Исупов Михаил Васильевич

Кандидат пед. наук, директор КОГОАУ КФМЛ, г. Киров

Isupov 69@yandex.ru

Кострова Александра Анатольевна

Зам. директора по УВР КОГОАУ КФМЛ, г. Киров

alexkostrova@rambler.ru

Трифонов Александр Юрьевич

Зам. директора по УВР КОГОАУ КФМЛ, г. Киров

au.trifonov@n-sh.org

**Мотивационная игра как инструмент развития**

**профессиональных и личностных качеств педагога в условиях**

**развития системы государственно-общественного управления**

В статье рассматриваются вопросы участия общественности в управлении образованием, в частности авторы статьи рассуждают о роли учительского коллектива в процессе формирования действенной модели соуправления, делятся опытом работы по повышению профессиональных и личных компетенций учителей лицея в формате специально организованного обучения.

Государственно-общественное управление, расширение полномочий, создание команды, готовность к изменениям

«Поставь над собой сто учителей — они окажутся бессильными,

если ты не сможешь сам заставлять себя и сам требовать от себя»

В.А. Сухомлинский

Идеи расширения участия общественности в управлении образованием обозначены Законе об образовании, в национальной инициативе «Наша новая школа» («сфера образования должна стать организатором и лидером в процессе консолидации общественных усилий в деле социализации, формировании социально активной личности»), в Федеральной целевой программе развития образования «Стратегия 2020», в которой определена в качестве приоритетной задача формирования механизмов оценки качества образовательных услуг с участием субъектов образовательного процесса и родительской общественности.

Основная идея государственно-общественного управления образованием состоит в том, чтобы объединить усилия государства и общества в решении проблем образования, предоставить учителям, учащимся, родителям больше прав и свобод в выборе содержания, форм и методов организации учебного процесса, в выборе различных типов образовательных учреждений.

При этом государственная составляющая образования должна гарантировать обеспечение доступности и равных возможностей получения полноценного качественного образования. В общественной составляющей можно выделить внутренние компоненты (профессиональное сообщество педагогов, ученическое самоуправление и так далее) и внешние (представители родителей, бизнеса, общественных организаций, ассоциации выпускников, национально-культурных сообществ, фонды развития).

По большому счету в образовательных учреждениях всегда присутствовали органы соуправления: ученическое самоуправление, классные комитеты, собрания, конференции, профсоюзы, педсоветы… Однако, не секрет, что эта модель управления была несколько маломобильна, это было пассивное участие (или неучастие), но не соуправление, ведь организовать плодотворное общественное участие родителей, школьников, учителей в образовательном процессе, в реализации воспитательных и социальных программ непросто. Это связано с отсутствием свободного времени, скептическими настроениями, неумением взять на себя ответственность за результат, недостаточной компетентностью в области социального менеджмента. Эти проблемы присущи и нашему учебному заведению.

**Вопрос перевода пассивной модели соуправления в активную систему управления и стал основополагающим в работе лицея в качестве инновационной площадки по теме развития государственно-общественного управления.** Из внутреннего и внешнего компонента общественной составляющей было выделено 3 основных блока, в деятельность которых предстояло внести изменения: обучающиеся лицея, родители и общественность, педагоги.

**Цель деятельности по развитию государственно-общественного управления в лицее:** создание условий для проявления самостоятельности и инициативы участников образовательного процесса, привлечение к управлению, расширение рамок реальной помощи лицею в организации его жизни.

Наиболее значимыми целями «для апгрейда» в каждом из блоков стали:

Для компонентного блока «Обучающиеся***»:***

***Содействие в становлении ребенка-общественника, в выходе его из системы детского самоуправления в систему общественно-государственного управления (работа совета лицея, 3D-собрание, школа актива)***

Для компонентного блока «Родители»:

***Поддержка и реализация лучших родительских инициатив, направленных на обеспечение открытости образования, улучшение образовательно-воспитательной среды лицея; формирование команды родителей, самих активно участвующих в образовательном процессе в роли экспертов, со-воспитателей и успешно пропагандирующих инновационный опыт среди родительской общественности (КОФР – корпорация фантастических родителей).***

Для компонентного блока «Педагоги»:

***Формирование единого ценностно-ориентированного единства устремлений педагогического коллектива, апробация нестандартных форм взаимодействия (переход из плоскости «начальник-подчиненный» в плоскость «коллега-коллега»), систематическая работа по повышению профессиональных и личных компетенций в формате специально организованного обучения.***

Работа с педагогическим коллективом является наиболее важной, т. к. только команда единомышленников может двигать огромный лицейский организм к намеченной цели. Именно педагогический коллектив дает учащимся первоначальное представление о коллективе взрослых, о системе взаимоотношений в нем, о совместной деятельности, те в конечном счете, это набросок, слепок форм взаимодействия и управления. Но чтобы учить этому, учитель и сам должен что-то изменить в себе. Педагог просто обязан быть в «топе», в «десятке» тех, на кого хочется равняться; учитель должен видеть свои сильные и слабые стороны, уметь ликвидировать пробелы и проблемы, предвосхищать их, ставить цели и уверенно двигаться к ним. Новая школа ставит перед учителем новые задачи, и цель педагогического образования может быть представлена как непрерывное общее и профессиональное развитие учителя нового типа. В условиях лицея учитель должен выступать не только в роли человека передающего знания, он должен уметь взаимодействовать с коллективом класса, параллели, с разновозрастной группой детей, с родителями и коллегами. **Развитие профессиональных и личных качеств педагога, его готовность к изменению своей роли в образовательном процессе, стремление к саморазвитию, проявление инициативности - вот основные задачи работы с учительским сообществом.**

Трудность работы заключается в том, что далеко не все учителя готовы к переменам, к новым формам взаимодействия и обучения. В большинстве случаев это связано с неготовностью к изменениям и с психологическими причинами: беспокойством о своем авторитете, боязнью выглядеть некомпетентными в глазах окружающих, несоответствием собственного образа «солидного человека» традиционно понимаемой роли ученика (нежеланием «сесть за парту»). Сложность обучения коллектива учителей усугубляется еще и тем, что все они испытали на себе воздействие старой педагогической парадигмы, со всеми присущими ей как: догматический тип обучения, лекционная форма проведения занятий, отрыв обучения от жизни, преобладание технократического мышления, ориентация на усвоение готовых знаний и индивидуальные формы работы.

Планируя мероприятия для учителей, группа разработчиков программы обучения (администрация лицея) учитывала циклическую эмпирическую модель процесса обучения и усвоения человеком новой информации (Experiential Learning Model), предложенную Дэвидом А. Колбом (David A. Kolb) и его коллегами из Case Western Reserve University. Развивая идеи Д. Колба, английские психологи П. Хоней и А. Мамфорд (P. Honey & A. Mumford) описали различные стили обучения, а также разработали тест для выявления предпочитаемого стиля обучения (Honey Mumford Preferred Learning Style Test). При этом активисты будут руководствоваться личным опытом, прагматики сделают ставку на практику, мыслители начнут размышлять, а теоретики составлять правила. Известно, что процесс обучения взрослых лишь тогда эффективен тогда, когда человек ставится в позицию исследователя, вырабатывающего совместно с другими собственные решения. Средний процент усвоения знаний при различных методах в обучении взрослых ("Пирамида обучения" National Training Laboratories in Bethel, 1980) зависит от формы обучения.

Руководствуясь этими постулатами, основная роль при обучении педагогического коллектива отводилась работе в малых группах, было использовано модульное построение процесса обучения, дискуссии, практические занятия, разнообразные игровые методы и т.д. Учителя были участниками и сами выступали в роли лекторов, вели мастер-классы, тренинги.

Мероприятия компонентного блока «Педагоги»:

* Август 2014 г. Выездная школа актива для наиболее активных учителей, учеников, родителей лицея;
* Декабрь 2014 г. Производственное совещание по вопросу результатов независимой экспертной оценки удовлетворённости педагогов, учащихся, родителей работой лицея;
* Январь 2015 г. Зимняя школа актива для педагогов, лицеистов и их родителей;
* Февраль 2015г. Цикл обучающих семинаров для администрации лицея;
* Апрель 2015г. Педсовет по определению базовых компетенций учителя лицея, выстраиванию траектории личностного роста;
* Август 2015г.3D-собрание по планированию работы лицея на 2015–2016 уч. год;
* Октябрь 2015 г. Школа педагогического мастерства;
* Декабрь 2015г. Фестиваль открытых уроков.

А теперь подробнее о некоторых мероприятиях:

**Педсовет по определению базовых компетенций учителя** лицея, выстраиванию траектории личностного роста прошел в лицее в апреле 2015 года. Существует прекрасный инструмент для анализа сбалансированности жизни, осознания жизненных целей и приоритетов – «Колесо Баланса» или «Колесо жизненного баланса». Человек, заинтересованный в гармонизации своей жизни, оценивает свою удовлетворенность положением дел в той или иной области. Обычно выделяют восемь главных сфер нашей жизни: здоровье, дом (семья), работа, самореализация (личностный рост), финансы, друзья и знакомые, личная жизнь (любовь), отдых (путешествия, развлечения). Данные сферы оцениваются по десятибалльной шкале, значения откладываются по осям или по секторам, при соединении получается аналог колеса. Колесо у каждого получится свое. Вот только вопрос: удобно ли будет перемещаться на таком колесе? На сколько мы далеко ушли от идеальной формы колеса, на столько нас и потряхивает в реальной жизни. Чем больше ваша фигура напоминает круг, тем успешнее вы распределяете ресурсы, время, силы, деньги. Чем ближе к кругу, тем более сбалансирована ваша жизнь, вы успешно воплощаете все задуманное. Подобным инструментом можно пользоваться достаточно широко, в том числе и для профессионального развития. Мы применили данную технологию для анализа профессиональных компетенций педагогов лицея.

Обсуждая на заседании педагогического совета профессиональный стандарт педагога, педагоги, объединившись в творческие группы, выделили наиболее общие и важные качества современного учителя и определили, какими компетенциями должен обладать педагог нашего лицея. Все компетенции были разделены на большие группы – ключевые компетентности, их было выделено шесть: предметная, организационно-методическая, коммуникативная, информационная, эмоционально-психологическая, личностная. С данным выбором можно спорить, это набор компетентностей, присущих и необходимых учителям физико-математического лицея, в каждом учебном заведении набор их может быть иным. Далее все выбранные первоначально качества и компетенции идеального педагога мы распределили по ключевым позициям, расшифровав таким образом смысл предлагаемых компетентностей. Получился портрет идеального педагога. Конечно, портрет не совсем завершенный, над ним нужно еще работать, но главное это осознание данных качеств самими педагогами.

В заключении педсовета педагоги, ознакомившись с технологией «Колеса баланса» или в нашем случае было бы правильнее назвать «Колесо компетенций педагога лицея», построили индивидуальные схемы, отображающие собственную оценку своих компетенций, своеобразный автопортрет. Главное отличие данной технологии от других в том, что она основана на самоанализе. В большинстве случаев человек отмечает баллы, опираясь только на свои собственные ощущения (удовлетворенности или неудовлетворенности). Это трудно – себя оценивать всегда сложнее, чем других. Но нужно помнить, что для достижения успеха нужна цель и стремление развиваться. И чем честнее педагог будет сам с собой, тем большего эффекта можно добиться.

Какое получилось «Колесо баланса» или «Колесо компетенций» учителей лицея? Далеко ли на таком колесе сможет продвинуться лицей в свете ФГОС и профессионального стандарта педагога?

Нарисовав свое индивидуальное колесо, можно понять, что нужно делать, что нужно изменить, в какой сфере нужно приложить усилия, чтобы ехать стало мягче. Другими словами, если мы смиримся с тем, что мы не идеальные учителя и нам многому еще нужно научиться, то можно увидеть «зоны роста» и правильно спланировать свою профессиональную (и личную) жизнь, свое саморазвитие. Главное выйти из зоны комфорта и начать действовать.

**Технология 3D собрания** нашла свое применение при совместной работе с родителями и учениками. Впервые мы применили ее августе 2015 года. Перед началом учебного года в лицее собрались представители педагогов лицея, лицеистов и их родителей для обсуждения плана работы на новый учебный год. Всего в работе 3D собрания участвовало 80 человек. Работа была организована по группам, в каждую группу входили ученики, родители, учителя определенной параллели. Перед наиболее активными представителями лицейского сообщества стояла непростая задача. В ходе обсуждения, которое было ограничено временными рамками группа должна была договориться между собой о том, какие мероприятия они хотели бы провести в свое параллели, а от каких мероприятий они отказываются. Результатом работы группы стал проект плана, подписанный всеми участниками 3D-собрания (по параллелям). Письменно зафиксированное решение усложнит в дальнейшем отказ от организации или проведения запланированных мероприятий в параллели или в лицее в целом.

**Школа актива** проводится для смешенных команд, это дети, родители, ученики. Вообще же, команда «Дети, родители-учителя» успешно взаимодействует уже несколько лет. Это совместные поездки, работа в летнем лицейском лагере, концерты, проекты, школы актива. Первую школу актива мы провели в августе 2014г., следующая состоялась в январе 2015г., основной целью их было знакомство и командообразование. Для того, чтобы активисты смогли претворять в жизнь свои инициативна всех уровнях лицейского сообщества (класс–параллель–лицей), нужно сначала выстроить систему отношений внутри команды, найти и осознать общие цели, спланировать мероприятия. Школа актива – отличный шанс увидеть и педагогов, и учеников с другой стороны, раскрыть новые грани.

**Школа педагогического мастерства** работала в октябре 2015 года, она продолжалась 2 дня; в мероприятии приняло участие 40 человек: это учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования. В программе Школы были запланированы лекции по личностному саморазвитию учителя и борьбе с самовыгоранием, тренинг по релаксации, мастер-классы по использованию инновационных педагогических технологий, чайная церемония. Профессиональный и личностный рост педагога предполагает ревизию структурных компонентов его личности, ревизию ценностных и смысловых составляющих, новый взгляд на привычное, открытость к информации, решение проблем и конфликтных ситуаций, и самое главное – жизнелюбие и позитив. Решить эти задачи нам помогла Школа педагогического мастерства.

Ярким завершающим штрихом Школы педагогического мастерства стала мотивационная игра для педагогов.

Цель игры: развитие профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности в новых условиях.

В рамках игры педагоги решали различные педагогические, управленческие и житейские ситуации, пытались взглянуть на себя и свою профессию со стороны, размышляли о функциях и роли государственно-общественного управления в лицее и о своей позиции в роли управленца учебным процессом, классным коллективом, коллективом коллег. Конечной точкой в игре стало создание коллективного коллажа, отражающего дальнейший маршрут и устремления педагогического коллектива.

Isupov M.V.

The Сandidate of pedagogical Sciences

The Director of the Lyceum

Isupov 69@yandex.ru

Kostrova A.A.

The Deputy Director

Trifonov A.U.

The Deputy Director

au.trifonov@n-sh.org

The motivation game as a tool for the teacher’s professional development and his personal qualities in the system of state and public management

 The article concerns the public participation the role of teaching staff in the educational process, the effective comanagement model, they share experience of increasing professional and personal competences of the Lyceum’s teachers in the format of specially organized training.

 State-public management, team building, willingness to change