

Самообразование

как средство совершенствования личностно-профессионального роста

Методические рекомендации

Содержание

Роль самообразования в совершенствовании личностно-профессионального роста педагога.....	4
Выстраивание системы работы педагога учреждения дополнительного образования по самообразованию.....	6
План самообразования.....	9
Список литературы.....	11

Роль самообразования в совершенствовании личностно-профессионального роста педагога

Совершенствование качества обучения и воспитания в учреждении напрямую зависит от уровня подготовки педагогов, который должен постоянно расти. Однако без процесса самообразования педагога результативность курсов повышения квалификации, семинаров и конференций невелика.

Самообразование – процесс сознательной самостоятельной познавательной деятельности. По мнению Г.М. Коджаспировой, самообразование – это «многокомпонентная личностно и профессионально значимая самостоятельная деятельность учителя, включающая в себя общеобразовательное, предметное, психолого-педагогическое и методическое самообразование, каждое из которых представляет собой многоуровневые образования, взаимосвязанные и взаимопроникающие друг в друга» [3].

Основными целями самообразования являются:

- расширение общепедагогических и психологических знаний;
- углубление знаний по преподаваемым дисциплинам;
 - овладение достижениями педагогической науки, передовой педагогической практики;
- повышение общего культурного уровня педагога.

Суть самообразования заключается в овладении педагогом техникой и культурой умственного труда, в умении оптимально решать проблемы, самостоятельно работать над собственным профессионализмом для повышения результативности педагогической деятельности, проявляющейся в качественных изменениях личностного развития учащихся.

Самообразование педагога – это основа его личностно-профессионального развития. Чтобы учить других, нужно знать больше, чем все остальные. Личностно-профессиональное развитие как единое целое представляет собой процесс формирования личности, ориентированной на высокие профессиональные достижения, и ее профессионализм, осуществляемый в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях. Развитие профессиональной деятельности педагога предстает как процесс развития его личности. Развитие личности стимулирует преобразование профессиональной деятельности, углубление представления о ней. Преобразование профессиональной деятельности, ее качественно новый уровень в свою очередь приводит к дальнейшему личностному росту педагога. Таким образом, происходит процесс взаимовлияния, который и обеспечивает личностно-профессиональное развитие. Основными критериями личностно-профессионального развития выступают уровни методологического, рефлексивного, проектного и коммуникативного компонентов профессионально-педагогической культуры педагога.

Процесс профессионального самообразования чрезвычайно индивидуален. Какой путь профессионального развития не избрал тот или иной

педагог, в нём всегда должна присутствовать мотивация, от уровня которой во многом зависит качество данного процесса. Мотивы, побуждающие педагога к самообразованию очень разнообразны. Это могут быть:

- требования, предъявляемые со стороны общества, родителей и учащихся к современному учреждению образования и, соответственно, к педагогу;
- ежедневная работа с психолого-педагогической информацией. Специфика работы предполагает необходимость поиска и анализа новой информации;
- стремительный рост современной науки, особенно психологии, педагогики, методики;
- желание творческого развития;
- профессиональная конкуренция;
- здоровые профессиональные амбиции;
- формирующее общественное мнение о педагоге;
- стимулирование, в том числе материальное;
- интерес к самому процессу обучения, приобретению новых знаний, формированию личностно-значимых компетенций.

Уровень сформированности мотивов и потребностей самообразования является важным показателем профессионального развития педагога. Поэтому у каждого члена педагогического коллектива необходимо развивать желание быть успешным и сформировать потребность в творческом росте.

Педагог самостоятельно добывает знания из различных источников, использует эти знания с целью саморазвития, применяет их в жизни и профессиональной деятельности. Каковы же источники этих знаний? Условно их можно разделить на две большие группы: способствующие личностному росту и способствующие профессиональному росту. Однако на практике источники знаний могут служить обеим целям одновременно.

К первой группе относятся: чтение художественной литературы; посещение театров, музеев, выставок; просмотр познавательных телепередач; познавательные экскурсионные поездки; участие в вечерах встреч с интересными людьми; хобби и др.; то есть все то, что развивает педагога как разностороннюю, творческую личность.

Вторую группу источников самообразования составляют: нормативные правовые документы, регламентирующие деятельность системы образования; психолого-педагогическая, методическая и другая научная литература, справочная и публицистическая литература, периодическая печать, средства массовой информации. Интернет; курсовое повышение квалификации на базе ИРО, АПО; практический опыт коллег; участие в инновационной деятельности, в том числе экспериментально-исследовательской; обобщение собственной практической деятельности, высокая мотивация на успешную самореализацию

в профессиональной деятельности и др. Всё это призвано формировать и развивать педагога как профессионала своего дела.

В основе процесса самообразования лежит противоречие между целью и мотивом деятельности. Обеспечить сдвиг мотива на цель – значит вызвать истинную потребность в самообразовании и самовоспитании. Если педагогическая деятельность приобретает в глазах педагога личностную, глубоко осознанную ценность, тогда и проявляется потребность в самосовершенствовании, начинается процесс саморазвития.

Определённое влияние на процесс самообразования оказывают уровень сплоченности педагогического коллектива, культивирование в нем педагогических ценностей, развитие педагогических инициатив, стиль управления администрации, стимулирование творческого роста, наличие у педагога свободного времени и др.

Выстраивание системы работы педагога учреждения дополнительного образования по самообразованию

В настоящее время в практике работы учреждений образования процесс самообразования педагогов можно представить в виде определённой технологии:

1- й этап – *установочный*. Он предусматривает создание определённого настроя на самостоятельную работу; определение темы самообразования, формулировка цели и задач, осмысление последовательности действий;

2- й этап – *обучающий*. На этом этапе педагог знакомится с психолого-педагогической и методической литературой по выбранной теме, а также с накопленным опытом своих коллег;

3- й этап – *практический*. Происходит накопление педагогических фактов, их отбор и анализ, проверка новых методов работы, постановка эксперимента (при необходимости). Практическая работа продолжает сопровождаться изучением литературы;

4- й этап – *теоретический*. В ходе этого этапа происходит осмысление, анализ и обобщение накопленных педагогических фактов. Здесь целесообразно организовать коллективное обсуждение прочитанной педагогической литературы, творческие отчёты о ходе самообразования на заседании методического объединения или кафедры, на районных методических объединениях, а также посещение с обсуждением открытых уроков;

5- й этап – *итогово-контрольный (рефлексивный)*. На заключительном этапе педагог должен подвести итоги своей самостоятельной работы, обобщить наблюдения, оформить результаты. При этом главным элементом является описание проведенной работы, установленных фактов, их анализ, теоретическое обоснование результатов, формулирование общих выводов и определение перспектив в работе.

Любая деятельность бессмысленна, если в её результате не создается некий продукт или не фиксируются некие достижения. Результат работы по

теме самообразования может быть оформлен в виде доклада, реферата, статьи в

журнале, программы, дидактического материала, методического пособия, научно-методической разработки.

Весь наработанный материал сдаётся заместителю директора в методический кабинет и является доступным для использования другими педагогами.

Чем больше информации, методов и инструментов в своей работе использует педагог, тем больше эффект от его работы. Самое главное – это желание педагога работать над собой и его способность творить, учиться, экспериментировать и делиться опытом и знаниями, приобретенными в процессе самообразования.

Для того чтобы работа по самообразованию носила целенаправленный системный характер и была результативной, администрация учреждения образования рекомендует членам педагогического коллектива разработать индивидуальные программы саморазвития. *Структура программы* может быть представлена единством трёх позиций: анализ профессионального уровня педагога на данный период времени, концепция личностно-профессионального желаемого будущего, стратегия и тактика творческого роста.

На первоначальном этапе разработки программы педагог анализирует уровень своей профессиональной деятельности, результаты труда, выявляет те условия, которые позитивно повлияли на качество работы или, напротив, сказались негативно. В ходе самоанализа он отвечает на следующие вопросы: *что требует от меня сегодня Центр? как я реализую эти требования в повседневной практической деятельности? что мне предстоит делать завтра? каких личностно-профессиональных ресурсов это от меня потребует?*

Самоанализ может осуществляться по следующей формуле: явление - результат - причина - условие - следствие, что придаст ему четкость, логическую последовательность изложения материала и аргументированность.

Предлагаем в качестве примера *алгоритм самоанализа профессиональной деятельности педагога.*

1. Формальные показатели: преподаваемые учебные дисциплины; классы, в которых работает педагог; профессиональная категория; педагогический стаж.

2. Общая характеристика выполнения плана по самообразованию за прошедший период (полнота реализации содержательной составляющей плана, решение задач, достижение цели).

3. Профессионально-педагогическая результативность: личностно-профессиональные достижения (повышение категории, участие в инновационной деятельности, методических декадах, профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, создание авторской методической системы, разработка авторских дидактических систем, обобщение (самообобщение) опыта работы, прохождение курсового повышения квалификации, публикации из опыта работы и др.); достижения учащихся (результативность участия в конкурсах, научно-практических конференциях,

уровень личностного развития, сплоченность ученического коллектива, сформированность мотивации достижения успеха и др.).

4. Профессионально-педагогическая подготовка: прохождение курсового повышения квалификации и его влияние на личностно-профессиональное развитие; участие в межкурсовой работе (в работе методического формирования, обще- и внешкольных мероприятиях) и его значимость в профессиональном совершенствовании; реализация темы по самообразованию; знакомство с адресами ППО и изучение опыта работы коллег по актуальным для педагога проблемам; работа с научно-методической, справочной литературой; значимость взаимодействия с коллегами; внешнее сотрудничество; влияние условий, созданных в общеобразовательном учреждении, на самосовершенствование профессионализма педагога (наличие методического кабинета, справочно-методической литературы, учебно-предметного кабинета; положительный морально-психологический климат в коллективе; уровень управленческой культуры членов администрации и др.); влияние личностно- профессионального развития на качество образовательного процесса.

5. Профессионально-педагогическая деятельность: осуществление образовательного процесса (используемые технологии, методики, методы, приемы, средства); дифференциация и индивидуализация образовательного процесса; работа с одаренными детьми, с претендентами на получение медалей; участие в организации дополнительных образовательных услуг (виды и формы работы); участие в учебно-методических мероприятиях; совершенствование работы учебно-предметного кабинета; руководство процессом повышения квалификации коллег (стажировка, наставничество, ведение мастер-класса и др.).

6. Вывод: какие результаты достигнуты и что этому способствовало.

7. Определение перспектив дальнейшего саморазвития (цели, задачи, направления и содержание деятельности).

Концепция личностно-профессионального желаемого будущего определяется на основе разработанной профессиональной Я-концепции педагога: «актуальное Я» – как себя видит и оценивает педагог в настоящее время; «ретроспективное Я» – каким видит и оценивает себя педагог по отношению к начальным этапам работы в общеобразовательном учреждении; «идеальное Я» – каким видит себя педагог в будущем; «рефлексивное Я» – каким видит педагога его окружение (администрация, коллеги, учащиеся, родители учащихся, сотрудники управления образования и др.). Результатом процесса прогнозирования профессионального «Я» может быть авторская модель личности педагога.

План самообразования

Предлагаем один из вариантов *плана самообразования* педагога.

1. Тема по самообразованию (определяется на основании самодиагностики, рекомендаций администрации, руководителя методического формирования, с учетом общешкольной педагогической проблемы).
2. Цель и задачи личностно-профессионального саморазвития.
3. Структура плана:
 - Задачи деятельности по каждому направлению.
 - Содержание деятельности.
 - Сроки реализации запланированного.
 - Форма представления результатов работы.
 - Итоги работы по данному направлению (где, кем, когда заслушиваются).
 - Пути дальнейшей работы по данному направлению.
4. Направления деятельности:
 - Изучение литературы по теме самообразования.
 - Ознакомление и изучение опыта работы коллег по данной теме.
 - Проектирование педагогом деятельности по избранной теме самообразования.
 - Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса с учетом избранной темы.
 - Формирование авторской дидактической системы.
 - Проведение открытых учебных занятий.
 - Самоанализ работы.

План самообразования педагога может иметь матричную форму.

Следующий этап процесса самообразования – работа по реализации плана. В процессе работы по теме самообразования у педагогов могут возникать затруднения на том или ином этапе, что вполне реально и объяснимо, поэтому он должен иметь гарантии в получении квалифицированной помощи от администрации, методиста, руководителя методического формирования, более опытных коллег, специалистов управления образования, в процессе курсового повышения квалификации.

По ходу работы в план могут вноситься коррективы и изменения, предусматривающие, исходя из образовательной практики, иные способы достижения прогнозируемых результатов.

Завершается процесс работы над индивидуальной темой самоанализом и

самооценкой эффективности выполненной работы. Отводится время для обобщения и оформления материалов в авторскую методическую копилку, в качестве которой может быть индивидуальное профессиональное портфолио.

Результатом очередного этапа могут быть выступления перед коллегами в рамках творческого отчёта, презентации материалов из опыта работы, участие в научно-практических конференциях школы или города (района), «круглых

столах»; публикации в республиканской педагогической печати и др. А итоги совместной работы педагогического коллектива по данному направлению будут подведены в конце года на фестивале методических идей. Директор учреждения образования по результатам успешной работы отдельных педагогов может принять управленческое решение об их моральном либо материальном поощрении. Таким образом будет реализован один из принципов организации процесса самообразования – стимулирование профессионального роста педагога.

Логическим продолжением процесса личностно-профессионального роста педагога может стать постепенный переход от самообразовательной работы к исследовательско-экспериментальной, далее – к научно-исследовательской. На основе самопознания, развития профессионально-педагогической культуры, выработки рефлексивного мышления, умения учиться происходит трансформация развития в саморегулируемую систему, преобразование устойчивого интереса личности к самообразованию в постоянную жизненную потребность в самовоспитании, что является свидетельством достижения оптимального уровня самосовершенствования.

Участие заместителя директора по учебно-методической работе является важным как в процедуре анализа и самоанализа педагогической деятельности, так и в разработке индивидуальной программы личностно-профессионального развития, её реализации, в проведении мониторинга и самооценки результатов труда. Организационно-педагогические мероприятия на уровне заместителя директора будут направлены на создание в учреждении образования оптимальных условий для роста педагога, привлечение опытных специалистов к сотрудничеству с ним на уровне наставничества, консультирования, приглашения в творческую лабораторию, рационализацию личного труда, обеспечение условий для актуализации полученных знаний, исследовательско-экспериментальной работы, вовлечение педагога в процесс инновационных преобразований.

Уровень самообразования каждого педагога в итоге непосредственно влияет на качество образовательного процесса, на основные показатели деятельности учреждения образования в целом. Относительно оценочных параметров деятельности педагога целесообразно использовать требования тарифно-квалификационных характеристик, в основу которых положены компетентность, профессионализм, продуктивность. Тогда оцениваться профессиональный уровень педагога будет по: профессионально-педагогической подготовке, профессионально-педагогической деятельности и профессионально-педагогической результативности (в соответствии с чем в общеобразовательном учреждении разрабатываются критерии и показатели оценки, которые имеют статус локального нормативного документа). Заместитель директора, руководитель соответствующего методического формирования, учитывая выработанные критерии и показатели оценки деятельности педагога, самообразовательной в том числе, управляют этим

процессом, обеспечивая его эффективность.

Список использованной литературы

1. Глинский, А. А. Организационно-методическое сопровождение самообразования педагогических кадров / А.А. Глинский // Пачатковае навучанне: сям'я, дзіцячы сад, школа. – 2011. – № 10. – С. 33-38.
2. Глинский, А.А. Управление системой методической работы в общеобразовательном учреждении: пособие для руководящих работников и специалистов учреждений общего среднего образования и системы повышения квалификации/ А.А. Глинский. – Минск: Зорны верасень, 2008. – С. 163–164.
3. Глинский, А.А. Методическая работа в общеобразовательном учреждении: учебно-методическое пособие / А.А. Глинский; ГУО «Акад. Последиплом. Образования». – 3-е изд.- Минск: АПО, 2006.– Минск: Зорны верасень, 2008. – С. 87-92.
4. Коджаспирова, Г. М. Словарь по педагогике / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д. : МарТ, 2005.
5. Научно-методическое сопровождение повышения квалификации педагогов: опыт, проблемы, перспективы. Сборник материалов республиканской научно-практической конференции, 28 мая 2015 года, г. Могилёв / Ред. совет : И. А. Старовойтова и [и др.] ; под общ. ред. В. Н. Гириной, М. В. Ладутько – Могилев : УО «МГОИРО», 2015. – 266 с.