплексного рейтинга конкурсантов. Примеры конкурсов с комплексными исследованиями: «Евровидение» (отбор, 50/50% мнение экспертов и симпатий телезрителей). Понятию «конкурс» также соответствуют специальные премии, награды, которые вручаются по результатам конкурсного отбора лауреата среди ряда претендентов на премию [63].

Общей чертой всех конкурсов является их соревновательный характер. Подтверждает этот вывод обращение к словарю под редакцией С. И. Ожегова: «Конкурс — это соревнование, имеющее целью выделить наилучших участников, наилучшие работы» [46]. Победители педагогических конкурсов – это учителя, выигравшие в профессиональном состязании среди участников этого состязания. Таким образом, победитель педагогического конкурса – это не абстрактный абсолютный эталон профессионального мастерства, а только лучший среди тех, кто принимал участие в конкретном конкурсе.

* Конкурс нацелен на решение целого комплекса задач по выявлению и распространению эффективного опыта лучших учителей. Участие в конкурсных испытаниях должно привлекать внимание общественности к тенденциям развития передовой педагогической практики и повышать престиж педагогического труда, публично признавать вклад педагогических работников в развитие системы образования. Конкурсам профессионального мастерства предоставляется возможность совершенствовать механизмы оценки педагогического труда и качества образования в целом [10].

Опыт показывает, что конкурсы могут задавать направление профессионального развития педагога. Управляя этим процессом можно планировать профессиональное развитие, изучать мотивацию педагогов, грамотно организовывать их деятельность, а также производить контроль над уровнем профессионального мастерства.

Таким образом, сегодня конкурс педагогических достижений – это один из способов повышения профессионального мастерства учителя.

2.2 Конкурс педагогических достижений как развивающаяся  
 практика организации профессионального развития педагога

В данном параграфе мы бы хотели сосредоточить внимание на анализе положений о конкурсах педагогических достижений.

В нашей стране история конкурсов педагогических достижений невелика. Всероссийский конкурс «Учитель года» проводится с 1990 года. Каждый участник российского конкурса демонстрирует профессиональное мастерство и защищает свои педагогические принципы перед живой аудиторией, дает открытые уроки, участвует в пресс-конференциях с журналистами. На период проведения конкурс становится педагогической мастерской, важнейшей формой обмена профессиональным опытом, педагогическим театром и общественной трибуной для своих участников [61].

Учредители Всероссийского конкурса «Учитель года России»: Министерство образования и науки Российской Федерации, Общероссийский профсоюз образования, «Учительская газета». Тогда в конкурсе могли принять участие все педагогические работники: воспитатели дошкольных учреждений, педагоги школьных, внешкольных и коррекционных учреждений. Данный конкурс вошел в традицию, проводится ежегодно [62].

На всероссийском уровне проводятся также и конкурсы отдельных педагогических достижений. Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Московский областной государственный университет, Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева, некоммерческая организация Благотворительный фонд наследия Менделеева, редакция журнала «Вестник образования России», при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации, проводят Всероссийский конкурс профессионального мастерства педагогов «Мой лучший урок». В текущем учебном году организован уже VIII Всероссийский конкурс профессионального мастерства педагогов «Мой лучший урок» [11]. Стали развиваться и региональные конкурсы педагогических достижений.

Конкурс педагогических достижений Санкт-Петербурга – это серьезное профессиональное испытание для конкурсантов. Это не только привычная деятельность педагогов, но и такие ее виды, которые редко встретишь в будничной жизни учителя. Данный конкурс проводится в целях повышения престижа педагогической профессии, распространения передового педагогического опыта, выявления и поддержки талантливых, творчески работающих учителей петербургской школы, преподавателей и мастеров производственного обучения системы начального и среднего профессионального образования, воспитателей дошкольных образовательных учреждений, педагогов-психологов, педагогических работников, обеспечивающих воспитательный процесс в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга [13].

На сегодняшний день согласно Положению о конкурсе педагогических достижений Санкт-Петербурга в 2011/2012 учебном году конкурс проводится по семи номинациям: «Учитель года», «Педагогические надежды», «Воспитатель года», «Преподаватель года учреждения системы начального и среднего профессионального образования», «Мастер года», «Педагог-психолог года», «Воспитать человека», включающий подноминации: «Воспитатель школы-интерната», «Воспитатель группы продленного дня», «Классный руководитель общеобразовательного учреждения», «Заместитель директора по воспитательной работе» [13].

Аналогичные конкурсы проводятся и в других регионах, городах.

Правила организации, требования к участникам, критерии оценки участников и представляемых на конкурс проектов находят свое отражение в положениях о конкурсах педагогических достижений.

Положения о конкурсах педагогических достижений в первой части содержат указание целей проведения. Так, Всероссийский конкурс профессионального мастерства педагогов «Мой лучший урок» проводится в целях повышения качества образования, профессионального мастерства педагогов; выявления и распространения передового опыта; совершенствования научно-методического сопровождения образовательного процесса; внедрения и распространения современных инновационных образовательных технологий [11] и т.д.

Во всероссийских конкурсах могут принимать участие педагоги Российской Федерации и стран СНГ. Участниками конкурсов педагогических достижений, как правило, могут быть преподаватели общеобразовательных учреждений всех типов. Ограничения по возрасту и стажу работы существуют только для номинации «Педагогические надежды».

Отдельный пункт посвящен порядку проведения конкурса. Так, конкурс «Мой лучший урок» проводится по четырем направлениям. К участию в конкурсе допускаются все желающие педагоги общеобразовательных учреждений, учреждений профессионального образования, дополнительного образования, дошкольных учреждений и учреждений среднего специального образования, культуры и спорта.

Финал конкурса - только очное участие.

Педагоги могут принять участие в одном из четырех направлений конкурса. Гуманитарное направление для представления опыта преподавателей русского языка и литературы, иностранных языков, а также обществознания, истории, музыки, МХК, изобразительного искусства. Следующее направление для участия в конкурсе учителей начальных классов, преподавателей информатики, ИЗО, музыки, физкультуры, ОБЖ, воспитатели группы продленного дня в начальной школе. Третье направление – дошкольное и дополнительное образование. Его участники - воспитатели дошкольных учреждений, педагоги учреждений дополнительного образования всех типов. Преподаватели математики, физики, химии, экономики, географии, биологии, информатики демонстрируют свое мастерство в рамках естественнонаучного направления. B отдельном пункте рассматривается порядок проведения экспертизы и подведения итогов. Экспертиза работ производится утвержденным оргкомитетом жюри. Работа жюри проходит по мере поступления работ. Критерии оценки разрабатываются членами жюри и утверждаются оргкомитетом.

Победители финала Всероссийского конкурса «Мой лучший урок» конкурса награждаются дипломами. Из числа победителей и лауреатов конкурса жюри определяет финалистов, которым за представленные успехи в деле обучения и воспитания школьников присваивает звание лауреата конкурса по специально определенным номинациям.

По результатам конкурса определяются номинанты для награждения медалью «За службу образованию».

Положение о конкурсе включает требования к конкурсным работам, в которых оговаривается, какие документы, работы, проекты представляются на экспертизу, а также особенности их оформления. В качестве примера приведем описание требований к материалам конкурса «Мой лучший урок».

На конкурс представляется сценарий урока в любой форме. В нем показывается ход урока, работа учителя и детей, все этапы урока. В пояснительной записке по уроку указывается, по какому направлению представлена работа, тема урока, характеристика класса (количественная, социальная, психологическая, по уровню развития, программа, используемая в работе, авторы ее, учебник, раздел его, количество часов в неделю, год). В сценарии описываются этапы урока, методики, применяемые на уроке, используемая аппаратура, описываются активные формы обучения, компьютерные технологии. Кратко анализируется работа детей на уроке и результаты урока [11].

В рецензии анализируется урок, анализируется результативность его, правильность применения соответствующих методик и приемов.

Также положения о конкурсах обязательно содержат критерии оценки конкурсных работ.

Требования к содержанию представленного материала учитывают не только мастерство и творчество самого педагога, результативность его деятельности, но и активную коллективную творческую деятельность обучающихся [14].

Анализ положений о конкурсах показал, что большой разницы в их сути не наблюдается. Несмотря на то, что с изменением парадигмы образования требования к компетентностям педагога изменились, цели и задачи конкурсов в целом остались прежними. Конкурс остался комплексом мероприятий по выявлению, обобщению и представлению опыта лучших педагогических образцов.

2.3 Обзор отечественного и зарубежного опыта сопровождения участников конкурсов педагогических достижений

В этом разделе мы обратимся к зарубежному и российскому опыту использования инструментальных возможностей конкурсов профессиональных достижений.

Наиболее интересным, на наш взгляд, является практика организации грантовой поддержки педагогов в США. Уникальность этой практики состоит в том, что модернизацией системы образования в этой стране занимается не государство, а непосредственно практики-реформаторы образовательного и культурного процесса.

В отличие от нашего конкурса американский конкурс «Учитель года» не только выбирает лучшего учителя, но и привлекает к нему внимание общественности. Педагога как социальную фигуру должны заметить не только его коллеги, но и другие слои общества. Ежегодно в апреле победитель американского конкурса «Учитель года» встречается с американским президентом, президент вручает ему приз — хрустальное яблоко.

Практика проведения американских конкурсов не просто механически поощряет победителей, а на деле вносит существенный вклад в повышение квалификации педагогов. Каждый победитель конкурса на год освобождается от своей привычной работы в школе или другом учебном заведении. В этот период он становится своеобразным живым символом, носителем педагогической идеологии. «В среднем согласно составленному расписанию кандидат должен посетить около 150 целевых мероприятий в течение данного ему года, на которых он получает возможность выступать перед широкой и специализированной аудиторией от 100 до 10000 человек» [33]. Случается, что такая общественная миссия в случае особой успешности становится ступенькой в карьере победителя. Например, одна из победительниц после года своих выступлений в школу уже не вернулась, а была приглашена на работу в Министерство образования США — воплощать собой «глас народа». Это, конечно, не правило, но так бывает. Опыт американского конкурса ярко демонстрирует использование потенциала лидеров образования, признание исключительности победителя и обращение к его опыту на всех уровнях.

Примечательно, что в 2013 году победитель Всероссийского конкурса педагогического мастерства получил статус общественного советника министра образования и науки Российской Федерации сроком на один год, это доказательство того, что данная практика может быть применима и в системе образования РФ.

Конкурсы профессионального мастерства предоставляют педагогам возможность прогнозировать свое профессиональное развитие и проектировать свою дальнейшую педагогическую деятельность, направленную на профессиональные достижения, что еще раз служит доказательством того, что конкурс является важным этапом профессионального развития педагогов. В конкурсах педагогического мастерства учитель приобретает опыт, который влияет на становление его как специалиста, на построение им собственной успешной траектории профессионального развития, на достижение более высокого уровня социальной и гражданской значимости в обществе. В становлении педагога, в повышении его профессионального мастерства большую роль играет не только сам конкурс, но и межконкурсный период [60].

Интересен опыт проведения конкурсов «Учитель года» в Республике Беларусь. Для организации целенаправленной работы в межконкурсный период в 2007 году в Республике создан клуб «Хрустальный журавль». Членами клуба являются участники конкурса разных лет.

Основная цель клуба - создание условий для развития инициативы творчески работающих педагогов, распространения педагогического опыта, повышения престижа учительской профессии, а также содействия профессиональному общению.

Для достижения данной цели членами клуба организуются различные мероприятия, на которых педагоги обмениваются положительным опытом, проводятся семинары, творческие мастерские, мастер-классы. Членами клуба оказывается консультативная помощь в подготовке будущих участников конкурса на уровне школы, района, области.

Межконкурсный период, состоящий из двух этапов (доконкурсного и постконкурсного), позволяет педагогам не только выйти за рамки общеобразовательного учреждения, но и включиться в процесс методической деятельности, организовать обмен и распространение информации о положительном опыте деятельности как педагога лично, так и учреждения, в котором он работает.

Межконкурсный (постконкурсный) период – время реализации профессионального потенциала бывших участников, их включение в обучение других педагогов. Бывшие участники конкурса участвуют в различных мероприятиях в институтах повышения квалификации, академии последипломного образования.

Примечательным в этом смысле является опыт проведения конкурсов в Кемеровской области, которые с 1994 года проходят под патронажем Губернатора области.

Сегодня в Кузбассе налажена система конкурсного движения. Конкурсы профессиональных достижений (их в области более двадцати) охватывают все категории педагогических работников. Научно-методическое обеспечение организации и проведения конкурсов осуществляет Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования (КРИПКиПРО). В деятельности КРИПКиПРО по научно-методическому обеспечению конкурсного движения выделяется 4 этапа:

1. научно-методическое обеспечение деятельности методистов и преподавателей системы повышения квалификации, курирующих конкурсное движение в территориях области;
2. научно-методическое обеспечение организации и проведения региональных конкурсов;
3. научно-методическое сопровождение участников конкурсов (педагогов-конкурсантов);
4. научно-методическое сопровождение конкурсантов в постконкурсный период [50].

В данной работе интерес вызывают третий и четвертый этапы по научно-методическому сопровождению конкурсов. Рассмотрим их подробнее.

На третьем этапе для участников педагогических конкурсов институт предлагает встречи-тренинги для конкурсантов с победителей городского и районного этапов областных конкурсов. Субъекты конкурсов получают индивидуальные консультации по проблемам современного образования, требованиям и критериям к выполнению различных конкурсных заданий, оформлению материалов конкурса, публичных презентаций и т.д. Победители и лауреаты предыдущих конкурсов задействованы в организации мастер-классов, которые помогают преодолеть стрессовые ситуации, разобраться с барьерами, возникающими в процессе подготовки публичного выступления и с возможными трудностями, на открытых уроках в незнакомых аудиториях. Опрос педагогов-конкурсантов, проведенный Кузбасским институтом, показал, что особенно высокий процент затруднений в показателях психологического характера. Анализ результатов нашего исследования обнаруживает ту же проблему. Неуверенность в своих силах, боязнь публичного выступления, страх перед поражением

превалируют в ответах респондентов.

В видеобанке педагоги могут воспользоваться учебными занятиями, мастер-классами, визитными карточками и другими материалами, собранными по результатам прошедших конкурсов профессиональных достижений. Постоянно обновляемая веб-страница «Конкурс педагогического мастерства» на сайте КРИПКиПРО, а также ведение рубрики в главной областной газете учителей Кузбасса «Педагогический поиск», тоже существуют для оказания помощи участникам конкурса. Таким образом, научно-методическое сопровождение конкурсантов осуществляется по различным направлениям [56].

На четвертом этапе сопровождение носит персонифицированный характер. Опыт всех победителей и лауреатов конкурсов обобщен, распространен и используется в рамках системы повышения квалификации. Опыт работы победителей и лауреатов областных конкурсов представлен в сборниках: «Педагогические таланты Кузбасса», «Учитель года», «Учитель-исследователь», «Ученые Кузбасса – школе». Примечательно, что каждые пять лет в Кемеровской области проводится фестиваль педагогического мастерства «Моя жизнь после конкурса», в котором принимают участие лауреаты и победители прошлогодних конкурсов. Такие фестивали необходимы, так как стимулируют педагогов на дальнейшее развитие, способствуют дальнейшему творческому поиску и самосовершенствованию, помогают утвердиться в верности своей профессии. С целью поддержки профессионального общения и диссеминации опыта передовых педагогических практик создан региональный клуб «Учитель года Кузбасса». Членами клуба является профессиональная элита Кузбасса - победители, лауреаты и участники областного этапа российского конкурса «Учитель года». Они проводят семинары, мастер-классы, творческие мастерские, оказывают консультативную помощь по подготовке учителей к конкурсу, а также по организации и проведению самого конкурса в территориях. По заявке территорий, являясь участниками проекта «Методический поезд», члены клуба оказывают помощь будущим конкурсантам во многих городах и районах области [56].

Данные о профессиональной успешности педагогов в постконкурсный период являются одним из важных результатов конкурсов педагогических достижений. Исследования, проведенные сотрудниками института КРИПКиПРО, показывают, что 66.6 % работников образования от общего количества участников конкурсного движения педагогов Кузбасса достигают высоких результатов в дальнейшей профессиональной деятельности и успешно поднимаются по карьерной лестнице [26].

Челябинская область тоже имеет богатый опыт проведения конкурсов профессионального мастерства педагогических кадров. Анализ 20-летней истории конкуров Челябинской области показал, что все победители и финалисты остались работать в системе образования и получили признание в педагогическом сообществе. Более 30% продвинулись по карьерной вертикали: стали руководителями или заместителями руководителей образовательных учреждений, возглавили муниципальные образовательные системы, перешли на работу в центры развития образования и учреждения дополнительного профессионального образования педагогов [63].

Изучение российского и зарубежного опыта доказало, что методически грамотно проведенный и подготовленный конкурс может дополнить руководителям образовательного учреждения или органам муниципального управления образования административные способы оценки труда педагога. Любой профессиональный конкурс имеет преимущества как более демократичный механизм оценки и вознаграждения труда учителя. Но при этом важно, чтобы все используемые при его организации формы и средства не противоречили, а взаимодополняли друг друга.

Выводы по главе 2

###### Конкурсы профессионального мастерства педагогических работников в России имеют более чем 20-летнюю историю. Конкурс педагогических достижений представляет собой комплекс мероприятий по выявлению, обобщению, распространению опыта работы лучших педагогических работников. Он направлен на развитие творческой деятельности педагогических работников по обновлению содержания образования, рост профессионального мастерства педагогических работников; поддержку инновационных технологии в области педагогики; утверждение приоритета образования в обществе.

###### Конкурсам педагогических достижений различного уровня удается решать целый комплекс задач: выявлять и распространять эффективный педагогический опыт; создавать условия для профессиональной и личностной самореализации педагогических работников; выявлять талантливых педагогических работников; повышать престиж педагогического труда и публично признавать вклад педагогических работников в развитие системы образования; совершенствовать механизмы оценки педагогического труда, качества образования; привлекать внимание общественности к тенденциям развития передовой педагогической практики.

###### Вместе с тем, имеется ряд проблем, а именно: формализм, заорганизованность, прагматизм, наукообразие представляемых работ и т.д. Также ряд важных вопросов требуют решения: что делать с победителями конкурсов, как использовать их потенциал [31].

Исследование показало высокий процент затруднений в показателях психологического характера. В своих работах респонденты часто отмечают неуверенность в своих силах, боязнь публичного выступления, страх перед поражением.

###### Профессиональные конкурсы учителей можно рассматривать как систему повышения профессионального уровня его участников, так как конкурсы ставят участников в позицию исследователя и актуализируют затруднения, испытываемые ими в собственной практике (выявление противоречий, описание и структурирование собственного опыта, самоанализ педагогической деятельности и пр.), формируют потребность преодолевать собственные затруднения и потребность в самосовершенствовании.

Изучение отечественного и зарубежного опыта сопровождения участников конкурсов педагогического мастерства позволило выявить успешно действующие системы сопровождения. Нам представляется, что учет этого опыта поможет создать модель управления профессиональным развитием педагогов средствами профессиональных конкурсов.

ГЛАВА 3 ДИАГНОСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ СРЕДСТВАМИ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ

3.1 Характеристика методов диагностического исследования

Проблема исследованиязаключается в обосновании механизма управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов педагогических достижений.

В исследовании использовались метод анкетирования (приложение 1).

Вопросы анкеты (1-5; и 8) были направлены на выявление объективных причин, влияющих на принятие решения педагогов участвовать в конкурсе профессионального мастерства. Учитывались пол, образование, стаж педагогической работы, предметная область, тип образовательного учреждения.

Вопрос №6 нацелен на выявление общего отношения к конкурсам педагогического мастерства.

Вопрос №7направлен на установление фактической полезности педагогических конкурсов для участников.

Вопрос №8 направлен на изучение мотивов и стимулов участия педагогов в данных мероприятиях.

Вопрос №9 помогает выявить главные затруднения, с которыми педагоги сталкиваются на всех конкурсных этапах.

Вопросы №10 направлен на выявление педагогов-участников профессиональных конкурсов.

Вопросы №11 и 12 адресованы только респондентам, имеющим опыт участия в конкурсах, и позволяют выявить степень самостоятельности при принятии решения участвовать в конкурсе и наиболее распространенные на сегодняшний день формы диссеминации опыта.

Вопрос №15 позволяет понять, какие параметры педагоги считают наиболее важными для спецификации конкурсов.

В анкетировании приняли участие педагоги 18 образовательных учреждений 5 районов Санкт-Петербурга и одной гимназии города Кирова:

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Второй Санкт-Петербургской гимназии;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 278 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 235 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение специальная коррекционная речевая школа (5 вида) для детей с тяжелыми нарушениями речи № 5 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 235 с углубленным изучением предметов художественно-эстетического цикла Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 255 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 266 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 288 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 306 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 522 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 624 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №26 с углубленным изучением французского языка Невского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей №329 Невского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 332 Невского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №641 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение начальная общеобразовательная школа №689 Невского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Российская гимназия при Государственном Русском музее Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 418 Курортного района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Дом детского творчества «Измайловский» Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

- Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Дворец детского творчества Петроградского района Санкт-Петербурга;

- КОГОБУ «Вятская гуманитарная гимназия с углубленным изучением английского языка», город Киров.

Описание выборки исследования

Анкетированием были охвачены педагоги в количестве 221 человека разных типов образовательных учреждений: общеобразовательных школ, лицеев, гимназий, школ с углубленным изучением отдельных предметов, школ, осуществляющих обучение детей с ограниченными возможностями, учреждений дополнительного образования.

3.2 Анализ мотивов, стимулов, барьеров педагогов - участников профессиональных конкурсов

1. Среди респондентов присутствовали педагоги-участники профессиональных конкурсов и педагоги, никогда не принимавшие участие в конкурсах педагогических достижений (таблица 2).

Таблица 2

Типы образовательных учреждений

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Гимназии, лицеи | СОШ | Коррекцион-ные школы | Учреждения дополнительного образования |
| Учителя-участники конкурсов | 46 | 65 | 7 | 8 |
| Педагоги, не принимавшие участие в конкурсах | 26 | 52 | 11 | 6 |
| Общее число респондентов | 72 чел. | 117 чел. | 18 чел. | 14 чел. |

Рис. 4 Тип образовательного учреждения

Анализ данных показывает, что количество педагогов-участников конкурсов и число педагогов, не принимавших участие в конкурсах педагогических достижений примерно одинаковое (рис. 4), следовательно, тип образовательного учреждения не влияет на желание педагогов принять участие в профессиональных конкурсах.

1. Среди опрашиваемых присутствовали женщины и мужчины, имеющие как базовое педагогическое, так и непедагогическое образование.

Таблица 3

Пол респондентов и базовое образование

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Пол | | Базовое образование | |
| мужской | женский | педагогическое | непедагогическое |
| Учителя-участники конкурсов | 6 | 119 | 115 | 10 |
| Педагоги, не принимавшие участие в конкурсах | 5 | 91 | 82 | 14 |
| Общее число респондентов | 11 чел. | 210 чел. | 197 чел. | 24 чел. |

Рис. 5 Пол респондентов

Анализ данных показывает, что в связи с небольшим числом мужчин-респондентов гендерное неравенство конкурсантов не прослеживается. Количество педагогов – участников конкурсов и педагогов, не принимавших участие в конкурсах педагогических достижений среди мужчин и женщин примерно одинаковое (рис. 5), следовательно, гендерные различия не влияют на желание педагогов принять участие в профессиональных конкурсах.

Рис. 6 Базовое образование

Результаты анкетирования позволяют выявить среди опрашиваемых преобладание базового педагогического образования над непедагогическим. Количественное превосходство того или иного образования среди педагогов-участников конкурсов и педагогов, не принимавших участие в конкурсах педагогических достижений не наблюдается (рис. 6), следовательно образование педагогов не влияет на их желание участвовать в профессиональных конкурсах.

1. По педагогическому стажу респонденты распределились следующим образом:

Таблица 4

Педагогический стаж

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1-3 года | 4-10 лет | 11-20 лет | 21-30 лет | Более 30 лет |
| Учителя-участники конкурсов | 5 | 24 | 39 | 41 | 16 |
| Педагоги, не принимавшие участие в конкурсах | 14 | 14 | 35 | 24 | 7 |
| Общее число респондентов | 19 чел. | 38 чел. | 74 чел. | 65 чел. | 23 чел. |

Стаж педагогической работы респондентов в большинстве своем составляет от 11 до 30 лет.

Наблюдается количественное преобладание педагогов-участников конкурсов, имеющих педагогический стаж более трех лет над учителями, не участвовавшими в конкурсе (табл. 4).Молодые специалисты менее активно участвуют в профессиональных конкурсах. В возрастной категории от 31 до 40 лет число участников в 2,5 раза превышает количество педагогов, не участвовавших в конкурсах профессиональных достижений (рис. 7).

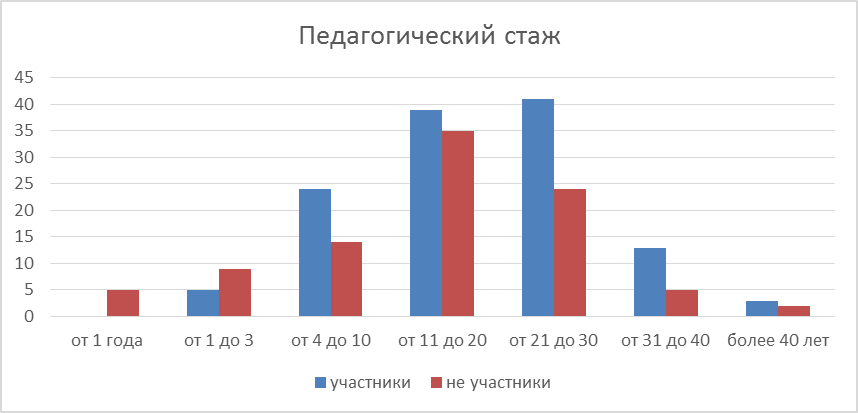


Рис. 7 Педагогический стаж

Опытные учителя охотнее презентуют свой опыт, указывая на то, что конкурс дает им возможность поделиться с другими своей практикой, познакомиться с опытом своих коллег и приобрести новые профессиональные контакты.

Анализ данных позволяет сделать вывод, что педагогический стаж является одним из ведущих факторов при принятии решения участвовать в конкурсах профессиональных достижений. Необходимость в совершенствовании педагогического и профессионального мастерства учителя и желание распространять свой опыт возникает у более зрелых и опытных педагогов.

1. Среди респондентов присутствовали учителя разных специальностей.

Таблица 5

Специальность педагогов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Специальность | Количество человек | |
| Учителя-участники конкурсов | Педагоги, не принимавшие участие в конкурсах |
| Учитель русского языка и литературы | 11 | 7 |
| Учитель иностранного языка | 7 | 18 |
| Учитель начальных классов | 56 | 35 |
| Учитель истории и обществознания | 8 | 5 |
| Учитель математики | 8 | 10 |
| Учитель информатики и ИКТ | 3 | 2 |
| Учитель биологии | 5 | 5 |
| Учитель географии | 3 | 2 |
| Учитель химии | 1 | 1 |
| Учитель физики | 4 | 1 |
| Учитель физической культуры | 3 | 1 |
| Учитель изо, технологии, черчения | 4 | 1 |
| Учитель музыки | 3 | 0 |
| Психолог | 4 | 1 |
| Преподаватель дополнительного образования | 5 | 7 |
| Итого: | 125 чел. | 96 чел. |

Рис. 8 Предмет преподавания

Наибольшее число опрошенных составили учителя начальных классов (табл. 5). Они же являются более активными участниками педагогических конкурсов. Среди преподавателей других специальностей особой активности не наблюдается.

Данные позволяют сделать вывод, что учителя начальных классов являются наиболее активными участниками профессиональных конкурсов и составляют 25,34% от числа опрошенных (рис. 8).

1. Отношение педагогов к конкурсам профессиональных достижений в основной своей массе положительное:

Таблица 6

Отношение респондентов к профессиональным конкурсам

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Очень плохо | | Плохо | | Безразлично | | Хорошо | | Очень хорошо | |
| Кол-во педагогов | % от общего кол-ва | Кол-во педагогов | % от общего кол-ва | Кол-во педагогов | % от общего кол-ва | Кол-во педагогов | % от общего кол-ва | Кол-во педагогов | % от общего кол-ва |
| 2 | **0,9** | 15 | **6,79** | 37 | **16,74** | 135 | **61,09** | 24 | **10,86** |

71,95 % опрошенных педагогов положительно относятся к конкурсам, из них 10,86% - очень хорошо. Негативное отношение к конкурсам у 7,69% респондентов. Они отмечают необъективность в выборе победителей и видят бессмысленность участия в данных мероприятиях, так как, по их мнению, результат определен заранее. 16,74% безразлично относятся к конкурсам, не понимая смысла и целей конкурсов (таблица 6).

1. Ответы на вопрос: «Каким образом конкурс педагогических достижений может влиять на педагогов?» распределились следующим образом:

Таблица 7

Влияние конкурсов на профессиональное развитие педагогов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Факторы влияния | Кол-во выборов | % от общего кол-ва |
| Факторы, влияющие на развитие профессиональных компетенций | Стимулирует на изменения в деятельности учителя | 55 | 24,89 |
| Дает дополнительные знания и умения | 51 | 23,08 |
| Способствует личностному росту | 99 | **44,8** |
| Способствует систематизации и обобщению собственного опыта | 102 | **46,15** |
| Предоставляет возможность распространения своего профессионального опыта | 50 | **22,62** |
| Способствует совершенствованию профессиональных компетенций | 47 | 21,27 |
| Содействует появлению новых профессиональных контактов | 40 | 18,1 |
| Психологические факторы влияния | Вызывает неодобрение и зависть со стороны коллег | 11 | 11,46 |
| Способствует продвижению по карьерной лестнице | 26 | 11,76 |
| Повышает самооценку | 55 | 24,89 |
| Требует больших затрат (времени, эмоций, финансов) | 80 | **36,2** |
| Помогает самореализоваться | 40 | 18,1 |
| Помогает избежать синдрома «эмоционального выгорания» | 16 | 7,24 |

Анализ ответов респондентов показал, что конкурсное движение стимулирует учителей на изменения в деятельности. 22,62 % от числа опрошенных педагогов считают, что участие в конкурсах повышает профессиональную квалификацию. Кроме того, оно побуждает педагогов к анализу и систематизации форм, и методов своей деятельности, соизмерению педагогических находок с потребностями настоящего времени. Почти половина опрошенных педагогов (46,15%) отметили, что один из основных факторов влияния на педагогов конкурсов профессиональных достижений – это то, что конкурсы способствуют систематизации и обобщению собственного опыта. 44,8 % считают, что конкурсы способствуют личностному росту.

Участие в конкурсах педагогического мастерства для учителя – это ситуация вызова, которая требует большого вложения ресурсов. 36,2% от числа всех респондентов указывают на то, что конкурсы требуют больших эмоциональных временных и финансовых затрат, и этот фактор является демотивирующим в принятии решения участвовать в профессиональном конкурсе (таблица 7).

Почти все респонденты отметили, что конкурсы откладывают большой отпечаток не только в профессиональном, но и в эмоциональном плане. Часть педагогов уверены, что конкурсы помогают избежать страшного для педагога синдрома – синдрома «эмоционального выгорания».

Анализ ответов респондентов показывает, что влияние на педагогов конкурсов с точки зрения повышения их профессиональных компетенций (отмечено 444 раза) почти в 2 раза превышает их влияние на психологию личности педагога (отмечено 228 раз). Можно сделать вывод, что по мнению респондентов конкурсы педагогических достижений способствуют профессиональному развитию педагогов.

1. Мотивы, оказывающие влияние на решение участвовать в конкурсе можно разделить на внешние и внутренние, причем внутренние стимулы можно рассматривать как корыстные, так и бескорыстные.

Таблица 8

Мотивы участия в профессиональных конкурсах

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Мотивы | | | Кол-во выборов | % от общего кол-ва |
| Внешние факторы | | Материальное поощрение | 50 | 22,62 |
| Дополнительные баллы к аттестации | 112 | **50,68** |
| Включение в инновационную деятельность | 37 | 16,74 |
| Одобрение со стороны коллег | 2 | 0,9 |
| Повышение имиджа образовательного учреждения | 33 | 14,93 |
| Принуждение со стороны администрации школы | 28 | 12,67 |
| Поддержка и одобрение семьи | 10 | 4,52 |
| Внутренние факторы | Бескорыстные | Включение в прогрессивное сообщество учителей | 14 | 6,33 |
| Здоровая конкуренция среди конкурсантов | 11 | 4,98 |
| Потребность в самореализации | 56 | 25,34 |
| Возможность поделиться своим опытом с другими учителями | 39 | 17,65 |
| Получение удовольствия от освоения нового | 35 | 15,84 |
| Возможность познакомиться с опытом лучших учителей | 75 | **33,94** |
| Возможность самообразования, саморазвития, самосовершенствования | 75 | **33,94** |
| Возможность дальнейшего профессионального роста | 56 | 25,34 |
| Корыстные | Желание стать лидером образования | 4 | 1,8 |
| Карьерный рост | 23 | 10,4 |

Представленные данные показывают, что в среднем 73,3% опрошенных педагогов важным считают материальную составляющую (таблица 8), а именно, новую форму аттестации, новую форму оплаты труда, в связи с которой учителям начисляются дополнительные баллы за качество педагогической деятельности, которые переводятся в материальный показатель. Опрос педагогов показал, что важна мотивация не только на участие, но и на победу, понимание того, что персональный итог влияет на имидж образовательного учреждения в условиях реально существующей здоровой конкуренции. Так считают 14,93% опрошенных педагогов.

1. Трудности, с которыми встречаются педагоги, участвуя в конкурсах профессиональных достижений, можно разделить на внутренние и внешние:

Таблица 9

Трудности участников профессиональных конкурсов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Трудности | | Кол-во выборов | % от общего кол-ва |
| Внутренние | Неуверенность в своих силах | 75 | **33,94** |
| Трудность в описании и структурировании своего опыта | 97 | **43,89** |
| Подготовка творческой презентации | 27 | 12,22 |
| Ожидание неприятия коллег | 5 | 2,26 |
| Боязнь публичного выступления | 47 | 21,27 |
| Непонимание смысла и целей конкурсов | 29 | 13,12 |
| Боязнь поражения | 35 | 15,84 |
| Внешние | Недостаточная помощь со стороны администрации образовательного учреждения | 61 | **27,6** |
| Недостаточная поддержка и помощь коллег | 43 | **19,46** |
| Нехватка научно-методического сопровождения конкурсантов | 76 | **34,39** |
| Большое вложение сил и времени | **144** | **65,16** |

Многие педагоги отмечают, что конкурсы требуют вложения большого количества временных и эмоциональных ресурсов (65,16%). Весомое затруднение вызывает и структурирование своего педагогического опыта (43,89%). Как отмечают респонденты, для повышения активности педагогов не хватает научно-методического сопровождения конкурсантов (34,39%), от чего они испытывают неуверенность в собственных силах (33,94%). Следовательно, недостаточно развита система сопровождения профессионального роста педагога, слабо прослеживается работа по обобщению и распространению результативного опыта лучших учителей. Недостаточную поддержку и помощь в процессе подготовки к профессиональным конкурсам отметили 47,06% респондентов, что говорит о необходимости развития сотрудничества и взаимопомощи коллег, а также помощи и поддержке администрации образовательного учреждения (таблица 9).

1. Среди 96 опрошенных ответы на вопрос о том, каким образом ими было принято решение об участии в конкурсе, распределились следующим образом:

Таблица 10

Принятие решения об участии в конкурсе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Участие в конкурсе | Кол-во выборов | % от общего  кол-ва |
| По личной инициативе | 65 | **67,71** |
| По принуждению | 40 | **44,44** |
| По уговорам и предложению администрации | 13 | **13,54** |

Рис. 9 Принятие решения участвовать в конкурсе

Анализ ответов показывает, что решение об участии в конкурсе профессиональных достижений 67,71% от числа опрошенных педагогов, принимали по собственной инициативе. Доля педагогов, участвовавших по принуждению - 44,44%, тоже достаточно велика. В 13 случаях (13,54%) инициатива участия в конкурсах педагогического коллектива исходит от администрации гимназии (рис. 9).

1. Формы распространения конкурсантами своего педагогического опыта представлены в таблице11:

Таблица 11

Формы диссеминации передового опыта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формы | Кол-во выборов | % от общего  кол-ва |
| Выступления на педсоветах, конференциях¸ семинарах школьного уровня | **68** | **70,83** |
| Выступления на мероприятиях городского уровня | 40 | 41,67 |
| Выступления на мероприятиях всероссийского уровня | 18 | 18,75 |
| Публикации | 61 | 27,60 |
| Открытые уроки | **64** | **66,67** |
| Мастер-классы для педагогов | 33 | 14,93 |
| Участие в фестивалях и выставках, посвященных конкурсному движению | 13 | 13,54 |
| Постоянное членство в клубе профессионального общения | **2** | **2,08** |
| Методическое сопровождение участников конкурса педагогических достижений | **7** | **7,29** |
| Отказался от распространения опыта | **5** | **5,2** |
| Не было предоставлено возможности | **13** | **13,54** |

Рис. 10 Формы диссеминации опыта

Основную долю среди представленных для выбора форм занимают

выступления на педсоветах, конференциях¸ семинарах школьного уровня(68 чел. – 70,83%) и открытые уроки (64 чел. – 66,67%).Минимальная доля (2 чел. - 2,08%) - это членство в профессиональных клубах. Небольшое число бывших конкурсантов оказывают методическое сопровождение будущим участникам конкурсов педагогических достижений (7 чел. - 7,29%). 5 чел. (5,2%) от числа опрошенных отказались от диссеминации опыта и 13 чел. (13,54%) такой возможности представлено не было (рис. 10).

1. Мнения о том, на какие параметры должна быть направлена спецификация конкурсов (или конкурсных номинаций) распределились следующим образом:

Таблица 12

Параметры спецификации конкурсов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Параметры | Кол-во  выборов | % от общего  кол-ва |
| опыт участия в конкурсах | 66 | 10% |
| стаж педагогической деятельности | 138 | **22%** |
| квалификационная категория | 99 | 15% |
| тип ОУ | 112 | 17% |
| возраст | 53 | 8% |
| должность | 59 | 9% |
| предметная область | 66 | 10% |

*Ри*

Рис. 11 Параметры спецификации конкурсов

Анализ ответов показывает, что наибольшее количество выборов из предложенных параметров спецификации было сделано в пользу стажа педагогической деятельности (22%). Важными для респондентов оказались такие параметры как тип образовательного учреждения (17%) и квалификационная категория (15 %).

3.3 Характеристика возможностей управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений

1) Первым результатом исследования явилось доказательство необходимости направленности конкурсов на различные категории педагогов.

Анализ ответов показывает, что справедливый, неформальный, без заведомо известных победителей конкурс возможен тогда, когда его целью является выявление лучших при равных возможностях и равных силах. Наибольшее количество выборов из предложенных параметров спецификации было сделано в пользу стажа педагогической деятельности. Важными для респондентов оказались такие параметры как тип образовательного учреждения, квалификационная категория и предметная область.

Анализ эмпирических данных показал, что молодые специалисты менее активно участвуют в профессиональных конкурсах. В возрастной категории от 31 до 40 лет число участников в 2,5 раза превышает количество педагогов, не участвовавших в конкурсах профессиональных достижений. В последующих возрастных категориях этот показатель идет на спад.

Мы считаем, что содержание конкурсных испытаний должно учитывать разницу в квалификационной категории учителей и опыте работы (формальные показатели уровня профессионального развития).

Направленность конкурса на определенную категорию педагогов должна содержаться в Положении (нормативном документе) и выражаться в указании коэффициента сложности конкурсного испытания. Коэффициент сложности конкурсного испытания должен учитываться при аттестации педагогов-участников. Это потребует усовершенствовать порядок начисления баллов за участие в конкурсе, дополнив систему ранжирования конкурсов.

Мы предлагаем выделять три категории сложности конкурсных испытаний.

Адресатами первой категории конкурсов будут молодые педагоги, стаж работы которых не превышает 5 лет. Согласно А.К. Марковой– это период становления педагогического мастерства. На этом этапе особенно важно заложить мотивационные основы к развитию, поддержать естественную активность молодых педагогов, интерес к профессиональной деятельности. Цель – не потерять кадровый потенциал, задать толчок для дальнейшего роста. Поэтому задания должны быть направлены в большей степени на раскрытие личностного потенциала педагога.

Вторая категория, это конкурсы, широко представленные на сегодняшний день. Их цель – выявлять лучших, перспективных педагогов, вовлекать их в активную работу педагогического сообщества.

Третья категория – конкурсные испытания повышенной сложности. Оцениваться на этом этапе должен уже не столько сам педагог, сколько тот продукт, который он готов создать. При оценке учитывается коэффициент характеризующий глубину доработки и/или модернизации методической системы.

Цель – помочь развиваться дальше талантливым и опытным педагогам. Особое внимание следует уделять диссеминации их опыта, подключению к решению насущных проблем в сфере образования.

Еще одним направлением спецификации конкурсов, по мнению педагогов, должен быть тип образовательного учреждения.

В контексте нашего исследования на сегодняшний день можно говорить о существовании следующих типов образовательных учреждений:

• дошкольные;

• общеобразовательные (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования);

• дополнительного образования детей;

• для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей);

• специальные (коррекционные) (для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии).

Работа в образовательных учреждениях разных типов предусматривает наличие специфического образования у педагогических кадров, направленность на решение собственных задач и осуществляется через специфические методы и технологии.

Мы считаем, что конкурсные задания не могут быть сформулированы универсально, без учета особенностей педагогов разных типов образовательных учреждений. При разработке конкурсных испытаний необходимо учитывать специфику контингента обучающихся, уровень и направленность реализуемых учреждениями образовательных программ.

Соответственно и оценивать выполнение участниками конкурсных испытаний должно жюри, в состав которого входят специалисты, понимающие специфику деятельности педагогов выделенной категории.

Исследование показало, что учителя начальных классов являются наиболее активными участниками профессиональных конкурсов, среди преподавателей других специальностей особой активности не наблюдается.

В то же время значительное количество опрошенных считает, что спецификация конкурсов (или конкурсных номинаций) должна быть направлена на предметную область. Такая ситуация может быть объяснена тем, что количество учителей начальных классов в образовательном учреждении больше, чем представителей каждой из предметных областей. В рамках своего учреждения учителя начальных классов имеют больше возможностей для обмена опытом, для соотнесения результатов своей работы с результатами работы своих коллег.

У учителей-предметников есть потребность в том, чтобы при оценке их деятельности учитывались не только формальные показатели, но и степень владения изучаемым предметом, умение его подать. Наличие спецификации некоторых конкурсов на предметную область позволит сформировать компетентное жюри, в состав которого войдут специалисты указанной предметной сферы.

Очевидно, что проводить ежегодные конкурсы по всем предметным областям абсолютно нецелесообразно. Имеет смысл таким образом спланировать работу образовательной системы района, чтобы она давала возможность для периодического участия в предметно-ориентированных конкурсах. Таким образом мы приходим к необходимости усовершенствования модели управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений на уровне района.

2) Исследование показало, что педагоги выделяют нехватку научно-методического сопровождения конкурсантов на разных этапах конкурса профессиональных достижений как одну из основных трудностей. Таким образом, можно говорить о том, что система сопровождения конкурсантов недостаточно развита, слабо прослеживается работа по обобщению и распространению результативного опыта лучших учителей.

Функция методического сопровождения конкурсантов в нашем регионе на основании Распоряжения Комитета по образованию от 20.10.2010 N1841-р выполняется на базе районных Информационно-методических центров. Целесообразно разработать модель сопровождения конкурсантов для учреждений этого типа.

В функционал ИМЦ помимо организации и проведения конкурса педагогических достижений и других профессиональных конкурсов (методическое сопровождение, разработка положений, критериев, организационная работа), обобщения и распространения опыта коллективов образовательных учреждений и педагогических работников-победителей профессиональных конкурсов всероссийского, городского и районного уровня, входит:

«1.5.8. Оказание помощи в развитии творческого потенциала педагогических работников <…>  
2.1.1. Повышение квалификации педагогических кадров, создание условий для организации и осуществления повышения квалификации педагогических, руководящих работников и прочих специалистов образовательных учреждений<…>

2.2 - инициирование работ (мероприятий), способствующих развитию инновационного потенциала педагогических и руководящих работников дошкольных и общеобразовательных учреждений района <…>

2.3. - мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников системы образования, выявление проблем дидактического и методического характера в образовательном процессе; выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта <…>

2.5 - формирование, хранение, обслуживание и обеспечение работы банка современных электронных, аудиовизуальных и интерактивных пособий для решения основных педагогических задач <…>

2.6. - подготовка и проведение научно-методических конференций, педагогических чтений, конкурсов профессионального педагогического мастерства педагогических работников образовательных учреждений <…>

5.3. К методической деятельности рекомендуется привлекать лиц, имеющих определенные достижения в области преподавательской или организационной работы (победы в профессиональных педагогических конкурсах, получение грантов и др.), работы по наставничеству молодых педагогов, авторов (соавторов) учебно-методических материалов, используемых в образовательном процессе. …» [5].

Это позволяет предположить, что на базе ИМЦ можно организовать службу сопровождения конкурсного движения в районе, которая будет обеспечивать анализ и планирование работы в направлении развития профессионального мастерства педагогов средствами, организацию конкурсных мероприятий, контроль, координацию достижений и передового опыта и стимулирование творческих педагогов.

Частные задачи и функции этого направления работы могут содержаться в должностных инструкциях сотрудников и не потребуют принципиального перестроения работы ИМЦ или переструктурирования его системы.

В предлагаемой модели мы отказались от описания системы, основанной на видах работ (нормативно-проектировочная, организационно-методическая, аналитическая, информационная) результатами которых могли бы стать: организация конкурсов, обеспечения участия в нем педагогов, количественный анализ результатов. Необходимо сместить акцент на достижение главного для нас результата – профессионального роста педагога. Поэтому, мы считаем, что модель сопровождения конкурсного движения должна быть основана на главных функциях управления, которые подчиняются логическому алгоритму, подразумевают цикличность исполнения, благодаря чему позволяют описать процесс, а не статическую иерархию элементов.

Рис. 12

**Модель управления профессиональным развитием педагогов**

**средствами конкурсов профессиональных достижений**

выявление потребностей профессионального развития педагогов

|  |
| --- |
| **Банк конкурсных работ и конкурсных мероприятий (до-и постконкурсных); база данных о конкурсантах** |

**Оперативное обновление *интернет-ресурса* по вопросам, связанным с конкурсным движением.**

формирование банка конкурсных работ и конкурсных (до- и постконкурсных) мероприятий

формирование базы данных о конкурсантах

C:\Documents and Settings\Пользователь\Рабочий стол\tortur_original.pngC:\Documents and Settings\Пользователь\Рабочий стол\tortur_original.png

**1**

формирование запросов на организацию конкурсов (для учредителей) с учетом приоритетных направлений профессионального развития

формирование отчета о деятельности направления сопровождения конкурсного движения

профессионального развития

C:\Documents and Settings\Пользователь\Рабочий стол\tortur_original.png

**контроль**

**Анализ**

**стимулиро-вание**

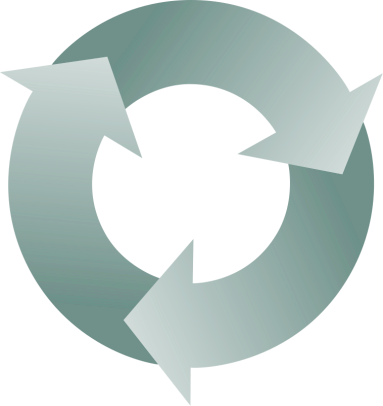
**организация и исполнение**

**Планирование**

C:\Documents and Settings\Пользователь\Рабочий стол\tortur_original.png

разработка положения о конкурсе (номинации, конкурсные задания, оргкомитет, сроки)

текущий контроль качества и сроков исполнения



составление плана конкурсных мероприятий (согласование с планами Региона и ОУ)

заключение контрактов с победителями

C:\Documents and Settings\Пользователь\Рабочий стол\tortur_original.png

координация функций в соответствии с планом

PR-деятельность по продвижению победителей конкурса

вовлечение участников в работу передового сообщества района (Клуб, МО, жюри конкурсов и т.д.)

**Доконкурсный этап**

работа опорно-методических площадок: мастер-классы, стажировки, тематические семинары

C:\Documents and Settings\Пользователь\Рабочий стол\tortur_original.png

**Постконкурсный этап**

Организация круглого стола по итогам конкурса

**Конкурсный этап**

организация и техническая поддержка конкурсных мероприятий

организация мероприятий по распространению опыта участников: открытые уроки, мастер-классы; фестивали; публикации

награждение

Работа ***горячей линии*** по методической, технологической и психологической поддержке конкурсантов (сотрудники ИМЦ и участники Клуба)

C:\Documents and Settings\Пользователь\Рабочий стол\tortur_original.png

Отметим, что некоторые этапы могут частично перекрывать друг друга, поскольку не являются отражением календарного плана работы учреждения. Например, функция текущего контроля сопровождает и этап организации и исполнения, и этап стимулирования; формирование отчета является не только формой контроля, но несет в себе и аналитическую составляющую; постконкурсный период выполняет функцию стимулирования.

При проведении двух и более конкурсов в течение учебного года, процесс может разветвляться, проходя собственные стадии организации и исполнения, стимулирования и контроля.

Рассмотрим отраженный в модели процесс подробнее. Условно первой в нем будет аналитическая функция выявления потребностей профессионального развития педагогов. Она задает основной вектор всего направления работы, указывая на приоритетную задачу деятельности. Сбор информации может происходить в форме мониторинга, изучения заявок руководителей ОУ, анализа результативности работы ОУ.

На основе полученных результатов происходит планирование. ИМЦ имеет полномочия инициировать конкурсы районного значения, согласуя положения о них в Отделе образования администрации района. Поэтому разработка положения о конкурсе, составление плана конкурсных мероприятий (согласование с планами города и ОУ), координация функций сотрудников– все это отлаженный, успешно действующий механизм. Новым на этой стадии будет деятельность по формированию запросов на организацию конкурсов с учетом приоритетных направлений развития. В данном случае методическая служба будет выполнять роль проводника для обеспечения обратной связи между педагогическим сообществом и учредителем конкурса. Практика таких запросов позволит с помощью формулирования тем и форм конкурсных испытаний привлекать внимание участников и общественности к решению насущных педагогических проблем, создавать адресные конкурсы для определенных групп педагогов, т.е. обеспечивать спецификацию конкурсов.

Следующая стадия – организация и исполнение – делится на три этапа: доконкурсный, конкурсный и постконкурсный.

На доконкурсном этапе активно работают опорно-методические площадки. Проведение тематических встреч позволит привлечь больше участников, так как в процессе неформального общения может обсуждаться вопрос о значении участия в конкурсе для профессионального становления, производиться обзор конкурсов, на которые можно подать заявки, представляться опыт конкурсантов прошлых лет, описываться механизм поддержки и сопровождения конкурсантов. Такая встреча создает дополнительную мотивацию, снимает психологические барьеры (в частности, страх перед неизвестностью), выполняет ориентировочную и координационную функцию.

После сбора заявок начинают свою работу мастер-классы, семинары, стажировки и индивидуальное консультирование, целью которых является подготовка конкурсантов к участию. Важно вовлечь в эту деятельность образовательные учреждения, выдвигающие участников, чтобы обеспечить понимание и одобрение со стороны коллег и администрации.

Содержание конкурсного этапа определяется Положением о конкурсе. Методическая служба обеспечивает организацию и оказывает необходимую техническую поддержку конкурсных мероприятий.

После завершения конкурсных испытаний проводится круглый стол по итогам конкурса. Такая встреча создает условия для рефлексии – важнейшей части любого мероприятия. Организаторы конкурса получают обратную связь, участники осмысливают свою деятельность и её результаты.

По условиям конкурса содержание работы жюри, производящего оценку прохождения конкурсных испытаний участниками, носит закрытый характер. Гласным становится только итог этой работы – определение победителей и лауреатов в каждой номинации.

По нашему мнению на этом этапе особенно важна работа с не победившими участниками. В результате неуспешного участия у них может возникнуть чувство неудовлетворенности результатом, которое в оптимальном варианте послужит толчком для дальнейшего наращивания профессионального мастерства, но может и отрицательно сказаться на мотивации к развитию. Возможность получить объективное мнение авторитетных людей (представителей жюри) перед рядовыми педагогами открывается не слишком часто, от этого ценность его возрастает. Общий позитивный настрой встречи, рекомендации и оценки, сформулированные с учетом конкурсной этики, могут задать направления дальнейшего профессионального развития.

Следует особо подчеркнуть, что на всех организационных этапах конкурса действует «Горячая линия» по методической, технологической и психологической поддержке конкурсантов, в работе которой наряду с сотрудниками ИМЦ принимают активное участие представители Клуба.

Самая важная функция с точки зрения управления процессом профессионального развития педагогов – стимулирование. Именно она средствами поощрений и создания благоприятной среды поддерживает (или создает) внутренний импульс процесса.

Прежде всего, это конечно награждение, которое должно производиться в торжественной обстановке, в присутствии главы районной администрации, ведущих деятелей науки и образования, общественных деятелей, представителей администрации образовательных учреждений. Такие мероприятия, как правило, освещаются в средствах массовой информации.

Для победителей это особенный момент, ведь здесь воплощаются их формальные представления о своей победе, это пиковая точка успеха, к которой они стремились на протяжении долгого времени, прикладывая большие усилия. Место награждения, организация праздничной атмосферы, многочисленность зрителей, цитирование в СМИ и высокий социальный статус награждающих повышают престижность участия в конкурсе.

После подведения итогов конкурса начинается деятельность, направленная на распространение опыта победителей. Постконкурсный этап не заканчивается процедурой награждения или завершением учебного года. Лучшие конкурсные работы попадают в банк ИМЦ, и могут быть востребованы длительное время. Победителям предлагается целый спектр возможностей для распространения своего опыта: публикации, семинары, мастер-классы, фестивали. Они обретают новый профессиональный статус и вместе с этим осваивают новые для себя роли – автор, наставник, методист.

Очень важна роль PR-деятельности, направленной на продвижение победителей. Её формами могут стать создание буклетов, размещение интервью победителей в СМИ, оформление информационных стендов в учреждениях разного уровня.

В стимулировании нуждаются не только победители и лауреаты конкурсов. В традиционной системе потенциал участников, достойно проявивших себя на конкурсных испытаниях, но не прошедших отбор, используется очень мало. Стимулировать таких участников можно вовлекая их в работу передового сообщества района (Клуб, методические объединения, жюри конкурсов и т.д.). Это позволит значительно расширить опыт их профессионального взаимодействия.

Не свойственной Российской системе образования формой стимулирования победителей является контрактная основа деятельности. К обоснованию этого вопроса мы обратимся чуть позже.

Исполнение плана на всех этапах требует контроля качества проводимых мероприятий и осуществляемых функций. По итогам выполнения плана на учебный год и сбора всей необходимой информации формируется отчет о деятельности.

На основе отчета производится анализ успешности функционирования системы сопровождения, а так же анализ профессионального развития педагогов за указанный период.

По нашему мнению аналитический характер должна носить работа по формированию банка работ и банка базы данных конкурсантов, в которые должна входить не только информация о победителях. Победитель – это лучший, среди участников одного года. Фактический уровень победителей разных лет может не совпадать. Чтобы банк работ был удобным в использовании, представлял опыт в разных направлениях, имел аннотации или рекомендации к использованию материалов, необходим внимательный отбор и структурирование. Такого же подхода требует составление базы конкурсантов, ведь выявление талантливых и творческих педагогов – это одна из важнейших задач существования конкурсов профессионального мастерства.

Модель действует в условиях сформированной информационной среды и обеспечивается функционированием оперативно обновляемого интернет-ресурса и открытого для широкого пользования банка конкурсных работ и конкурсных (до- и постконкурсных) мероприятий.

Нам представляется, что Модель, предложенная нами для учреждений типа «Информационно-методический Центр» может использоваться в условиях методических служб других регионов.

Перспективой продолжения работы могла бы быть апробация модели управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений, которая прошла экспертизу на базе Информационно-методического центра Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (приложение 2).

1. Разнообразие конкурсов с учетом категорий, а также сформированная система управления профессиональным развитием средствами конкурсов обеспечивают выявление группы победителей, имеющих опыт продуктивной работы и большой личностный и профессиональный потенциал, который необходимо использовать.

Исследование показало, что «большое вложение сил и времени» являлось для респондентов-участников конкурса главной трудностью и затрата этих ресурсов должна быть вознаграждена. В тоже время мы выяснили, что материальное поощрение является одним из главных стимулов к участию в конкурсе. Учитывая успешный зарубежный опыт, описанный нами в теоретической главе, мы пришли к выводу, что необходимо создать механизм диссеминации, который может работать через контрактную систему. Подобный механизм может обеспечить плодотворную работу педагогов-победителей по распространению своего опыта в постконкурсный период, мотивировать на дальнейшее профессиональное развитие и максимально использовать их творческий потенциал, на выявление которого в частности и направлено конкурсное движение.

При подготовке к конкурсу около половины респондентов сталкивались с трудностью в описании и структурировании своего опыта. Практика показывает, что гораздо охотнее педагоги проводят открытые занятия и практические мастер-классы, чем выступают на конференциях и публикуются, то есть – действуют по схеме «избегания». Но именно преодоление трудностей, решение новых для себя задач обеспечивает процесс развития (в том числе и профессионального). В этот момент задачей управления должно являться привлечение педагогов к новым для него видам профессиональной деятельности, формированию новых профессиональных компетенций.

Поэтому контрактная деятельность должна предполагать выполнение работ, не входящих в должностные обязанности педагога, требующих больших временных затрат и направленных на получение качественно новых результатов. Примерами работ, выполняемых на контрактной основе, могут быть:

* исследовательская деятельность, результат которой будет иметь практическую или научную ценность для педагогического сообщества;
* апробация новых программ и технологий;
* разработка образовательных модулей для КПК районного уровня и проведение семинаров;
* создание серии публикаций по определенной теме (проблеме);
* разработка авторских учебных программ или технологий и др.

Правомерным будет вопрос о финансировании, кто будет оплачивать контрактную деятельность. В качестве возможных инвесторов мы рассматривали:

* муниципальную власть;
* районную администрацию;
* Комитет по образованию;
* районные Информационно-методические центры;
* образовательные учреждения,
* благотворительные фонды.

Изучив расходные статьи бюджетов данных организаций и образований, мы пришли к выводу о том, что оптимальным источником финансирования будут являться бюджетные средства Информационно-методических центров.

Учреждения данного типа имеют возможность заключать договоры гражданско-правового характера с преподавателями (например, победителями конкурсов), не состоящими в штате учреждения. В частности, договором может быть предусмотрено вознаграждение за оказание образовательных услуг (проведение семинаров, стажировок, публикации). Суммы договоров отражаются в статье расходов 226 «Прочие услуги» [1, 2].

Распространение передового опыта педагогических работников заложено в программу развития районной системы образования и поддерживается политикой работы Информационно-методических центров. В этом случае районные ИМЦ становятся выгодополучателями. Их выгода состоит в повышении квалификации педагогических кадров и диссеминации передового опыта. Таким образом, мы можем говорить о целевом использовании бюджетных средств.

В контрактной форме четко определена функция контроля. Педагог несет ответственность за качество и своевременность выполнения работы, что ранее являлось показателем лишь его внутренней дисциплины. Кроме того, четкое определение сроков контракта позволит ему планировать свою деятельность, координировать её с основной работой.

Выводы по 3 главе

В результате диагностики определены объективные условия (пол, образование, стаж и т.д.), влияющие на решение педагогов участвовать в конкурсе, выявлены мотивы и стимулы участия, степень удовлетворенности качеством методического сопровождения конкурсантов, выяснены ценностные результаты участия в плане собственного профессионального развития, параметры спецификации конкурсов.

Эмпирические данные позволяют установить, что большинство опрошенных педагогов положительно относятся к конкурсам педагогического мастерства, считают, что конкурсы стимулируют учителей на изменения в деятельности. Почти половина опрошенных педагогов (46,15%) отметили, что конкурсы способствуют систематизации и обобщению собственного опыта; 44,8 % считают, что конкурсы способствуют личностному росту.

36,2% от числа всех респондентов указывают на то, что конкурсы требуют больших эмоциональных временных и финансовых затрат, и этот фактор является демотивирующим в принятии решения участвовать в профессиональном конкурсе.

Первым результатом исследования явилось доказательство необходимости направленности конкурсов на различные категории педагогов.

Анализ ответов показывает, что справедливый, неформальный, без заведомо известных победителей конкурс возможен тогда, когда его целью является выявление лучших при равных возможностях и равных силах. Наибольшее количество выборов из предложенных параметров спецификации было сделано в пользу стажа педагогической деятельности. Важными для респондентов оказались такие параметры как тип образовательного учреждения, квалификационная категория и предметная область.

Вторым результатом исследования стала характеристика модели управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений.

Исследование показало, что педагоги выделяют нехватку научно-методического сопровождения конкурсантов на разных этапах конкурса профессиональных достижений как одну из основных трудностей.

В основе описанной в исследовании модели лежат главные функции управления (анализ, планирование, организация и исполнение, стимулирование и контроль). Модель может использоваться для учреждений типа «Информационно-методический Центр».

При разработке модели учитывались мотивы и стимулы, влияющие на педагогов, трудности в подготовке к конкурсу, выделенные ими. Разнообразие конкурсов с учетом категорий, а также сформированная система управления профессиональным развитием средствами конкурсов обеспечивают выявление группы победителей, имеющих опыт продуктивной работы и большой личностный и профессиональный потенциал, который необходимо использовать.

Третьим результатом исследования явилось доказательство необходимости создания механизма диссеминации, который может работать через контрактную систему. Подобный механизм может обеспечить плодотворную работу педагогов-победителей по распространению своего опыта в постконкурсный период, мотивировать на дальнейшее профессиональное развитие и максимально использовать их творческий потенциал, на выявление которого в частности и направлено конкурсное движение.

Таким образом, нами выявлены условия, при которых конкурс может быть инструментом управления профессиональным развитием педагога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В основу исследования была положена следующая проблема: возможно ли управлять профессиональным развитием педагога средствами профессиональных конкурсов?

Целью исследования было выявление возможностей управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений.

1. Обобщены теоретические подходы к понятию «профессиональное развитие».

Феномен «профессионального развития» рассматривался с точки зрения экономики, социологии труда, психологии, педагогики, акмеологии. Суммируя различные взгляды, категорию профессионального развития можно определить, как процесс закономерного изменения, включающий количественные и качественные преобразования в профессиональной деятельности в контексте жизненного развития.

1. Охарактеризованы особенности управления профессиональным развитием педагогов.

Профессионально-личностное развитие педагогов рассматривается как функция, которая осуществляется через специально сформированный комплекс ресурсов и систему организационных отношений, обеспечивающий профессионально-личностное развитие педагогических кадров. Функции управления в области профессионального развития педагогов – это функции менеджмента: анализ, планирование, организация, стимулирование и контроль.

Теоретическая модель управления «горизонтальной карьерой» учителя включает в себя как управленческие действия администрации каждого образовательного учреждения, направленные на создание условий для индивидуального профессионального развития учителя, так и массовые механизмы управления, такие как аттестация педагогических и руководящих кадров и конкурсы педагогических достижений.

1. Выявлены возможности конкурса педагогических достижений как инструмента профессионального развития педагогов.

Профессиональные конкурсы учителей можно рассматривать как педагогическую систему повышения профессионализма его субъектов, так как конкурсы ставят участников в позицию исследователя и актуализируют затруднения, испытываемые ими в собственной практике, формируют потребность преодолевать собственные затруднения и потребность в самосовершенствовании.

Конкурсы создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития и роста.

1. Проанализирована практика организации конкурсов профессиональных достижений.

###### Конкурс педагогических достижений представляет собой комплекс мероприятий по выявлению, обобщению, распространению опыта работы лучших педагогических работников.

###### Большой разницы в сути конкурсов не наблюдается. Несмотря на то, что с изменением парадигмы образования требования к компетентностям педагога изменились, цели и задачи конкурсов в целом остались прежними.

Анализ практики реализации конкурсов показал, что конкурс не должен быть разовым мероприятием. Конкурс станет инструментом профессионального развития педагогов, при условии функционирования системы организационно-методического сопровождения конкурсного движения, которая даст возможность участникам, организаторам и зрителям приобретать новые знания и умения, развивать и совершенствовать свои профессиональные компетенции.

1. Проанализирован отечественный и зарубежный опыт использования педагогических ресурсов (победителей профессиональных конкурсов);

Изучение отечественного и зарубежного опыта сопровождения участников конкурсов педагогического мастерства позволило выявить успешно действующие системы:

* опыт проведения конкурсов «Учитель года» в Республике Беларусь(для организации целенаправленной работы в межконкурсный период в 2007 году в Республике Беларусь создан клуб «Хрустальный журавль»);
* опыт проведения профессиональных педагогических конкурсов в Кемеровской области РФ (существует система научно-методического обеспечения организации и проведения конкурсов, экспертиза материалов конкурсов; разработка рекомендаций и пособий; в оказание помощи организаторам, методистам и участникам педагогических конкурсов и др.);
* опыт проведения конкурсов профессионального мастерства в Челябинской области (проводится анализ карьеры победителей и финалистов конкурсов);
* опыт грантовой поддержки педагогов-победителей конкурсов в США (модернизацией системы образования занимается не государство, а непосредственно практики-реформаторы образовательного и культурного процесса).

1. Выявлены основные мотивы и стимулы, способствующие включению педагогов в конкурсное движение.

Анализ эмпирических данных показал, что конкурсное движение стимулирует учителей на изменения в деятельности.

Конкурсы требуют больших эмоциональных временных и финансовых затрат, и этот фактор является демотивирующим в принятии решения участвовать в профессиональном конкурсе.

Для большинства педагогов наиболее важна материальная составляющая, а именно, новая форма аттестации, новая форма оплаты труда.

1. Оценен механизм сопровождения конкурсов на современном этапе.

Для повышения активности педагогов не хватает научно-методического сопровождения конкурсантов: недостаточно развита система сопровождения профессионального роста педагога, слабо прослеживается работа по обобщению и распространению результативного опыта лучших учителей. В целом можно сказать, что существующая система малоэффективна, поэтому необходимо изменить массовую практику диссеминации передового опыта победителей конкурсов.

1. Выявлены условия, при которых конкурс может быть инструментом управления профессиональным развитием педагога.

* Необходима спецификация конкурсов на различные категории педагогов.

Мы считаем, что содержание конкурсных испытаний должно учитывать разницу в квалификационной категории учителей и опыте работы (формальные показатели уровня профессионального развития), типе образовательного учреждения и предметной области преподавания.

* Необходима сформированная модель управления конкурсным движением в районе (регионе).

Результатом работы модели будет профессиональное развитие педагогических кадров-субъектов конкурсов. Модель должна быть основана на главных функциях управления, которые подчиняются логическому алгоритму, подразумевают цикличность исполнения, благодаря чему позволяют описать процесс, а не статическую иерархию элементов.

* Необходим механизм диссеминации передового опыта через систему контрактов с победителями профессиональных конкурсов.

Желнова Ольга Дмитриевна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

*Источники законодательной базы*

1. О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ,

оказание услуг для государственных и муниципальных нужд: федеральный закон РФ от 21.07.2005 № 94-ФЗ // [электронный ресурс]:

URL: <http://base.garant.ru/12141175/> (дата обращения: 12.09.2013).

1. Об утверждении указаний о порядке применения бюджетной

классификации Российской Федерации: приказ Министерства финансов РФ

от 25.12.2008 № 145н // [электронный ресурс]:

<URL:http://zakonbase.ru/content/nav/129502> (дата обращения: 17.07.2012).

1. О порядке аттестации педагогических работников государственных

и муниципальных образовательных учреждений: приказ Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209 // [электронный ресурс]: URL: <http://www.edu.debryansk.ru/> (дата обращения: 12.09.2013).

1. Критерии и показатели качества образования в учреждениях, обеспечивающих получение общего среднего образования: инструктивно-методическое письмо Министерства образования // Настауницкая газета, 2003. – 11 сентября.
2. Об организации деятельности информационно-методических

центров: распоряжение Комитета по образованию от 20.10.2010 № 1841-р // [электронный ресурс]: URL: <http://base.garant.ru/35340303/> (дата обращения: 20.07.2013).

1. Об аттестации педагогических работников государственных

образовательных учреждений Санкт-Петербурга: распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 31.12.2010 г. № 2323-р // [электронный ресурс]: URL: <http://nmc-peterhof.spb.edu.ru/attestaciya.htm> (дата обращения: 12.09.2013).

1. О процедуре аттестации педагогических работников

государственных и муниципальных образовательных учреждений Санкт-Петербурга: распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 18.03.2011 г. № 411-р // [электронный ресурс]: URL: <http://nmc-peterhof.spb.edu.ru/attestaciya.htm> (дата обращения: 20.09.2013).

1. О формах экспертных заключений для аттестации педагогических

работников государственных образовательных учреждений: распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02.11.2011 № 2324-р // [электронный ресурс]: URL: <http://docs.pravo.ru/> (дата обращения: 20.09.2013).

1. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» от 4

февраля 2010 г. Пр-271. [электронный ресурс]:

URL: // <http://mon.gov.ru/dok/akt/6591/> (дата обращения: 05.03.2012).

1. Положение о Международном конкурсе педагогического

мастерства «К вершинам профессионального успеха» [электронный ресурс]: URL: http://www.muspalitra.ru/programs/images/ (дата обращения: 17.07.2012).

1. Положение о VIII Всероссийском конкурсе профессионального

мастерства педагогов «Мой лучший урок» на 2013-2014 уч. год [электронный ресурс]: URL: http://rud.exdat.com/docs/index-834964.html (дата обращения: 17.09.2013).

1. Порядок проведения заключительного этапа Всероссийского

конкурса «Учитель года России – 2011»: протокол заседания оргкомитета Всероссийского конкурса «Учитель года России – 2011» от 09.06.2011 №1 [электронный ресурс]: URL: <http://school.edu.ru/dok_min.asp> (дата обращения: 23.08.2012).

1. Положение о конкурсе педагогических достижений Санкт-

Петербурга в 2011/2012 учебном году [электронный ресурс]: URL: <http://k-obr.spb.ru/ped_kadru/> (дата обращения: 17.07.2012).

1. Положение о районном конкурсе педагогических достижений в

2013-2014 учебном году [электронный ресурс]: URL: [http://www.adm-edu.spb.ru/](http://www.adm-edu.spb.ru/?q=act_direction/ped_kadry/povkv/imz) (дата обращения: 17.07.2012).

*Научные публикации*

1. Булдыгина, Л.М.Педагогические условия профессионального

развития учителя: на основе мониторинга : дис. канд. пед. наук : 13.00.08 : Кемерово, 2007. – 203 с.

1. Дубровская, В.А. Влияние конкурсов педагогического мастерства

на развитие профессионализма педагогов : Автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.01 : Кемерово, 2007. – 20 с.

1. Кирдянкина, С.В.Научно-методическое сопровождение

профессионального роста учителя : дис. канд. пед. наук : 13.00.08 : Хабаровск, 2011. - 198 с.

1. Пахомова, Е.М. Конкурс профессионального мастерства как

средство повышения квалификации учителя : дис. канд. пед. наук : 13.00.01 : Москва, 2003. - 208 c.

1. Привалова, Г.Ф.Конкурс профессионального мастерства как

средство развития творческого потенциала педагога : дис. канд. пед. наук:13.00.08 Екатеринбург, 2008. – 221 с.

1. Адаптивное управление педагогическими системами: Учеб.

пособие для студентов вузов / П.И. Третьяков, С.Н. Митин, H.H. Бояринцева. - М.: Academia, 2003. - 367 с.

1. Анцыферова, Л.И. Методологические проблемы формирования и

развития личности. К психологии личности как развивающейся системе // Психология формирования и развития личности / Л.И. Анцыферова. - М.: Наука, 1981. - 365 с.

1. Афанасьева, Т.П., Немова, Н.В. Поддержка деятельности

образовательных учреждений муниципальной методической службой: Методическое пособие / Под ред. / Н. В. Немовой. - М.: АПКиПРО, 2004,- 87с.

1. Беспалько, В.П. Слагаемые педагогической технологии / В.П.

Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.

1. Галинская Е.В., Иващенко А.А., Новиков Д.А. Модели и

механизмы управления развитием персонала. М. : ИПУ РАН, 2005. – 68 с.

1. Гвишиани, Д.М. Организация и управление. 3-е изд., перераб. / Д.М. Гвишиани. - М.: Изд-во МГТУ, 1998. - 331 с.
2. Гершунский, Б.С. Образовательно-педагогическая прогностика. Теория, методология, практика: Учебное пособие / Б.С. Гершунский. - М.: Флинта: Наука, 2003. - 768 с.
3. Гершунский, Б.С. Педагогическая прогностика: Методология, теория, практика / Б.С. Гершунский. - Киев: Вища Шк., 1986. - 197 с.
4. Глинский, А.А. Методическая работа в общеобразовательном учреждении: учеб.-метод. пособие / А.А.Глинский.—Минск : ГУО АПО, 2006.
5. Деркач, А. А. Зазыкин, В. Г. Акмеология: Учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с. 12
6. Дубровская, В.А. Мотивация персонала: методические рекомендации / В. А. Дубровская. - Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2009. – 51 с.
7. Желнова, О.Д. Конкурс профессиональных достижений как

средство повышения профессионализма педагогов / О.Д.Желнова // Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции «Петербургская школа: уважая прошлое, живем в настоящем, предвосхищаем будущее…», под общей редакцией О.Б. Даутовой, В.М. Шутовой. – СПб.: Издательство Александра Сазанова, 2013. – 222 с.

1. Желнова, О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / О.Д.Желнова // Сборник статей магистрантов МП «Управление образованием», НИУ ВШЭ, выпуск первый. – СПб.: НИУ ВШЭ, 2012. – 84 с.
2. Заиченко, Л.И. Модернизация системы общего образования: роль государства и общества. Пример США: научно-метод. пособие [Текст] / Л.И. Заиченко. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ, 2012. – 80 с.
3. Запрудский, Н.И. Современные школьные технологии: Пособ. для учителей. – Мн., 2003. - 288 с.
4. Зверева, В.И. Как сделать управление школой успешным? / В.И. Зверева. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2004.
5. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. –

М.: Академия, 2006. - 240 с.

1. Кузьмина, Н.В. Способности, одаренность, талант учителя / Н. В.

Кузьмина. - Л. Ленингр. орг. о-ва "Знание" РСФСР. – 1985. - 32 с.

1. Кухарев, Н.В. На пути к профессиональному совершенству: Кн.

для учителя // Н.В. Кухарев. - М.: Просвещение, 1990. - 159 с.

1. Левитан, К.М. Личность педагога: становление и развитие / К.М.

Левитан. – Саратов: Изд-во ун-та, 1991. – 168 с.

1. Маркова, А.К. Психология труда учителя: Кн. для учителя / А.К. Маркова. - М.: Просвещение, 1993. - 192 с.
2. Митина, Л.М. Психология профессионального развития учителя // Л.М. Митина. - Монография, Флинта - Московский психолого-социальный институт, 1998. - 200 с.
3. Немова, Н.В. Управление методической работой в школе / Н.В. Немова. - М.: Сентябрь, 1999. – 176 с.
4. Никишина, И.В. Инновационная деятельность современного педагога в системе общешкольной методической работы / И.В. Никишина. - Волгоград: Учитель, 2007.
5. Основы педагогики: Учеб пособие / Под общ. ред. А.И. Жука. – Мн.: Аверсэв, 2003. – 349 с.
6. Оганесян, И.А. Управление персоналом организации / И.А. Оганесян. - Мн.: Амалфея, 2000 - 256 с.
7. [Ожегов, С.И.](http://www.libex.ru/?cat_author=Ожегов,%20С.И.&author_key=206), [Шведова, Н.Ю.](http://www.libex.ru/?cat_author=Шведова,%20Н.Ю.&author_key=216) Толковый словарь русского языка / Издательство: М.: Аз; Издание 3-е, стер., 1996. - 928 с.
8. Пахомова, Е.М., Дуганова, Л.П Учитель в профессиональном

конкурсе: Учебно-методическое пособие. – М.: АПК и ППРО, 2006. –168 с.

1. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе // М.М. Поташник. – Центр педагогического образования. Образование XXI века, 2009. - 448 с.
2. Профессионально-культурное становление студента образовательном процессе [Текст] /отв. ред. В.В.Игнатова, О.А.Шушерина.-Томск: Изд-во ТГУ, 2005.

## Степанова, О.А. Проект развития конкурсного движения в муниципальной системе образования «Продвижение» / О.А. Степанова // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. - 2009. - № 1. – с. 25-33.

1. Слободчиков, В.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе: учебное пособие для вузов [Текст] / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М.: Школьная пресса, 2000.

*Публикации в периодической печати*

1. Аврутина, Е. Модель системы управления профессиональным развитием педагогических кадров // «Учительская газета». – 14 августа 2007. - № 33.
2. Бережнова, Е.В. Методологическая культура педагога: В ходе проф.-пед. подгот. студентов: На уровне подгот. педагога-исслед. и педагога-практика. // Гуманизация образования. - 1995. - Гуманист, тенденции в проф. образовании, № 1. - С. 63-68.
3. Бургин, М.С. Инновации и новизна в педагогике // Советская педагогика. - 1989. - № 12.- С.36-40.
4. Гоглова, М.Н. Как управлять профессиональным ростом педагога / М.Н. Гоглова // Народное образование. – 2011. - № 9. – с. 146-152.
5. Дубровская, В.А. Научно-методическое сопровождение конкурсного движения педагогов / В.А. Дубровская // Вестник ТГПУ. - 2007. - Выпуск 7 (70). – С. 35-40.
6. Журавская, Н.Т. Педагогический мониторинг и диагностика образовательных инноваций в вузе // Вестник Томского государственного педагогического университета. – № 11. – 2009. – С. 61- 64.
7. Игнатова, В.В. Содействие как педагогическая стратегия [Текст] /

В.В.Игнатова, Л.А.Барановская // Сибирский педагогический журнал: Научно-практическое издание. – Новосибирск: Немо пресс. - 2008. - № 14 – с. 44-52.

1. Маркова, А.К. Психологические критерии и ступени

профессионализма учителя // Педагогика. — 1995. — № 6

1. Федорова, Т.Т. Приоритетные направления деятельности методической службы / Т.Т. Федорова // Методист. - 2005.- №5. - с. 24-26.
2. Чернухин, О.А. Сценическая самопрезентация педагога: советы

конкурсантам / О.А. Чернухин // Народное образование. – 2011. - № 8. – с. 181-184.

*Интернет-источники*

# Александровская, М. Яблоко от пеликана далеко падает. Об истории возникновения российских профессиональных конкурсов для педагогов [электронный ресурс]: URL: [http://dob.1september.ru/](http://dob.1september.ru/articlef.php?ID=200600804) (дата обращения: 07.06.2012).

1. Кузнецов, А.И. Конкурсы профессионального мастерства как

средство формирования педагогической и управленческой элиты системы

образования Челябинской области [электронный ресурс]: URL: http: // http://federalbook.ru/files/FSO-SREDNEE/Soderzhanie/SO-2/II/Kuznechov-1.pdf (дата обращения: 17.07.2012).

1. Wiki: [electronic resource]: URL: http:// ru.wiktionary.org/wiki (date: 17.07.2012).

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Уважаемые коллеги!

В рамках исследования по проблеме конкурсного движения просим Вас ответить на вопросы анкеты. Ваши ответы помогут выявить направления совершенствования механизма конкурсов профессионального мастерства.

1. Пол: мужской / женский
2. Базовое профессиональное образование: педагогическое / непедагогическое
3. Педагогический стаж: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Какой предмет Вы преподаете? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. Тип Вашего образовательного учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
6. Как Вы относитесь к конкурсам педагогического мастерства?

очень плохо плохо безразлично хорошо очень хорошо

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |

1. Каким образом конкурс педагогических достижений может влиять на педагогов?   
   *Отметьте* ***три*** *наиболее важных, на Ваш взгляд, фактора.*

|  |  |
| --- | --- |
| Стимулирует на изменения в деятельности учителя |  |
| Дает дополнительные знания и умения |  |
| Способствует личностному росту |  |
| Вызывает неодобрение и зависть со стороны коллег |  |
| Способствует продвижению по карьерной лестнице |  |
| Повышает самооценку |  |
| Способствует систематизации и обобщению собственного опыта |  |
| Предоставляет возможность распространения своего профессионального опыта |  |
| Требует больших затрат (времени, эмоций, финансов) |  |
| Способствует совершенствованию профессиональных компетенций |  |
| Помогает самореализоваться |  |
| Содействует появлению новых профессиональных контактов |  |
| Помогает избежать синдрома «эмоционального выгорания» |  |
| Другое |  |

1. Что для Вас будет главным при принятии решения участвовать в конкурсе?   
   *Отметьте* ***три*** *наиболее важных для Вас фактора.*

|  |  |
| --- | --- |
| Материальное поощрение |  |
| Дополнительные баллы к аттестации |  |
| Включение в инновационную деятельность |  |
| Одобрение со стороны коллег |  |
| Включение в прогрессивное сообщество учителей |  |
| Здоровая конкуренция среди конкурсантов |  |
| Потребность в самореализации |  |
| Возможность поделиться своим опытом с другими учителями |  |
| Карьерный рост |  |
| Получение удовольствия от освоения нового |  |
| Возможность познакомиться с опытом лучших учителей |  |
| Желание стать лидером образования |  |
| Возможность самообразования, саморазвития, самосовершенствования |  |
| Повышение имиджа образовательного учреждения |  |
| Возможность дальнейшего профессионального роста |  |
| Принуждение со стороны администрации школы |  |
| Поддержка и одобрение семьи |  |
| Другое |  |

9. Какие трудности, по Вашему мнению, могут испытывать педагоги, участвуя в конкурсах?

*Отметьте* ***три*** *наиболее важных для Вас фактора.*

|  |  |
| --- | --- |
| Недостаточная поддержка и помощь коллег |  |
| Неуверенность в своих силах |  |
| Недостаточная помощь со стороны администрации образовательного учреждения |  |
| Трудность в описании и структурировании своего опыта |  |
| Подготовка творческой презентации |  |
| Ожидание неприятия коллег |  |
| Нехватка научно-методического сопровождения конкурсантов |  |
| Боязнь публичного выступления |  |
| Большое вложение сил и времени |  |
| Непонимание смысла и целей конкурсов |  |
| Боязнь поражения |  |
| Другое |  |

1. Принимали ли Вы участие в профессиональных педагогических конкурсах?  
   да / нет
2. Если «да», то решение об участии в конкурсе было принято Вами:

по личной инициативе

по принуждению

по уговорам и предложению администрации

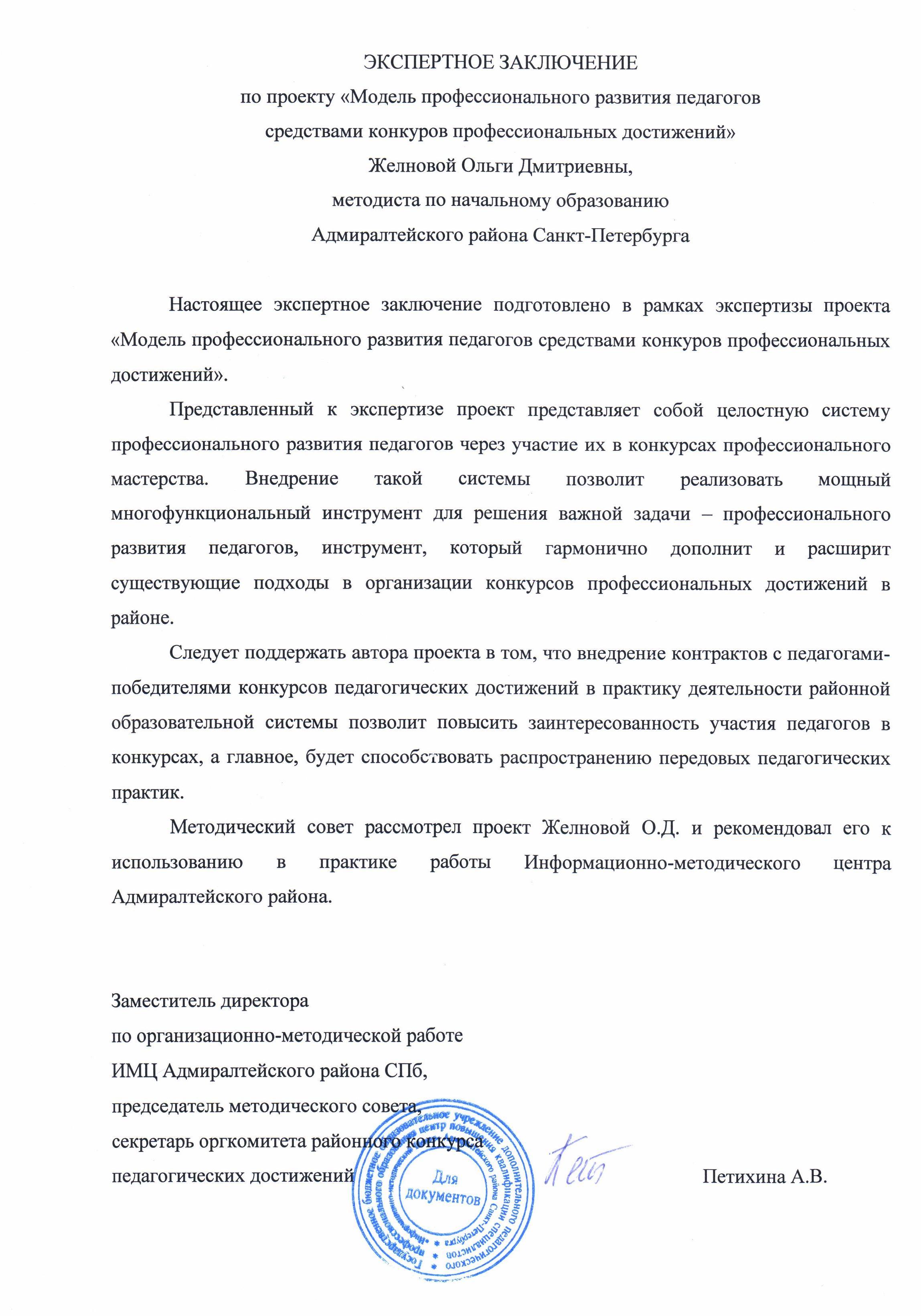
1. Каким образом после участия в конкурсе Вы делились своим опытом с коллегами?

|  |  |
| --- | --- |
| *Отметьте формы распространения опыта.* Выступления на педсоветах, конференциях¸ семинарах школьного уровня |  |
| Выступления на мероприятиях городского уровня |  |
| Выступления на мероприятиях всероссийского уровня |  |
| Публикации |  |
| Открытые уроки |  |
| Мастер-классы для педагогов |  |
| Участие в фестивалях и выставках, посвященных конкурсному движению |  |
| Постоянное членство в клубе профессионального общения |  |
| Методическое сопровождение участников конкурса педагогических достижений |  |
| Отказался от распространения опыта |  |
| Не было предоставлено возможности |  |
| Другое |  |

1. Если целью конкурса профессиональных достижений является выявление лучшего при равных возможностях и равных силах, то какие параметры важно учитывать при выделении конкурсных номинаций (спецификации конкурсов)?

|  |  |
| --- | --- |
| предметная область |  |
| должность |  |
| возраст |  |
| тип образовательного учреждения |  |
| квалификационная категория |  |
| стаж педагогической работы |  |
| опыт участия в конкурсах |  |

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2