

Методическое сопровождение карьерного роста педагогических и руководящих работников в образовательной организации

Давыденко Анастасия Александровна,
методист КУЭиПРО КРИПКиПРО



Подготовку педагога к профессиональной деятельности следует рассматривать как форму пожизненного профессионального совершенствования со всеми его особенностями

Д.Дьюи

Приказ от 19.12.2018 №2267 об утверждении программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019 – 2023 годы»

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

От *19.12.2018*

ПРИКАЗ
№ *2267*

г. Кемерово

Об утверждении программы
(плана мероприятий)
«Развитие и обновление
кадрового потенциала
региональной системы
образования на 2019 -2023 г.г.»

С целью обеспечения условий развития кадрового потенциала региональной системы образования в условиях социально-экономического развития Российской Федерации

Карьерный рост

– это преднамеренно выбранный и реализуемый работником путь должностного или профессионального продвижения, которое гарантирует профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации.



Трудовая карьера

сбалансированное
соотношение
внутреннего развития
человека и его
должностного
продвижения в
организации

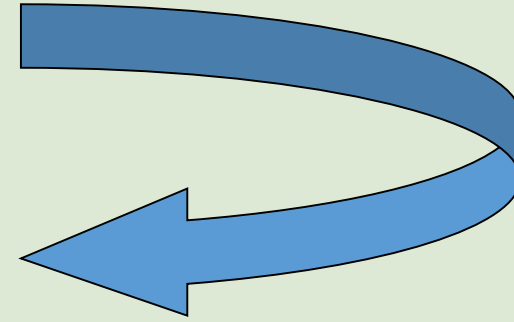
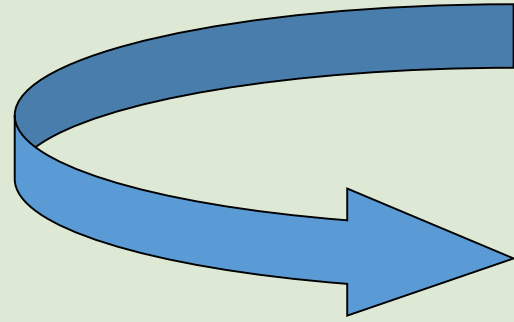


Функции трудовой карьеры



- Структурирование
- Материальное благополучие
- Удовлетворение потребностей высшего уровня
- Показатель конкурентоспособности человека

карьеря



для человека



для организации

Есть
Вакансии



Стадии карьеры по С.Н.Паркинсону

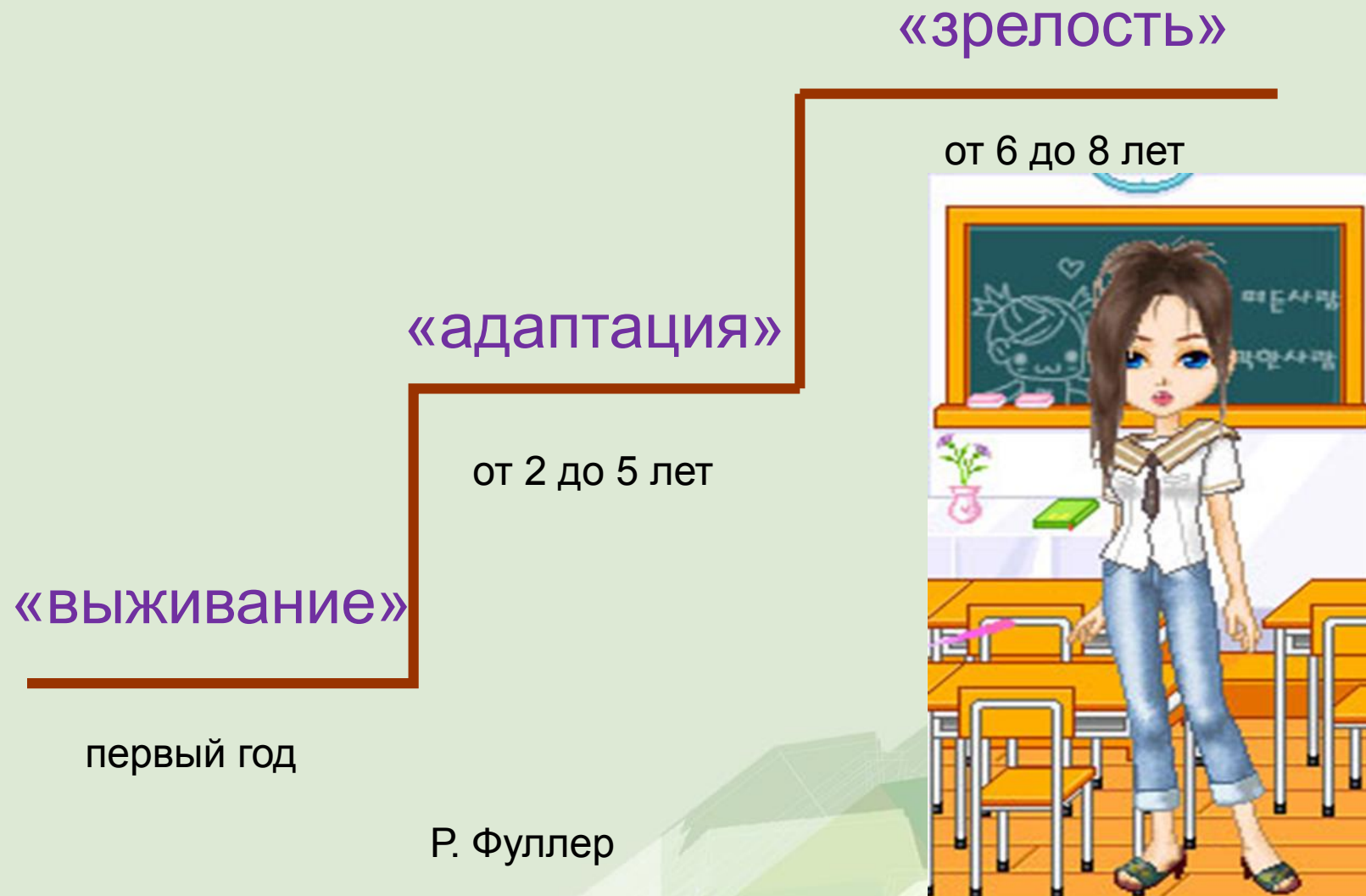
1. Пора готовности
2. Пора благоразумия
3. Пора выдвижения
4. Пора ответственности
5. Пора авторитета
6. Пора достижений
7. Пора наград
8. Пора важности
9. Пора мудрости
10. Пора тупика

1. Г
2. $B = Г + 3$
3. $B = B + 7$
4. $O = B + 5$
5. $A = O + 3$
6. $D = A + 7$
7. $H = D + 9$
8. $BV = H + 6$
9. $M = BV + 3$
10. $T = M + 7$

Этапы и кризисы профессионального развития (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк)

Этапы	Кризисы
1. Профессиональный выбор	Кризис профессионального выбора
2. Профессиональное образование	Кризис ревизии и коррекции профессионального выбора
3. Профессиональная адаптация	Кризис профессиональных ожиданий
4. Первичная профессионализация	Кризис профессионального роста
5. Вторичная профессионализация	Кризис профессиональной карьеры
6. Мастерство	Кризис профессиональной самоактуализации
7. Подведение итогов («время собирать камни»)	Кризис утраты профессии

Стадии профессионального становления педагога



Организационное плато в развитии карьеры

Пора достижений



Пора краха

Пора наград



Пора зависти

Пора важности



Пора смирения

Пора мудрости

Пора тупика



Неблагоприятные последствия длительного пребывания в должности



- «Сживание» с занимаемой должности
- Снижение трудовой активности
- Снижение управленческого потенциала
- Потеря чувства здорового карьеризма

Причины роста производительности

- Ясное видение проблем
- Интерес к работе
- Стремление занять лидирующее положение



Кризисы профессионального развития

– непродолжительные по времени периоды кардинальной перестройки профессионального сознания, сопровождающиеся изменением вектора профессионального развития (Э.Э. Сыманюк).

В основе кризиса – противоречие между актуальными потребностями личности и объективными возможностями их удовлетворения.



Препятствия и проблемы профессионально-личностного роста

Препятствия – объективные факторы, затрудняющие профессионально-личностный рост педагога и повышение его профессионально-личностной компетентности (отсутствие поддержки близких, недостаток опыта, неблагоприятные жилищно-бытовые условия, низкий уровень материальной компенсации и др.)



Препятствия и проблемы профессионально-личностного роста

Проблемы - субъективные факторы, затрудняющие профессионально-личностный рост педагога и повышение его профессионально-личностной компетентности

(неадекватная самооценка, низкий уровень персональной ответственности, неадекватные ожидания и требования, стереотипы восприятия и ригидность мышления и др.)



Ресурсы профессионального развития

- **субъективные факторы**, обеспечивающие человеку успешное решение проблем, преодоление препятствий, решение задач профессионально-личностного роста и, соответственно, повышение уровня его профессионально-личностной компетентности;
- **условия**, позволяющие с помощью определенных преобразований реальной педагогической действительности получить необходимый и достаточный результат профессиональной деятельности педагога

Методическое сопровождение карьерного роста



Карьерограмма (карьерный план)

ЦЕЛИ КАРЬЕРЫ	ДОЛЖНОСТЬ	ПЛАНИРУЕМЫЙ СРОК ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТИ	КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ДОЛЖНОСТИ в соответствии с нормативными требованиями	ПРОФЕССИОНАЛЬ НО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА (ПВК)	МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬ- НОГО РАЗВИТИЯ (как «получить должность»)

**Карта индивидуального образовательного маршрута
руководящего/педагогического работника**

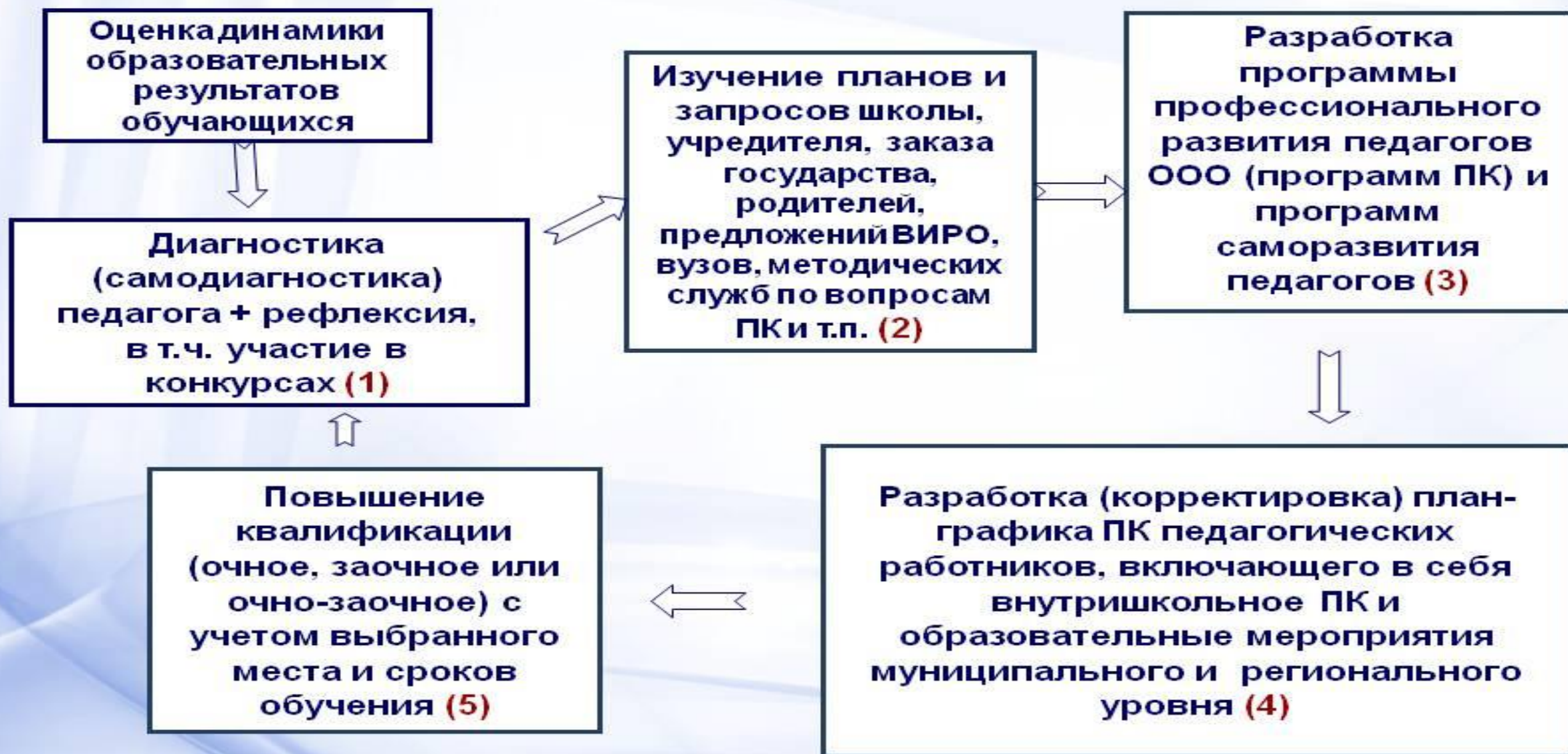
№	Направления	Перечень мероприятий	Сроки реализации	Место проведения	Формы представления результатов	Ожидаемый результат
1	Профессиональное (компетенции руководителя/предметные компетенции)					
2	Методическое					
3	Психолого- педагогическое					
4	Коммуникативное					
5	Информационное					

Алгоритм разработки индивидуальной траектории профессионального развития педагога предусматривает:

1. диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;
2. составление на основе полученных результатов индивидуального маршрута профессионального развития;
3. реализацию маршрута;
4. рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.



С чего начать разработку индивидуальной программы профессионального развития и какие шаги предусмотреть?



Методы диагностики

- В.И. Зверевой «Диагностика профессиональной подготовленности учителя и педагогической деятельности»
- А.К. Марковой «Психологическая карта состояния педагогической деятельности учителя»
- В.И. Зверевой, В.А. Кузнецова «Методика изучения профессиональной деятельности учителя на уроке»
- П.И. Третьякова «Компетентность в формировании у школьников стремления к здоровому образу жизни»
- Н.Ю. Ерофеевой «Компетентность в формировании личности школьника».

Управленческие действия

Побудить Педагога к творческому поиску, пробудить интерес, показать интересную перспективу

Предоставить возможность Педагогу проявить профессиональное мастерство, компетентность,

Помочь Педагогу в приобретении новых знаний

Подключать Педагога к управленческим функциям – работа в творческих группах, советах, выполнение общественной работы.

Создать Педагогу ситуацию ПРИЗНАНИЯ, УВАЖЕНИЯ (профессиональные «аплодисменты»)

Что следует предпринять?

создавать систему выявления и поддержки одаренных педагогов, предоставлять обучение в магистратуре и аспирантуре

развивать институт наставничества, погружать в профессиональное сообщество - Школы педагогов исследователей и молодых лидеров, Клубы молодых педагогов

совершенствовать систему методической поддержки;
развивать персонифицированные модели повышения квалификации,
разрабатывать организационные модели стажировки педагогических работников и посткурсового опровождения педагогов

Лаборатория научно-методического
сопровождения школ на этапе
перехода в эффективный режим
работы

Контактная информация:

Тухачевского 23, тел.: 8 (3842) 31-01-66

Inmssh@yandex.ru