Журавлев Вячеслав Викторович

КГУ Гимназия №2 акимата города Рудного,

кандидат педагогических наук.

Директор

 **МЕНЕДЖМЕНТ НАЧИНАЮЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

 **В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Ключевые слова:** менеджмент, предметная компетентность, фасилитатор, тайм-менеджмент, эмоциональное лидерство, структуризация деятельности, стресс-менеджмент, коммуникативная компетентность.

**Аннотация:** В условиях реформы обновления содержания образования проблема развития карьеры и поиска оптимальных решений в сфере само менеджмента учителя становится особенно актуальной для молодых педагогов, только начинающих свой творческий педагогический путь. Наиболее удачным решением этой проблемы, представляется возможность структуризации всей деятельности учителя, и обеспечение его поступательного развития через максимальное использование всех рычагов реформы. Таким образом, повышение квалификации педагога будет являться пусковым механизмом для его самообразования и одновременно условием успешности, стимулирующим построение индивидуального образовательного маршрута.

В системе образования современного Казахстана последнее время стремительно осуществляются преобразования, направленные на гуманизацию всего педагогического процесса, актуализацию знаний, получаемых учащимися, превращение обучения в динамичный, живой поиск нового, компетентностного понимания окружающего мира. Такие коренные изменения не могут быть осуществлены без переосмысления роли учителя в уроке: из непререкаемого лидера он теперь становится скорее фасилитатором, ведущим за собой к новому знанию учеников, а порой и позволяющим опережать его!

Чтобы успешно решать такие задачи в процессе обучения, учителю необходим не только высокий уровень предметной компетентности, но и непрерывная работа по углублению собственных знаний в области совершенствования методики, психологии, теории управления коллективом и отдельными его участниками.

Таким образом, постоянное самосовершенствование и непрерывное повышение квалификации становятся не личным делом педагога, как это было раньше, а объективной необходимостью, без которой невозможна результативная деятельность в профессии.

Однако, определив высокую планку требований к профессии учителя, реформа вместе с тем обозначила и возможности для развития и успешного преодоления всех вызовов. В самих изменениях заложен механизм, стимулирующий учителя к рефлексивному самоменеджменту, без которого невозможно ни грамотное распределение ресурсов, ни своевременное решение педагогических задач, ни работа над собственным потенциалом и самообразование. По сути, исходя из содержания реформы образования, современный учитель не может состояться без осмысленного подхода к собственной карьере, то есть без менеджмента педагога.

Менеджер (Manager) - название профессии, менеджером называется квалифицированный специалист, отвечающий за управление определенным участком деятельности предприятия или фирмы, менеджер также руководит деятельностью людей в процессе выполнения задания.

1) Специалист в области управления производством, предприятием и т.п.

2) Организатор творческой, спортивной и т.п. деятельности какого-л. коллектива или отдельного лица.[1]

В исследуемом контексте актуальна вторая трактовка понятия, ведь каждый педагог сегодня, это организатор своей деятельности и от того, насколько эффективным организатором он является, напрямую зависит и его профессиональный успех, и его карьера, и зарплата, и даже удовольствие, получаемое им в процессе преподавания.

Какие же составляющие можно выделить у данного процесса? На что следует прежде всего обратить внимание молодому учителю, желающему грамотно выстроить свою педагогическую карьеру? Несмотря на то, что понятие менеджмента педагога достаточно объемно, специфика профессии определяет и приоритетные направления: тайм-менеджмент, стресс-менеджмент, развитие карьеры.

Технология тайм-менеджмента, мало знакомая старшим поколениям учителей, активно исследуется в современной психологии, приемы и методы ее широко обсуждаются и активно применяются на практике молодыми учителями.

По поводу стресс-менеджмента, хотелось бы определить, что современному учителю он необходим и не только в контексте практики работы в школе, но и применительно к личности педагога. Умения реализовывать эмоциональное лидерство в жизни, справляться с негативными эмоциями и стрессом, овладевать методами трансформации негативных эмоций в позитивные - крайне важны в современном обществе, особенно если профессия носит ярко выраженный социальный характер.

Наконец третья составляющая успешного менеджмента учителя - развитие карьеры. В чем ее содержание? Ведь движение по карьерной лестнице учителя на первый взгляд не очевидно для стороннего наблюдателя и речь не идет об изменениях должностей и смене кабинетов…

Развитие карьеры педагога - это скорее поступательное совершенствование собственных умений, знаний и навыков, о котором можно судить по успехам учеников и победам в учительских конкурсах. При этом никто не отменял повышение заработной платы и социальный успех, сопровождающие любой карьерный рост. Каковы же основные критерии и составляющие этого процесса?

 Очевидно, что профессиональная квалификация учителя состоит из предметной компетенции, непрерывного повышения методического потенциала, развития индивидуального образовательного маршрута и коммуникативной компетенции.[2] Реформа образования в Казахстане дает очевидный импульс к движению по всем этим направлениям. Это и тренинги для учителей, повышающие их профессиональную грамотность, курсы по обновлению содержания образования, программа развития лидерства в сфере образования, стимулирование публикационной активности, а так же новая система оценки профессиональной квалификации. В современной школе у учителя всегда есть возможность заявить о себе и попробовать свои силы в многочисленных профессиональных конкурсах всех уровней.

Уникальность профессиональной карьеры учителя еще и в том, что он может и должен выстраивать ее не только на собственных победах, но и в качестве фасилитатора для своих учеников. Ведь только учитель–лидер может воспитать лидера–ученика! Основа успешной педагогической карьеры, это победы школьников в олимпиадах любого уровня, творческих конкурсах и иных соревнованиях.

Закономерно возникает вопрос, как совместить собственную самореализацию и работу с учащимися так, чтобы процесс оказался успешным для всех его участников?! Одним из вариантов решения этой проблемы может быть оптимизация, структурирование и целенаправленность всей учебной и внеучебной деятельности. То есть, например, определившись с темой по самообразованию исходя из собственных интересов и возможностей его учеников, молодой учитель может разрабатывать ее на протяжении ряда лет, выстраивая вокруг данной темы и исследование в действии, и свою публикационную деятельность и участие в учительских конкурсах и семинарах и т.д. Не следует пытаться охватить сразу все существующие педагогические технологии, их десятки и не каждая в конкретном аутентичном классе может быть успешной, напротив, исследуя глубоко и вдумчиво проблему можно добиться впечатляющих результатов, как в практической педагогике, так и в собственной карьере.

Еще одной отличительной особенностью менеджмента учителя, является непрерывность этого процесса в течение всей педагогической карьеры. Наиболее значимой характеристикой процесса развития современной педагогической теории и практики является его открытость инновационным процессам, изменчивость и активное восприятие международного опыта. Отвечая вызовам общества, учитель не может руководствоваться лишь традиционной педагогической практикой. Необходимы новые, современные технологии и методики, в большей степени соответствующие сущности навыков, востребованных в 21 веке. Поэтому современный учитель не должен останавливаться в своем самообразовании. По многим сферам человеческой деятельности сейчас, в двадцать первом веке, за год - два объем знаний увеличивается на треть, а то и в два раза! Чтобы успеть за своими учениками, сохранить их интерес к себе как к личности и к тому, что может предложить, педагогу необходимо постоянно учиться. Для осмысленного созидания данного процесса учитель-практик должен стать учителем-исследователем и учителем-фасилитатором. Только при объединении этих тенденций можно рассчитывать на продуктивное изменение педагогической практики, способствующее формированию компетентностного знания у учащихся.[3]

Список литературы:

1. Ефремова С. Толковый словарь Ефремовой. 2012.
2. М.М. Поташник. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе // Образование XXI века. – 2018. - №2. – С.160.
3. Дементьева, И.В. Формирование проектно-исследовательской компетентности учащихся в практике образовательного пространства современной школы / И.В. Дементьева // Мат-лы междунар. конф. «Высокое качество и лидерство в образовании – 2013», 13–15 ноября 2013 г., г. Астана, 2013. – 568 с. – С. 126–129.