

Министерство образования Республики Беларусь

**Государственное учреждение образования
«Академия последипломного образования»**

Н. Л. Лаврентьева

**Организация
самообразования педагогов
в учреждении образования**

Методические рекомендации
в помощь менеджерам образования

*Под редакцией доктора педагогических наук
Г. И. Николаенко*

Минск ♦ АПО
2021

УДК 374.71

ББК 74.4

Л13

Р е ц е н з е н т ы :

начальник отдела социологии образования и повышения квалификации, доцент кафедры педагогики и менеджмента образования ГУО «Академия последиplomного образования», кандидат социологических наук, доцент *В. Г. Реут*, директор ГУО «Средняя школа № 48 г. Минска имени Ф. А. Мальшева», учитель-методист *Л. К. Пахомова*

Лаврентьева, Н. Л.

Л13

Организация самообразования педагогов в учреждении образования : метод. рекомендации в помощь менеджерам образования / Н. Л. Лаврентьева ; под ред. д-ра пед. наук Г. И. Николаенко ; ГУО «Акад. последиplom. образования». – Минск : АПО, 2021. – 132 с.

ISBN 978-985-495-498-1.

Цель методических рекомендаций – научно-методическое сопровождение деятельности руководителей учреждений образования и педагогов, возглавляющих методические формирования, по вопросам организации педагогического самообразования в учреждении образования.

Уделяется внимание теоретической и практической подготовке менеджеров и педагогических работников к реализации самообразовательной деятельности в учреждении образования, представлена модель организации педагогического самообразования в учреждении образования и технология ее практической реализации, программа педагогического исследования «Предпосылки управления самообразованием педагога в учреждении образования», описаны методы и приемы мотивации педагогов к самообразованию, оптимального управления самообразовательной деятельностью педагогических кадров, предлагаются способы планирования, организации и рефлексии педагогического самообразования.

УДК 374.71

ББК 74.4

ISBN 978-985-495-498-1

© ГУО «Академия последиplomного образования», 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Обеспечение роста мотивации педагогов для эффективной реализации самообразовательной деятельности в учреждении образования	9
Задачи мотивационно-стимулирующего направления работы менеджеров	9
Методы мотивации педагогов к самообразовательной деятельности	11
Модель организации педагогического самообразования в учреждении образования	14
Технология организации педагогического самообразования в учреждении образования	21
Структурные компоненты технологии и этапы реализации.....	21
Технологическая карта организации педагогического самообразования в учреждении образования.....	29
Теоретическая и практическая подготовка менеджеров и педагогических работников к реализации самообразовательной практики в учреждении образования	35
Конструирование моделей обучения в процессе организации педагогического самообразования	36
Алгоритм выбора метода обучения	38
Организационные формы обучения в системе самообразовательной деятельности в учреждении образования	39
Особенности информационной коммуникации при подготовке кадров к внедрению коллективного самообразовательного проекта	41
Создание активной обучающей среды с помощью моделирования	43
Междисциплинарное педагогическое проектирование	44
Организация самообразовательной практики педагогов в учреждении образования и методического сопровождения развития их самообразовательной компетентности	45
Административные методы организации педагогического самообразования	46
Комплексные методы организации педагогического самообразования	47
Конкретные методы, приемы и формы организации педагогического самообразования	54
Рефлексия педагогического самообразования и его организации в учреждении образования	64

Примеры рефлексивных заданий для регулярного применения	65
Критерии оценки уровня развития самообразовательной компетентности.....	66
Способы получения актуальной рефлексивной информации	70
Заключение	78
Библиографический список	80
Приложения	83
<i>Приложение 1.</i> Примерный сценарий заседания педагогического совета «интенсификация самообразовательной деятельности педагогов как важное средство успешного развития учреждения образования и профессионально-личностного роста членов коллектива»	83
<i>Приложение 2.</i> Примерное положение об управляемом самообразовании педагогов в учреждении образования	94
<i>Приложение 3.</i> Программа педагогического исследования «предпосылки управления самообразованием педагога в учреждении образования».....	98
<i>Приложение 4.</i> Примерная форма индивидуального плана самообразования педагогического работника	111
<i>Приложение 5.</i> Социометрия «оценка социально-профессионального статуса и компетентностного потенциала личности» (по А. М. Князеву, И. В. Одинцовой).....	114
<i>Приложение 6.</i> Анкета для менеджера педагогического самообразования «организация педагогического самообразования»	116
<i>Приложение 7.</i> Диагностическое рефлексивное анкетирование для определения уровня самообразовательной компетентности педагога	121
<i>Приложение 8.</i> Эссе «мое педагогическое самообразование»	126
<i>Приложение 9.</i> Экспертиза (самоэкспертиза) продуктов самообразовательной деятельности педагога	129
<i>Приложение 10.</i> Образец протокола наблюдения за проявлением результатов самообразовательной деятельности педагогических работников в процессе методической работы в учреждении образования.....	132

ВВЕДЕНИЕ

Педагогическая среда традиционно выделяется высоким уровнем информационной насыщенности. Наш век неуклонно увеличивающегося потока информации требует от педагога все большего объема ее восприятия и осмысления, интерпретации и оценки, отбора, усвоения и практического использования. Особую проблематичность эти обстоятельства приобретают в условиях расширения в образовательном пространстве сферы услуг и резкого повышения требований к результативности труда педагогических работников. В такой обстановке увеличивается интеллектуальная и физическая нагрузка на членов педагогических коллективов. На этом фоне, утрачивая стремление к фундаментальности собственного образования, педагоги нередко стремятся к фрагментарному (на уровне наглядных представлений) пополнению профессиональных знаний, поиску инструкций, удобных и «готовых к употреблению» методик и технологий. Данная ситуация, как отмечают специалисты, становится барьером для многоаспектного усвоения культурно-исторического наследия, формирования целостного мировоззрения личности педагога и перехода его на более высокий уровень профессионализма, основанный на цельном научном знании [18, с. 211]. Достижение высшей степени профессионализма возможно лишь с помощью целенаправленного педагогического самообразования.

Мысли и идеи, положенные в основу теории и практики самообразования личности, в своих трудах пропагандировали классики педагогической науки: Я. А. Коменский, И. Ф. Гербарт, А. Дистервег, М. Монтень, Ж.-Ж. Руссо, К. Д. Ушинский, Я. Корчак и др. Например, основоположник научной педагогики Я. А. Коменский еще в XII веке отстаивал идеи необходимости непрерывного образования и самостоятельной интеллектуальной деятельности всех людей на протяжении жизни в системе усвоения универсальных знаний цивилизации.

Значение понятия «самообразование» многогранно. В определяющих высказываниях о самообразовании исследователей XX – начала XXI века оно представляется в широком спектре качеств и через различные категории. Среди них следующие интерпретации содержания рассматриваемого понятия:

результат и условие образования (А. И. Кочетов);
средство саморазвития творческого потенциала (Л. И. Рувинский);

система внутренней самоорганизации по усвоению опыта поколений, направленная на собственное развитие (В. С. Безрукова);

составная часть системы непрерывного образования (А. Я. Айзенберг, Б. М. Бим-Бад);

процесс овладения знаниями по инициативе самой личности (М. Н. Скаткин);

процесс усовершенствования своей личности при помощи самостоятельной научно-исследовательской деятельности (Н. Кочет);

познавательная деятельность с различными характеристиками (А. Я. Айзенберг, А. К. Громцева, Г. М. Коджаспирова, Б. Ф. Райский, А. В. Торхова, И. И. Цыркун) и др.

В контексте данных методических рекомендаций самообразование прежде всего рассматривается как *«самостоятельная систематическая познавательная деятельность, направленная на совершенствование образования личности, удовлетворение ее профессиональных запросов и повышение квалификации»* [13, с. 214].

Отметим, что многие существующие психолого-педагогические и управленческие задачи можно решить в процессе организованной самообразовательной деятельности педагога. Однако исследования показали, что в жизнедеятельности учреждений образования республики при наличии острой необходимости в закреплении результатов педагогического самообразования в образовательной практике часто отсутствует согласованность систем личной самообразовательной деятельности членов педагогического коллектива (в положительных случаях существования такого рода систем у отдельных педагогов) с системой управления профессиональным совершенствованием педагогических кадров. Как следствие, во многих учреждениях образования констатируется стихийный характер самообразовательной деятельности педагогов. Организованное педагогическое самообразование создает уникальные предпосылки для обеспечения устойчивого развития учреждения образования в целом и педагогического работника в частности. Это достигается за счет мобилизации внешних и внутренних возможностей, систематизации и организации мышления, познавательной активности каж-

дого члена педагогического коллектива как субъекта самообразовательной деятельности.

Адресатом данных методических рекомендаций являются руководители учреждений образования, их заместители и педагоги, возглавляющие методические формирования, от деятельности которых напрямую зависит повышение эффективности организации педагогического самообразования в учреждении образования и развитие самообразовательной компетентности членов педагогического коллектива.

В основе позиционируемой оптимизации самообразовательной практики педагогов лежит идея создания специальных организационно-методических условий, комфортных для педагогов и менеджеров образования, способствующих переходу к осознанному самоуправлению самообразовательной деятельностью. Речь идет о вовлечении педагогов в управляемую самообразовательную деятельность в учреждении образования посредством различных удобных для конкретного педагогического сообщества коллективных и индивидуальных форм и методов методической работы при обязательном содействии руководства в его триединстве (лидер учреждения образования в лице его директора, методический лидер в лице заместителя директора и руководители методических формирований), информационном сопровождении и психолого-педагогической поддержке.

В издании представлена модель организации самообразования педагогов в учреждении образования и технология ее реализации. Также освещены важнейшие направления совершенствования работы менеджеров в области реализации эффективной самообразовательной практики в учреждении образования: мотивационно-стимулирующее, когнитивное, деятельностное и рефлексивное. Выделенные направления соответствуют компонентам осуществления педагогами самообразовательной деятельности.

Внедренные в практику сформированные умения и навыки самообразовательной деятельности высокого уровня образуют интегральное качество, которое может трактоваться как *самообразовательная компетентность педагога*. Она выступает в качестве результативного компонента организации самообразования педагогов в учреждении образования. *Самообразовательная компетент-*

ность педагога как метапредметный результат управляемого процесса самообразования представляет собой набор способностей к осуществлению умственных и практических действий по самостоятельному поиску решения актуальных педагогических проблем, выбору методов и приемов достижения поставленных целей образования, обеспечивающий базу для творческого и личностного развития педагогического работника.

Конкретные рекомендации по разработке сопутствующей документации (планирующей, текущей систематизации и отчетно-обобщающей), ознакомление с различными приемами и формами организации самообразовательной деятельности педагогических кадров, предлагаемые диагностические материалы помогут менеджеру рефлексивно подойти к собственному самообразованию и самообразовательной деятельности педагогов учреждения образования, найти ответы на многие интересующие вопросы в сфере организации педагогического самообразования и поднять ее на более высокий качественный уровень.

Обеспечение роста мотивации педагогов для эффективной реализации самообразовательной деятельности в учреждении образования

Нехорошо, когда человек остается сам с собой, а особенно, когда он работает в одиночку; если он хочет чего-либо достичь, ему нужны участие и моральная поддержка.

Иоганн Вольфганг Гете

Не вызывает сомнений зависимость активности и продуктивности целенаправленного педагогического самообразования педагога от его мотивации к самообразовательной деятельности.

Мотивационно-стимулирующее направление деятельности менеджеров образования предполагает стимулирование интереса членов коллектива учреждения образования к повышению уровня овладения (педагоги) и управлению (сами менеджеры) самообразовательной педагогической деятельностью, ее сопровождению (руководители методических формирований); одобрение и поддержку в педагогическом коллективе проявлений активности и самостоятельности, стремления к познанию нового.

Задачи мотивационно-стимулирующего направления работы менеджеров

Для оптимизации самообразовательной деятельности педагогов, развития потребности в ней и способностей субъектов к ее реализации является существенным решением руководством учреждения образования целого ряда **практических задач**. Важно:

– создавать в учреждении образования специальную образовательную среду с комфортными условиями для возникновения у педагогов внутренней мотивации к развитию самообразовательной деятельности и получению нового уровня ее результатов;

– обеспечивать общие ценностные ориентации членов педагогического коллектива путем коллективного целеполагания и прогнозирования успеха в личностно-профессиональном совершенствовании, преодолении педагогических проблем и развитии учреждения образования;

- организовывать многовекторное методическое взаимодействие в русле самообразовательной деятельности с участием референтных (авторитетных) лиц;
- способствовать тому, чтобы самообразование стало потребностью самих педагогов, воспринималось как их собственное волеизъявление;
- обеспечивать, рассматривая педагогов как субъектов самообразовательной деятельности, ее методическую поддержку и использовать гибкие, косвенные формы управления педагогическим самообразованием;
- расширять связанные с педагогическим самообразованием и его возможностями представления педагогов, активно вызывать у членов коллектива положительные эмоции и чувства в процессе организации самообразовательной деятельности;
- регулярно создавать ситуации обращения педагогов в процессе самообразования к вопросам истории педагогики и образования, личному педагогическому опыту членов коллектива, эффективному педагогическому опыту современности и прошлого;
- выявлять, замечать индивидуальные склонности педагогов и учитывать их в методической работе;
- способствовать формированию индивидуальных траекторий педагогического самообразования;
- поддерживать оптимальный уровень самообразовательной активности на основе учета индивидуальных личностных особенностей, не допуская ситуаций волевого перенапряжения педагогов;
- предотвращать ситуации, вызывающие оборонительные реакции субъектов самообразования, и стимулировать ориентировочные реакции;
- обращать внимание педагогов на ценностное значение педагогического самообразования, уделять должное внимание методической поддержке овладения способами осмысления, реализации, закрепления и актуализации потенциала смыслообразующих мотивов;
- стимулировать как определенные мотивы педагогического самообразования (преимущественно смыслообразующие), так и целостный процесс мотивационной саморегуляции, формирования и развития мотивации самообразовательной деятельности на всех ее этапах и уровнях реализации;

– обеспечивать организацию коллективных форм педагогического самообразования мотивационно-синергетической направленности с опорой на кластерный подход¹.

Методы мотивации педагогов к самообразовательной деятельности

Мотивация педагогов к самообразовательной деятельности в учреждении образования может осуществляться с использованием разного рода методов, которые доказали свою эффективность на практике:

1) *целевой метод*, использование которого основывается на следующих закономерностях:

- ясная, четкая, измеримая, принимаемая субъектами цель (такая цель обозначается понятием «квазипотребность») повышает мотивацию к выполнению деятельности;

- представляющая сложность для достижения субъектом цель обладает мотивирующей силой, так как повышает самооценку своих возможностей и собственной значимости;

- намеченная общим составом педагогических работников миссия учреждения образования, выражающая функции, которые коллектив призван выполнить в обществе, понятная всем его членам и органически вплетенная в их деятельность, способствует повышению продуктивности деятельности педагогического коллектива;

2) *методы убеждения*, направленные на побуждение педагогических работников к активной самообразовательной деятельности:

- *метод склонения* заключается в том, что руководитель с помощью разного рода аргументов и фактов убеждает педагога в целесообразности педагогического самообразования в определенном направлении, склоняет его действовать предлагаемым способом (основная форма реализации – рекомендация, при которой управляющее воздействие опирается на личное сознание педагога, его моральную ответственность и исполнительскую дисциплину, опыт и профессиональную квалификацию);

¹ Под кластерным подходом понимается взаимо- и саморазвитие его субъектов в процессе работы над общей проблемой, осуществляемое на основе объединения усилий по созданию совокупного продукта (возможно, инновационного), устойчивого партнерства, увеличивающего конкретные преимущества как отдельных участников, так и кластера в целом (по Т. И. Шамовой) [27, с. 24].

• *метод побуждения* мотивирует педагога к педагогическому самообразованию не столько из интересов менеджера, сколько из собственных потребностей (формы реализации данного метода – совет как воздействие, при котором руководитель подсказывает педагогу, какой выбрать путь решения педагогической проблемы, побуждая его к самостоятельным интеллектуальным изысканиям на основе накопленного опыта, и просьба как вежливая форма распоряжения, основывающаяся на побуждении педагога к действиям по самообразованию, исходя из характера сложившихся между педагогом и менеджером самообразования отношений);

• *личный пример руководителя*, демонстрирующего образцы активного, заинтересованного, плодотворного поведения в деле педагогического самообразования;

3) *метод информирования* предполагает целенаправленное управляющее воздействие менеджера на педагогического работника путем отбора, обработки и распространения информации, необходимой педагогу для хорошей ориентации в ситуации и выбора оптимального варианта действий для достижения высоких результатов самообразования;

4) *метод проектирования и перепроектирования (обогащения) интеллектуального труда* состоит в повышении мотивации педагога через позитивное совершенствование его отношения к интеллектуальной деятельности путем ее обогащения, пополнения набором факторов-мотиваторов на основе собственного планирования с приобретением следующих характерных достижений:

- самостоятельность труда и ответственность за результаты;
- разнообразие труда;
- уверенность педагога в том, что он выполняет значимую работу;
- контроль над ресурсами;
- контроль педагога над условиями труда;
- наличие обратной связи в виде информации о результатах работы;
- психологический комфорт;
- возможность личного и профессионального роста;

5) *партисипативный метод (метод вовлечения работников)* – приобщение педагогических работников к процессу организации самообразовательной деятельности и управления им. В этом случае педагог-исполнитель из пассивного объекта управленческих воздействий превращается в активного участника – субъекта управления, что ведет к проявлениям психологического феномена «размораживание потенциала субъекта труда»: повышению творческой активности, инициативности, ответственности педагогов и их мотивации к самообразованию. Подход² основан на необходимости соблюдения следующих условий:

- право голоса у работника при решении проблем;
- поиск согласия;
- использование индивидуальной и коллективной мудрости;
- совместное принятие решений;
- делегирование прав;
- выявление проблем и определение действий;
- создание надлежащих условий и установки;
- наличие механизма для улучшения сотрудничества;

б) *методы экономического стимулирования* – способы воздействия на людей, опирающиеся на экономические механизмы мотивации и стимулирования активности в профессиональной деятельности. Это учет экономических интересов работников. Методы экономического стимулирования сочетаются с другими методами мотивации и предполагают (согласно принципам, сформулированным Д. Синком):

- коммуникацию и согласие между педагогами и руководством по поводу правил организации системы материального стимулирования интеллектуального труда;
- справедливую оценку труда;
- связанное с результативностью вознаграждение за труд;
- создание атмосферы сотрудничества, а не конкуренции и др. [20, с. 69–71].

² Как пример эффективности данный подход используется в качестве общей идеологии японского менеджмента.

Модель организации педагогического самообразования в учреждении образования

Рассмотрим возможности организации педагогического самообразования в учреждении образования на основе использования специально разработанной *модели*. Модель организации педагогического самообразования в учреждении образования (далее – модель, см. рис. 1) представляет собой целостный конструкт, структура которого отражает потребностно-мотивационное, когнитивное, деятельностное, рефлексивное направления реализации самообразовательной деятельности педагогов. Система самообразования педагога дополнена компонентами управления и методического сопровождения развития самообразовательной компетентности педагога. В модели прослеживается динамика процесса управления педагогическим самообразованием в учреждении образования с выходом на результат. Основным результатом выступает важнейшая составная часть профессиональной компетентности педагога – самообразовательная компетентность.

Основой для создания представляемой модели послужили современные тенденции развития процесса организации самообразования педагогов, актуальные научные подходы и теории, принципы реализации самообразовательной практики в условиях учреждения образования.

Среди выявленных *современных тенденций в развитии процесса организации педагогического самообразования* следующие:

- рост роли самообразования при повышении квалификации педагогических кадров;
- последовательное использование опыта гибкого (маневренного, основанного на учете актуального развития ситуации) управления самообразовательной деятельностью;
- активизация методического сопровождения субъектов самообразования в учреждениях образования;
- переход от использования педагогами отдельных элементов самообразовательной деятельности к современным технологиям его организации в процессе методической работы в учреждении образования.

Методологическую платформу модели составляют *сущностные основы актуальных на современном этапе развития образования научных подходов и теорий*: теории развития личности, ведущей роли деятельности в становлении личности, идеи рефлексивного характера процесса управления развитием, единства психолого-педагогической науки и практики в области профессионального роста педагога; идеи об интегративном и интерактивном характере профессиональной деятельности и уровнях деятельности; теории образования, в которых оно осмысливается как усвоение опыта, приобретаемого и в процессе учебно-познавательной деятельности, и при взаимодействии с окружающей средой; теории управления социальными и образовательными процессами, педагогическими системами; теоретические основы самообразования и его практической реализации, методической работы, педагогического проектирования и моделирования; аспекты креативности и творчества в психолого-педагогической науке и образовании; системно-развивающий подход к управлению человеческими ресурсами, гуманистический, деятельностный, компетентностный, кластерный, технологический, акмеологический, средовый подходы в педагогике и образовании.

Среди *принципов организации* самообразования педагогических кадров особое значение имеют следующие:

- *принцип уважения и доверия к человеку* (основополагающий принцип, который предполагает уважение личного человеческого достоинства и признание за каждым педагогом соответствующих прав, предоставление свободы выбора, доверие к другим членам коллектива на основе взаимоуважения при сохранении высокой требовательности; создание условий для раскрытия творческого потенциала, поощрение достижений и личного вклада каждого);

- *принцип целостного взгляда на человека* (рассмотрение каждого педагога в коллективе не просто как работника-профессионала, а как личность со всем многообразием ее качеств и проявлений, духовным миром и стремлениями; приоритет построения человеческих, а не должностных отношений);

- *принцип сотрудничества* (диалогическая основа организации педагогического самообразования, соучастное управление им, совместное принятие решений, субъект-субъектное общение на основе

учета индивидуальных качеств сотрудников; создание высокопродуктивной (творческой) рабочей атмосферы в учреждении образования);

- *принцип социальной справедливости* (равнозначность педагогов в коллективе, равномерность распределения между ними нагрузки, всеобщая доступность в проявлении профессиональных и других способностей, объективность поощрения за успехи и соответствующее общественное признание; восприятие руководителем педагога как цели (отнюдь не как средства));

- *принцип индивидуального подхода в управлении* (учет менеджерами индивидуальных особенностей педагогов, уровня их профессионализма и самообразовательной компетентности, интересов, социального и жизненного опыта; индивидуализация объема, частоты и форм взаимодействия для повышения уровня самостоятельности и методической свободы; поощрение желательных видов индивидуального поведения педагогов; выравнивание профессионального самообразовательного мастерства педагогов через постепенное повышение уровня самообразовательной компетентности у педагогов с потенциальным и продуктивным уровнями до высокопродуктивного (творческого));

- *принцип обогащения работы педагога* (стремление руководителя разнообразить самообразование педагога через пробуждение интереса к самообразовательной деятельности и поддержку профессиональной уверенности путем предоставления разнообразных возможностей реализации результатов педагогического самообразования в творческой, методической, инновационной областях педагогической деятельности);

- *принцип личного стимулирования* (поддержка руководством личной заинтересованности педагога в самообразовательной деятельности с помощью продуманной системы материального и морального стимулирования; создание достойных условий для труда и самообразования, атмосферы взаимной удовлетворенности);

- *принцип консенсуса* (обеспечение условий для достижения согласия и сотрудничества педагогов при наличии у них разных мнений по единым вопросам на основе объективной оценки менеджерами высказываемых точек зрения, четкой и логичной аргументации собственного взгляда, логического анализа ошибочных суждений);

- *принцип коллективного принятия решений* (демократизация управления педагогическим самообразованием, основанная на коллективном принятии существенных в жизнедеятельности учреждения образования решений, касающихся практически каждого работника, активном участии педагогов в подготовке таких решений, в том числе путем самообразования, предварительном доведении информации об основаниях принимаемых решений до всех членов коллектива);

- *принцип целевой гармонизации* (целеустремленность и целесообразность организации педагогического самообразования, приведение в гармоничное соответствие связанных с личными убеждениями целей самообразования педагогов и общих целей учреждения образования);

- *принцип горизонтальных связей* (целесообразное, подкрепленное долгосрочной программой, основанное на учете неформальных взаимоотношений установление связей между всеми педагогами коллектива по обмену информацией, опытом педагогического самообразования);

- *принцип автономизации управления* (создание в рамках деятельности методических формирований участков управления педагогическим самообразованием во главе с коллективно утвержденными, специально подготовленными высококвалифицированными педагогами-добровольцами; децентрализация контроля за качеством самообразовательной деятельности);

- *принцип постоянного обновления* (планомерный переход учреждения образования в режим развития на основе теоретической и практической подготовки педагогов и поддержки их личностного развития) [9].

Представленные принципы организации педагогического самообразования в учреждении образования выступают в единой системе и являются комплексно взаимосвязанными в реализации на практике независимо от избираемых методов и приемов.

В модели организации педагогического самообразования в учреждении образования находит отражение тот факт, что под воздействием возрастающих потребностей общества постоянно корректируются цели и задачи самообразования педагогов (*потребностно-мотивационный компонент*). В этой ситуации особую

важность приобретает определение и принятие педагогическим коллективом основной цели – миссии учреждения образования. Именно эта цель и должна послужить импульсом для организованного педагогического самообразования в интересах устойчивого развития учебного заведения. На ее достижение и должна быть направлена самообразовательная работа каждого члена коллектива. Цели и задачи актуального педагогического самообразования определяют комплекс функций управления им и те изменения, которые должны быть внесены в процесс организации педагогического самообразования. В свою очередь, они оказывают влияние на все виды методической практики и интеллектуального труда педагогов в учреждении образования. Данные элементы представляют собой *когнитивный компонент* структурно-функциональной модели и определяют ее *деятельностную часть*.

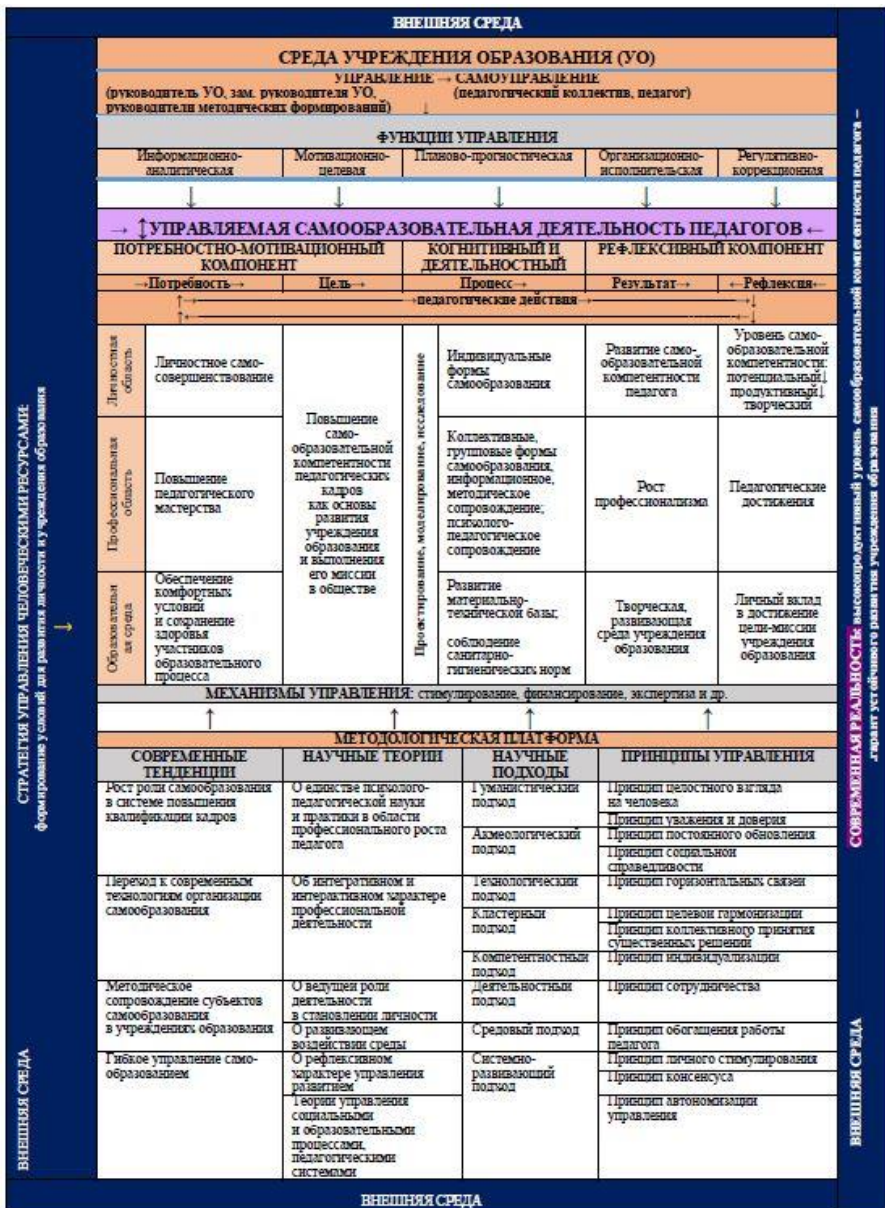
Деятельностный компонент представляет собой технологичную организацию индивидуальных и коллективных форм самообразовательной деятельности педагогов. Технология организации педагогического самообразования (подробное ее описание следует далее) включает методическую, информационную и психолого-педагогическую поддержку субъектов самообразования. Сформированные в результате реализации технологии умения и навыки, способности к осуществлению умственных и практических действий по самостоятельному поиску решения актуальных педагогических проблем, выбору методов и приемов достижения поставленных целей образования, полученные знания образуют такое интегральное качество, как самообразовательная компетентность педагога. Данная компетентность выступает в качестве *рефлексивного компонента* модели. Она обеспечивает базу для творческого и личностного развития педагогического работника и устойчивого развития учреждения образования.

Реализация модели предполагает использование различных удобных для конкретного педагогического сообщества коллективных и индивидуальных форм и методов методической работы при обязательной поддержке со стороны руководства в его триединстве (лидер учреждения образования в лице его директора, официальный методический лидер в лице заместителя директора и руководители методических формирований как неофициальных методических

лидеров). Компоненты самообразовательной деятельности находят свое отражение в схеме соответствующих педагогических действий, для комплекса которых характерно ежегодное циклическое повторение (во временном соответствии с учебным или календарным годом). Завершение каждого цикла предполагает определение коллективом перспектив своей дальнейшей деятельности, начало цикла – выход на новый виток развития.

Описанная модель является многофункциональной, так как: 1) наглядно отображает процесс организации педагогического самообразования в учреждении образования; 2) способствует выбору оптимальных путей и способов самообразовательной деятельности; 3) обладает познавательным потенциалом, облегчает получение информации о рассматриваемом явлении; 4) дает возможность целостно представить процесс организации самообразования педагогов. Это аналитическое средство, позволяющее преодолеть проблемы, связанные с принятием оптимальных решений в сфере управления человеческими ресурсами [12, с. 146].

Результативность применения модели во многом зависит от профессиональной компетентности и нацеленности руководства учреждения образования и методических формирований на реализацию задач развития организации, возрастного и квалификационного состава коллектива, ресурсного обеспечения. Сочетание активного творческого участия педагогов в самообразовательной деятельности с организаторским мастерством и поддержкой руководителей будет способствовать успешному воплощению модельных представлений.



СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
формирование у сотрудников для развития личности и учреждения образования

ВНЕШНЯЯ СРЕДА

СОВРЕМЕННАЯ РЕАЛЬНОСТЬ: высокопродуктивный уровень самообразовательной компетентности педагога – гарант успешного развития учреждения образования

ВНЕШНЯЯ СРЕДА

Рисунок 1. Модель оптимизации управления педагогическим самообразованием в учреждении образования

Технология организации педагогического самообразования в учреждении образования

Плодотворная, целенаправленная профессиональная деятельность руководителей учреждений образования и педагогов, возглавляющих методические формирования, играет неоценимую роль в становлении и развитии как всего педагогического коллектива, так и каждого его члена. Эта роль проявляется не только в изучении, анализе и оценке труда педагогов. Очень важен процесс разработки стратегической программы развития учреждения образования, определения тактики ее воплощения. Сотрудничество с каждым педагогом, консультирование, рационализация его интеллектуальной деятельности, создание надлежащих условий труда, организация конструктивного методического взаимодействия – далеко не полный перечень организационно-методических мероприятий руководителя. Для решения столь сложных задач менеджерам образования нужно самим постоянно заниматься самообразованием и применять приобретенные знания на практике. Но и этого недостаточно. В процессе организации педагогического самообразования необходимы единые ценностно-целевые ориентиры и технологичная консолидация усилий представителей руководства учреждения между собой и с педагогическим коллективом в достижении общих целей.

Структурные компоненты технологии и этапы реализации

Структурными компонентами технологии организации педагогического самообразования в учреждении образования (далее – технология), как ранее отмечалось, выступают организационно-управленческая деятельность, методическое сопровождение, информационное обеспечение, психолого-педагогическое обеспечение и индивидуальная педагогическая деятельность. Каждый структурный компонент технологии имеет свое содержательное наполнение и проявляется на всех этапах ее реализации.

Организация педагогического самообразования в учреждении образования может происходить в ходе реализации следующих этапов, которые носят циклический характер: мотивационно-концептуального; организационно-обучающего; деятельностного;

распространения эффективного опыта педагогического самообразования и итоговой рефлексии.

I этап – мотивационно-концептуальный.

Цель этапа: формирование мотивационной готовности педагогов к совершенствованию самообразовательной практики.

Данный этап предусматривает создание в коллективе положительного эмоционального настроения на самостоятельную интеллектуальную деятельность.

Организационно-управленческая работа менеджеров на этом этапе заключается в формировании идеи совершенствования самообразовательной практики, определении стратегии, принципов и подходов управления педагогическим самообразованием в своем учреждении образования. Для определения общего ценностно-целевого ориентира целесообразно проведение педагогического совета «Интенсификация самообразовательной деятельности педагогов как важное средство успешного развития учреждения образования и профессионально-личностного роста членов коллектива» (*примерный сценарий заседания педагогического совета приведен в прил. 1*). На этом технологическом этапе происходит создание коллегиального органа управления педагогическим самообразованием, утверждается Положение об управляемом самообразовании педагогов в учреждении образования (*примерное положение см. в прил. 2*). Осмыслению последовательности будущих действий способствует организация коллективной разработки концепции проекта развития педагогического самообразования и программы педагогического исследования «Предпосылки управления самообразованием педагога в учреждении образования» (*образец программы размещен в прил. 3*). Формируются референтные (авторитетные) и целевые группы, распределяются функциональные обязанности, планируется ресурсное обеспечение. После проведения названных мероприятий возможно внесение корректив в планово-стратегическую документацию относительно определения ценностных ориентаций и целевых установок (с обязательным указанием обозначенной в коллективе цели-миссии учреждения образования).

Методическое сопровождение, осуществляемое руководителями методических формирований, на мотивационно-концептуальном этапе включает разработку системы методической поддержки педа-

гогического самообразования, определение тематики и сроков реализации целевых методических мероприятий. Среди стартовых мероприятий желателен проведение методологического семинара или мастер-класса «Эффективная организация педагогического самообразования». В процессе методической работы педагоги разрабатывают форму и структуру индивидуального плана самообразования (*примерную форму см. в прил. 4*) и педагогического дневника открытий.

Информационное обеспечение реализации технологии на данном этапе предполагает определение векторов и потоков информационного сопровождения педагогического самообразования. Члены коллектива знакомятся с методическими рекомендациями и информацией о возможностях повышения квалификации по темам самообразования на сайтах АПО, ИРО. В свете происходящих преобразований в организации педагогического самообразования осуществляется информационное обновление на официальном сайте учреждения.

Психолого-педагогическая поддержка основывается на изучении в ходе бесед запросов целевой аудитории и готовности к сотрудничеству. В коллективе запускают мотивационные механизмы к развитию практики педагогического самообразования. Специалистами проводится социометрия и организовывается диагностика уровня самообразовательной компетентности педагогов с использованием рефлексивных методик.

Индивидуальная педагогическая деятельность на данном этапе заключается в актуализации педагогами ценностно-смысловых и содержательных аспектов собственного самообразования. Педагогические работники участвуют в диагностике уровня самообразовательной компетентности и осуществляют самодиагностику. В это время целесообразно выявление педагогами своих методических, образовательных потребностей и определение (уточнение) индивидуальных тем самообразования. Также активизируется процесс планирования (проектирования) самообразовательной деятельности. Педагоги проводят исследовательскую работу по темам самообразования, отражая полученный опыт на методических мероприятиях.

Индивидуальная педагогическая деятельность по самообразованию может сопровождаться оформлением дневника педагогических открытий.

Прогнозируемый результат совместной деятельности по итогам I этапа: повышение мотивации педагогов к самообразовательной деятельности, создание концепции проекта развития педагогического самообразования в учреждении образования и системы его поддержки на методическом, информационном и психолого-педагогическом уровнях.

II этап – организационно-обучающий.

Цель этапа: формирование когнитивной и операциональной готовности менеджеров и членов педагогического коллектива к реализации проекта развития педагогического самообразования.

Организационно-управленческая работа менеджеров на организационно-обучающем этапе направлена на обеспечение погружения в совместную деятельность референтной и целевых групп педагогов на основе выработанных ценностно-смысловых установок. Для этого планомерно проводятся инструктивные сборы названных групп. Начинает работу коллегиальный орган управления, который осуществляет контроль за выполнением функциональных обязанностей участниками проекта. Коллегиальный орган управления координирует усилия педагогов по созданию единого творчески обогащенного интерактивного информационно-педагогического коммуникационного поля. Менеджеры обеспечивают благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе. В их компетенции находится создание системы управленческой поддержки и стимулирования (морального и материального) образовательных инициатив и педагогического творчества в ходе самообразовательной практики членов коллектива. Руководством поддерживается общность ценностных ориентаций, интересов, целевых установок в организации самообразовательной практики в коллективе. Таким образом, организуется единое творчески обогащенное интерактивное информационно-педагогическое коммуникационное поле.

Методическое сопровождение на этом этапе осуществляется в виде лично адаптированной системы непрерывного корпоративного повышения самообразовательной компетентности (в соответствии с планом методической работы). Проводятся обучающие

семинары, деловые игры, консультации, методические советы, дискуссии, круглые столы, практикумы и т. д. по вопросам целеполагания, концептуализации, планирования, организации самообразования.

Для *информационного обеспечения* реализации технологии организуется непосредственное и сетевое (форум) взаимодействие участников самообразовательного проекта. В методическом кабинете оформляется информационный стенд со сменной информацией по организации педагогического самообразования. Возможно создание тематической страницы в локальном педагогическом издании. Необходимо регулярное обновление информации об организации самообразования педагогов, педагогических исследованиях на страницах сайта учреждения образования. Творческие педагоги могут заняться разработкой образовательных и информационных ресурсов по теме самообразования.

Психолого-педагогическая поддержка субъектов самообразовательной деятельности на этом этапе осуществляется посредством тренингов, консультаций, направленных на преодоление затруднений в ходе ее организации. Педагоги при содействии педагога-психолога составляют и пополняют диагностический инструментарий для индивидуальных педагогических исследований по темам самообразования.

Индивидуальная педагогическая деятельность этапа состоит в реализации субъектами индивидуального плана самообразования, повышении квалификации на запланированных мероприятиях, проведении библиографических исследований по теме самообразования (аннотирование, реферирование, заполнение дневников педагогических открытий).

Прогнозируемый результат совместной деятельности по итогам II этапа: готовность коллектива учреждения образования к реализации проекта развития педагогического самообразования.

III этап – деятельностный.

Цель этапа: формирование эффективного коллективного и индивидуального опыта педагогического самообразования.

Организационно-управленческая работа направляется на формирование и поддержку творческих, исследовательских групп педагогов по реализации коллективного проекта. Менеджерами осу-

ществляется контроль за выполнением функциональных обязанностей участниками коллективного проекта, развитием системы профессиональной коммуникации. Важно продолжение активного использования методов мотивации (убеждение, стимулирование, личный пример руководителя, создание креативного поля, мотивирующий контроль и др.). Существенную значимость на данном этапе имеет формирование общей культуры учреждения образования, регулирование социально-психологического климата в коллективе, создание благоприятных условий для личностно-профессионального роста педагогов в учреждении образования. Для этого используется презентация и поощрение промежуточных положительных результатов самообразовательной деятельности членов коллектива. Конкретизация векторов педагогических исследований и интеграция усилий всех членов педагогического коллектива благоприятствует достижению целей развития учреждения образования.

Методическое сопровождение включает организацию индивидуальных, парных, групповых и коллективных форм самообразовательной деятельности и наблюдение за уровнями проявления самообразовательной компетентности педагогов на методических мероприятиях (форма протокола наблюдения прилагается, см. прил. 10), изучение и обобщение эффективного опыта педагогического самообразования.

Информационному обеспечению способствует активизация деятельности методического кабинета, библиотеки, информационного центра, официального сайта учреждения образования. Формируется система управления знаниями (менеджмент знаний) и информационных ресурсов. Реализуется информационно-консультационная деятельность (в том числе посредством сайта учреждения образования).

Психолого-педагогическая поддержка находит свое отражение в сопровождении педагогом-психологом индивидуальных педагогических исследований по темам самообразования (определение критериев результативности исследования, подбор диагностического инструментария и др.).

Индивидуальная педагогическая деятельность по самообразованию направлена на реализацию индивидуального плана. Педагоги

осуществляют содержательное моделирование, создают и совершенствуют творческие продукты педагогического самообразования, выполняют распределенные в проекте роли, работают в составе творческих групп, ведут дневники педагогических открытий.

Прогнозируемый результат совместной деятельности по итогам III этапа: повышение продуктивности педагогического самообразования.

IV этап – распространение эффективного опыта педагогического самообразования и итоговая рефлексия.

Цель этапа: выявление, фиксации и оценка результатов управляемой самообразовательной деятельности педагогов.

В ходе этого этапа происходит осмысление, анализ, обобщение и распространение накопленного в ходе самообразования педагогического опыта. *Организационно-управленческая работа* основывается на результатах аналитической деятельности, оценки результатов проекта, выявленных факторах риска. Проводится рекламная кампания, распространение эффективного опыта педагогического самообразования и творческого продукта проекта. Организовывается взаимное поздравление участников проекта. Определяется содержание, ресурсное обеспечение дальнейшего развития самообразовательной практики педагогов в учреждении образования.

Методическое сопровождение заключается в подготовке в рамках деятельности методических формирований творческих продуктов педагогического самообразования к презентации, публикации, загрузке на сайт учреждения образования. На методических мероприятиях различного уровня распространяется эффективный опыт педагогического самообразования для целевой аудитории. Происходит получение обратной связи, разработка на ее основе рекомендаций к следующему проекту.

Информационное обеспечение способствует развитию информационной культуры педагогов в процессе трансляции эффективного опыта педагогического самообразования.

Психолого-педагогическая поддержка реализации технологии на данном этапе включает определение уровня самообразовательной компетентности педагогов с использованием рефлексивных диагностических методик, анализ динамики уровней самообразовательной компетентности педагогов согласно разработанным крите-

риям, мотивацию педагогов к дальнейшему профессиональному росту, проведение тренингов развития презентационной культуры.

Индивидуальная педагогическая деятельность следующая: оформление и распространение эффективного опыта педагогического самообразования (подготовка презентаций, статей, мастер-классов и др.), рефлексия по итогам педагогического самообразования в рамках проекта, определение перспектив.

Прогнозируемый результат совместной деятельности по итогам IV этапа: руководство к дальнейшему проектированию и реализации самообразовательной деятельности педагогов.

Прогнозируемый основной результат реализации технологии: повышение уровня самообразовательной компетентности педагогических кадров.

Предполагаемые сопутствующие результаты:

- мобилизация и концентрация интеллектуальных сил педагогических работников в самообразовательной деятельности в рамках определенных педагогических тем в русле общего методического направления деятельности учреждения образования и решения основных целей и задач, стоящих перед коллективом;
- организованные комплексная психолого-педагогическая поддержка, информационное обеспечение и методическое сопровождение педагогического самообразования непосредственно в процессе педагогической деятельности;
- организация педагогического труда с открытыми возможностями для самореализации субъектов самообразования;
- активизация и повышение продуктивности деятельности методических кабинетов и методических формирований, библиотек, информационных центров, официальных сайтов учреждений образования;
- улучшение взаимоотношений в педагогическом коллективе, рост удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении;
- повышение качества методической работы и образовательной практики.

Технологическая карта организации педагогического самообразования в учреждении образования

Организационно-управленческая деятельность	Методическое сопровождение	Информационное обеспечение	Психолого-педагогическая поддержка	Индивидуальная педагогическая деятельность
I. Мотивационно-концептуальный этап (первый месяц реализации технологии)				
<i>Цель этапа: формирование мотивационной готовности педагогов к совершенствованию самообразовательной практики</i>				
<p>1) Формирование идеи.</p> <p>2) Определение стратегии, принципов, подходов управления педагогическим самообразованием.</p> <p>3) Проведение педагогического совета «Интенсификация самообразовательной деятельности педагогов как важное средство успешного развития учреждения образования и профессионального личностного роста членов коллектива» (прил. 1).</p> <p>4) Коллективная разработка проекта развития педагогического самообразования (далее – проект).</p> <p>5) Утверждение Положения об управляемом самообразовании педагогов в учреждении образования (прил. 2), программы педагогического исследования</p>	<p>1) Разработка системы методической поддержки педагогического самообразования.</p> <p>2) Определение тематики и сроков реализации целевых метод. мероприятий.</p> <p>3) Проведение методологического семинара (мастер-класса) «Эффективная организация педагогического самообразования».</p> <p>4) Разработка формы и структуры плана самообразования (прил. 4), педагогического дневника открытий.</p>	<p>1) Определение векторов и потоков информационного сопровождения педагогического самообразования.</p> <p>2) Ознакомление с методическими рекомендациями и информацией о возможностях повышения квалификации по темам самообразования на сайтах АПО, ИРО.</p> <p>3) Подготовка информации для установочного педагогического совета, для размещения на официальном сайте учреждения.</p>	<p>1) Исследование запросов целевой аудитории и готовности к сотрудничеству (беседы).</p> <p>2) Мотивация коллектива к развитию практики педагогического самообразования.</p> <p>3) Социометрия (прил. 5).</p> <p>4) Определение уровня самообразовательной компетентности педагогов с использованием рефлексивных диагностических методик (прил. 6–10).</p>	<p>1) Актуализация ценностно-смысловых и содержательных аспектов пед. самообразования.</p> <p>2) Диагностика уровня самообразоват. компетентности.</p> <p>3) Выявление методических, образовательных потребностей.</p> <p>4) Включение в форму метод. формирований.</p> <p>5) Определение темы самообразования.</p> <p>6) Планирование самообразования.</p>

<p>«Предпосылки управления самообразованием педагога в учреждении образования» (прил. 3).</p> <p>6) Внесение корректив в планово-стратегическую документацию относительно определения ценностных ориентаций и целевых установок.</p> <p>7) Формирование референтной и целевых групп.</p> <p>8) Создание коллегиального органа управления.</p> <p>9) Распределение функциональных обязанностей.</p> <p>10) Планирование ресурсного обеспечения</p>	<p>5) Составление реестра тем пед. самообразования</p>			<p>7) Оформление дневника педагогических открытий</p>
<p><i>Прогнозируемый результат совместной деятельности по итогам I этапа: повышение мотивации педагогов к самообразовательной деятельности, создание концепции проекта развития педагогического самообразования в учреждении образования и системы его поддержки на методическом, информационном и психолого-педагогическом уровнях.</i></p>				
<p align="center">II. Организационно-обучающий этап (второй месяц реализации технологии, далее – постоянно)</p>				
<p><i>Цель этапа: формирование когнитивной и операциональной готовности менеджеров и членов педагогического коллектива к реализации проекта.</i></p>				
<p>1) Обеспечение погружения в деятельность референтной и целевых групп педагогов в проекте на основе выработанных ценностно-смысловых установок (планомерные сборы групп).</p>	<p>Осуществление лично-адаптированной системы непрерывного корпоративного повышения</p>	<p>1) Организация непосредственного и сетевого (форума) взаимодействия участников проекта.</p>	<p>1) Поддержка субъектов самообразовательной деятельности посредством тренингов,</p>	<p>1) Реализация индивидуального плана педагогического самообразования.</p>

<p>2) Старт работы коллегиального органа управления.</p> <p>3) Контроль за выполнением функциональных обязанностей участниками проекта.</p> <p>4) Создание единого творчески обогащенного интерактивного информационно-педагогического коммуникационного поля.</p> <p>5) Обеспечение благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе.</p> <p>6) Создание системы управленческой поддержки и стимулирования (морального и материально-образовательных инициатив и педагогического творчества в ходе самообразовательной практики членов коллектива.</p> <p>7) Поддержание в коллективе педагогов общности ценностных ориентаций, интересов, целевых установок в организации самообразовательной практики</p>	<p>самообразовательной компетентности педагогов и управленческой компетентности менеджеров самообразования (в соответствии с планом методической работы): обучающие семинары, деловые игры, консультации, методические советы, дискуссии, круглые столы, практикумы, и т. д. по вопросам целеполагания, концептуализации, планирования, организации самообразования</p>	<p>2) Оформление информационного стенда со сменной информацией по организации педагогического самообразования.</p> <p>3) Создание тематической страницы в локальном педагогическом издании.</p> <p>4) Обновление информации об организации самообразования педагогов на страницах сайта.</p> <p>5) Разработка педагогами индивидуальных образовательных и информационных ресурсов</p>	<p>консультаций, направленных на преодоление затруднений в ходе ее организации.</p> <p>2) Составление, отработка, коррекция, пополнение диагностического инструментария (в рамках проекта и педагогических исследований по темам самообразования)</p>	<p>2) Повышение квалификации на запланированных мероприятиях.</p> <p>3) Библиографическое исследование по теме самообразования (аннотирование, реферирование, заполнение дневника педагогических открытий)</p>
<p><i>Прогнозируемый результат совместной деятельности по итогам II этапа: готовность коллектива учреждения образования к реализации проекта развития педагогического самообразования.</i></p>				

III. Деятельностный этап

(третий месяц реализации технологии, далее – постоянно)

Цель этапа: формирование эффективного опыта педагогического самообразования (коллективного и индивидуального)

<p>1) Создание (формирование) творческих, исследовательских групп по реализации проекта.</p> <p>2) Поддержка системы профессиональной коммуникации.</p> <p>3) Активное использование методов мотивации (стимулирование, создание креативного поля, мотивирующий контроль и т. д.).</p> <p>4) Развитие условий для личностно-профессионального роста членов педагогического коллектива в учреждении образования.</p> <p>5) Регулирование социально-психологического климата в коллективе.</p> <p>6) Формирование культуры учреждения образования.</p> <p>7) Интеграция усилий субъектов самообразовательной деятельности в достижении целей развития учреждения образования.</p> <p>8) Контроль за выполнением функциональных обязанностей участниками проекта.</p>	<p>1) Развитие самообразовательной компетентности педагогов в процессе организации индивидуальных, парных, групповых и коллективных форм самообразовательной деятельности.</p> <p>2) Наблюдение за уровнями проявления самообразовательной компетентности педагогов на методических мероприятиях (прил. 10).</p> <p>3) Изучение и обобщение эффективного опыта педагогического самообразования</p>	<p>1) Активизация и повышение продуктивности деятельности методического кабинета, библиотеки, информационного центра, официального сайта учреждения образования.</p> <p>2) Разработка системы управления знаниями (менеджмент знаний).</p> <p>3) Формирование информационных ресурсов.</p> <p>3) Реализация педагогами информационно-консультационной деятельности (в том числе посредством сайта учреждения образования)</p>	<p>Психолого-педагогическое сопровождение индивидуальных педагогических исследований по темам самообразования (определение критериев результативности исследования и подбор диагностического инструментария)</p>	<p>1) Реализация индивидуального плана педагогического самообразования.</p> <p>2) Кооперация и коммуникация с коллегами в ходе реализации совместного проекта.</p> <p>3) Выполнение распределенных ролей в проекте, работа в составе творческих групп.</p> <p>4) Ведение дневника педагогических открытий.</p> <p>5) Содержательное моделирование, создание и совершенствование творческого продукта педагогического самообразования</p>
--	--	---	--	--

<p>9) Презентация и поощрение промежуточных положительных результатов самообразовательной деятельности членов коллектива, определение приоритетных направлений педагогических исследований в ходе самообразования</p>				
<p>Прогнозируемый результат совместной деятельности по итогам III этапа: получение «осязаемых» результатов проекта (образовательных продуктов), повышение продуктивности педагогического самообразования, самообразовательной компетентности членов коллектива.</p>				
<p align="center">IV. Этап распространения эффективного опыта педагогического самообразования и итоговой рефлексии (итоговый месяц в запланированном для реализации технологии отрезке времени)</p>				
<p>Цель этапа: выявление, фиксация и оценка результатов</p>				
<p>1) Итоговая аналитическая деятельность, оценка результатов проекта, меры достижения поставленных целей. 2) Выявление факторов риска. 3) Реклама, распространение эффективного опыта педагогического самообразования и творческого продукта проекта. 4) Поздравление участников проекта</p>	<p>1) Подготовка творческих продуктов педагогического самообразования к презентации, публикации, загрузке на сайт учреждения образования. 2) Распространение эффективного опыта педагогического самообразования для целевой аудитории.</p>	<p>Развитие информационной культуры педагога в процессе трансляции эффективного опыта педагогического самообразования</p>	<p>1) Определение уровня самообразовательной компетентности педагогов с использованием рефлексивных диагностических методик (прил. 6–10). 2) Определение динамики уровней самообразовательной компетентности педагогов согласно разработанным критериям.</p>	<p>1) Оформление и распространение эффективного опыта педагогического самообразования: подготовка презентаций, статей, мастер-классов и др. 2) Рефлексивная деятельность по итогам педагогического самообразования в рамках проекта. 3) Планово-прогностическая деятельность</p>

5) Планово-прогностическая деятельность: определение содержания, ресурсного обеспечения дальнейшего развития самообразовательной практики педагогов в учреждении образования	3) Получение обратной связи от целевой аудитории, разработка на ее основе рекомендаций к следующему проекту		3) Мотивация педагогов к дальнейшему профессиональному росту. 3) Тренинги развития презентационной культуры	
--	---	--	--	--

Прогнозируемый результат совместной деятельности по итогам IV этапа: руководство к дальнейшему проектированию и реализации самообразовательной деятельности педагогов.

Прогнозируемый основной результат реализации технологии: повышение уровня самообразовательной компетентности педагогических кадров.

Предполагаемые сопутствующие результаты:

мобилизация и концентрация интеллектуальных сил педагогических работников в самообразовательной деятельности в рамках определенных педагогических тем в русле общего методического направления деятельности учреждения образования и решения основных целей и задач, стоящих перед коллективом;

организованные комплексная психолого-педагогическая поддержка, информационное обеспечение и методическое сопровождение педагогического самообразования на рабочем месте;

организация труда с открытыми возможностями для самореализации педагогов;

активизация и повышение продуктивности деятельности методических кабинетов и методических формирований, библиотек, информационных центров, официальных сайтов учреждений образования;

улучшение взаимоотношений в педагогическом коллективе, рост удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении;

повышение качества методической работы и образовательной практики

[16].

Теоретическая и практическая подготовка менеджеров и педагогических работников к реализации самообразовательной практики в учреждении образования

Если вы сами начнете вести себя как профессионал, то обнаружите, что и другие вокруг совершенно точно проявят куда больше желания сотрудничать.

Чак Паланик

Для качественной организации самообразования кадрового состава учреждения образования необходима подготовка корпуса руководителей данного процесса на местах, овладение руководителями и педагогическими работниками знаниями и умениями в области осуществления педагогического самообразования. Целесообразным является систематическое само- и взаимообучение в условиях организации активно-игровой квазипрофессиональной методической деятельности, т. е. практический научнообразный путь решения данной проблемы. Хорошо, когда сам руководитель учреждения образования, его заместители, формальные и неформальные методические лидеры в единой группе выступают в качестве организаторов педагогического самообразования в учреждении образования в активно-игровом, проектно-исследовательском ракурсе. Важно объединение векторов усилий менеджеров самообразования на основе их совместного целеполагания в сфере организации педагогического самообразования. Формулирование данной управленческой цели предполагает логичный вопрос: «Почему мы вообще собираемся организовывать педагогическое самообразование в нашем учреждении образования?» Определение цели выступает критериальной основой дальнейшего планирования и конструирования содержания дальнейшей как управленческой деятельности, так и самообучающей деятельности. В ходе активного участия в проектировании и конструировании форм и содержания коллективного педагогического самообразования с использованием средств игропроцесса руководители получают возможность повысить собственную

профессиональную компетентность (в особенности управленческие и самообразовательные ее составляющие).

Конструирование моделей обучения в процессе организации педагогического самообразования

Согласно современной методологии образования конструирование личностных знаний на основе самостоятельной работы с информацией будет давать устойчивые положительные результаты при условии грамотного управления знаниями [2, с. 3]. Видится естественным использовать методическую работу в учреждении образования для совершенствования необходимых умений и навыков самообразования и рациональной организации познавательной деятельности. В процессе методической работы с педагогами важно создать условия для развития познавательной деятельности посредством единства овладения научными знаниями и методами познавательной деятельности. Организовать это возможно во время проведения современных форм методических мероприятий.

Методическая подготовка в системе организации самообразования предусматривает механизм конструирования и реализации педагогами моделей обучения. Исследователи М. Е. Бершадский и В. В. Гузев рассматривают *модель обучения* как «систему, включающую метод обучения, организационную форму его реализации, обеспечивающие это средства и приемы педагогической техники». Примем во внимание также предложенную и обоснованную ими классификацию методов обучения, среди которых следующие:

- *объяснительно-иллюстративный,*
- *программированный,*
- *эвристический,*
- *проблемный,*
- *модельный [1, с. 79–120].*

Рассмотрим механизм конструирования моделей обучения в системе организации самообразования педагогов в учреждении образования.

Дидактической основой каждой модели обучения является избранный метод обучения и форма его реализации. Метод, форма, средства и приемы в комплексе составляют единую модель обучения. Дидактическая основа выступает инвариантом бесчисленного множества моделей обучения, отличающихся средствами и прие-

мами. Для визуализации используем матрицу, где по вертикали расположим методы обучения, а по горизонтали – организационные формы. Получилась матрица вариативного формирования дидактических основ моделей обучения менеджеров и педагогов в системе организации самообразования (табл. 1).

Таблица 1. Матрица вариативного формирования дидактических основ моделей обучения менеджеров и педагогов в системе организации самообразования в учреждении образования

Методы обучения	Формы обучения																
	Самостоятельная работа	Консультация	Лекция	Педагогический совет	Семинар	Практикум	Семинар-практикум	Методический диалог	Круглый стол	Тренинг	Педагогическое собрание	Конференция	Педагогические чтения	Педагогический вечер	Деловая игра	Дискуссия	Другие формы обучения
Объяснительно-иллюстративный																	
Эвристический																	
Программированный																	
Проблемный																	
Модельный																	

Дидактические основы моделей обучения расположены в клетках построенной матрицы в пунктах пересечения избранных методов и форм.

Обратимся к характеристикам рассматриваемых методов обучения, используя табл. 2.

Таблица 2. Описательные характеристики методов обучения

Методы обучения	<i>Характеризуется актуализацией начальных условий (наличием вводного повторения)</i>	<i>Характеризуется наличием сформулированных промежуточных задач</i>	<i>Характеризуется наличием готовых способов решения промежуточных задач</i>
Объяснительно-иллюстративный	+	+	+
Эвристический	+	+	–
Программированный	+	–	+
Проблемный	+	–	–
Модельный	–	–	–

Анализ данной таблицы позволяет заметить, что движение по столбцам сверху вниз фиксирует изменение позиции педагога от объекта, который принимает готовую информацию, до активного субъекта, который не только самостоятельно осуществляет поиск информационных материалов, но и конструирует необходимые для этого способы действий. Вместе с тем с ростом эффективности методов возрастает и их времязатратность. Поэтому в процессе конструирования модели обучения следует это учитывать. «Методы обучения не могут быть плохими или хорошими, они могут лишь соответствовать или не соответствовать тем целям, для достижения которых они были применены» [6, с. 30].

Алгоритм выбора метода обучения

Для выбора метода обучения можно воспользоваться алгоритмом, размещенным в табл. 3.

Таблица 3. Алгоритм выбора метода обучения

<i>Алгоритм выбора метода обучения</i>			
1. Менеджерами образования актуализирована основная цель самообразовательной деятельности, приемлемая для педагога			
+		–	
2. Менеджерами образования сформулированы промежуточные задачи самообразовательной деятельности, приемлемые для педагога			
+		–	
3. Приемлемые пути решения промежуточных задач самообразовательной деятельности даны менеджерами образования			
+	–	+	–
↓	↓	↓	↓
Объяснительно-иллюстративный	Эвристический	Программированный	Проблемный

Организационные формы обучения в системе самообразовательной деятельности в учреждении образования

Рассмотрим положительные возможности наиболее распространенных организационных форм обучения в системе самообразования педагогов в учреждении образования.

Самостоятельная работа предполагает автономную учебно-исследовательскую деятельность с использованием различных источников информации, удобными для себя способами, обеспечивающую профессионально-личностное саморазвитие.

Консультации с участием специалистов являются оптимальным способом нахождения проблем в педагогической деятельности и осуществления направленности на положительную перспективу их решения. Консультации могут быть индивидуальными и групповыми (тематическими).

Лекция – организационная форма, которая предусматривает широкие возможности для получения, расширения и закрепления большого объема знаний.

Педагогический совет является формой продуктивного диалога педагогов в коллективе. На заседаниях, наряду с другими насущными проблемами учреждения образования, важно обсуждать вопросы взаимодействия и сотрудничества по вопросам развития учреждения образования и профессионального совершенствования педагогических кадров. Итогом работы педагогического совета становятся конкретные программные документы.

Семинар дает возможность получения новых знаний и презентации собственных, полученных в ходе самообразовательной деятельности, ознакомления коллег с современными научными достижениями и эффективным опытом.

Практикум является формой выработки профессиональных умений, способом тренировки педагогического мышления.

Семинары-практикумы актуальны для теоретического и практического освоения современных образовательных технологий.

Методический диалог проводится для выработки плана совместных действий по решению конкретной педагогической проблемы, с которой педагоги знакомятся заранее и осуществляют предварительную теоретическую самоподготовку.

Круглый стол дает хорошую возможность для рассмотрения и обсуждения значимых проблем образования при активном участии всех присутствующих в генерации различных вариантов принятия решений.

Тренинги с использованием педагогических ситуаций, технических средств обучения, раздаточного материала способствуют развитию или совершенствованию определенных умений и навыков.

Педагогическое собрание – организационная форма просвещения, формирующая общественное мнение, которая предусматривает активное взаимодействие педагогов по обсуждению различных педагогических ситуаций, способов предотвращения проблем и получению опыта преодоления уже существующих.

Конференция по заявленной проблеме позволяет проанализировать образовательный процесс в определенном направлении, познаться с различными точками зрения, результатами социологических и психологических исследований по теме.

Педагогические чтения предоставляют педагогам возможность активного изучения специальной литературы по проблемам образования, обсуждения результатов анализа содержания источников, изложения собственного мнения и последующей коррекции собственных педагогических подходов по итогам проведенной работы.

Педагогические вечера способствуют сплочению педагогического коллектива и полезному в образовательном плане общению.

Деловая игра представляет собой коллективную творческую деятельность, позволяющую отработать определенные образовательные технологии и рефлексивно оценить различные модели поведения в разнообразных педагогических ситуациях.

Дискуссия позволяет педагогу в ходе активного обсуждения проблемы высказать собственное мнение по педагогическим вопросам, услышать противоположные позиции и их обоснование, выявить противоречия между личными представлениями и взглядами коллег, сделать личные выводы.

Выбор формы обучения обычно сопряжен с актуальными целями:

для формирования мотивов самообразовательной деятельности эффективно решение проблемных педагогических ситуаций, демонстрация положительного примера, дидактическая игра и др.;

для развития самообразовательных компетенций подходит конференция, викторина, дискуссия, беседа, рассказ, разъяснение, работа с книгой и другими источниками информации и др.;

для совершенствования у педагогов навыков самостоятельного управления самообразованием уместно использование дневникового письма, ролевой игры, разработка и реализация проектов по темам самообразования, проведение конкурсов (подготовка рефератов, докладов, проектов), тематических вечеров, упражнений и др.

Анализируя матрицу вариативного формирования дидактических основ моделей обучения менеджеров и педагогов в системе управления самообразованием, приходим к выводу, что в одной и той же форме обучения возможна реализация разных методов. Любой рассмотренный метод обучения можно воплотить в разной форме. Это следует учитывать при формировании дидактической основы обучения. Далее процессуальную сторону обучения составляет подбор или изобретение подходящих приемов и средств, использование которых зависит от индивидуального мастерства субъекта и материально-технической базы [1, с. 119].

Особенности информационной коммуникации при подготовке кадров к внедрению коллективного самообразовательного проекта

В процессе подготовки кадров к внедрению коллективного самообразовательного проекта и дальнейшем его воплощении целесообразна реализация модели «равный обучает равного», когда менеджеры самообразования и педагоги взаимодействуют в режиме учебного сообщества, внося равную лепту в решение общих проблем, совместно разрабатывают необходимый учебный контент. Организуется «управляемая» коммуникация, активное взаимодействие участников в совместном проектировании и создании общего учебного пространства, влияющего на возможность самообразования. С этой целью активизируется и модернизируется работа методических формирований, официального сайта, методического кабинета, информационного центра и библиотеки учреждения образования. Учебные группы соответствуют как действующим методическим формированиям, так и могут создаваться коллегами-единомышленниками, организовывается работа в парах и группах

по смежным темам самообразования. Методическое сопровождение самообразовательной деятельности педагогов предполагает внедрение эффективных организационно-педагогических форм индивидуально-личностного и коллективного самообразования: *творческих лабораторий* анализа профессиональных потребностей и анализа результатов самообразования; *школ педагогического мастерства*, *консультационных центров* и др., в рамках функционирования которых и будут применяться различные модели обучения.

Оптимально организованным представляется процесс непрерывного педагогического самообразования в учреждении образования в форме когнитивного, деятельностного и мотивационного общения. Он включает целенаправленную подготовку менеджеров образования, непосредственно систему управления педагогическим самообразованием и систему организации эффективной коммуникации между менеджерами и педагогическими работниками в процессе методической работы, коллегиальной исследовательской деятельности, коллективного поиска и реализации путей развития учреждения образования, обсуждения полученных результатов. При этом форма общения со стороны руководителя предполагает высокий уровень профессионализма, владения культурой речи и умения убедить сотрудников в необходимости решения стоящих перед коллективом учреждения образования целей и задач. Менеджеру образования необходимо стимулировать и активизировать продуктивную самообразовательную деятельность коллег, служить примером для этого, создавать условия для эффективного педагогического самообразования, а также акцентировать внимание на решающем значении самостоятельного получения педагогами информации, ее критическом осмыслении, усвоении и реализации в педагогической практике. Такая организация непрерывного самообразования в учреждении образования создает возможности для включения личности в процесс педагогического взаимодействия по итогам завершения отдельных этапов индивидуальной самообразовательной деятельности с учетом уровня собственной продуктивности и креативности, способствует определению перспектив развития учреждения образования и личностного совершенствования членов педагогического коллектива [11].

Создание активной обучающей среды с помощью моделирования

Организовать конструктивный самообразовательный процесс педагогических работников возможно в условиях последовательного разрешения реальных проблемных педагогических ситуаций, возникающих в практике деятельности учреждения образования, путем их моделирования. Не исключается и моделирование педагогических ситуаций из специально подобранных документальных и художественных фильмов, литературных произведений педагогического характера. Моделирование обеспечивает непрерывное самообразование новыми способами и конструктами постановки и решения теоретических и практических задач педагогической и управленческой деятельности. Этот аспект, по нашему мнению, относится и к возможностям подготовки и самоподготовки менеджеров педагогического самообразования (представителей руководства учреждений образования и педагогов, возглавляющих методические формирования) путем создания ими в процессе методической деятельности различных моделей управления педагогическим самообразованием в учреждении образования. Нельзя не согласиться с мнением А. Н. Дахина, который отмечает, что моделирование как метод обучения обладает эвристической поддержкой, помогающей преобразовать сложный объект в более доступный для детального изучения [5]. В противовес работе с готовой моделью моделирование предполагает действия субъекта самообразовательной деятельности не только по формированию, но и по дальнейшему изучению модели организации педагогическим самообразованием. Сравнительный анализ моделей организации самообразования выступает для руководителя средством для самоопределения траектории управления самообразованием педагогических работников, инструментом для рефлексии собственной самообразовательной деятельности, предпосылкой для выявления недостатков в ней и для выбора вектора личностного совершенствования в данном направлении педагогической деятельности.

Описывая процесс использования педагогического моделирования, О. А. Козырева выделила уровни формирования и сформированности культуры самостоятельной работы личности в системе непрерывного образования:

1) *объектный уровень* (владение всеми способами фиксации информации – конспектирование, реферирование, аннотирование и др.);

2) *индивидуальный уровень* (владение педагогическим моделированием, создание новых продуктов педагогического поиска);

3) *субъектный уровень* (наличие апробированных авторских способов, средств, методов, технологий педагогической деятельности);

4) *личностный уровень* (наличие научно-педагогической школы с продуктами становления и самореализации педагогов) [8].

Моделирование возможно рассматривать как способ создания активной обучающей среды в контексте управления человеческими ресурсами в учреждении образования.

Междисциплинарное педагогическое проектирование

Междисциплинарное педагогическое проектирование в процессе методической работы способствует:

- генерированию творческих идей;
- развитию нового понимания различных вопросов педагогики;
- эффективной коммуникации членов педагогического коллектива;
- эффективной демонстрации результатов самообразования;
- поддержанию заинтересованности педагогов в процессе собственного обучения.

Деятельность в рамках проектной педагогической группы предполагает распределение обязанностей и зон ответственности. Подготовка менеджеров самообразования на основе педагогических проектов существенно изменяет порядок организации методической работы в учреждении образования. Проектная деятельность предполагает коррекцию функций руководителей, которые в большей степени должны осуществлять консультационную поддержку педагогов, предлагать для выполнения проекты, требующие реализации межпредметных связей, быть готовыми в условиях неопределенности и возможных педагогических открытий в процессе реализации самообразовательных проектов оказать педагогам соответствующую помощь.

Организация самообразовательной практики педагогов в учреждении образования и методического сопровождения развития их самообразовательной компетентности

План хорош только в том случае, если он обеспечивает плодотворное сотрудничество людей при максимальном сохранении их индивидуальной свободы.

Ле Корбюзье

Система методического сопровождения развития самообразовательной компетентности педагога предусматривает использование сочетания форм, методов и механизмов демократического, административного, рефлексивного управления самообразованием, прямое и опосредованное индивидуальное, групповое, коллективное стимулирование самообразования педагогов и направлена на переход членов педагогического коллектива из позиции исполнителей в позицию соорганизаторов самообразовательной деятельности. Механизм управления самообразованием педагогов в учреждении образования реализуется в процессе целенаправленного взаимодействия педагогов, менеджеров учреждения образования и руководителей методических формирований. Грамотное управление человеческими ресурсами обеспечивает реализацию целей педагогического коллектива за счет активов каждого его члена, мобилизации внешних и внутренних возможностей для повышения конкурентоспособности учреждения образования.

Самообразовательная деятельность личности не обязательно имеет прямое отношение к работе в определенном трудовом коллективе, но задачей руководства учреждения образования является побуждение педагогов к процессу самообразования именно во взаимосвязи с функционированием организации. Специфика процесса педагогического образования в этом случае состоит в том, что педагогическое самообразование на рабочем месте в одиночку практически невозможно. Организационно-исполнительская функция управления педагогическим самообразованием реализуется через

привлечение педагогов к осуществлению различных форм коллективного и индивидуального педагогического самообразования на основе приобретенных знаний и усовершенствованных умений в данной области.

Среди множества существующих организационных методов нам представляется наиболее целесообразным выделить доказавшие свою эффективность на практике методы решения задач организации самообразования педагогов в учреждении образования.

Административные методы организации педагогического самообразования

Особое место для реализации деятельностного компонента модели организации педагогического самообразования в учреждении образования занимают *административные методы*, в основе которых лежат организационные отношения, предполагающие воздействие на педагогических работников посредством авторитета и присущей учреждению образования дисциплине и ответственности.

Как правило, административные методы организации педагогического самообразования базируются как на *системе законодательных актов государства и нормативных документах вышестоящих структур управления*, так и на регламентирующих деятельность по достижению стоящих перед организацией целей и задач повышения эффективности ее функционирования разрабатываемых в организации *локальных документах* (планах, программах, заданиях и пр.) нормативно-распорядительного характера для всех работников данной организации и *системе оперативного регулирования* (распоряжения, поощрения, санкции, участие в управлении, передача полномочий и ответственности сверху вниз по служебной лестнице).

Организационно-административное управление педагогическим самообразованием в учреждении образования может осуществляться в сочетании следующих основных его видов:

- создание организационной основы реализации процесса педагогического самообразования: распределение и закрепление функций, обязанностей, ответственности, полномочий или отдельных поручений за определенными педагогическими работниками, установление статуса звеньев управления, их место в системе взаимо-

связи с другими, область автономии, что отражается в уставах, положениях о подразделениях, должностных инструкциях (*метод организационного регламентирования*); установление правил, регулирующих самообразовательную деятельность педагогических работников в учреждении образования, разъяснение целей и задач, установление допустимых действий и границ поведения при ее реализации (*метод нормирования*); ознакомление с порядком и условиями и обстоятельствами выполнения возложенных на работников функций или отдельных поручений, разъяснение норм посредством выдачи инструкций (*метод инструктирования*);

- прямые административные распоряжения, которые имеют обязательный характер, адресуются конкретным педагогическим работникам, воздействует на определенную ситуацию и призваны конкретизировать, облечь в форму организационное регламентирование (*приказ, предписание, решение, указание, установка*);

- разработка и внедрение *методических рекомендаций*, проведение *консультаций, разъяснений*, внесение *предложений и пожеланий, разрешение компромиссов* по организации и совершенствованию подвергаемой организационно-административному воздействию самообразовательной деятельности педагогов;

- контроль и оперативное регулирование реализации индивидуальной самообразовательной деятельности отдельных педагогов и коллективных ее форм в рамках работы методических формирований.

Локальным документом, регламентирующим педагогическое самообразование в учреждении образования, может выступить Положение об управляемом самообразовании педагогов в учреждении образования (см. прил. 2).

Комплексные методы организации педагогического самообразования

Педагогическое исследование

В качестве комплексного метода организации педагогического самообразования в учреждении образования, координирующего основной процесс и использование других методов, предлагаем использовать педагогическое исследование (примерная программа педагогического исследования прилагается, см. прил. 3). Этот метод

позволяет менеджеру в естественных условиях наблюдать за процессом педагогического самообразования в учреждении образования, активно включаться в его ход.

Уже само предложение коллективу провести педагогическое исследование дает возможность руководителю сконцентрировать внимание педагогов на общих целях и предстоящих задачах коллектива. Установленные цели служат стандартами, по отношению к которым менеджеры образования могут оценивать результаты своей работы. Очевидно, что в практике организации педагогического самообразования в учреждении образования весьма важно основываться на совместном согласованном со стратегическими целями организации определении индивидуальных целей самообразования на конкретный промежуток времени и координации усилий по их достижению.

Кроме того, данный метод позволяет получить уникальную, ценную информацию, анализ которой будет полезен как педагогам-практикам, так и руководителям для принятия решений.

Общая логика проведения предлагаемого педагогического исследования заключается в том, чтобы при помощи создания специальной ситуации (это будет внедрение вышеописанной модели организации педагогического самообразования) проследить направление, величину и устойчивость изменения интересующих нас контрольных характеристик самообразовательной компетентности педагогов. Данное педагогическое исследование носит естественный характер: педагоги могут даже не знать о том, что они участвуют в нем (решение об их осведомлении принимает руководство в зависимости от того, насколько эта осведомленность может повлиять на возникновение стрессовых реакций).

По логической структуре доказательства гипотезы это педагогическое исследование является линейным: анализу подвергается самообразовательная компетентность одной и той же группы (педагогического коллектива): первоначальное состояние самообразовательной компетентности кадров и после изменения характеристик по истечении заданного времени.

В качестве дополнительных методов для получения необходимой информации в ходе педагогического исследования рекомендуется использовать анкетирование, эссе, наблюдение, экспертизу

продуктов самообразовательной деятельности, а также предлагаемый диагностический инструментарий к использованию данных методов рефлексивного плана³.

Метод изучения и обобщения опыта педагогического самообразования

Названный метод является комплексным, так как включает теоретические и эмпирические методы (наблюдение, анкетирование, изучение и экспертная оценка продуктов деятельности и др.).

При описании опыта педагогического самообразования возможно использовать следующие эвристические ориентиры:

- ✓ потребности, удовлетворяемые опытом;
- ✓ основная идея опыта педагогического самообразования;
- ✓ методика самообразовательного процесса;
- ✓ достоинства опыта, его теоретическая и практическая ценность;
- ✓ возможность его освоения и распространения в практике;
- ✓ границы применимости опыта.

Социометрия

Социометрия – популярный метод изучения социальных явлений в группах. Использование ее данных в нашем случае позволяет оперативно, методологически оправданно и грамотно принять значимые групповые решения относительно комплектования референтной (авторитетной, эталонной) положительной группы. Эти решения основаны на выявлении восприятия окружающими исполнения человеком своих функций и количественной меры предпочитаемых педагогами межличностных взаимодействий в коллективе (порой даже неосознаваемых). Предлагаемая методика отличается простотой применения и дает результаты, которые могут быть математически обработаны без каких-либо специальных статистических расчетов и графически выражены. Успешно применяются различные варианты социометрии. Для проведения методики менеджерам образования необходимо подготовить следующее:

³ С подробным описанием этих методов получения актуальной информации вы сможете ознакомиться в заключительном разделе данного пособия, который посвящен рефлексии педагогического самообразования.

- социометрические карточки и списки членов исследуемого педагогического коллектива для каждого обследуемого;
- бланк подведения общих итогов.

Для удобства последующей обработки фамилии педагогов кодируются номером в списке членов коллектива. Социометрическая карточка включает обращение к педагогам, в котором объясняются смысл и цели опроса, сформулированная просьба об участии в опросе, информация о правилах заполнения, отсутствии или наличии (с конкретизацией) ограничения на выбор, предупреждение о необходимости сохранения конфиденциальности предоставляемой информации.

Участникам могут быть предложены следующая инструкция и список оцениваемых социально-профессиональных качеств к методике (по А. М. Князеву и И. В. Одинцовой), представленные в прил. 5.

На основании полученных результатов определяется иерархическое место каждого участника по набранному им количеству набранных баллов по всем оцениваемым параметрам (качествам). Как утверждают А. М. Князев и И. В. Одинцова, позиция специалиста в иерархии отражает его статус в изучаемой группе (командный статус) [7, с. 22–24].

Участникам социометрии, как правило, предлагаются направления выбора желательного взаимодействия в области совместного труда и досуга. Возможно уточнение нежелательности взаимодействия, степени желательности выбора (весьма охотно, охотно, безразлично, не очень охотно, весьма неохотно) и ограничение числа предлагаемых для выбора лиц. Педагогам можно, например, предложить дать ответы на вопросы: «С кем бы вы хотели работать над реализацией методического проекта по теме самообразования?», «С кем бы вы хотели отправиться в культурно-образовательную поездку?». Можно использовать ранжирование (не просто перечисление фамилий, но и определение ранга). Например: «С кем бы вы хотели работать над реализацией методического проекта по теме самообразования (в первую, во вторую и в третью очередь)?»

Результаты опроса заносятся в социометрические матрицы (см. табл. 4), представляющие собой таблицу с размещенными в ней ответами каждого члена педагогического коллектива.

Таблица 4. Социометрическая матрица

№ п/п	Кто выбирает	Кого выбирают					Число отданных выборов		
		1	2	3	4	5	+	-	Всего
1.	Алексеев	*	-	+	+	-	2	2	4
2.	Борисов	0	*	0	+	+	2	0	2
3.	Васильев	+	-	*	+	0	2	1	3
4.	Гаврилов	0	0	+	*	+	2	0	2
5.	Демьянов	+	+	+	+	*	3	0	3
Число выборов	+	2	1	3	4	2	12		
	-	0	2	0	0	1		3	
	Всего	2	3	3	4	3			15

При дальнейшем анализе выборов интерес представляет наличие так именуемых социометрических звезд (педагогов, которых выбирает большинство, неформальных лидеров и эмоционально притягательных людей, пользующихся наибольшей популярностью и симпатией) отдельно по формальному и неформальному критериям. Эта категория педагогических работников и войдет в состав референтной группы, необходимой для реализации модели организации педагогического самообразования в учреждении образования, для соучаствующего управления педагогическим самообразованием наряду с менеджерами образования. Эффективность создания данной группы объясняется возможностями интеграции положительного воздействия на педагогов лидерства (порожденного системой стихийных, неформальных отношений) и руководства (структурированных официальных отношений) следующего плана: *руководители*, обладая властью полномочий, осуществляют регуляцию официальных отношений в педагогическом коллективе (в условиях макросреды), используя систему различных санкций, учитывая при принятии решений обстоятельства как внутренней, так и внешней среды учреждения образования; *лидеры – социометрические звезды*, обладая силой авторитета, регулируют межличностные отношения, способствуют сплочению, мотивируют, поддерживают рабочее настроение в неформальных малых группах педагогов (в условиях

микросреды), придают гибкость формальным отношениям, повышают удовлетворенность педагогов самообразовательной деятельностью. Данная референтная группа необходима для выполнения функции социального сравнения (как источник положительного образца в реализации самообразовательной деятельности) и нормативной функции (как источник норм и правил реализации педагогического самообразования, к которым педагоги стремятся прибегнуть). Механизм действия этой группы основывается на фундаментальном психологическом законе обучения человека социальному поведению посредством наблюдения и усвоения эталонов поведения *значимых для него людей*.

Для измерения же уровня основанной на наличии единства норм и ценностей взаимозависимости как членов референтной группы, так и педагогического коллектива в целом возможно использовать групповой социометрический *индекс референтности (R)*. Этот индекс вычисляется по следующей формуле:

$$R = \frac{\text{количество взаимных положительных выборов}}{\text{количество положительных выборов}}$$

[25, с. 18].

Совместно с педагогом-психологом можно составить статусную социограмму с отражением выборов (наглядное изображение взаимоотношений в коллективе), предоставляющую возможность выделить также неформальные малые группы педагогов, члены которых чаще всего общаются между собой и поддерживают дружеские взаимоотношения. Полученная информация будет полезна для формирования слаженных микрогрупп в ходе организации методической работы и реализации самообразовательных проектов.

Методы проектирования и конструирования педагогического самообразования

В процессе проектирования и конструирования педагогического самообразования целесообразно воспользоваться возможностями аналогии, модифицирования, копирования и оптимального проектирования.

Аналогия – создание прототипа процессуального аспекта самообразования, касающегося его методов и форм.

Модифицирование – преобразование концепции, методологии и технологии педагогического их самообразования и приспособление к конкретным условиям и обстоятельствам. В этом случае необходимо проведение предварительной работы по изучению имеющихся условий для педагогического самообразования в учреждении образования и дальнейшее их дополнение и усовершенствование.

Копирование – реализация педагогического самообразования по имеющейся подробно разработанной модели или с использованием других методических материалов, документов, на основе публичных выступлений по итогам внедрения эффективных образцов педагогического самообразования.

Оптимальное проектирование педагогического самообразования предполагает поиск наиболее выгодных параметров его организации, обеспечивающих адекватность среде учреждения образования. Возможно его применение в тесной связи с мысленным и имитационным ЭВМ моделированием целостного педагогического самообразования на основе построения оптимальных обучающих последовательностей, предложенных И. И. Логвиновым, с адаптацией к процессу педагогического самообразования. Объектами имитационной модели могут выступать материал педагогического самообразования, педагог, менеджер образования, критерий эффективности и совокупность задач педагогического самообразования.

Методика командной реализации проектов

Организация работы в единой команде по одному общему проекту дает возможность менеджеру образования сочетать индивидуальные достижения каждого педагога с коллективными практиками и командными достижениями. В задачу руководителя входит поэтапно формировать в педагогическом коллективе отношения единой команды, осознающей единую цель и определяющей задачи деятельности по достижению цели.

Выявлена общая закономерность: максимальное использование потенциала метода проектов происходит в коллективно распределенной деятельности по методике малых групп. Это позволяет связать индивидуальную самообразовательную деятельность с целостной деятельностью в рамках общего проекта, ориентирующей человека на реальную профессиональную ситуацию. При этом педагоги сами собираются малыми группами согласно сообща выработанно-

му сценарию, встречаются с другими такими же группами, в целом ориентированными на цели и задачи развития учреждения образования.

Интересные перспективы в рамках проектной деятельности открывает *самообразовательная практика педагогов на основе синтеза педагогической культуры и языка различных народов*. Например, создаваемые в процессе решения задач общего проекта учреждения образования микрогруппы педагогов объединяются межличностной коммуникацией на определенной языке (белорусском, русском, иностранном) для овладения различными современными образовательными технологиями на основе углубленного изучения литературы и аутентичных источников по заданной теме.

Конкретные методы, приемы и формы организации педагогического самообразования

В зависимости от *этапов и элементов процесса педагогического самообразования можно выделить конкретные методы его организации*.

Группа методов планирования осуществляет разработку прогнозов, включает в себя методы экстраполяции, регрессивного анализа, мозговой атаки, факторного анализа, формирования дерева проблем и решений и др.

Методы принятия управленческих решений выступают как совокупность этапов и процедур, необходимых для разрешения проблем, возникающих перед управляющей подсистемой.

На *этапе постановки проблемы* ведущую роль играют методы сбора, хранения, обработки и анализа информации, фиксация важнейших событий, их описание и оценка, анализ, аналогия, моделирование и др.

Этап решения проблемы также связан с использованием методов сбора информации; кроме того, на этом этапе активно применяются информационные технологии в качестве компьютеризованных способов анализа процессов принятия решений.

На *этапе выбора решения* применяются другие методы. Среди них прежде всего используется метод оптимизации.

На *этапе организации выполнения решения* предпочтительно применяется преимущественно косвенное управляющее воздей-

ствии (материальное и моральное стимулирование, формирование социально-психологической готовности работников к реализации заданий и т. п.).

На *этапе контроля* используются такие специфические методы, как диагностический, корректирующий и др.

Способы планирования и решения проблем в процессе организации педагогического самообразования

Когда руководство демонстрирует и утверждает определенную систему взглядов, норм и ценностей, прямо или косвенно способствующих выполнению стратегических задач организации, можно говорить о наличии организационной культуры в учреждении образования. Документально-техническим аспектом реализации механизма развития и реализации организационной культуры является наличие локального документа, включающего комплекс мероприятий, намеченный к планомерному осуществлению, направленный на достижение единой цели и приуроченный к определенным срокам. Он сформирован на основе решений, правил и установок коллектива и обеспечен необходимыми для достижения этой цели ресурсами – генеральной *программой* действий (стратегии).

Исходя из актуальности организации педагогического самообразования в учреждениях образования, возможно утверждать, что это направление деятельности обязательно должно быть отражено в стратегическом планировании деятельности учреждения образования и качественно организовано.

Программа деятельности по развитию самообразовательной компетентности педагогов в учреждении образования предполагает разработку концептуальных оснований и создание организационной структуры управления самообразованием педагогов в конкретном педагогическом коллективе.

Если же иметь в виду контекст управленческой деятельности менеджеров самообразования в данной сфере, то непременно возникающие во время претворения в жизнь их собственных планов ситуационные трудности полноценной реализации намерений повышения самообразовательной компетентности педагогов, полагаем, могут привести к утрате у руководителей ощущений, что они являются полноправными хозяевами собственных намерений. Выходом из этого положения видим формирование менеджерами об-

разования у себя установки на гибкое планирование организации педагогического самообразования (намерения прогнозировать изменения и создавать вероятностные планы деятельности) по сформулированному Г. Кунцем и С. О'Доннелом принципу: «Управляющие управляют планом, а не план управляет ими» [10, с. 190].

Для удобства реализации модели организации педагогического самообразования в учреждении образования менеджерам образования полезно осуществить **планирование развития самообразовательной деятельности педагогов в учреждении образования**. Это поможет установить значимые цели и разработать стратегию их реализации. Для данного плана развития предлагаем следующую структуру. Первая часть плана включает цели развития самообразовательной деятельности педагогов в учреждении образования и области организации этой деятельности, которые вы хотели бы улучшить.

Оформлением этой части плана важно сфокусировать свое внимание на следующих аспектах:

1) *сильные стороны* (области организации самообразовательной деятельности педагогов в учреждении образования, в которых коллектив преуспевает);

2) *области для улучшения* (желаемая перспектива, области организации самообразовательной деятельности педагогов в учреждении образования, которые нужно улучшить, недостатки в данном направлении деятельности);

3) *намерения* (видимые достижения по результатам улучшения организации самообразовательной деятельности педагогов в учреждении образования).

Вторая часть плана призвана отразить, что и в какие сроки необходимо сделать менеджерам самообразования и членам педагогического коллектива для реализации поставленных целей, какие ресурсы использовать.

В качестве варианта формы этой части плана развития самообразовательной деятельности педагогов в учреждении образования можно использовать следующий образец (табл. 5).

Таблица 5. Образец составной части плана развития самообразовательной деятельности педагогов в учреждениях образования

Области развития	Предполагаемые преимущества	Методы/ресурсы	Сроки реализации	Исполнители

Данную форму возможно дополнить другими элементами:
 столбцом для отслеживания прогресса в реализации плана;
 столбцом с указанием индикатора достижения своей цели в области развития;

колонкой отзывов членов коллектива и коллег из других учреждений об уровнях развития выделенных для улучшения областей и др.

Не менее важны процессы группового планирования совместной самообразовательной деятельности. По данным А. Н. Лебедева, групповое планирование в случае его стихийного осуществления является противоречивым процессом: в естественных условиях деятельности организации привлечение большего числа членов коллектива к планированию, с одной стороны, приводит к повышению заинтересованности и включенности сотрудников, с другой стороны – к снижению операционального уровня планирования. Обратимся к операциональным уровням группового планирования (по А. Н. Лебедеву):

1) *уровень планирования отдельных задач* (определяются текущие задачи, потребности группы и принимается решение об их осуществлении);

2) *уровень ранжированного планирования задач* (задачи не только определяются, но и оцениваются с позиции их приоритетности);

3) *уровень планирования этапов деятельности* (создается развернутый план по каждой задаче);

4) *уровень планирования средств* (обсуждаются не только основные и промежуточные цели и задачи, но и средства их достижения);

5) *уровень планирования условий* (анализируется соответствие имеющихся средств деятельности поставленным целям, исследуются возможные противоречия, определяются пути их устранения);

б) *уровень альтернативного планирования* (вариант сценарного планирования);

7) *уровень рационального планирования деятельности в целом.*

Рассмотрение этой классификации показывает, что последующий уровень включает все предыдущие. Как утверждает А. Н. Лебедев, при значительном числе участников процесса группового планирования в обычной ситуации не удастся перейти с первого уровня на более высокие. Однако при специальной подготовке группы путем обучения планированию (в частности, с использованием сетевых графиков и отражающих их внешних средств) это противоречие удастся преодолеть и повысить операциональный уровень планирования без снижения количества принимающих в этом процессе членов коллектива. И в этом случае планы, складывающиеся на основе группового взаимодействия, оказываются более продуктивными, чем разработанные менеджером единолично [14].

Роль руководителя в ситуации группового планирования достаточно сложна и определяется реализуемыми им функциями. Менеджер образования выступает в следующих качествах:

- *формирующей субъект коллективного взаимодействия* (обучает коллектив оптимальным видам планирования, организует рефлексию процессов планирования, анализ разработанных планов и результатов их реализации);

- *организатор* (инициирует, организует процесс разработки плана, рекомендует использование оптимальных видов планирования, контролирует адекватность процедур);

- *эксперт* (участвует в разработке эталонов деятельности, помогает более адекватно оценить возможности методических формирований и конкретных педагогов, выполняющих разрабатываемые планы).

Комплексное индивидуальное планирование педагогического самообразования целесообразно осуществлять на основе результатов группового планирования и в корреляции с ним, с учетом всех структурных компонентов образовательной среды. Для педагогов можно предложить единую форму фиксации плана самообразования, обсудив ее в коллективе. Примерная форма индивидуального плана самообразования педагога размещена в прил. 4 к данному пособию.

Применение сетевых графиков (матриц) дает возможность визуально представить процесс организации педагогического самообразования, разработать рациональный, скоординированный план выполнения всего комплекса самообразовательной деятельности педагогов в учреждении образования. Составление сетевого графика берет начало от процесса выделения отдельных этапов работы, из которых складывается запланированная самообразовательная деятельность педагогов в целом; далее устанавливаются конкретные события в планируемом процессе, продолжительность работ. Событие характеризует результаты деятельности и на сетевом графике отображается с помощью круга или квадрата с порядковым номером внутри, что означает начало или завершение одной или нескольких работ. Ход работ обозначается стрелками. Продолжительность работ в сумме (в сутках, часах, минутах) выражает длину пути. На сетевом графике может быть изображено несколько путей от исходного события до завершающего. Анализ графика позволяет провести оптимизацию плана с помощью сокращения продолжительности отдельных работ.

Неизбежное присутствие в процессе реализации управляемого педагогического самообразования в учреждении образования элементов спонтанности и ситуаций неопределенности вызывает необходимость наряду с рассмотренными выше методами использования различных стратегий, методик, форм, методов и приемов⁴ **научного и технического творчества** с их соответствующей модификацией.

Канбан (看板 – «вывеска, рекламный щит» в японском и китайском языках) – творческая система планирования, преимуществом которой является возможность избежать многозадачности в процессе планирования и реализации деятельности в коллективе. Она предполагает одновременное выполнение каждым членом коллектива лишь одной операции для достижения общей цели, что способствует повышению концентрации и помогает избежать перегрузки. Данная система хорошо сочетается с реализацией проектов. Инструментом для работы в данной системе служат физические доски канбан, альтернативой которым могут выступить их электронные

⁴ В целях удобства практического применения сохраняем при атрибуции принятую в литературе (хотя и небесспорную) отнесенность к определенной педагогической категории.

версии различной модификации. Начиная проект, все члены коллектива пишут на стикерах, что, по их мнению, является важным для достижения цели, затем расставляют приоритеты и фиксируют их на доске канбан в колонке «Нужно сделать». Получается план – «живой коллаж». На этом этапе происходит распределение обязанностей между педагогами. С течением времени заметки передвигаются по доске через колонки «Прогресс» (шаги с указанием процента выполненного задания), пока не достигнут колонки «Праздновать» («Завершено»). Комментирование, совместное воплощение идей и контроль версий – важные аспекты коллективной работы.

Менеджеры могут привлекать педагогический коллектив к поиску оптимальных решений на основе всесторонней проработки предлагаемых вариантов. В этом случае эффективность педагогического взаимодействия значительно возрастает, наблюдается рост удовлетворенности профессиональной деятельностью как следствие самореализации личности в ее процессе, а также распределяется ответственность за принятое решение. Многие ученые (К. Левин, А. Ф. Осборн, У. Дж. Гордон, А. И. Орлов и др.) считают процесс группового принятия решений наиболее эффективным.

«Мозговая атака» (метод разработан А. Ф. Осборном) – коллективная работа педагогов по выработке альтернатив действия на основе продуцирования новых идей. Педагогам (генераторам идей) предлагается для обсуждения сложная проблема, участниками осуществляется бездоказательное выдвижение максимального количества предложений по ее решению («штурм» поставленной проблемы), в том числе ошибочных, шуточных и фантастических (чем более неожиданной кажется идея, тем лучше). Условием восприятия мыслей в группе является категорический запрет на их критику, что обеспечивает возможность высказывания самых нестандартных мыслей. Все идеи фиксируются и анализируются (обычно другой группой экспертов). Комбинация сгенерированных идей впоследствии может в значительной степени увеличить число альтернатив решения проблемы.

Синектика (разработана У. Дж. Гордоном) – метод, целью использования которого является генерирование, в противоположность «мозговой атаке», небольшого числа альтернатив решения проблемы (даже поиск единственного решения). При использова-

нии данного метода по признакам гибкости мышления, психологической совместимости, наличия практического опыта решения подобных проблем формируется синектическая группа из 5–7 человек, члены которой не посвящаются в конкретные условия задачи. Руководитель мероприятия предлагает участникам провести аналогию проектируемой системы с функционированием, например, собственного организма, на основе чего экспертом выявляются полезные и конструктивные идеи путем оперативного анализа высказываний.

Создание сценариев, представляющих собой логически обоснованные гипотетические альтернативные модели-описания (прогнозы) будущего, которые являются ответами на вопрос «Что случится, если...», дает возможность выделить влияющие на ход событий отрицательные факторы и аспекты борьбы с ними.

Стратегия семикратного поиска (разработана Т. Я. Бушем) дает возможность выявить и сформулировать различные проблемы, в том числе и в организации педагогического самообразования, на основе анализа ситуации с помощью семи ключевых вопросов: «Кто? Что? Зачем? Где? Чем? Как? Когда?». Соответственно, в результате возможно получить информацию о субъекте, объекте, целях, месте, средствах, методах и времени, относящихся к рассматриваемой ситуации. Дальнейший анализ взаимодействия ключевых вопросов (например, «Где – как?») и т. д.) способствует качественной постановке и конкретизации задач дальнейшей деятельности.

Метод случайностей реализуется путем точной формулировки проблемы, определения ее характеристик и дальнейшего неограниченного образования ассоциаций, подбора синонимов объекта усовершенствования с отображением их в многомерной матрице для наглядного представления полученных комбинаций и выбора оптимальных решений.

Методика КАРУС (разработана В. А. Моляко) позволяет решать творческие задачи с использованием стратегий комбинирования, аналогизирования, реконструирования, универсального подхода и случайных подстановок на основе реализации специальных приемов. Среди них следующие: временные ограничения для повышения активности, внезапные запрещения использования каких-то механизмов решения задачи для разрушения штампов, скорост-

ное эскизирование (рисование) собственных мысленных представлений, информационная недостаточность или перенасыщенность исходного условия задачи, предложение решать заведомо невыполнимую (абсурдную) задачу, внесение изменений в ход решения задачи (ситуативная драматизация) для создания затруднений в деятельности.

Деловая игра – форма коллективного принятия решений, которая предполагает имитационное моделирование реальных ситуаций, направленных на получение методического продукта (проекта). В зависимости от характера игры в ней могут распределяться следующие роли: «организатор», «генератор идей», «критик», консультант», «методолог», «докладчик», «эксперт» и т. д. Игра включает в себя этап диагностики (анализ состояния ситуации, выявление проблемы, формулирование целей и задач игры), этап непосредственной игры с формированием проекта решения целей и задач (исполнение ролей и обмен ролями в ходе разработки проекта, представление продукта, саморефлексия и взаиморефлексия) и этап реализации проекта-результата на практике. Проведение деловых игр при организации педагогического самообразования позволяет полноценно использовать результаты самообразовательной деятельности педагогов по углублению в фундаментальные науки в преподавании учебных дисциплин, совместить теоретическое обучение с практическим, перейти от информационной образовательной среды к проблемной, получить достаточно полную информацию о готовности педагогов к внедрению современных образовательных технологий.

Рекомендуемые варианты организации дают возможность менеджерам образования осуществлять управление педагогическим самообразованием максимально эффективным и гуманным путем, получать достоверную информацию и на ее основании давать педагогическим работникам достаточно полные и точные рекомендации, помогающие организовать самообразовательную деятельность. Их использование также позволяет педагогам продемонстрировать свою работу по самообразованию коллегам, поделиться идеями и зафиксировать свои достижения, которые в случае неорганизованной коллективно самообразовательной деятельности были бы не видны большинству сотрудников. Демонстрация самообразовательной деятельности педагогов будет способствовать активизации ра-

боты официального сайта учреждения образования, на страницах которого могут регулярно размещаться общеорганизационные сообщения, фотографии и результаты тематических исследований педагогов, организована обратная связь с пользователями и диалог между методическими формированиями. С этой целью можно использовать электронную почту и другие способы коммуникации сотрудников. Но независимо от формы активизированной коммуникационной среды, регулярное (как минимум еженедельное) взаимодействие в ходе педагогического самообразования является важной составляющей в реализации модели. Оно дает почувствовать педагогу, что тот является частью единого коллектива, что его самообразовательная деятельность связана с такими же задачами коллег, дает понимание того, над чем работают другие, и как его работа вписывается в общую схему повышения профессионального уровня.

Таким образом, *система самообразовательной деятельности педагога* предполагает погружение субъекта самообразования в благоприятную проектно-исследовательскую образовательную среду, интерактивное сотрудничество членов педагогического коллектива; направлена на профессиональное саморазвитие личности педагогического работника через удовлетворение его индивидуальных потребностей и развитие самообразовательной компетентности, ориентированной на качественное улучшение образовательного, учебно-рефлексивного, социально-практического профессионального пространства и реализуется в организационно-педагогических формах мотивированного индивидуального, группового и коллективного самообразования.

Рефлексия педагогического самообразования и его организации в учреждении образования

Рефлектирующее существо в силу самого сосредоточивания на самом себе внезапно становится способным развиваться в этой сфере. В действительности это возникновение нового мира.

П. Тейяр де Шарден

Знание педагогами и менеджерами самообразования основ и условий организации рефлексии самообразовательной деятельности может значительно способствовать совершенствованию профессионального мастерства членов педагогического коллектива.

Знаменательно, что в философии рефлексия определяется как способ теоретического мышления [21], вид познания [15], «форма теоретической деятельности общественно развитого человека, направленная на осмысление своих собственных действий и их законов, деятельность самопознания, раскрывающая специфику духовного мира человека» [23], «способность думать о своем собственном мышлении с целью его совершенствования» [28]. Таким образом, в понятие «рефлексия» вкладывается такая важная составляющая человеческого сознания, как самосознание, т. е. способность к отражению самого себя, самостоятельному познанию и осмыслению собственной деятельности.

Рефлективное направление деятельности в процессе организации педагогического самообразования проявляется в систематичности создания в формате методической деятельности ситуаций индивидуальной и коллективной рефлексии педагогического самообразования, которые способствуют осознанию и оценке педагогами самообразовательной деятельности, выявлению затруднений в ней для последующей коррекции.

Примеры рефлексивных заданий для регулярного применения

Примерами рефлексивных заданий в методической деятельности, сопровождающей педагогическое самообразование, могут послужить следующие:

Классическая рефлексия

Возможные вопросы:

1. Каковы были ваши цели на данном этапе самообразовательной деятельности (перед мероприятием плана самообразования) и насколько их удалось реализовать?

2. Перечислите трудности, с которыми вы столкнулись на каждом этапе: а) при изучении темы самообразования; б) при демонстрации результата самообразования.

3. Каким образом вы преодолевали трудности? За счет чего?

4. Какого главного результата вы достигли на данном этапе самообразования?

5. Чему на данном этапе самообразования вы научились лучше всего?

6. Что вам удалось лучше всего при работе над темой самообразования и почему?

7. Что не получилось и почему?

8. Опишите динамику ваших чувств и настроений при работе над темой педагогического самообразования.

При коллективной рефлексии состоявшегося взаимодействия в ходе организации педагогического самообразования уместен также следующий вопрос: «Насколько был сплочен коллектив?». Коллективная аналитическая, оценочная деятельность способствует формированию общих суждений и взглядов, на основе которых развивается общественное мнение педагогического коллектива.

Групповой обмен впечатлениями

Проводится после завершения отдельных шагов реализации общего проекта в рабочих группах. Избранные представители (по одному педагогу от каждой группы) рассказывают о результатах проделанной их группой работы. Менеджеры самообразования выражают благодарность всем членам коллектива за активное сотрудничество.

Рефлексия «Дневник открытий для себя»

Педагогам рекомендуется вести дневник, в котором нужно фиксировать все обнаруженные в процессе работы над темой педагогического самообразования научные истины («открытия для себя»). Предлагается также анализировать их значение для последующей педагогической деятельности и акцентировать внимание на том, благодаря чему удалось сделать каждое открытие. Педагоги имеют возможность в дневнике дать оценку установленным педагогическим закономерностям с позиции их важности: а) для себя; б) для науки; в) для коллег-педагогов; г) для учащихся и т. д.

Рефлексия «Трактат о самообразовании»

Педагогическим работникам предлагается представить, что у них есть возможность написать трактат, предназначенный будущим педагогам. Для этого нужно описать в нем свои основные достижения и результаты в области самообразования, дать наставления, определить способы и виды деятельности по самообразованию, благодаря которым удалось решить проблемы и достигнуть результатов. Важно вспомнить, что в процессе педагогического самообразования застало врасплох, почему так произошло. Нужно посоветовать, как избежать подобных ошибок. Можно дать рекомендации и записать пожелания по самостоятельному приобретению педагогических знаний.

Критерии оценки уровня развития самообразовательной компетентности

Рефлексивная диагностика развития самообразовательной компетентности педагогических работников является необходимой и значимой, поскольку позволяет отслеживать не только результативность организации самообразования педагогов в учреждении образования, но и процесс профессионального роста субъектов самообразовательной деятельности, их творческого и личностного развития. При этом используются следующие критерии и показатели.

Потребностно-мотивационный критерий представлен показателями ценностно-смыслового осознания потребности в педагогическом самообразовании и наличия мотивации к осуществлению педагогического самообразования.

Когнитивный критерий отражен в показателях проявления интереса к педагогическому самообразованию, концептуализации педагогического самообразования, выраженности исследовательской позиции, знаниях инструментов самообразовательной деятельности и возможностей их использования.

Деятельностный критерий представлен показателями организационной готовности к осуществлению самообразования, периодичности и систематичности осуществления педагогического самообразования, развитости самообразовательных умений и навыков, интенсивности самообразовательной деятельности, потребности во внешней поддержке самообразовательной деятельности и дополнительных стимулах, проявления творчества в педагогическом самообразовании, продуктивности педагогического самообразования.

Оценочный критерий. К показателям данного критерия относятся следующие: систематичность использования рефлексии педагогического самообразования; видение затруднений в педагогическом самообразовании, умение оценивать самообразовательную деятельность с научных позиций; способность к коррекции индивидуальных норм деятельности, направленная на преодоление проблем педагогического самообразования.

Данные параметры фиксируются на констатирующем и контрольном этапах исследования (возможно, и на промежуточных) и сопоставляются между собой.

Для условной дифференциации педагогов по степени развития их самообразовательной компетентности возможно выделить ее гипотетические уровни: потенциальный, продуктивный, творческий (высокой продуктивности). Содержание каждого уровня соотнесено с критериями и их показателями, что наглядно представлено в табл. 6. Важно, как идет развитие самообразовательной компетентности каждого педагога, потому отслеживается индивидуальная динамика уровней по каждому параметру. Продвижение педагогов с более низкого уровня на более высокий (с потенциального на продуктивный, с продуктивного на творческий) свидетельствует об эффективной организации педагогического самообразования в учреждении образования.

Таблица 6. Характеристика уровней самообразовательной компетентности педагогического работника

<i>Уровни Критерии</i>	<i>Потенциальный</i>	<i>Продуктивный</i>	<i>Высокопродуктивный (творческий)</i>
1	2	3	4
<i>Потребностно-мотивационный</i>	<i>Показатели</i>		
	Отсутствие выраженной потребности в педагогическом самообразовании	Проявление потребности в педагогическом самообразовании	Четко выраженное проявление потребности в педагогическом самообразовании
	Непринятие ценности педагогического самообразования	Педагогическое самообразование выступает как инструментальная ценность (средство)	Педагогическое самообразование присутствует как жизненная ценность
	Отсутствие мотивации к осуществлению самообразования кроме материальных стимулов	Наличие внешней мотивации к осуществлению педагогического самообразования (превалирование мотивов социальной адаптации и внешнего самутверждения)	Наличие мотивации к осуществлению педагогического самообразования с преобладанием внутренних познавательных мотивов (мотивы саморазвития, личного совершенствования)
<i>Когнитивный</i>	Проявление неустойчивого интереса к педагогическому самообразованию	Проявление устойчивого интереса к педагогическому самообразованию	Устойчивый интерес к систематическому педагогическому самообразованию
	Отсутствие замысла педагогического саморазвития	Наличие замысла педагогического саморазвития, определенность его ведущих идей	Наличие концепции педагогического саморазвития и самообразования
	Представление об отдельных инструментах самообразовательной деятельности, слабое владение ими	Знание основных инструментов самообразования и технологии реализации	Владение знаниями о широком спектре инструментов самообразования и их возможностях в практической реализации
	Позиция исследователя явно не выражена (потребность в усвоении уже готовых знаний)	Проявление позиции исследователя	Явно выраженная позиция исследователя

Продолжение табл. 6

<i>Деятельност- ный</i>	Низкая организационная готовность к осуществлению самообразования	Средняя организационная готовность к осуществлению самообразования	Высокая организационная готовность к осуществлению самообразования, полная самоорганизация и самоуправление деятельностью
	Формальные бессистемные ситуации педагогического самообразования	Регулярное выполнение фиксированной нормы самообразовательной деятельности, реализация кратковременных проектно-исследовательских работ по самообразованию	Регулярность и систематичность осуществления самообразования более фиксированной нормы
	Невысокий уровень реализации умений самообразования	Владение умениями и навыками самообразования	Владение комплексом умений и навыков осуществления самообразования, технологичность
	Низкая интенсивность самообразовательной деятельности	Средняя интенсивность самообразовательной деятельности	Высокая интенсивность самообразовательной деятельности
	Затруднения в выполнении деятельности по самообразованию, потребность во внешней поддержке и дополнительных стимулах	Использование методической поддержки	Отмечается стремление и заинтересованность в решении задач педагогического характера, активное участие в методической работе
	Отсутствие творческих проявлений в ходе самообразования	Проявление элементов творчества в выборе темы, методов, представлении результатов педагогического самообразования	Проявление оригинальности на любом из этапов деятельности по самообразованию, нестандартное решение педагогических проблем
	Непродуктивное педагогическое самообразование	Продуктивное педагогическое самообразование	Высокопродуктивное педагогическое самообразование

<i>Оценочный</i>	Ситуационная, опирающаяся на внешние критерии рефлексия или ее отсутствие	Рефлексия собственной профессиональной позиции в диапазоне от познавательного до проблемного реагирования на основе интеллектуальных критериев	Систематическая рефлексия на основе интеллектуальных и ценностных критериев
	Слабые рефлексивные способности, сложности в анализе причин собственных затруднений, порой и в формулировании самих затруднений (проблематизации)	Развитые рефлексивные способности, склонность к анализу причин собственных затруднений	Высокоразвитые рефлексивные способности, стремление к проблемному анализу причин собственных затруднений
	Неразвитая способность к перенормированию самообразовательной деятельности	Способность к перенормированию самообразовательной деятельности	Осознанное желание перенормирования самообразовательной деятельности, педагог целенаправленно систематизирует и модернизирует собственный практический опыт самообразовательной деятельности, обогащает его неординарными авторскими элементами

Способы получения актуальной рефлексивной информации

Общий уровень самообразовательной компетентности педагоги и менеджеры образования могут определить с помощью разработанного нами и описанного далее комплекса диагностических средств рефлексивного характера.

В качестве основных способов получения актуальной рефлексивной информации могут быть использованы следующие: анкетирование, эссе, наблюдение, анализ продуктов самообразовательной деятельности. Уровень самообразовательной компетентности педагога определяется через его самохарактеристику как субъекта самообразования (диагностическое анкетирование, дополненное когнитивными заданиями; эссе), характеристику и самохарактеристику его самообразовательной деятельности (анализ продуктов деятель-

ности), а также через проявление результатов самообразования в процессе методической работы (наблюдение). Полученная с использованием предложенного инструментария информация может послужить основой для рефлексии качества управления педагогическим самообразованием в учреждении образования.

Анкетирование избирается с учетом удобства его использования для получения необходимой информации в большом объеме в относительно небольшой промежуток времени. Оно проводится анонимно. Для анализа готовности руководителей учреждений образования, их заместителей и педагогов, возглавляющих методические формирования, как предполагаемых менеджеров педагогического самообразования к управлению самообразованием педагогических работников используется специально разработанная анкета «Организация педагогического самообразования» (прил. 6).

Диагностические анкеты для педагогических работников (прил. 7) представляют собой критериально ориентированные рефлексивные карты. Рефлексивная диагностическая карта включает суждения для оценки (самооценки) уровня самообразовательной компетентности по проблемно-мотивационному, когнитивному, деятельностному и оценочному аспектам. Оценка производится путем сопоставления каждого суждения с реальной самообразовательной деятельностью и выбора одного из вариантов ответа («нет», «частично», «да»). Также в данные карты для комплексной диагностики включены когнитивные задания рефлексивного плана по теме исследования, результаты выполнения которых подлежат анализу. Предложенная методика может быть использована и для взаимной оценки самообразовательной компетентности педагогов, может выступать инструментом изучения самообразовательной компетентности педагогических работников для менеджеров самообразования в учреждении образования.

Эссе в контексте организации самообразования педагогов реализуется следующим образом: участниками исследования предлагается создать эссе на тему «Мое педагогическое самообразование» с дополнительной особенностью: данное произведение является «письмом в будущее», адресованным самому себе. Письма-эссе сохраняются организаторами исследования и далее, на контрольном этапе исследовательской работы, возвращаются респондентам для написания писем-ответов. Обработка собранных данных проводит-

ся посредством *контент-анализа* (от content – содержимое или содержание) – качественно-количественной оценки и интерпретации содержания текстов.

Для данного анализа информации, заключенной в текстах эссе, выделены ключевые понятия, соответствующие исследовательским задачам (категории анализа), и их характерные признаки. В свою очередь категории анализа объединены в системы категорий, компоненты которых выделены в соответствии с логикой самообразовательной деятельности. Таким образом, совокупная категориальная модель контент-анализа (прил. 8) содержит следующие системы категорий: «Проблемно-мотивационный аспект», «Когнитивный аспект», «Деятельностный аспект», «Оценочный аспект».

Все собранные тексты эссе педагогов соотносятся с категориальной моделью, выявляется частота появления каждого характерного признака в форме суждения, а также факты его возможного отсутствия. Результаты вносятся в соответствующие графы классификатора контент-анализа (табл. 7), содержащего категориальную модель (согласно прил. 8). Классификатор контент-анализа – это общая таблица, в которой сведены все категории анализа, характерные признаки, показатели их проявления в текстах эссе, список педагогов-участников. В его расширенном варианте возможно размещение (наравне с определенными характерными признаками) конкретных использованных педагогами суждений (единиц анализа). Классификатор имеет определенное сходство с анкетой: категории анализа соответствуют роли вопросов, а их характерные признаки и единицы анализа подобны ответам. При этом важно отмечать только те характерные признаки, которые нашли отражение в тексте эссе педагога.

Таблица 7. Классификатор контент-анализа текста эссе «Мое педагогическое самообразование» (фрагмент)

Учреждение образования _____
Количество написанных эссе _____ Дата написания _____

Категориальная модель контент-анализа		Ф. И. О. педагогов						
<i>Категории анализа</i>	<i>Характерные признаки</i>							
<i>a</i>	<i>б</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>...</i>
Система 1 «Потребностно-мотивационный аспект»								
Представленность осознания потребности в самообразовании, ценности и мотивов самообразования	Осознание потребности в самообразовании							
	Отсутствие потребности в самообразовании							
	Включение самообразования в личностную систему ценностей							
	Нейтральное отношение к самообразованию							
	Непринятие ценности самообразования							
	Отсутствие мотивации самообразования, осуществление его только на основе материальных стимулов							
	Внешняя мотивация к осуществлению педагогического самообразования (превалирование мотивов социальной адаптации и внешнего самутверждения)							
	Преобладание внутренних познавательных мотивов (мотивы саморазвития, личного совершенствования)							
<i>Отражение уровня самообразовательной компетентности по потребностно-мотивационному аспекту: П – потенциальный, ПР – продуктивный, Т – творческий</i>								
Система 2 «Когнитивный аспект»								
Выражение интереса к самообразованию	Наличие интереса к самообразованию							
	Отсутствие интереса к самообразованию							
	Устойчивый интерес к самообразованию							
	<i>б</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>...</i>
...	Неустойчивый интерес к самообразованию							
	Высокий уровень интереса к самообразованию							
	Средний уровень интереса к самообразованию							
	Низкий уровень интереса к самообразованию							
<i>Отражение общего уровня самообразовательной компетентности: П – потенциальный, ПР – продуктивный, Т – творческий</i>								

Ценную информацию для определения уровня развития самообразовательной компетентности каждого участника как в отдельных исследуемых аспектах (системах категорий), так и в целом позволяет установить соответствия между результатами выявления характерных признаков и характеристиками уровней самообразовательной компетентности педагогического работника (см. табл. б).

Анализ продуктов деятельности используется для получения объективных данных о построении педагогами самообразовательной деятельности. Педагогическим работникам предлагается представить программу, проект, концепцию своей самообразовательной деятельности (форма представления определяется педагогом самостоятельно) и список результатов (продуктов) самообразования за период одного календарного года с подтверждающими материалами. Анализ продуктов самообразовательной деятельности проводится как самим педагогом (самоэкспертиза), так и менеджерами образования (экспертиза) независимо друг от друга с использованием экспертного листа, образец которого представлен в прил. 9.

Наблюдение составляет основу анализа и оценки активной позиции педагогического работника в процессе проявления результата деятельности по теме самообразования в методической работе. Для выстраивания эффективного процесса управления педагогическим самообразованием в учреждении образования менеджеру целесообразно проанализировать практический опыт самообразовательной деятельности педагогов. В целях получения объективных данных в этом направлении предусмотрено посещение и анализ менеджерами образования различных методических мероприятий.

На практике наблюдение, которое проводит менеджер, по большей части является включенным, слабо формализованным. Значительно большие возможности открывает структурализованное наблюдение, которое отвечает высокой степени стандартизации. Для его реализации используются специальные бланки фиксации результатов. Для преодоления трудностей фиксации информации руководитель может поручить заполнение бланков коллегам, которые непосредственно не задействованы в мероприятии, и достичь большей точности данных, получив их от различных наблюдателей. В итоге на основании полученной информации от наблюдателей желательно составить единый бланк наблюдения с учетом результа-

тов личного неформализованного изначально наблюдения за ситуацией. Форма включенного наблюдения, при которой менеджер образования непосредственно включен в изучаемый процесс, действует совместно с наблюдаемыми педагогами в естественных для наблюдаемой группы условиях и имеет преимущество в возможности получения более достоверной и глубокой информации. Характер включенности по желанию руководителя может быть различен: от полного соблюдения инкогнито (наблюдаемые педагогические работники никак не выделяют его среди других членов группы) до участия в деятельности наблюдаемой группы, не скрывая исследовательских целей.

В качестве инструмента рефлексии самообразовательной деятельности педагогов, а также определения роли индивидуального педагогического самообразования в методическом пространстве учреждения образования нами специально разработана форма протокола наблюдения (прил. 10). Представленная форма выступает средством фиксации информации и интерпретации полученных данных наблюдения в количественные показатели уровней развития самообразовательной компетентности педагогических работников.

Полученная в ходе наблюдения информация и ее анализ дает возможность менеджерам образования рефлексивно подойти к качеству организации работы по управлению педагогическим самообразованием в аспектах корреляции тематики самообразовательной деятельности педагогов с содержанием, формами и методами проводимых методических мероприятий, единства направленности самообразования членов коллектива в русле развития учреждения образования (тематической и содержательной взаимосвязи), необходимой мотивации педагогов к самообразовательной деятельности, создания методических условий для повышения ее интенсивности и активизации проявления в коллективной деятельности.

Для получения объективных данных и максимальной пользы от наблюдения с использованием предложенного бланка желательно, чтобы оно проводилось одновременно всеми или несколькими менеджерами (директором учреждения образования, его заместителями, руководителем методического формирования) с последующим обсуждением результатов.

Наблюдение является объективным процессом восприятия и ре-

гистрации действительности, который ведется в естественной обстановке функционирования организации. К нему приходится обращаться как для получения предварительного материала (в данном случае оно помогает уточнить направления предстоящей деятельности), так и в ходе исследования (расширяет видение изучаемого явления, способствует выделению значимых ситуаций, систематизации и группировке фактов, определению действующих лиц).

Для проведения наблюдения необходимо заблаговременно подготовить и внести в протокол наблюдения (см. прил. 10) необходимую для статистической и аналитической обработки результатов информацию о педагогах, которая, как правило, включает следующие сведения: квалификационная категория, возраст, образование, педагогический стаж; уточнить темы самообразования педагогических работников. Рекомендуется также ознакомиться с характеристиками уровней развития самообразовательной компетентности педагогического работника, представленными в табл. 6. Для проведения наблюдения за действиями педагогических работников на различных этапах реализации методического мероприятия специально разработан протокол, образец которого представлен в данной таблице.

Путем соотнесения темы самообразования педагога и его действий в ходе мероприятия целесообразно выделить проявления комплексных результатов самообразовательной деятельности (самообразовательной компетентности) в виде педагогической активности, условно отмечая в протоколе уровень этих появлений: «П» – потенциальный, «ПП» – продуктивный, «Т» – творческий (высокопродуктивный).

По итогам наблюдения возможно выявить общий уровень самообразовательной компетентности каждого педагога, основанный на доминирующих уровневых отметках, а также его значение в процентном соотношении относительно всех активных проявлений самообразовательной компетентности педагога.

Полученная в ходе наблюдения информация и ее анализ дает возможность рефлексивно подойти к качеству организации педагогического самообразования в аспектах корреляции тематики самообразовательной деятельности педагогов с содержанием, формами и методами проводимых методических мероприятий; единства

направленности самообразования членов коллектива в русле развития учреждения образования (тематической и содержательной взаимосвязи); необходимой мотивации педагогов к самообразовательной деятельности и создания методических условий для повышения ее интенсивности и активизации проявления в коллективной деятельности. Для получения объективных данных и максимальной пользы от наблюдения с использованием предложенного бланка желательно, чтобы оно проводилось одновременно несколькими менеджерами образования с последующим обсуждением.

Соблюдению тщательности в описании наблюдаемых процессов содействует использование технических средств фиксации информации (фото-, аудио-, видеоборудования). Последующий разбор технически зафиксированной информации, основанный в том числе и на данных наблюдения, будет способствовать выработке грамотных рекомендаций для дальнейшей самообразовательной деятельности педагогов.

Положительная особенность представленного диагностического инструментария – в его рефлексивном характере, и соответственно, полифункциональности, в силу чего такой инструментарий выступает не только как средство измерения, но и включает в себе образовательный потенциал и развивающие возможности. Разработанная рефлексивная диагностика педагогического самообразования может служить гибкой ориентировочной основой для построения педагогом индивидуальной самообразовательной траектории.

Рефлексивная работа педагогов способствует формированию и конкретизации образа предстоящей деятельности по дальнейшему личностному и профессиональному самосовершенствованию на основе самоанализа, осмысления, оценки предпосылок собственного опыта педагогического самообразования. Перспективой процесса личностно-профессионального развития педагога может выступить трансформация его самообразовательной практики в научно-исследовательскую.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленные материалы могут быть применены на практике руководством учреждений образования для организации самообразования педагогических работников в условиях организации их методической деятельности.

Обмен информацией и знаниями в процессе реализации единого проекта и решения общих задач развития учреждения образования способствует взаимообогащению участников, содействует росту их творческого потенциала, а эффективные механизмы методического взаимодействия представляют возможности для полноценной трансляции эффективной самообразовательной практики педагогов. Проект удобно сочетается с календарным планированием функционирования учреждения образования. Это связано с тем, что модель и технология организации педагогического самообразования в учреждении образования предполагают циклический поэтапный характер реализации (за учебный год проходит один цикл) и переход на последующий уровень с началом следующего учебного года. Апробация имеющихся инструментов оценки самообразовательной компетентности педагогических кадров в процессе организации самообразовательной деятельности педагогов помогает определить возможные пути дальнейшего развития методической работы образовательного учреждения. Таким образом, данный процесс носит характер непрерывного совершенствования и имеет непосредственную взаимосвязь с деятельностью коллектива по достижению стратегических целей учреждения образования и организацией методической работы. В координации этих двух важнейших аспектов жизнедеятельности учреждения образования и кардинальном улучшении их качества посредством целенаправленного использования потенциала самообразовательной деятельности педагогов, объединенных в единый кластер, и заключается основная идея оптимальной организации педагогического самообразования. Тем самым при технологичном взаимодействии педагогов – субъектов самообразовательной деятельности предполагается повышение их самообразовательной компетентности и, соответственно, качество предоставляемых образовательных услуг.

Важно обратить внимание, что результативность организации педагогического самообразования в учреждении образования мак-

симально зависит от слаженности усилий со стороны всех членов коллектива. Существенное значение также имеет создание условий и качество практической реализации самообразовательной деятельности педагогов, направленной на их непрерывное профессиональное развитие и педагогическую коммуникацию с использованием современных информационных средств, механизмов и форм коллективного обучения в методической работе педагогических кадров.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бершадский, М. Е. Дидактические и психологические основания образовательной технологии / М. Е. Бершадский, В. В. Гузеев. – М. : Пед. поиск, 2003. – 256 с.

2. Бушная, Н. В. Эффективное управление инновационной деятельностью в учреждении образования / Н. В. Бушная // Нар. света. – 2016. – № 11. – С. 3–7.

3. Воровщиков, С. Г. Школа должна учить мыслить, проектировать, исследовать: управленческий аспект / С. Г. Воровщиков, М. М. Новожилова – М. : Пять за знания, 2007. – 352 с.

4. Давыденко, Т. М. Теоретические основы рефлексивного управления школой: авторефер. дис. ... д-ра. пед. наук / Т. М. Давыденко. – М., 1996. – 35 с.

5. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и... неопределенность / А. Н. Дахин // Педагогика. – 2003. – № 4. – С. 21–26.

6. Журавлев, И. К. Современный урок. Методические рекомендации в помощь лекторам и методистам институтов усовершенствования учителей / И. К. Журавлев, В. В. Краевский. – М. : УМС при МП СССР, 1984. – С. 30.

7. Князев, А. М. Режиссура и менеджмент технологий активно-игрового обучения / А. М. Князев, И. В. Одинцова. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 233 с.

8. Козырева, О. А. Теоретизация возможностей использования педагогического моделирования в работе с педагогами / О. А. Козырева // Моделирование и конструирование в образовательной среде : сб. материалов IV Всероссийской (с международным участием) научно-практической, методологической конференции для научно-педагогического сообщества ; под ред. И. А. Артемьева, В. О. Белевцовой, Н. Д. Дудиной, М. Н. Бученковой. – М. : Изд-во ГБПОУ «Моск. гос. образоват. комплекс», 2019. – С. 119–123.

9. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю. А. Конаржевский. – М. : Пед. поиск, 2000. – 224 с.

10. Кунц, Г. Системный и ситуационный анализ управленческих функций : в 2 т. / Г. Кунц, С. О'Доннел. – М., 1981. – Т. 1. – с. 190.

11. Лаврентьева, Н. Л. К вопросу о моделировании управления непрерывным педагогическим самообразованием в учреждении об-

разования [Электронный ресурс] / Н. Л. Лаврентьева // Непрерывное образование педагогов: достижения, проблемы, перспективы : материалы II Международных педагогических чтений (Минск, 5 нояб. 2019 г.) / М-во образования Респ. Беларусь, ГУО «Акад. последиплом. образования», ОО «Белорус. пед. общ-во». – Минск : АПО, 2019. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

12. Лаврентьева, Н. Л. Моделирование как способ создания активной обучающей среды в контексте управления человеческими ресурсами в учреждении образования / Н. Л. Лаврентьева // Моделирование и конструирование в образовательной среде: сборник материалов IV Всероссийской (с международным участием) научно-практической, методологической конференции для научно-педагогического сообщества / под ред. И. А. Артемьева, В. О. Беленцовой, Н. Д. Дудиной, М. Н. Бученковой. – М. : Изд-во ГБПОУ «Моск. гос. образоват. комплекс», 2019. – С. 142–146.

13. Лаврентьева, Н. Л. Эволюция понятия «самообразование» и реализация подхода к его определению на основе структурно-логического моделирования / Н. Л. Лаврентьева // Зборнік навуковых прац Акадэміі паслядыпломнай адукацыі. Вып. 17 / рэдкал. : А. П. Манастырны (гал. рэд.) [і інш.] ; ДУА «Акад. паслядыплом. адукацыі». – Мінск : АПА, 2019. – С. 207–216.

14. Лебедев, А. Н. Влияние группового планирования на эффективность совместной деятельности производственной бригады : дис. ... канд. психол. наук / А. Н. Лебедев. – М., 1987.

15. Лекторский, В. А. Субъект, объект, познание / В. А. Лекторский. – М: Наука, 1980. – 359 с.

16. Организация инновационной деятельности в учреждениях образования / под общ. ред. д-ра пед. наук Г. И. Николаенко ; ГУО «Академия последипломного образования». – Минск : АПО, 2012. – 248 с.

17. Педагогический совет в общеобразовательном учреждении : пособие для рук., их заместителей, педагогов общеобразоват. учреждений / сост.: А. М. Городович, Т. В. Куратник, С. В. Курак. – Мозырь : Белый ветер, 2010. – 154 с.

18. Пунчик, В. Н. Социально-педагогические аспекты проблемы управления образовательными услугами / В. Н. Пунчик, Е. С. Лисова // Моделирование и конструирование в образовательной среде :

сб. материалов IV Всероссийской (с международным участием) научно-практической, методологической конференции для научно-педагогического сообщества ; под ред. И. А. Артемьева, В. О. Беленцовой, Н. Д. Дудиной, М. Н. Бученковой. – М. : Изд-во ГБПОУ «Моск. гос. образоват. комплекс», 2019. – С. 208–214.

19. Ракитов, А. И. Историческое познание: системно-гносеологический подход / А. И. Ракитов. – М. : Политиздат, 1982. – 303 с.

20. Ревская, Н. Е. Психология менеджмента. Конспект лекций / Н. Е. Ревская. – СПб. : Альфа, 2001. – 240 с.

21. Спиркин, А. Г. Сознание и самоосознание/ А. Г. Спиркин. – М. : Политиздат, 1972. – 303 с.

22. Сурикова, О. В. Рефлексивный анализ профессиональной деятельности педагога : учеб.-метод. пособие / О. В. Сурикова. – Минск : АПО, 2011. – 74 с.

23. Философская энциклопедия. – М. : Изд-во Совет. энцикл., 1967. – Т. 4. – 591 с.

24. Цырельчук, Н. А. Рефлексивное управление : моногр. / Н. А. Цырельчук, И. Н. Цырельчук, Н. Н. Цырельчук. – Минск : МГВРК, 2008. – 512 с.

25. Чередниченко, И. П. Психология управления / И. П. Чередниченко, Н. В. Тельных. – Ростов н/Д. : Феникс, 2004. – 168 с.

26. Чумиков, А. Н. Связи с общественностью / А. Н. Чумиков. – М., 2001. – С. 44.

27. Шамова, Т. И. Кластерный подход к развитию образовательных систем / Т. И. Шамова // Взаимодействие образовательных учреждений и институтов социума в обеспечении эффективности, доступности и качества образования региона : материалы 10-го междунар. образоват. форума : в 2 ч., Белгород, 24–26 окт. 2006 / БелГУ, МПГУ, МАНПО ; отв. ред. Т. М. Давыденко, Т. И. Шамова. – Белгород : Изд-во БелГУ, 2006. – С. 24–29.

28. Dörner, P. Self-reflection and problem solving. In: Arman and artificial intelligence / P. Dörner. – Berlin, 1978. – P. 101–107.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Примерный сценарий заседания педагогического совета «Интенсификация самообразовательной деятельности педагогов как важное средство успешного развития учреждения образования и профессионально-личностного роста членов коллектива»

(установочное мероприятие в процессе реализации модели оптимизации управления самообразованием педагогов в учреждении образования)

Цель педагогического совета: формирование мотивационной основы к активизации у педагогических работников систематизированной самообразовательной деятельности через осознание перспектив профессионально-личностного самосовершенствования в русле реализации концепции развития учреждения образования.

Задачи:

акцентировать внимание педагогов на ценности организованного педагогического самообразования в современных условиях развития системы образования;

проанализировать имеющийся опыт самообразовательной деятельности педагогических работников на основе результатов проведенных рефлексивных диагностик «Мое педагогическое самообразование» (эссе), «Уровень самообразовательной компетентности» (анкетирование), экспертизы (самоэкспертизы) продуктов самообразовательной деятельности педагогов учреждения образования;

создать условия для самореализации каждого члена педагогического коллектива в совместной деятельности в режиме реализации педагогического исследования, направленного на повышение самообразовательной компетентности;

определить направления, способы и средства интенсификации самообразовательной среды в учреждении образования, спроектировать работу педагогического коллектива по реализации возможностей развития самообразовательной практики.

Оборудование: мультимедийный и раздаточный материал, магнитно-маркерные доски, цветные стикеры и маркеры.

Этапы реализации

I. Этап подготовки

Руководство учреждения образования, методических формирований:

- определение даты проведения педагогического совета;
- объявление о подготовке и проведении педагогического совета в учреждении образования за 1–1,5 месяца до назначенной даты;
- подготовка доклада о возможностях реализации в учреждении образования модели оптимизации управления педагогическим самообразованием;
- создание творческой группы по подготовке педагогического совета (референтной), помощь творческой группе в подготовке;
- составление проекта постановления и плана контроля выполнения постановления педагогического совета.

Педагог-психолог:

- проведение комплексной диагностики педагогических работников на предмет выявления уровня самообразовательной компетентности и социометрии, анализ полученной информации;
- подготовка рекомендаций руководству учреждения образования о включении в состав творческой группы педагогов с высоким рейтингом по итогам проведенной социометрии.

Творческая группа:

- изучение теории, ППО по организации самообразовательной деятельности;
- разработка памяток-рекомендаций для педагогических работников;
- составление списка рекомендуемой научно-методической литературы;
- организация методической выставки по теме заседания педагогического совета;
- создание мультимедийной презентации для визуального сопровождения мероприятия;
- экспертиза имеющихся материалов по результатам самообразовательной деятельности членов педагогического коллектива;
- подготовка доклада на педагогический совет по результатам экспертизы;
- подготовка предложений к решению педагогического совета.

II. Этап проведения

Вводная часть

Руководитель заседания обращает внимание на актуальность и своевременность темы педагогического совета, отмечает, что проблема повышения уровня самообразовательной компетентности педагогических кадров требует теоретического осмысления, поиска новых методов и подходов, выдвижения конструктивных идей и их опытной проверки. Исходя из выдвинутой темы мероприятия, руководитель организывает совместное целеполагание в рамках проводимого заседания. Далее участники знакомятся с порядком и регламентом работы.

Предполагается, что фотоотчет и методические материалы, полученные в результате совместной деятельности коллектива в ходе мероприятия, будут размещены на официальном сайте учреждения образования.

Актуализируется такой аспект в организации педагогического самообразования в учреждении образования, как отношение педагогических работников к данной деятельности.

Коллектив нацеливается на участие в течение учебного года в педагогическом эксперименте, направленном на повышение самообразовательной компетентности педагогических кадров. Определяется задача вовлечения всех членов педагогического коллектива в активную систематическую самообразовательную деятельность в русле развития как учреждения образования в целом, так и профессионального совершенствования каждого педагога.

Для актуализации рассматриваемой темы педагогам предлагается объединиться в группы, обсудить предложенные вопросы (до пяти минут) и представить совместно выработанные варианты ответов на основе использования метода «Шесть шляп». Участники получают рабочие листы с вопросами.

Группа «Белая шляпа» (информационная). Какие знания, умения, способности необходимы педагогу для успешной самообразовательной деятельности?

Группа «Красная шляпа» (эмоциональная, интуитивная). Какие условия необходимо создавать в учреждении образования для успешного осуществления педагогами самообразовательной деятельности?

Группа «Черная шляпа» (сомневающаяся, осторожная). Почему не все педагоги целенаправленно занимаются самообразованием?

Группа «Желтая шляпа» (позитивная, оптимистичная). Какие положительные тенденции относительно уже созданных в учреждении образования условий, традиций и результатов педагогического самообразования членов нашего коллектива можете отметить?

Группа «Зеленая шляпа» (энергичная, творческая). Какие традиционные и нетрадиционные формы методической работы целесообразно использовать в нашем учреждении образования для интенсификации самообразовательной деятельности педагогов?

Группа «Синяя шляпа» (подводящая итоги). Какие ключевые проблемы жизнедеятельности учреждения образования помогает решить организованная самообразовательная деятельность педагогических работников?

Теоретическая часть

Педагог-психолог отмечает систему показателей уровня самообразовательной компетентности педагогического работника.

Далее педагог-психолог знакомит коллектив с результатами анализа проведенной комплексной диагностики по выявлению уровня самообразовательной компетентности членов педагогического коллектива на начало проведения педагогического исследования.

Творческая группа делает доклад по результатам экспертизы имеющихся материалов самообразовательной деятельности членов педагогического коллектива.

Педагог-психолог делает оптимистические выводы о реальных и потенциальных возможностях педагогических работников в плане профессионально-личностного самосовершенствования в процессе активизации систематизированной самообразовательной деятельности в учреждении образования.

Заместитель руководителя учреждения образования (координатор педагогического исследования) представляет научные теории и разработки, на основе которых разработана модель и технологическая карта организации педагогического самообразования в учреждении образования, знакомит с методической выставкой, доносит участникам основную идею и особенности предстоящей реализации педагогического исследования, обращает внимание на

условия успешного развития самообразовательной компетентности педагога: мотивация педагогов к самообразованию; специальная организация самообразовательной методической среды в учреждении образования; учет индивидуального уровня самообразовательной компетентности в процессе организации самообразовательной деятельности; рефлексия педагогического самообразования.

Обозначается задача для групп педагогов: проанализировать представленную модель снова с помощью уже знакомого **метода анализа информации «Шесть шляп»** (*личный состав педагогов всех названных групп можно изменить относительно их состава во время актуализации темы педсовета*).

Участники получают рабочие листы с указаниями к действию.

Группа «Белая шляпа» (информационная). Ответьте на следующие вопросы:

Достаточно ли полную информацию о модели вы получили? Как вы оцениваете полученную информацию с позиции имеющегося педагогического опыта самообразовательной деятельности?

Ключевые моменты: отметить основные компоненты модели.

Группа «Красная шляпа» (эмоциональная, интуитивная). Задайте себе вопрос: какие чувства возникают у вас по поводу модели, ее основных компонентов, текстового материала?

Ключевые моменты: эмоции и чувства описываем без объяснений; главное – определить, что вам подсказывает интуиция, внутренний голос.

Группа «Черная шляпа» (сомневающаяся, осторожная). Ответьте на вопросы:

Какие составляющие модели, на ваш взгляд, наиболее уязвимы? Что в том, что вы узнали о модели, вас не удовлетворяет? Какие компоненты вызывают вопросы и сомнения?

Ключевые моменты: проанализируйте модель с точки зрения возможных проблем, с которыми можно столкнуться при ее внедрении.

Группа «Желтая шляпа» (позитивная, оптимистичная). Порасуждайте над вопросами:

Реально ли внедрить в нашем учреждении образования предложенную модель? Каковы предвидятся позитивные результаты внедрения предлагаемой модели?

Ключевые моменты: укажите достоинства данной модели.

Группа «Зеленая шляпа» (энергичная, творческая). Предложите свои варианты ответа на вопросы:

Каковы ваши творческие идеи по внедрению предлагаемой модели в нашем учреждении образования? Будет ли способствовать представленная модель развитию самообразовательной компетентности педагогов?

Ключевые моменты: предложите варианты модификации и вариации существующих компонентов модели, внесите новые альтернативные предложения и идеи для обсуждения в коллективе.

Группа «Синяя шляпа» (подводящая итоги). Ответьте на вопросы:

К каким выводам относительно перспектив реализации модели мы пришли на данный момент? Как может помочь использование внедряемой модели профессионально-личностному становлению педагогов коллектива и развитию учреждения образования в целом?

Ключевые моменты: сформулируйте выводы, подведите итоги анализа модели.

Практическая часть

Педагогическому коллективу предлагается осуществить рациональное *планирование организации и развития педагогического самообразования в учреждении образования* на текущий учебный год с помощью **творческой системы коллективного планирования канбан**. Отмечается, что данная система планирования предполагает одновременное выполнение каждым членом коллектива одной операции для достижения общей цели, что способствует повышению концентрации и помогает избежать перегрузки. Инструментом для работы в системе служат физические доски канбан, альтернативой которым могут выступить их электронные версии различной модификации.

Важно сфокусировать внимание педагогического коллектива на следующих аспектах:

1) *сильные стороны* (области организации самообразовательной деятельности педагогов в учреждении образования, в которых коллектив преуспевает);

2) *области для улучшения* (желаемая перспектива, области организации самообразовательной деятельности педагогов в учрежде-

нии образования, которые нужно улучшить, недостатки в данном направлении деятельности);

3) *намерения* (видимые достижения по результатам улучшения организации самообразовательной деятельности педагогов в учреждении образования).

Всем членам коллектива предлагается написать на стикерах, что, по их мнению, является важным шагом для достижения оглашенной общей методической цели учреждения образования на текущий учебный год, с условием, что эта же цель выступает и основным вектором самообразовательной деятельности педагогов на этот период времени. Затем педагоги расставляют приоритеты в выборе направлений развития самообразовательной практики в учреждении образования фиксируют их на доске канбан в колонке «Нужно сделать». Получается план – «живой коллаж». На этом этапе происходит распределение обязанностей между педагогами. С течением времени (на следующих запланированных педагогических собраниях) заметки передвигаются по доске через колонки «Прогресс» (шаги с указанием процента выполненного задания), пока не достигнут колонки «Праздновать» («Завершено»). Комментирование, совместное воплощение идей и контроль версий – важные аспекты коллективной работы.

В качестве варианта формы плана развития самообразовательной деятельности педагогов в учреждении образования можно использовать следующий образец:

Области развития	Предполагаемые преимущества	Методы/ресурсы	Сроки реализации	Исполнители

Данную форму возможно дополнить другими элементами:
столбцом для отслеживания прогресса в реализации плана;
столбцом с указанием индикатора достижения своей цели в области развития;

колонкой отзывов членов коллектива и коллег из других учреждений об уровнях развития выделенных для улучшения областей и др.

Заключительная часть

Подведение итогов. Рефлексия.

Члены коллектива определяют эффективность педагогического совета и уровень удовлетворенности собственным участием в его работе: В – высокая оценка; С – средняя оценка; Н – низкая оценка.

Оценивающие позиции	В	С	Н	Ваши комментарии
1. Уровень вашей удовлетворенности от участия в педагогическом совете				
2. Оценка уровня организации педагогического совета				
3. Оценка качества выступлений				
4. Уровень вашей удовлетворенности от участия в работе группы				
5. Участие в работе педсовета было полезным, так как: 5.1. Явилось дополнительной мотивацией к саморазвитию; 5.2. Дало возможность педагогам обменяться опытом работы; 5.3. Общение с коллегами оказало эмоциональный подъем и помогло в решении конкретных задач; 5.4. Оказало влияние на повышение профессиональной компетентности педагогов				

«Открытый микрофон»: педагогам предлагается продолжить фразу: «Участие в педагогическом исследовании по вопросу развития самообразовательной компетентности для меня – это...» и высказать собственное мнение, поделиться впечатлениями о результатах совместной работы во время подготовки и проведения педагогического совета.

Примерный проект постановления педагогического совета

В целях интенсификации самообразовательной деятельности педагогов учреждения образования для успешного развития учреждения образования и профессионально-личностного роста членов коллектива педагогический совет постановляет:

1. Принять к руководству и реализации модель организации педагогического самообразования в учреждении образования.

(В течение текущего учебного года)

2. Организовать и провести с участием всех методических формирований панораму методических мероприятий, направленных на повышение самообразовательной компетентности педагогов.

(По отдельному графику)

2. Организовать работу постоянно действующей Школы менеджеров педагогического самообразования.

(Октябрь текущего учебного года, далее – ежемесячно)

3. Утвердить индивидуальные темы самообразования педагогов в соответствии с единой методической темой учреждения образования.

(Сентябрь текущего учебного года)

4. Предоставить возможности педагогам для повышения квалификации по проблемам организации самообразовательной деятельности и изучения избранных тем педагогического самообразования. (Постоянно)

5. Организовать конкурс – презентацию материалов самообразовательной деятельности педагогов в целях распространения продуктивного самообразовательного опыта.

(Май текущего учебного года)

6. Провести аналогичную комплексную диагностику уровня самообразовательной компетентности педагогических кадров по окончании реализации комплекса запланированных методических мероприятий.

(Май текущего учебного года)

7. Оформить и разместить на официальном сайте учреждения образования материалы данного заседания педагогического совета, а также всех далее запланированных методических мероприятий по повышению уровня самообразовательной компетентности педагогических работников.

(Регулярно, в кратчайшие сроки после проведения мероприятий)

8. Дополнить _____

III. Этап последствий

Оформление методических материалов, публикация на сайте учреждения образования.

Анализ и рефлексия.

Организация и контроль выполнения постановления педагогического совета.

Информация о подготовке и проведении педагогического совета

Для обеспечения гласности и стимулирования подготовки педагогов к педагогическому совету в учительской заблаговременно (за 1–1,5 месяца до назначенной даты) вывешивается объявление.

ОБРАЗЕЦ

ОБЪЯВЛЕНИЕ

Уважаемые коллеги! «__» _____ 20__ года в 14.00 состоится заседание педсовета.

Тема: «Интенсификация самообразовательной деятельности педагогов как важное средство успешного развития учреждения образования и профессионально-личностного роста членов коллектива».

Работа педагогического совета будет включать в себя три этапа.

Подготовительный этап: проведение комплексной диагностики педагогических работников на предмет выявления уровня самообразовательной компетентности и социометрии (педагог-психолог);

организация методической выставки по теме заседания педагогического совета (творческая группа по подготовке педагогического совета).

Этап проведения: анализ результатов диагностики уровня самообразовательной компетентности педагогических работников;

обсуждение модели организации педагогического самообразования в учреждении образования;

коллективное планирование организации педагогического самообразования в учреждении образования на текущий учебный год;

обмен мнениями и впечатлениями о результатах совместной работы во время подготовки и проведения педагогического совета;

постановление педагогического совета.

Предлагаем каждому педагогу к заседанию педсовета выполнить следующие задания:

1. Определиться с личной темой педагогического самообразования на текущий учебный год и согласовать ее с руководителем своего методического формирования и заместителем директора учреждения образования. **Важно:** тема педагогического самообразования должна развиваться в направлении деятельности методического

формирования и соответствовать единой методической теме учреждения образования на текущий учебный год: _____.

2. Составить индивидуальный план деятельности по педагогическому самообразованию на текущий учебный год согласно следующей форме:

№	Содержание деятельности	Предполагаемые преимущества реализации	Сроки реализации	Форма систематизации результата, методы и ресурсы	Время, место и способ демонстрации результата	Направления дальнейшей деятельности
---	-------------------------	--	------------------	---	---	-------------------------------------

3. Продумать, сформулировать и зафиксировать свои предложения по организации и методическому сопровождению образовательной деятельности педагогов в нашем учреждении образования последующей форме:

Области развития	Предполагаемые преимущества в результате улучшения	Методы/необходимые ресурсы	Возможные сроки реализации	Исполнители

Этап последствия:

оформление методических материалов, публикация их на сайте учреждения образования;

организация и контроль выполнения постановления педагогического совета.

За консультациями, дополнительными разъяснениями и литературой обращаться к заместителям директора учреждения образования и руководителям методических формирований [7; 17].

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ об управляемом самообразовании педагогов в учреждении образования

1. Общие положения

1.1. Настоящий документ разработан с учетом положений Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года, отражающих современные тенденции политики в сфере образования, их направленность на культивирование способностей личности к самостоятельному усвоению и творческой переработке знаний, ответственной реализации их на практике.

1.2. Самообразование представляет собой самостоятельную систематическую познавательную деятельность, целенаправленную на совершенствование образования личности, удовлетворение профессиональных запросов и повышение квалификации.

1.3. Управляемое самообразование педагогических работников (далее – УСПР) – это самообразование, осуществляющееся при методическом руководстве менеджеров самообразования (руководителя методического формирования, ответственного за методическую работу заместителя руководителя учреждения образования, самого руководителя учреждения образования) и контролируемое ими на определенных этапах взаимодействия.

1.4. Видами УСПР являются:

дополнение предложенных методических материалов определенной тематики материалами из различных источников;

работа с текстами специальной литературы, нормативными документами;

составление плана и тезисов ответа на тематические методические вопросы;

подготовка сообщений, докладов, презентаций по теме самообразования;

подготовка к определенному методическому мероприятию;

составление обзора научной литературы по теме самообразования;

выполнение научно-исследовательских работ;
другое.

II. Цели и задачи УСПР

УСПР проводится для решения следующих целей и задач:

систематизация, углубление и закрепление теоретических знаний и практических навыков педагогической деятельности;

целенаправленное совершенствование педагогами навыков самостоятельной методической деятельности, научных методов познания;

совершенствование умений использования различных источников информации и творческого освоения изучаемого материала;

стимулирование педагогов к учебно-методической работе.

III. Организация УСПР

3.1. Организация УСПР предполагает наличие четкого планирования, методического обеспечения и эффективной системы контроля.

3.2. Объем УСПР определяется планом работы методического формирования и планами (программами) самообразования педагогов.

3.3. Обязательным условием введения УСПР является наличие достаточного научно-методического обеспечения, которое должно включать:

методические рекомендации по организации и выполнению УСПР;

методические материалы, специальную литературу, нормативно-правовую документацию;

фонды рефлексивно-оценочных средств.

3.4. Решение о введении УСПР принимается на заседании методического совета учреждения образования (с оформлением протокола и назначением ответственных лиц) до начала планирования деятельности методических формирований и индивидуального педагогического планирования самообразования.

3.5. Менеджер самообразования в должности директора учреждения образования организует стратегическое управление:

определяет стратегию развития учреждения образования как ориентировочную основу УСПР с долгосрочной перспективой;

воплощает согласование системы и структуры УСПР, формирует организационную культуру;

осуществляет мотивационное стимулирование всех членов коллектива на достижение запланированных стратегических результатов;

контролирует выполнение стратегии путем непрерывного наблюдения за процессом ее реализации.

3.6. Менеджер самообразования в должности заместителя директора организует тактическое управление:

обсуждение тактики введения, объема и содержания УСПР;

работу педагогов по планированию УСПР в среднесрочной перспективе, подготовку необходимого учебно-методического обеспечения;

контроль организации и учета УСПР руководителями методических формирований;

мониторинг результатов УСПР и принятие решений по его дальнейшему применению.

3.7. Менеджер самообразования, являющийся руководителем методического формирования, организует оперативное управление:

совместно с педагогами готовит предложения по темам УСПР, формам контроля;

разрабатывает учебно-методические материалы для обеспечения самообразования;

разрабатывает график контроля УСПР;

проводит консультации с педагогами;

осуществляет контроль самообразования, анализирует его результаты и вносит предложения по улучшению организации УСПР, а также моральному и материальному стимулированию педагогов.

3.8. Контроль результатов УСПР может осуществляться в следующих формах:

анализ качества образования учащихся, образовательной деятельности;

анкетирование;

наблюдение за проявлением результатов самообразовательной деятельности педагогических работников в процессе методической работы в учреждении образования;

мониторинг наличия разработок и анализ качества проведения методических мероприятий по теме самообразования;

мониторинг наличия и анализ качества публичных выступлений по теме самообразования на мероприятиях различного уровня;

изучение издательской деятельности педагога, мониторинг наличия публикаций по теме самообразования;

экспертиза продуктов интеллектуального труда, методической продукции по теме самообразования (моделей, дидактических игр, презентаций, видеороликов и др.);

контент-анализ эссе по теме самообразования;

другое.

ПРОГРАММА

педагогического исследования «Предпосылки управления самообразованием педагога в учреждении образования»

1. Методологическая часть

Методологическим основанием (платформой) педагогического исследования с сопутствующей реализацией модели организации самообразования педагога в учреждении образования в целях повышения самообразовательной компетентности педагогических кадров выступают:

выявленные тенденции становления и развития процесса управления педагогическим самообразованием (повышение роли самообразования в системе повышения квалификации педагогических кадров, последовательное использование опыта гибкого управления самообразовательной деятельностью и методического сопровождения субъектов самообразования в учреждениях образования, переход от использования педагогами отдельных элементов самообразовательной деятельности к современным технологиям его организации в процессе методической работы в учреждении образования);

сущностные основы актуальных на современном этапе развития образования взаимосвязанных и дополняющих друг друга методологических подходов и научных теорий, целесообразно применимых к процессу управления самообразовательной деятельностью личности педагога (теории развития личности, ведущей роли деятельности в становлении личности, идеи рефлексивного характера процесса управления развитием, единства психолого-педагогической науки и практики в области профессионального роста педагога; идеи об интегративном и интерактивном характере профессиональной деятельности и уровнях деятельности; теории образования, в которых оно выступает как усвоение опыта, приобретаемого как в процессе учебно-познавательной деятельности, так и при взаимодействии с окружающей средой; концепции личностно ориентированного образования; дидактические особенности организации и применения традиционных и инновационных форм обучения; теории управления социальными и образовательными процессами, педагогическими системами; теоретические основы самообразова-

ния и его практической реализации; теоретические основы методической работы; теоретические основы педагогического проектирования и моделирования; гуманистический, деятельностный, компетентностный, технологический, акмеологический, средовой, кластерный, системный подходы в педагогике и образовании; аспекты креативности и творчества в психолого-педагогической науке и образовании;

система принципов организации самообразования педагогических кадров:

- принцип уважения и доверия к человеку;
- принцип целостного взгляда на человека;
- принцип сотрудничества;
- принцип социальной справедливости;
- принцип индивидуального подхода в управлении;
- принцип обогащения работы педагога;
- принцип личного стимулирования;
- принцип консенсуса;
- принцип коллективного принятия решений;
- принцип целевой гармонизации;
- принцип горизонтальных связей;
- принцип автономизации управления;
- принцип постоянного обновления;

комплекс необходимых организационно-методических условий реализации педагогического самообразования в современном учреждении образования. Среди них следующие: мотивация педагогов к самообразованию; специальная организация самообразовательной методической среды в учреждении образования; учет индивидуального уровня самообразовательной компетентности и индивидуального стиля коммуникации педагогов в процессе организации самообразовательной деятельности в процессе организации самообразовательной деятельности; наличие четкого рефлексивного механизма управления педагогическим самообразованием.

Проблемная ситуация, требующая разрешения: существующее в реальной действительности противоречие между стихийным и бессистемным характером самообразования многих педагогов и необходимостью специальной организации гибко управляемого педагогического самообразования в учреждении образования,

обеспечивающей повышение уровня самообразовательной компетентности педагогических работников.

Объект исследовательской работы – непрерывное образование педагогических работников; **предмет** – самообразование педагогических работников учреждения образования.

Теоретическая гипотеза состоит в предположении, что уровень самообразовательной компетентности педагогических работников учреждения образования повысится, если процесс реализации педагогического самообразования будет осуществляться в рамках предложенной модели организации самообразования педагога в учреждении образования, а также с учетом научно обоснованных организационно-методических условий (мотивация педагогов к самообразованию; специальная организация самообразовательной методической среды в учреждении образования; учет индивидуального уровня самообразовательной компетентности и индивидуального стиля коммуникации педагогов в процессе организации самообразовательной деятельности; наличие четкого рефлексивного механизма управления педагогическим самообразованием).

Цель осуществляемого педагогического исследования: изучение эффективности использования модели организации педагогического самообразования в учреждении образования в повышении самообразовательной компетентности педагогических работников при создании специальных организационно-методических условий.

Задачи:

1) изучить готовность менеджеров (руководителя учреждения образования, его заместителей и педагогов, возглавляющих методические формирования) к организации самообразования педагогических работников;

2) определить стартовый уровень самообразовательной компетентности педагогических работников учреждения образования;

3) обеспечить практическую реализацию модели организации педагогического самообразования в учреждении образования с учетом выделенных организационно-методических условий;

4) выявить эффективность применяемой модели организации педагогического самообразования в учреждении образования в повышении самообразовательной компетентности педагогических кадров.

Границы данного исследования: исследование ограничено предметом исследования (исследуется самообразование педагогических работников учреждения образования); переменными (другие аспекты не изучаются); географией (учреждение образования).

Интерпретация и операционализация основных понятий: ключевыми понятиями являются «педагогический работник (педагог)» и «самообразование (самообразовательная деятельность)». *Педагогический работник (педагог)* – личность, которая осуществляет педагогическую деятельность в учреждении образования. *Самообразование (самообразовательная деятельность)* – самостоятельная систематическая познавательная деятельность, направленная на совершенствование образования личности, удовлетворение профессиональных запросов и повышение квалификации. Понятие «самообразовательная компетентность» выступает результирующим семантическое взаимодействие названных выше ключевых понятий. *Самообразовательная компетентность* – метапредметный результат процесса самообразования личности, представляющий собой способности к осуществлению умственных и практических действий по самостоятельному поиску решения актуальной проблемы, выбору методов и приемов достижения поставленных целей, обеспечивающий базу творческого и личностного развития.

Таблица 1. Операционализация основных понятий

Понятия	
Понятие «самообразовательная компетентность»	
Переменные	Индикаторы
1) понятие «педагог»	
Потребностно-мотивационный аспект	
Ценностно-смысловое осознание потребности в самообразовании	– осознанная потребность в самообразовании (есть / нет); – включение самообразования в личностную систему ценностей (да / нет)
Мотивация к осуществлению самообразования	– мотивы самообразования (конкретные мотивы)
Когнитивный аспект	
Интерес к самообразованию	– наличие интереса к самообразованию (есть / нет), устойчивость (устойчивый / неустойчивый) степень (высокий / средний / низкий)

<p>Степень концептуализации самообразования</p>	<p>Зафиксированные компоненты концепции самообразования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ведущая идея, замысел (есть / нет); – проблемная составляющая (есть / нет); – цель (есть / нет, конкретная / общая); – теоретическая основа: подходы, принципы, правила, теоретические положения (есть / нет); – плановая составляющая: задачи, планы, сроки осуществления этапов (есть / нет); – методическая составляющая: методы, методики, приемы (есть / нет); – ресурсная составляющая (есть / нет); – оценочная составляющая: критерии и показатели оценки (есть / нет); – взаимосвязь между компонентами концепции самообразования (есть / нет, уровень взаимосвязи: низкий / средний / высокий)
<p>Знание инструментов самообразования и возможностей их использования</p>	<ul style="list-style-type: none"> – используемые инструменты самообразования, уровень их осознанного овладения (есть / нет, конкретные, низкий / средний / высокий); – инструменты самообразования, которые педагог планирует использовать в перспективе, уровень их знания (есть / нет, конкретные, представление / осознание)
<p>Исследовательская позиция</p>	<ul style="list-style-type: none"> – выраженность исследовательской позиции (не выражена / частично проявляется / явно выражена)
<p>Оценочный аспект</p>	
<p>Степень развития рефлексии</p>	<ul style="list-style-type: none"> – присутствие, систематичность рефлексии (да / нет, систематическая / ситуационная); – уровень интерпретации эмпирических актов деятельности в научных понятиях (высокий / средний / низкий); – проблематизация (есть / нет, позитивная / негативная, конкретные затруднения в самообразовании, фокусирование на причинах затруднений: внешних / внутренних); – направленность на решение проблем (перенормирование) (есть /нет)
<p>2) понятие «самообразовательная деятельность»</p>	
<p>Деятельностный аспект</p>	
<p>Организационная готовность к осуществлению самообразовательной деятельности и управлению ею</p>	<ul style="list-style-type: none"> – способность к планированию времени (высокий уровень / средний уровень / низкий уровень); – целесообразность выбора ресурсов, методов, техник и технологий (да / частично / нет); – способность самоорганизации и самоуправлению деятельностью (полная / частичная / потребность в методической поддержке самообразовательной деятельности и дополнительных стимулах)

Особенности осуществления самообразовательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – систематичность (регулярное выполнение более фиксированной нормы / регулярное выполнение фиксированной нормы / формальные бессистемные ситуации); – интенсивность (высокая /средняя / низкая); – технологичность, степень проявления комплекса самообразовательных умений и навыков (высокая /средняя / низкая); – креативность как максимальное соответствие требованиям (творческий подход / проявление элементов творчества / отсутствие творческих проявлений)
Продуктивность самообразования	<p>Список результатов (за календарный год):</p> <ul style="list-style-type: none"> – повышение качества образования, образовательной деятельности (да / нет, конкретно); – методическая продукция (да / нет, конкретно); – издательская деятельность, публикации (да / нет, конкретно); – разработка и проведение различных форм открытых методических мероприятий по проблеме исследования (да / нет, конкретно); <p>общая продуктивность самообразования (высокопродуктивное / продуктивное / непродуктивное)</p>

Общая логика проведения педагогического исследования заключается в том, чтобы при помощи помещения педагогического коллектива в специальную ситуацию проследить направление, величину и устойчивость изменения интересующих нас контрольных характеристик самообразовательной компетентности педагогов. Специальная ситуация: внедрение в методическую работу учреждения образования модели организации педагогического самообразования в учреждении образования при соответствующем научно-методическом обеспечении и намеренном создании совокупности выделенных организационно-педагогических условий. Педагогическое исследование носит естественный характер: педагоги находятся в обычных условиях своего функционирования, даже могут быть не осведомлены, что они участвуют в исследовании (говорить им об этом или нет, решают менеджеры в зависимости от того, насколько осведомленность может повлиять на возникновение стрессовых реакций).

По логической структуре доказательства гипотезы педагогическое исследование носит линейный характер: анализу подвергается самообразовательная компетентность одной и той же группы (педагогического коллектива): диагностируется первоначальное состояние самообразовательной компетентности кадров и состояние само-

образовательной компетентности кадров после изменения характеристик по истечении заданного времени.

2. Организационный план исследовательской работы

Таблица 2. Организационный план исследовательской работы

Этапы работы, их содержание	Планируемый результат	Сроки реализации
<i>I. Подготовка к организации исследовательской работы с реализацией модели оптимизации управления самообразованием педагога в учреждении образования</i>		
1.1. Утверждение программы педагогического исследования	Утвержденная программа педагогического исследования	
1.2. Определение критериев и показателей, условное выделение уровней развития самообразовательной компетентности педагогов	Характеристика уровней развития самообразовательной компетентности педагогического работника	
1.3. Определение диагностического обеспечения	Диагностический инструментарий	
<i>II. Проведение констатирующего этапа педагогического исследования</i>		
2.1. Входная диагностика респондентов	Констатирующие данные исследования	
2.2. Обработка и анализ полученных по результатам входной диагностики данных		
2.3. Описание хода педагогического исследования	Зафиксированный ход констатирующего этапа педагогического исследования	
2.4. Доработка модели организации педагогического самообразования в учреждении образования	Усовершенствованная модель организации педагогического самообразования в учреждении образования	
<i>III. Проведение формирующего этапа педагогического исследования</i>		
3.1. Реализация модели организации педагогического самообразования в учреждении образования при соответствующем научно-методическом обеспечении и специальном создании совокупности выделенных организационно-педагогических условий	Повышение продуктивности педагогического самообразования, уровня самообразовательной компетентности	
<i>IV. Проведение контрольного этапа педагогического исследования</i>		
4.1. Контрольная диагностика респондентов	Контрольные данные педагогического исследования	
4.2. Обработка и анализ полученных по результатам контрольной диагностики данных		

<i>V. Подведение итогов педагогического исследования, представление результатов</i>		
5.1. Статистический анализ результатов педагогического исследования	Статистически обработанные данные по итогам педагогического исследования	
5.2. Оформление и представление результатов исследовательской работы	Аналитическая информация по результатам исследовательской работы педагогических работников	
5.3. Написание и публикация статей по актуальным проблемам исследования	Статьи по итогам исследовательской работы	
5.4. Учет результатов исследования в дальнейшей методической работе учреждения образования	Внедрение результатов исследования и использование положительного опыта в методической работе учреждения образования	
5.5. Распространение эффективного методического опыта	Распространение эффективного методического опыта учреждения образования	

3. Методическая часть

Данное педагогическое исследование предполагает осуществление следующих основных этапов: констатирующего, формирующего и контрольного.

Целью **констатирующего** этапа исследовательской работы является изучение готовности менеджеров к организации педагогического самообразования в учреждении образования, выявление степени учета самообразовательной педагогической деятельности в процессе методической работы в учреждении образования и уровня самообразовательной компетентности педагогов для дальнейшего определения специфики процесса организации педагогического самообразования в учреждении образования, при которой возможна оптимизация данного процесса.

Содержание исследовательской работы на ее констатирующем этапе включает:

- изучение особенностей организации педагогического самообразования в учреждении образования;
- определение оптимального диагностического инструментария, направленного на определения уровня самообразовательной компе-

тентности педагогического работника;

– выявление стартовых возможностей к осуществлению самообразовательной деятельности у педагогических работников.

Теоретическая модель организации педагогического самообразования в учреждении образования выступает основанием для определения критериев оценки уровня развития самообразовательной компетентности педагогических работников: *потребностно-мотивационного критерия, когнитивного критерия, деятельностного критерия и оценочного критерия.*

Потребностно-мотивационный критерий представлен показателями ценностно-смыслового осознания потребности в педагогическом самообразовании и наличия мотивации к осуществлению педагогического самообразования.

Когнитивный критерий отражен показателями проявления интереса к педагогическому самообразованию, концептуализации педагогического самообразования, выраженности исследовательской позиции, знания инструментов самообразовательной деятельности и возможностей их использования.

Деятельностный критерий предъявлен показателями организационной готовности к осуществлению самообразования, периодичности и систематичность осуществления педагогического самообразования, развитости самообразовательных умений и навыков, интенсивности самообразовательной деятельности, потребности во внешней поддержке самообразовательной деятельности и дополнительных стимулах, проявления творчества в педагогическом самообразовании, продуктивности педагогического самообразования.

Оценочный критерий. К показателям данного критерия относятся следующие: систематичность использования рефлексии педагогического самообразования; видение затруднений в педагогическом самообразовании, умение оценивать самообразовательную деятельность с научных позиций; способность к коррекции индивидуальных норм деятельности, направленная на преодоление проблем педагогического самообразования.

Для условной дифференциации педагогических работников по степени проявления самообразовательной компетентности выделено три гипотетических уровня самообразовательной компетентности педагога: потенциальный, продуктивный, творческий (высокой продуктивности).

Диагностический инструментарий, который является составной частью программы исследования, направлен на определение эффективности реализации модели оптимизации управления самообразованием педагога в учреждении образования посредством выявления уровня самообразовательной компетентности педагогических работников. Данный уровень определяется через характеристику педагога как субъекта самообразования (диагностическое анкетирование, дополненное когнитивными заданиями; эссе), характеристику его самообразовательной деятельности (анализ продуктов деятельности), а также через проявление результатов самообразования в процессе методической работы (наблюдение). Использование диагностического инструментария носит рефлексивный характер, поэтому выступает не только как средство измерения, но и заключает в себе образовательный потенциал и развивающие возможности. Рефлексивная диагностика педагогического самообразования служит гибкой ориентировочной основой для построения педагогом индивидуальной самообразовательной траектории.

Формирующий этап исследовательской работы включает процесс реализации модели организации педагогического самообразования в учреждения образования и предполагает технологичность и поэтапность ее осуществления с переводом системы из одного качественного состояния в другое, более высокое.

Под технологичностью подразумевается продуманность во всех деталях моментов реализации модели с безусловным обеспечением комфортных условий для педагогов и менеджеров самообразования.

С учетом потребностно-мотивационного, когнитивного, деятельностного и оценочного компонентов осуществления самообразовательной деятельности педагогов исследовательская работа на формирующем этапе имеет четыре соответствующих направления: мотивационно-стимулирующее, когнитивное, деятельностное и рефлексивное.

Мотивационно-стимулирующее направление (реализация мотивационно-целевой функции управления) предполагает стимулирование интереса и участников опытно-экспериментальной работы к повышению уровня овладения (педагоги), сопровождению (руководители методических формирований) и управлению (менеджеры самообразования) самообразовательной педагогической деятельно-

стью; одобрение и поддержку в педагогическом коллективе проявлений активности и самостоятельности, стремления к познанию нового.

Когнитивное направление (реализация планово-прогностической и информационно-аналитической функций управления) ориентировано на организацию процесса овладения педагогическими работниками осознанными знаниями и умениями в области осуществления педагогического самообразования с учетом возрастных и индивидуальных особенностей, создание условий концептуализации самообразовательной деятельности педагогов, а также параллельное обучение и самообучение менеджеров самообразования. Научно-методическое обеспечение реализации данного направления включает целевые педагогические программы, рассчитанные на различные уровни самообразовательной компетентности субъектов самообразования, и дидактические материалы, описывающие комплексы форм и методов самостоятельного управления педагогическим самообразованием и управления развитием самообразовательной компетентности педагогов со стороны руководителей методических формирований и руководства учреждения образования.

Деятельностное направление (реализация организационно-исполнительской функции управления) направлено на привлечение участников к осуществлению различных форм коллективного и индивидуального педагогического самообразования на основе приобретенных знаний и усовершенствованных умений в данной области. Апробируемая модель организации педагогического самообразования в учреждении образования базируется на следующих деятельностных составляющих:

- на стимулировании деятельности педагогов на основе сравнения их качественных результатов самообразовательной деятельности с предшествующими;
- организации самообразовательной деятельности в условиях осмысления педагогом внутренних мотивационных механизмов;
- общих стратегических ориентирах продуктивной самообразовательной деятельности, использование их как основания для согласования образовательной, методической, научной и управленческой деятельности;

- поддержке и стимулировании научной деятельности педагогов, связанной с организацией образовательного процесса;
- открытой системе методической поддержки и сопровождения самообразовательной деятельности;
- сочетании прямых и опосредованных, индивидуальных, групповых, коллективных форм и методов стимулирования;
- согласовании внутренней и внешней системы деятельности учреждения образования в области повышения квалификации педагогического коллектива.

Рефлексивное направление (реализация контрольно-диагностической и регулятивно-коррекционной функций управления) проявляется в систематичности создания ситуаций индивидуальной и коллективной рефлексии педагогического самообразования, эффективно способствует осознанию и оценке педагогами самообразовательной деятельности, выявлению затруднений в ней для последующей коррекции. Ведущими становятся самоорганизация и саморегуляция педагогами своей самообразовательной деятельности в процессе ее осуществления с помощью проблематизации, конструирования, теоретической интерпретации осознанного анализа и решения проблем осознанного изменения, коррекции норм самообразовательной деятельности.

Названные векторы находят отражение в схеме педагогических действий хода реализации процесса управляемого самообразования в учреждении образования, включающей циклически повторяющиеся этапам мотивационно-концептуальный, организационно-обучающий, деятельностный, этап распространения знания и рефлексии.

Эффективность организации самообразовательной деятельности педагогов во многом обусловлена реализацией интерактивного сотрудничества участников посредством совместного погружения в разрешение насущных педагогических задач. Действия менеджеров самообразования активно направляются на поддержание интереса педагогов к самообразовательной деятельности, оказание информационной и технической поддержки. В качестве основного результата ожидается повышение уровня самообразовательной компетентности педагогических работников.

Кроме того, в процессе активного методического взаимодействия педагогов с участием директора и его заместителей представляется возможным делегирование менеджерами самообразования

полномочий педагогическим работникам в реализации целей и задач развития учреждения образования, что в высокой степени способствует получению дополнительного важного результата: изменению у членов педагогического коллектива субъектной позиции в отношении самообразования, а также его реализация в педагогической практике (исполнитель, *субъект действий*, возможный имитатор деятельности с непродуктивным уровнем самообразовательной компетентности – соорганизатор, *субъект деятельности* с продуктивным уровнем самообразовательной компетентности – организатор, *субъект собственной деятельности* с высокопродуктивным, творческим уровнем самообразовательной компетентности). Предположительно по мере повышения самообразовательной компетентности педагогических работников изменится и позиция менеджеров самообразования от организатора к помощнику и консультанту педагога.

В ходе реализации модели организации педагогического самообразования в учреждении образования предусматривается конкретизация содержания, форм и методов управления самообразованием педагогических кадров.

Контрольный этап исследования служит для проверки и оценки эффективности проведенной на формирующем этапе работы по повышению уровня самообразовательной компетентности педагогов учреждений образования на основе выделенных критериев (потребностно-мотивационный, когнитивный, деятельностный, оценочный). Во время этого этапа необходимо проведение повторного обследования педагогов с использованием ранее выделенного диагностического инструментария.

Сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного этапов исследовательской работы, математическая обработка эмпирического знания, его теоретическое осмысление и обобщение выступает основой для конкретизации педагогических условий, обеспечивающих оптимизацию управления самообразованием педагога в учреждении образования, а также установления ограничений в реализации управления педагогическим самообразованием и обоснования необходимости организации процессов стабилизации условий провоцирующих снижение качественных показателей организации педагогического самообразования.

Источники, использованные при разработке программы: [3; 4; 22; 24].

**Примерная форма индивидуального плана
самообразования педагогического работника**

I	Информационная карта					
1.1	Фамилия, имя, отчество					
1.2	Образование, специальность					
1.3	Место работы, должность					
1.4	Педагогический стаж					
1.5	Квалификационная категория					
II	Научно-методическая и профессионально-педагогическая деятельность					
2.1	Цель-миссия, методическая тема (проблема) учреждения образования:					
2.2	Индивидуальная тема самообразования (<i>определяется на основании самодиагностики, с учетом цели-миссии (основной педагогической проблемы) учреждения образования</i>)					
2.3	Цель личностно-профессионального саморазвития:					
2.4	Задачи:					
2.5	Деятельность по самообразованию:					
№	Содержание деятельности	Предполагаемые преимущества реализации	Сроки реализации	Форма систематизации результата, методы и ресурсы	Время, место и способ демонстрации результата	Направление дальнейшей деятельности
а)	Изучение нормативно-правовой документации и научно-методической литературы по проблеме			<i>Библиография, картотека, конспект, тезисы, развернутые планы, аннотации литературных источников, выписки из литературных источников, тематическая папка, реферат и т. п.</i>	<i>Доклад на заседании МО, выступление на семинаре, совещании, участие в беседе за круглым столом, конференции и т. п. (время, место)</i>	<i>Разработка программы исследования</i>
б)	Мониторинг состояния работы в учреждении образования по проблеме			<i>Информация о состоянии проблемы исходя из анализа учебной документации, изучения продуктов творчества, протоколы бесед, листы наблюдений,</i>		<i>Педагогическое моделирование оптимизации процесса</i>

				<i>опросов, анкеты, тесты, тексты интервью, исследование, работа и т. п.</i>		
в)	Изучение эффективного педагогического опыта			<i>Памятки, методические рекомендации, статья, пособие и т. п.</i>	<i>Выступление на семинаре-практикуме, творческий отчет на МО, публикация (время, место)</i>	
г)	Курсовое повышение квалификации			<i>Конспект, портфолио презентация и т. п.</i>	<i>Отчет на МО и т. п. (время, место)</i>	
д)	Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса с учетом избранной темы			<i>Модифицированные учебные программы, календарно-тематическое планирование; планы учебных и факультативных занятий, учебные модули и раздаточный материал к ним; задания для обучающихся; тексты разноуровневых заданий, контрольных работ и др.</i>	<i>Защита проекта на конференции; презентация методических материалов (время, место)</i>	
е)	Формирование авторской дидактической системы; собственная педагогическая деятельность по избранной теме			<i>Технологические карты учебных и факультативных занятий, личный педагогический дневник и др.</i>	<i>Проведение открытых учебных занятий, мастер-классов в рамках предметной или проблемной недели и т. п. (время, место)</i>	<i>Организация работы творческой лаборатории</i>

	самообразования на рефлексивной основе					
ж)	Распространение эффективного опыта			<i>Пособие, брошюра из опыта работы и т. п.</i>	<i>Участие в методической выставке (время, место)</i>	
з)	Другое					
III	Самооценка самообразовательной деятельности					
3.1	Самоанализ проделанной работы по самообразованию					
3.2	Выводы:					
3.3	Перспективы:					

СОЦИОМЕТРИЯ

«Оценка социально-профессионального статуса и компетентного потенциала личности» (по А. М. Князеву, И. В. Одинцовой)

Инструкция для педагога:

Уважаемый коллега!

Просим вас принять участие в исследовании особенностей профессионального взаимодействия членов вашего коллектива.

Целью данного исследования является повышение эффективности совместной работы сотрудников. Его результаты послужат основанием для оптимального распределения функциональных обязанностей между членами коллектива. Вам предоставлена таблица, в которой по вертикали располагается построенный в цифровом отображении список фамилий сотрудников (см. ниже список специалистов, на основании которого построен цифровой ряд по вертикали таблицы), а по горизонтали – числа, обозначающие значимые социально-профессиональные качества (см. ниже список качеств).

Ваша задача – последовательно выбирать из списка трех сотрудников, в наибольшей мере, по вашему мнению, соответствующих качеству 1, затем качеству 2, качеству 3 и т. д. Для этого в столбце, соответствующем данному качеству, нужно ставить крестик или другой ясно различимый значок напротив выбранных вами цифр, определяющих фамилии специалистов.

Внимание! По условиям исследования вы можете выбирать любого специалиста, кроме себя. Поэтому вначале найдите в списке свою фамилию и сделайте прочерк ответов.

Благодарим за работу!

Предлагаемый список оцениваемых социально-профессиональных качеств к методике (может дорабатываться менеджерами самообразования):

1. Активен, настойчив в достижении высоких профессиональных результатов.
2. Добросовестен, исполнитель.

3. Находчив, легко ориентируется в изменившихся условиях.
4. Обладает качествами лидера.
5. Умен, способен решать сложные интеллектуальные задачи.
6. Имеет большой профессиональный опыт.
7. Уважителен и внимателен по отношению к людям.
8. Сообразителен, умеет быстро принимать правильные решения.
9. Является моральным авторитетом для сотрудников.
10. Начитан, обладает высокой общей эрудицией.
11. Способен брать на себя ответственность.
12. Имеет большой житейский опыт.
13. Хорошо разбирается в людях.
14. Обладает глубокими профессиональными знаниями.
15. Деловит, способен создать рабочую обстановку.
16. Справедлив, принципиален.
17. Уживчив, доброжелателен.
18. Откровенен, честен.
19. Способен критически оценить себя.
20. Наделен волевыми качествами.
21. Способен поставить нравственные ценности выше соображений карьеры.
22. Независим, самостоятелен в суждениях и поступках.
23. Способен ясно и убедительно излагать свои мысли.
24. Надежен, вселяет уверенность

Таблица к тесту:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1																									
2																									
3																									
4																									
5																									

На основании полученных результатов определяется иерархическое место каждого участника (командный статус) по набранному им количеству набранных баллов по всем оцениваемым параметрам (качествам) [7, с. 22–24].

АНКЕТА
для менеджера педагогического самообразования
«Организация педагогического
самообразования»

Уважаемые коллеги!

Просим ответить на вопросы анкеты, которая позволит вам рефлексивно подойти к собственной самообразовательной деятельности и организации самообразования педагогических работников в учреждении образования.

1. Можете ли вы утверждать, что самообразование – важный фактор, обеспечивающий успех в профессиональной деятельности?
 - а) Нет.
 - б) В очень незначительной мере.
 - в) В достаточной мере.
 - г) В большой мере.
2. Как часто вы занимаетесь самообразованием?
 - а) Много, систематически и целенаправленно.
 - б) Периодически, целенаправленно.
 - в) В случае профессиональной необходимости.
 - г) Не занимаюсь.
3. Что является основным источником вашего самообразования?
 - а) Интернет.
 - б) Литература (методическая, научно-популярная, художественная и др.)
 - в) Методические мероприятия (семинары, конференции, мастер-классы и др.).
 - г) Другое _____.
4. Какова основная цель вашей самообразовательной деятельности?
 - а) Совершенствование профессионального мастерства.
 - б) Повышение уровня своей эрудиции и общей культуры.
 - в) Карьерный рост.
 - г) Другое _____.
5. Что оказало ключевое влияние (или может еще повлиять) на выбор темы самообразования?
 - а) Знакомство с эффективным опытом коллег.

б) Посещенное методическое мероприятие.

в) Профессиональные затруднения, противоречия, которые необходимо разрешить.

г) Другое _____.

6. Считаете ли необходимым контролировать учет педагогическими работниками вверенного вам учреждения образования основных целей и задач, стоящих перед коллективом, в процессе самообразования?

а) Работникам оглашены стоящие перед коллективом цели и задачи, мною рекомендован и контролируется их учет в процессе планирования и реализации самообразовательной деятельности педагогов.

б) Педагоги имеют право на самостоятельный выбор направления самообразовательной деятельности, с моей стороны работникам оглашены стоящие перед коллективом цели и задачи.

в) Этими вопросами занимается уполномоченный заместитель директора и руководители методических формирований.

г) Другое _____.

7. Организовано ли в вашем учреждении образования руководство самообразованием педагогических работников?

а) Организован административный контроль и методическое сопровождение самообразовательной деятельности.

б) Организован административный контроль самообразовательной деятельности.

в) Организовано методическое сопровождение самообразовательной деятельности.

г) Руководство самообразованием педагогических работников не организовано.

8. В чем, на ваш взгляд, заключается основная роль управления самообразованием педагога в учреждении образования?

а) Содействие в определении направленности самообразования педагогов, его планировании и административно-методическом сопровождении с учетом современных тенденций в сфере образования.

б) Создание лично-развивающей среды и инновационной творческой атмосферы в учреждении образования.

в) Сохранение и приумножение лучших педагогических традиций в учреждении образования.

г) Другое _____.

9. Какие коллективные формы самообразования педагогов реализуются в вашем учреждении образования в процессе методической деятельности?

а) Педагогические заседания, совещания, советы.

б) Семинары, практикумы, круглые столы, мастер-классы.

в) Сетевое педагогическое сообщество.

г) Другое _____.

10. Какие индивидуальные формы и методы самообразования для вас наиболее приемлемы?

а) Вдумчивое чтение методической, психолого-педагогической и предметной литературы.

б) Обзор информации по теме самообразования в интернете.

в) Дневниковое письмо с оформлением выдержек из авторских материалов.

г) Другое _____.

11. Организована ли взаимосвязь между вашим самообразованием в индивидуальных формах с методической деятельностью коллектива учреждения образования?

а) Имеет место творческое сотрудничество с коллегами, совместная реализация исследовательских, инновационных проектов.

б) Сотрудничество в рамках методической работы.

в) Общение с коллегами по обмену самообразовательным опытом в учительской, в социальных сетях.

г) Взаимосвязь не прослеживается

12. Есть ли у вас личный план или программа самообразования?

а) Самообразование тщательно спланировано на перспективу, также веду личный ежедневник по самообразованию.

б) Самообразование спланировано на перспективу, в общем его придерживаюсь.

в) План самообразования составлен по просьбе заместителя директора (руководителя методического объединения), планирование носит формальный характер.

г) Нет, наличие данного плана не является обязательным.

13. Как часто вы посещаете библиотеку своего учреждения образования в целях самообразования?

а) Ежедневно, бывает и чаще.

б) Примерно раз в месяц.

в) Весьма редко, по воле случая.

г) В библиотеке своего учреждения образования самообразованием не занимаюсь.

14. Какие возможности для самообразования педагогов созданы в методическом кабинете учреждения образования?

а) Наличие новинок методической, психолого-педагогической и предметной литературы для изучения.

б) Открытый доступ в Сеть .

в) Регулярно пополняющийся банк нормативно-правовых и методических материалов.

г) Другое _____.

15. Создан ли на официальном сайте вашего учреждения образования виртуальный методический кабинет с возможностями для самообразования, консультирования педагогов, а также для презентации результатов самообразовательной деятельности?

а) Создан и активно функционирует, пользуюсь его возможностями.

б) Создан, информация обновляется.

в) Нет, не создан.

г) Планируем создать.

16. С решением каких затруднительных вопросов, связанных с самообразовательной деятельностью, чаще всего к вам обращаются педагоги?

а) Организация для членов коллектива познавательных экскурсий, поездок.

б) Приобретение источников информации.

в) Техническое оборудование методического кабинета.

г) Другое _____.

17. Какие условия, позитивно влияющие на качество самообразования педагогов, созданы в вашем учреждении образования?

а) Грамотно организованная методическая работа в учреждении образования.

б) Внимание руководителей к проблеме самообразования, их личный пример.

в) Организация и условия труда с открытыми возможностями для самореализации.

г) Другое _____.

18. Каким образом вы предпочитаете оформлять (представлять) результаты самообразования?

а) Разработанные или изданные методические пособия, статьи, программы, сценарии.

б) Доклады, выступления.

в) Проведение тренингов, семинаров, конференции, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой проблеме (теме).

г) Педагогическое портфолио.

д) Другое _____.

19. Что, по вашему мнению, является показателем эффективности самообразования педагога?

а) Качество организованного педагогом образовательного процесса.

б) Профессионально-квалификационный рост педагога.

в) Переход к целенаправленной научно-практической, исследовательской деятельности.

г) Другое _____.

Укажите, пожалуйста, сведения о себе

Пол: а) женский; б) мужской.

Возраст: а) до 25 лет (включительно); б) 26–35 лет (включительно); в) 36 – 60 лет (включительно); г) 60 и старше.

Образование: а) среднее специальное; б) высшее.

Стаж работы в должности: а) 0–2 года (включительно); б) 3–10 лет (включительно);

в) 11–15 лет (включительно); г) 16–30 лет (включительно); д) 31 год и более.

Квалификационная категория: а) без категории; б) вторая; в) первая; г) высшая.

Благодарим за сотрудничество!

Желаем вам профессионально-личностного роста и творческих успехов!

Диагностическое рефлексивное анкетирование для определения уровня самообразовательной компетентности педагога

Диагностическое рефлексивное анкетирование для определения уровня самообразовательной компетентности педагога рекомендуется провести с использованием разработанной нами диагностической рефлексивной карты, представленной в таблице ниже.

Инструкция для педагога. Оцените себя по каждому показателю и определите уровень вашей самообразовательной компетентности как метапредметного результата процесса самообразования, представляющего собой способности к осуществлению умственных и практических действий по самостоятельному поиску решения актуальной проблемы, выбору методов и приемов достижения поставленных целей, обеспечивающего базу творческого и личностного развития. Предложите также оценить себя коллегам по этой карте. Сравните результаты и сделайте выводы.

Оценку рекомендуется производить, сопоставляя каждое суждение с реальной самообразовательной деятельностью. В столбце с выбранным вариантом ответа (важно, чтобы он был один!) напротив каждого суждения для оценки выставляется 1 балл.

Диагностическая рефлексивная карта для определения уровня самообразовательной компетентности педагога

№ п/п	Суждения для оценки (самооценки)	Варианты ответов		
		Нет	Частично	Да
I.	<i>Потребностно-мотивационный аспект</i>			
1.1	Осознание потребности в самообразовании			
1.2	Самообразование – компонент личностной системы жизненных ценностей			
1.3	Среди основных мотивов самообразования... <ul style="list-style-type: none"> • осознание личной и общественной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности; • наличие стойких познавательных интересов в области педагогики и психологии; • чувство долга и ответственности; • любознательность; • стремление получить высокую оценку своей самообразовательной деятельности; 			

	<ul style="list-style-type: none"> • потребность в психолого-педагогическом самообразовании; • потребность в самопознании; • потребность в саморазвитии <p><i>(здесь можете внести собственный вариант завершения суждения):</i></p>			
II.	Когнитивный аспект			
2.1	Наличие интереса к самообразованию			
2.2	Устойчивость интереса к самообразованию			
2.3	Высокая степень интереса к самообразованию			
2.4	Наличие замысла педагогического самообразования			
2.5	Наличие ведущей идеи самообразования			
2.6	Целенаправленность самообразования (наличие цели самообразования) <i>(если есть, то укажите ее, пожалуйста)</i> <i>Цель самообразования:</i>			
2.7	Определенная теоретическая основа концепции самообразования (подходы, принципы, правила, теоретические положения)			
2.8	Существование зафиксированной плановой составляющей концепции самообразования (задачи, планы, сроки осуществления этапов)			
2.9	Устоявшаяся методическая составляющая концепции самообразования (методы, методики, приемы)			
2.10	Предусмотренность ресурсной составляющей концепции самообразования			
2.11	Наличие системы оценки самообразования, включающей критерии и показатели качества самообразовательной деятельности			
2.12	Высокий уровень взаимосвязи между компонентами концепции самообразования (целью, ее теоретической, плановой, методической, ресурсной и оценочной составляющими)			
2.13	Наличие используемых инструментов самообразования (план, технология и пр.) <i>(если есть, то укажите их, пожалуйста)</i> <i>Используемые инструменты самообразования:</i>			
2.14	Высокий уровень осознанного владения инструментами самообразования, знания их потенциальных возможностей			
2.15	Наличие планируемых к использованию в перспективе других инструментов самообразования <i>(если да, то укажите их, пожалуйста)</i> <i>Планируемые к использованию инструменты самообразования:</i>			
2.16	Высокий уровень знания потенциальных возможностей и особенностей использования планируемых к реализации в практике инструментов самообразования			
2.17	Явно выраженная исследовательская позиция			

III.	Деятельностный аспект			
3.1	Высокий уровень умений планирования времени для занятий самообразованием			
3.2	Высокий уровень умений планирования работы			
3.3	Высокий уровень умений работы с текстовой информацией			
3.4	Высокий уровень ваших умений работы с оргтехникой и банком компьютерной информации			
3.5	Целесообразность выбора ресурсов, методов, техник и технологий самообразования			
3.6	Способность к полной самоорганизации и самоуправлению собственной самообразовательной деятельностью			
3.7	Отсутствие необходимости в дополнительных стимулах самообразовательной деятельности			
3.8	Систематическое занятие самообразованием			
3.9	Выполнение даже более зафиксированной в планах нормы самообразовательной деятельности			
3.10	Отсутствие формализма в самообразовании			
3.11	Высокая интенсивность самообразования			
3.12	Технологичность в организации самообразования			
3.13	Высокая степень проявления комплекса самообразовательных умений и навыков			
3.14	Творческий подход к самообразовательной деятельности на всех ее этапах, креативность как максимальное соответствие требованиям			
3.15	Высокий уровень продуктивности самообразования			
3.16	<p>Список результатов самообразования (за календарный год):</p> <ul style="list-style-type: none"> • повышение качества образования, образовательной деятельности <i>(если да, то конкретизируйте, пожалуйста)</i> • методическая продукция <i>(если да, то конкретизируйте, пожалуйста)</i> • издательская деятельность, публикации <i>(если да, то конкретизируйте, пожалуйста)</i> • разработка и проведение различных форм открытых методических мероприятий по проблеме исследования <i>(если да, то конкретизируйте, пожалуйста)</i> • профессионально-квалификационный рост <i>(если да, то конкретизируйте, пожалуйста)</i> <p><i>(можете внести в список другие результаты самообразовательной деятельности)</i></p>			
IV	Оценочный аспект			
4.1	Присутствие рефлексии самообразования			
4.2	Систематичная рефлексия самообразования			
4.3	Высокий уровень интерпретации эмпирических актов деятельности в научных понятиях			
4.4	Способность выявить и формулировать проблемы, вызывающие затруднения в самообразовании (способность к проблематизации)			

	(если есть, то укажите, пожалуйста, индивидуальные проблемы, вызывающие затруднения в самообразовании) Проблемы, вызывающие затруднения в самообразовании: Задание «Актуальный вопрос»: задайте наиболее актуальный для вас проблемный вопрос, касающийся педагогического самообразования:			
4.5	Преимущественно позитивная проблематизация (способность к выявлению проблем-индикаторов для привлечения внимания и активизации дальнейшей деятельности, приобретения опыта)			
4.6	Преимущественно субъективная проблематизации (постановка акцента на внутренних причинах затруднений, которые можно устранить путем приложения личных усилий, а не на внешних, изначально не зависящих от деятельности личности)			
4.7	Направленность на решение проблем (перенормирование) самообразования Задание «Спектр изменений»: спрогнозируйте пути разрешения проблемы, которая заключена в сформулированном вами вопросе при выполнении задания «Актуальный вопрос». Задание «Инновационное решение»: попытайтесь выдвинуть инновационную идею, позволяющую разрешить обозначенную в вашем актуальном вопросе проблему			
Всего:				
Личные данные респондента:				
Пол				
Возраст				
Образование				
Педагогический стаж				
Должность				
Квалификационная категория				

Интерпретация результатов. На основе суммарного числа баллов, набранных в каждом столбце оценочной шкалы, определите уровень самообразовательной компетентности. Данная карта также дает возможность оценить самообразовательную компетентность как по проблемно-мотивационному, когнитивному, деятельностному и оценочному аспектам, так и комплексно. Работа с предлагаемой диагностической рефлексивной картой подразумевает наличие условного разделения педагогов на три группы, различные по уровням самообразовательной компетентности.

1) Большинство ответов «да» свидетельствует о высокопродуктивном, творческом уровне развития самообразовательной компетентности педагогического работника. Это талантливые, целеустремленные учителя, которые активно работают над личностным совершенствованием, умеют качественно спланировать и организовать самообразовательную деятельность.

2) Выбор большинства вариантов ответа «нет» сигнализирует об отсутствии должного внимания к самообразовательной деятельности, низком уровне самообразовательной компетентности и указывает на ее непродуктивный характер. В данном случае требуется кардинально пересмотреть ценностное отношение к педагогическому самообразованию и общий подход к осуществлению самообразовательной деятельности.

3) Избрание в большинстве промежуточного варианта ответов «частично» или наличие равнозначных суммарных показателей в оценочных столбцах карты «да» и «нет» условно относит диагностируемого в объединение педагогов разных самообразовательных способностей со средним (достаточно продуктивным) уровнем развития самообразовательной компетентности, которым мы желаем не останавливаться в своем профессиональном развитии и на этом пути избегать формального подхода к самообразованию.

Эссе «Мое педагогическое самообразование»

Инструкция для педагога на констатирующем этапе. Составьте эссе на тему «Мое педагогическое самообразование» с той особенностью, что данное произведение будет являться «письмом в будущее», адресованным самому себе.

Инструкция для педагога на контрольном этапе. Составьте эссе на тему «Мое педагогическое самообразование» с той особенностью, что данное произведение будет являться письмом-ответом на адресованное вам собственное письмо-эссе, которое было написано ранее. *Замечание:* задание выполняется после прочтения предыдущего письма и при его наличии у участника.

Интерпретация результатов. Обработка данных проводится посредством контент-анализа. В качестве единицы анализа определено суждение. Единицей счета выступает частота появления категориального признака в тексте эссе. Результаты контент-анализа соотносятся с характеристикой уровней развития самообразовательной компетентности педагогического работника. Уровень развития самообразовательной компетентности определяется по принципу выявления наибольшего числа совпадений в характеристиках признаков.

Категориальная модель контент-анализа информации, получаемой из эссе педагогов

(нужное подчеркнуть, при указании «конкретно» – конкретизировать)

Признак	Характеристики признака
<i>Система 1 «Потребностно-мотивационный аспект»</i>	
Представленность осознания потребности в самообразовании, ценности и мотивов самообразования	<ul style="list-style-type: none"> – осознание / отсутствие потребности в самообразовании; – включение самообразования в личностную систему ценностей / нейтральное отношение / неприятие ценности; – содержание мотивов самообразования (конкретно)
<i>Система 2 «Когнитивный аспект»</i>	
Выражение интереса к самообразованию	<ul style="list-style-type: none"> – наличие / отсутствие интереса к самообразованию; – устойчивый / неустойчивый; – высокий / средний / низкий

<p>Отражение в содержании компонентов концептуализации самообразования</p>	<p>Зафиксированные компоненты концепции самообразования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ведущая идея, замысел (есть / нет), – проблемная составляющая: противоречия, проблемы, послужившие причиной разработки концепции (есть / нет), – цель (есть / нет, конкретная / общая), – теоретическая основа: подходы, принципы, правила, теоретические положения (есть / нет); – плановая составляющая: задачи, планы, сроки осуществления этапов (есть / нет); – методическая составляющая: методы, методики, приемы (есть / нет); – ресурсная составляющая (есть / нет); – оценочная составляющая: критерии и показатели оценки (есть / нет); – взаимосвязь между компонентами концепции самообразования (есть / нет, уровень взаимосвязи: низкий / средний / высокий)
<p>Представленность инструментов самообразования и отражение уровня осознания их возможностей</p>	<ul style="list-style-type: none"> – присутствие / отсутствие описания (упоминания) используемых инструментов самообразования / планируемых к использованию в перспективе; – конкретные инструменты самообразования; – уровень их осознанного овладения (высокий / средний / низкий, осознание / представление)
<p>Исследовательская позиция</p>	<p>– исследовательская позиция явно выражена / частично проявляется / явно не выражена</p>
<p><i>Система 3 «Деятельностный аспект»</i></p>	
<p>Организационная готовность к осуществлению самообразования</p>	<p>– полная / частичная способность самоорганизации и самоуправлению деятельностью / потребность в методической (внешней) поддержке самообразовательной деятельности и дополнительных стимулах)</p>
<p>Представленность особенностей осуществления самообразования</p>	<ul style="list-style-type: none"> – высказывания о систематичности самообразования (регулярное выполнение более фиксированной нормы / регулярное выполнение фиксированной нормы / формальные бессистемные ситуации); – высказывания об интенсивности (высокая / средняя / низкая); – наличие / отсутствие технологического описания самообразовательной деятельности, – высказывания о степени проявления самообразовательных умений и навыков, их уровне (высокий / средний / низкий); – суждения о реализации творческого подхода / проявлении элементов творчества / отсутствии творческих проявлений
<p>Указание на продуктивность и эффективность процесса самообразования</p>	<p>Отражение в списке результатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – повышения качества образования, образовательной деятельности (да / нет, конкретно); – создания методической продукции (да / нет, конкретно); – издательской деятельности, публикаций (да / нет, конкретно); – сведений о разработке и проведении различных форм открытых методических мероприятий по проблеме исследования (да / нет, конкретно); – высказывания об общей продуктивности самообразования (высокопродуктивное / продуктивное / непродуктивное)

Система 4 «Оценочный аспект»

<p>Указание на рефлексивный характер процесса самообразования</p>	<ul style="list-style-type: none"> – высказывания о присутствии, систематичности рефлексии (да / нет, систематическая / ситуационная), – интерпретация эмпирических актов деятельности в научных понятиях (уровень: высокий / средний / низкий); – присутствие / отсутствие проблематизации, позитивная / негативная, конкретные затруднения в самообразовании, фокусирование на причинах затруднений: внешних / внутренних; – направленность на решение проблем (перенормирование), в виде предложений по преодолению затруднений (есть / нет)
<p>Личные данные респондента:</p>	<p>Пол</p>
<p>Возраст</p>	
<p>Образование</p>	
<p>Педагогический стаж</p>	
<p>Должность</p>	
<p>Квалификационная категория</p>	

Экспертиза (самоэкспертиза) продуктов самообразовательной деятельности педагога

Инструкция. Внимательно изучите содержание продукта самообразовательной деятельности. Заполните лист экспертизы (самоэкспертизы). Для этого соотнесите информацию, содержащуюся в представленных материалах с критериями и условными уровнями развития самообразовательной компетентности по каждому показателю (выделите соответствующий знак «+» или «-»). Суммарные результаты выделенных знаков в столбцах укажут на общий уровень развития самообразовательной компетентности.

Образец бланка для проведения экспертизы (самоэкспертизы)

Лист экспертизы (самоэкспертизы) продуктов самообразовательной деятельности педагога (далее – продукт)			
Учреждение образования			
Фамилия, имя, отчество педагога			
Форма представления продукта <i>(план, программа, проект, концепция и т. д.)</i>			
Критерии и показатели	Соответствие уровню самообразовательной компетентности		
	потенциальный уровень	продуктивный уровень	творческий уровень
<i>I. Потребностно-мотивационный критерий</i>			
Ценностно-смысловое отражение потребности в самообразовании (в тематике, целеполагающей и проблемной составляющей продукта)	–	+ как инструмента самореализации (профессиональной, общественной)	+ как компонента системы жизненных ценностей
<i>II. Когнитивный критерий</i>			
<i>Концептуализация:</i>	–, ±(план)	+ (программа)	+ (концепция)
Идея, замысел	–	+ (ориентир)	+ (идеал)
Проблемный блок (противоречия, проблемы, послужившие причиной разработки продукта)	– + (обобщено, внешний акцент)	+ (конкретно)	+ (подробно, внутренний акцент)

Цель	– + (общая)	+ (конкретная, актуальная)	+ (конкретная, миссия)
Теоретическая основа (подходы, принципы, правила, теоретические положения)	– + (обобщено)	+ (неполная конкретизация)	+ (подробно)
Плановая составляющая (задачи, планы, сроки осуществления этапов)	– + (обобщено)	+ (неполная конкретизация)	+ (подробно, оригинально)
Методическая составляющая (методы, методики, приемы)	– + (обобщено)	+ (неполная конкретизация)	+ (подробно, оригинально)
Ресурсная составляющая	– + (обобщено)	+ (неполная конкретизация)	+ (подробно)
Оценочная составляющая (критерии и показатели, диагностические шкалы и т. д.)	– + (обобщено)	+ (неполная конкретизация)	+ (подробно, четкие критерии)
Корреляция между составляющими концепции самообразования	– + (частично проявляется)	+ (средняя степень, частично не проявляется)	+ (высокая степень)
Выраженность позиции исследователя	– (усвоение готовых знаний)	+ (выражена в средней степени)	+ (выражена явно, поиск)
<i>III. Деятельностный критерий</i>			
Технологическое описание самообразовательной деятельности	–	+ (умелый выбор и целесообразное сочетание методов и форм обучения)	+ (создание и реализация эффективных технологий)
Указание на продуктивность самообразования: – повышение качества образования, образовательной деятельности	–	+	+
– создание методической продукции	–	+	+

– издательская деятельность, публикации	–	+	+
– разработка и проведение методических мероприятий	–	+	+
– другое (укажите, что конкретно)	–	+	+
<i>IV. Оценочный критерий</i>			
Представленность рефлексии	– + (ситуационная рефлексия)	+ (рефлексивный поиск оптимальных форм и методов)	+ (рефлексивное формирование концепции)
Итого:	%	%	%
Заключение:			
<i>Личные данные педагога:</i>		Пол	
Возраст		Образование	
Педагогический стаж			
Должность			
Квалификационная категория			

Эксперт: _____

(должность) (подпись) Ф. И. О.

Образец протокола наблюдения за проявлением результатов самообразовательной деятельности педагогических работников в процессе методической работы в учреждении образования

Протокол наблюдения за проявлением результатов самообразовательной деятельности педагогических работников в процессе методической работы в учреждении образования															
Учреждение образования:															
Методическое формирование:							Дата:								
Форма и тема проведения методического мероприятия:															
Цель наблюдения: выявление уровня проявления комплексного результата самообразовательной деятельности (самообразовательной компетентности) педагогов.															
Объект наблюдения: действия педагогов, являющиеся проявлениями результатов самообразовательной деятельности по индивидуальной теме самообразования на различных этапах осуществления методической работы.															
Сведения о педагогах (предварительная подготовленная информация)			Уровень проявления самообразовательной компетентности на различных этапах методической работы										Доминирующий уровень (П – потенциальный, ПР – продуктивный, Т – творческий, высокопродуктивный)		
Квалификационная категория	Ф. И. О., личные данные педагога (возраст / образование (В – высшее, С – среднее специальное) / педагогический стаж)	Тема самообразования	Выявление проблемной ситуации	Формулирование темы	Целеполагание	Предвидение результата работы (гипотеза)	Планирование предстоящей работы	Определение методов деятельности	Распределение обязанностей	Осуществление поиска решения проблемы	Взаимодействие по обмену информацией	Конструирование нового знания		Представление результатов работы	Рефлексия
															(%)
															(%)
Выводы и рекомендации:															
Менеджер образования: _____															
(должность)				(подпись)				(Ф. И. О.)							

Учебное издание

Лаврентьева Наталья Леонидовна

ОРГАНИЗАЦИЯ САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ
В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Методические рекомендации
в помощь менеджерам образования

Редактор *Е. В. Гордейко*
Компьютерная верстка *А. В. Лаповой*

Подписано в печать 18.06.21. Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная № 1.
Ризография. Усл. печ. л. 7,67. Уч.-изд. л. 7,8. Тираж 50 экз. Заказ 3.

Издатель и полиграфическое исполнение:
государственное учреждение образования
«Академия последипломного образования».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/234 от 24.03.2014.
Ул. Некрасова, 20, 220040, Минск.

