



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

Коучинг как инструмент повышения личной эффективности педагога

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Психология и педагогика образования личности»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

74 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«16» 09 2024 г.

Зав. кафедрой ПППО и ПМ

 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-187-2-2

Нуганова Инна Сергеевна 

Научный руководитель:

к.п.н., доцент

Корнеева Наталья Юрьевна 

Челябинск

2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЛИЧНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕДАГОГА.....	10
1.1 Понятие личной эффективности в психолого-педагогической литературе	10
1.2 Критерии оценивания профессиональной и личной эффективности .	16
1.3 Коучинг как технология повышения личной эффективности педагога	36
Выводы по первой главе	41
ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ ЛИЧНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕДАГОГА.....	44
2.1 Диагностика личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации	44
2.2 Программа коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»	49
2.3 Оценка эффективности Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации».....	61
Выводы по второй главе	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	73
ПРИЛОЖЕНИЕ	77

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В последнее десятилетие особое внимание уделяется проблемам теоретического обоснования, разработки и оперативного внедрения в образовательный процесс современных технологий, ориентированных на достижение высоких и устойчивых результатов педагогической деятельности

Демократические преобразования в обществе поставили нас перед необходимостью воспитания людей, способных активно включаться в быстроменяющиеся процессы развития и совершенствования, способных инициировать эти процессы, находить слабые места и оперативно разрешать выявленные проблемы. Таких людей можно взрастить только в сфере образования, если развернуть педагогический процесс в сторону нацеленности его на реализацию личностных потенциалов человека. Такое личностно-ориентированное образование может создать только личностно ориентированный учитель. И хотя педагогические вузы делают определённые шаги в этом направлении, но процесс воспитания такого педагога длительный, а нужно уже сейчас изменять ситуацию в школе. Реального учителя надо поставить в иные условия, в которых развёртывался бы его личностно-профессиональный потенциал и реализовывался в педагогической деятельности.

Состояние практики осуществления непрерывного педагогического образования в институтах переподготовки и повышения квалификации работников образования показывает, что кратковременное пребывание на курсах кардинально не решает проблему приобретения учителем новой педагогической компетенции. В районной системе повышения квалификации хотя и решаются некоторые проблемы информирования учителей о достижениях науки и передовой педагогической практики, однако, эта система не эффективна для качественного изменения

деятельности педагога, внутреннего, духовного роста, личностно-профессиональной самореализации, вхождения в процесс саморазвития. И, как следствие этого, учитель не всегда способен решать задачи реализации гуманистических принципов воспитания.

Анализ существующей практики показал, что в сельских общеобразовательных школах Казахстана уделяется недостаточно внимания проблеме личностно-профессионального саморазвития учителя. Эта проблема занимает в ряде других проблем школы второстепенное значение. В условиях всё ухудшающегося материального положения сельского учителя, удалённости от научных и научно-методических центров, снижения доступности научно-педагогической и научно-психологической литературы проблема личностно-профессионального саморазвития учителя становится резко актуальной.

В настоящее время в сфере управления используются различные способы и подходы к работе с персоналом. И одним из самых новых, объединяющих в себе различные методики и техники, дающим новые возможности, признан коучинг как важный инструмент влияния на результаты деятельности отдельных людей и организации в целом (И. Боброва, Р. Брод, В. Зимин, И. Луценко, Н. Плотникова, А. Савкин). Современное управление в стиле коучинг – это взгляд на сотрудников как на огромный дополнительный ресурс организации, где каждый сотрудник является уникальной творческой личностью, способной самостоятельно решать многие задачи, проявлять инициативу, делать выбор, брать на себя ответственность и принимать решения. Актуальность программы коучинга для специалистов образования заключается в том, что современный коучинг, вместивший в себя передовые направления психологии, бизнес-консультирования, менеджмента, маркетинга требует для образования как одного из ведущих социальных отраслей: встроенности производственной

сферы в общие тенденции подходов к развитию профессионализма и проактивных качеств специалистов; новых концептуальных подходов к профессиональной компетентности учителей; притока молодых специалистов, но уже готовых к решению государственных задач в производственной сфере; изменений процессов обучения через самообучение, самоактуализацию, через формирование нового отношения к жизни, профессии, государству.

Проведенный нами анализ исследований по проблеме повышения личной эффективности педагога позволил выявить противоречие между высоким потенциалом коучинга в повышении личной эффективности сотрудников образовательной организации и низким уровнем его использования.

Таким образом, проблема исследования заключается в поиске эффективных путей внедрения коучинга в процесс управления образовательной организацией как эффективной технологии повышения личной эффективности педагогов.

Тема диссертации: «Коучинг как инструмент повышения личной эффективности педагога».

Цель исследования: теоретически обосновать, разработать и апробировать Программу коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»

Объект исследования: личная эффективность педагога общеобразовательной школы.

Предмет исследования: коучинг как инструмент повышения личной эффективности педагога общеобразовательной школы.

Гипотеза исследования: если в процессе управления общеобразовательной школой применять технологию коучинг, то

повысится личная эффективность педагогов, а следовательно и эффективность образовательной организации в целом.

Задачи исследования:

1. Изучить понятие личной эффективности в психолого-педагогической литературе, а также критерии оценивания профессиональной и личной эффективности.

2. Рассмотреть коучинг как технологию повышения личной эффективности педагога.

3. Произвести диагностику личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации

4. Разработать и апробировать Программу коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»

5. Оценить эффективность Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»

Теоретико-методологическая основа исследования.

Общая методология исследования базируется на важнейших философских положениях о диалектике социального, культурного и образовательного пространств (М.М. Бахтин, Н.А. Бердяев, Л.С. Выготский, Д.С. Лихачев, А.Ф. Лосев), системном (В. А. Сластенин, Э.Г. Юдин), личностно-деятельностном (А.Н. Леонтьев) и компетентностном (И. А. Зимняя) подходах.

Теоретическую основу исследования составляют: теории развития профессионализма (А.А. Деркач, А.К. Маркова, А.А. Сербакцкий, В. А. Сластенин и др.) и формирования компетентности специалиста (Э.Э. Сыманюк, Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, З.Ф. Зеер), управленческих кадров (Ю.В. Махотин, Ю.В. Фролов, Н.В. Фролова); основные положения

педагогике и психологии профессиональной деятельности (С. Я. Батышев, С.А. Беличева, А.П. Беляева, В.П. Беспалько, В.Г. Кинелев, В.С. Лазарев, М.М. Левина, В.С. Леднев, А. М. Новиков, К.К. Платонов, В.А. Решетова, В.Д. Шадриков и др.); психолого-педагогические исследования, раскрывающие дидактические основы образования (А.Г. Асмолов, Ю.К. Бабанский, П.П. Блонский, Т.Н. Мальковская, А.М. Матюшкин, Т.В. Машарова, В.Г. Разумовский, М.Н. Скаткин, В.А. Сластенин, Д.И. Фельдштейн, В.Д. Шадриков и др.); исследования в области управления и технологий подготовки кадров (С.Я. Ромашина, Е. Parsloe), в том числе коучинга (Г. Кимси-Хауз, Ф. Сандал, Л. Уитворт, Дж. Уитмор, М. Silberman, S.M. Skiffington, P. Zeus). Положения о развитии и становлении личности как субъекта деятельности, самопознания и саморазвития (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Божович, А.В. Брушлинский, Е.О. Галицких, В.В. Давыдов, И.Б. Котова, С.Л. Рубинштейн и др.).

Положения, выносимые на защиту:

1. Коучинг личной эффективности – это одно из направлений коучинга, когда человек знакомится с собой, соединяется со своими внутренними ценностями, находит ресурсы, которые может использовать во внешнем мире для достижения конкретных и понятных ему целей.

2. Коучинг выступает эффективным инструментом повышения личной эффективности педагога.

Научная новизна. Разработана и апробирована Программа коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что результаты позволяют расширить и углубить научные представления о проблеме повышения личной эффективности педагога общеобразовательной организации.

Практическая значимость исследования заключается в разработке Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации». Материалы исследования могут быть использованы психологами в образовательных организациях.

Для решения поставленных задач исследования использовался комплекс следующих методов исследования:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы и методической литературы, интерпретация, обобщение опыта педагогической деятельности по проблеме повышения личной эффективности педагога общеобразовательной организации.

2. Эмпирические: психолого-педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий, контрольный этапы), наблюдение, тестирование.

3. Методы количественной и качественной обработки данных.

Экспериментальная база исследования: КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Этапы экспериментальной работы. Исследование проводилось в 4 этапа:

1 этап (декабрь 2020 г. – февраль 2021 г.). На этом этапе проанализированы основные положения научной психолого-педагогической и методической литературы по проблеме повышения личной эффективности педагога общеобразовательной организации.

2 этап (март 2022 г. - сентябрь 2022 г.). На этом этапе была произведена диагностика личной профессиональной эффективности педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата

Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области..

3 этап (сентябрь 2022 г. - май 2023 г.) На данном этапе разработана и реализована Программа коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации».

4 этап (май 2023 г. – ноябрь 2023 г.). На данном этапе была определена эффективность разработанной и апробированной Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»; проанализированы и обобщены полученные данные экспериментальной работы, произведено текстовое оформление материалов исследования, сформулированы выводы.

Апробация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования были представлены на научно-практических конференциях, проходящих в Профессионально-педагогическом институте Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета: III Международная педагогическая конференция «Профессия, что всем дает начало: роль педагога в современном образовании». Челябинск, 31 января – 08 апреля 2023 года

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложения. Работа изложена на 76 страницах, в число которых входит 4 рисунка. Список использованных источников содержит 43 наименований.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЛИЧНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕДАГОГА

1.1 Понятие личной эффективности в психолого-педагогической литературе

Истоки изучения «личной эффективности» (personal effectiveness) берут свое начало в социально-когнитивной теории А. Бандуры в 70-е гг. XX в. Одним из ключевых терминов данной теории является «самоэффективность» (self-efficacy).

Анализ научной литературы показал, что в психологических исследованиях еще сохраняется теоретическая неопределенность относительно самого понятия «самоэффективность», окончательно не решены вопросы о ее структурных элементах и разновидностях, © Лощакова А. Б., 2015 55 связях с другими близкими по семантике терминами, что, возможно, и привело к параллельному возникновению в психологии другого понятия – «личная эффективность». При этом в современных публикациях нередко происходит смешение или даже слияние этих двух рассматриваемых понятий.

Например, в работе Р. Нельсон-Джоунса [7] они употребляются как идентичные и взаимозаменяемые, что подтверждает факт некорректного использования терминологического аппарата, который требует своего решения. В содержательном плане проблема самоэффективности получила широкое осмысление и развитие в трудах зарубежных специалистов (Дж. Капара, Э. Лангер, Дж. Роттер, Д. Сервон, М. Шеер, Дж. Маддукс и др.), а также вызвала интерес среди отечественных ученых (О.О. Богатырева, Т.И. Васильева, Т.О. Гордеева, К.М. Гайдар, Р.Л. Кричевский, Т.Л. Крюкова, Е.А. Могилевкин, А.А. Погорелов, М.В. Чистова, Е.А. Шепелева и др.), доказывающих прямое влияние самоэффективности на решения, действия и переживания человека, а также на успешность его

профессиональной деятельности, карьерного развития. При этом общепризнанного, универсального определения термина «самоэффективность» пока не сформулировано. Каждый исследователь этого феномена находит свои опорные точки в толковании данного понятия.

Например, в исследованиях Р.Л. Кричевского понятие «самоэффективности» связано с убежденностью человека, у Е.А. Шепелевой с суждением, у Т.О. Гордеевой с представлением субъекта. Общим в понимании самоэффективности разными авторами является ее отождествление с уверенностью в собственных возможностях и имеющимся потенциале, с убежденностью в своих способностях что-то изменить, с представлением и суждением о собственной продуктивности в предстоящей деятельности или общении, с позитивным настроем. Эти толкования объединяет ярко выраженная когнитивная направленность. Принципиальных различий в них нет.

Все это согласуется с воззрениями А. Бандуры [12], который отмечает, что самоэффективность всегда осознается человеком, являясь когнитивным механизмом, феноменом самосознания личности, который обеспечивает актуализацию ее мотивации, возникновение эмоций и выбор форм поведения. Люди, осознающие свою самоэффективность, ожидают от себя значимых результатов, прилагают больше усилий для выполнения сложных задач в отличие от людей, сомневающихся в своих возможностях. Именно сила убежденности в самоэффективности позволяет человеку регулировать степень своей активности, осуществлять самоконтроль.

Таким образом, уровень самоэффективности влияет на цель, стремления человека и прилагаемые им усилия по их достижению. При этом А. Бандура [12; 16] и его последователи понимают

самоэффективность не как стабильную и статичную личностную характеристику, а как переменную, которая по своей силе и степени зависит от реально сложившейся ситуации, прежнего опыта и эмоциональных переживаний индивида. Самоэффективность актуализируется в проблемных и кризисных ситуациях, при возникновении трудностей, выступая в качестве условия психологической готовности к их разрешению. Обращают на себя внимание выделяемые в исследованиях разновидности самоэффективности: общая (Р. Шварцер и М. Ерусалем), самоэффективность в сфере деятельности и в сфере общения (М. Шеер и Дж. Маддукс), академическая и социальная самоэффективность (Е.А. Шепелева) и др. Это связано с предметной областью, в контексте которой феномен самоэффективности изучается.

М.И. Гайдар [2] ввел понятие личностной самоэффективности, которую рассматривает (в широком смысле) как восприятие, оценку и веру человека в эффективность своих личных качеств.

Из данного определения видно, что автор не отходит в своей трактовке от базовых научных представлений о самоэффективности как когнитивной переменной, личностной мыслительной схемы. В свою очередь, в нашем исследовании мы будем придерживаться определения М.И. Гайдара, который, обобщив существующие взгляды на толкование термина «самоэффективность» вообще, уточнил его содержание [2].

Считаем, что оно наиболее полно отражает суть интересующего нас понятия в современных научных реалиях, подразумевая «сочетание представлений человека о своих возможностях и способностях быть продуктивным при осуществлении предстоящих поведения, деятельности, общения и его уверенности в том, что он сумеет реализовать себя в них и достичь ожидаемого объективного и субъективного эффекта». Ученый также делает важный для проводимого нами теоретического анализа

акцент на том, что самоэффективность соотносится с предстоящей субъекту активностью, а не с уже состоявшейся.

Термин же «личная эффективность» появляется в психологической литературе относительно «самоэффективности» несколько позже. Полагаем, что возможно это связано с публикацией около четверти века назад работ С. Кови [5] и Дж. Уитмора [10].

Стивен Кови, рассуждая на тему личной эффективности в своей книге «Семь навыков высокоэффективных людей», предложил так называемую концепцию двойного создания. Он утверждает, что любое целенаправленное действие человек всегда выполняет дважды: первый раз в своем воображении, собственном сознании, а второй раз уже в материальной реальности, выполняя это действие. В данном случае речь идет не только об эффективном мышлении, но и об эффективных действиях, которые отличаются организованностью, основанной на четком планировании. Личная эффективность, по мнению автора, это в том числе и баланс между желаемым результатом и ресурсами, позволяющими его получить. Она направлена на максимальное использование как собственного потенциала, так и способностей партнеров по взаимодействию.

Эффективные люди, по определению С. Кови, обладают двумя качествами: рационально используют свои ресурсы и достигают своих целей. Автор выделяет семь взаимосвязанных навыков высокоэффективных людей: проактивность, целеустремленность, эффективное самоуправление, межличностное лидерство, эмпатическое общение, достижение синергии, постоянное самосовершенствование. При этом Кови определяет навык как синтез знания, умения и желания.

Своеобразным отзывом, дополняющим этот подход, стало большое количество специальных исследований и публикаций, преимущественно в

зарубежной психологии (Д. Аллен, Э. Гилберт, Дж. Максвелл, Б. Трейси, Н. Фьоре и др.). Эти идеи нашли свое воплощение в разработке конкретных подходов и рекомендаций по работе над повышением собственной личной эффективности.

Работы вышеперечисленных авторов носят ярко выраженный прикладной характер, акцентируя внимание, как и С. Кови, на определении совокупности навыков, развитие которых способствует достижению личной эффективности.

Например, Б. Трейси [9] описал более двадцати методов повышения личной эффективности. Однако все они направлены на тренировку одного умения – концентрироваться на самом главном. Безусловно, это очень ценное качество, но, на наш взгляд, этим не ограничивается понимание исследуемого нами феномена.

Н. Фьоре [13], развивая в своей работе тему личной эффективности, также делает акцент только на ее значимых навыках: управление временем, самоорганизация, эффективная коммуникация, целеполагание, концентрация на задаче, поддержка внутренней мотивации.

И все же проведенный теоретический анализ показал, что психологическим, внутриличностным аспектам исследуемого феномена в работах зарубежных специалистов уделяется недостаточное внимание.

В некоторой степени этот вопрос стал решаться отечественными учеными, хотя личная эффективность как предмет изучения является относительно новым для российской психологии. Поэтому научных исследований и публикаций на тему личной эффективности крайне мало, в основном этот вопрос обсуждается на просторах Интернета.

В процессе нашего научного поиска мы опираемся на опубликованные труды и тренинговый опыт специалистов в области повышения личной эффективности Г. Архангельского, С. Ивановой и Д.

Болдогоева, О.С. Искосовой, В.Г. Пузикова, Н. Самоукиной, Н.И. Козлова и др. Анализ специальной литературы показал, что единого общепринятого определения «личной эффективности» нет, оно разрабатывается разными авторами независимо друг от друга, в разных проблемных контекстах. При попытке раскрыть это понятие, авторы фокусируют внимание на наиболее важной, по их мнению, стороне данного феномена.

Личную эффективность рассматривают как: результативное достижение личных целей и основу самоорганизации (Л.Д. Филиогло, В. В. Нюренберг); эффективное управления собственным временем (Г.А. Архангельский); успешность, самодостаточность в разных сферах и областях (С. Иванова); достижение личных побед и успехов (О.С. Искосова) и т.п. Но стоит отметить, что эти точки зрения скорее не противоречат, а дополняют друг друга, демонстрируя отдельные аспекты проявления личной эффективности.

Для уточнения содержания термина «личная эффективность» нам необходимо обратиться к основополагающему научному понятию изучаемого проблемного поля эффективности. Как показал теоретический анализ литературы, понятие «эффективность» является междисциплинарным и изначально происходит от термина «эффект» (лат. effectus – исполнение, действие, результат). В общем виде все подходы к пониманию «эффективности» можно свести к двум направлениям. В первом из них эффективность определяют исходя только из экономических критериев и выражающуюся в определенных единицах измерения (чаще в денежном эквиваленте).

Во втором направлении при определении «эффективности» уже учитываются социально-экономические, социально-политические и социально-психологические аспекты.

1.2 Критерии оценивания профессиональной и личной эффективности

Понимание деятельности как «специфической человеческой формы отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование в интересах людей ... в процессе деятельности человек не только преобразует окружающий мир, но преобразует и самого себя» – не является, «одним из определений». Оно на протяжении уже достаточно длительного времени развития отечественной психологии является общепризнанным, что нашло отражение в схожей формулировке понятия деятельность в Большом психологическом словаре: «Деятельность – активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо выступает как субъект и удовлетворяет таким образом свои потребности» [4, с. 135].

Важным дополнением, внесенным В. Д. Шадриковым в определение, является формулировка о преобразовании человеком самого себя в процессе деятельности. Вторым положением, формулируемым на основе понимания деятельности В. Д. Шадриковым, является представление о трудовой, или профессиональной деятельности как основном виде деятельности, проявляющемся в единстве 3-х аспектов – предметно-действенным, физиологическом и психологическом. Под предметно-действенной стороной понимается «процесс, в котором человек при помощи средств труда вызывает заранее намеченное изменение предмета труда» [11, с. 23].

Под физиологической стороной деятельности понимается осуществление в деятельности «функции человеческого организма» [11, с. 24]. И третья сторона – психологическая – это «осуществление сознательной цели, проявление воли, внимания, интеллектуальных свойств работника и т. д.» [11, с. 24]. И третьим положением является понимание

В. Д. Шадриковым эффективности деятельности как сочетания «количественных и качественных показателей, по которым оценивается эффективность деятельности» [11, с. 27].

Таковыми показателями являются параметры деятельности, к которым В. Д. Шадриков, вслед за Б. Ф. Ломовым [8] относит производительность, качество и надежность деятельности [11, с. 27]. Сформулированные положения рождают простую по формулировке, но крайне сложную по способам решения проблему – что и как оценивать при анализе эффективности профессиональной деятельности? Причем, на первый взгляд, вопрос о способах оценки кажется наиболее трудным, так как многообразие методов изучения деятельности практически безгранично, а выбрать наиболее адекватные – задача крайне сложная.

Однако, на наш взгляд, именно первый вопрос – что оценивать, является, первичным по ряду причин. Первая причина – понимание деятельности. Исходя из приведенного выше определения в деятельности выделяется 2 стороны, в которых она реализуется – объективная, когда следует говорить о целесообразном изменении и преобразовании окружающего мира (здесь объективность понимается как наличие объекта (-ов)); субъективная, относящаяся к субъекту деятельности, работнику, когда следует говорить о преобразовании работником самого себя. Соответственно, оценка эффективности деятельности должна предполагать оценку как объективной, так и субъективной составляющей деятельности. Вторая причина – проявление, осуществление деятельности.

Принимая идею В. Д. Шадрикова о 3-х аспектах осуществления деятельности: предметно-практическом, физиологическом и психологическом, мы должны их согласовать с объективной и субъективной сторонами деятельности. Предметно-практический аспект, проявляющийся в «намеченном изменении предмета труда», отражает

объективную сторону деятельности – изменение человеком предметов окружающего мира. Психологический и физиологический аспекты относятся к субъекту деятельности, так как отражают преобразование человеком в деятельности самого себя. За счет конкретизации объективной и субъективной сторон деятельности мы расширяем понимание предмета оценки деятельности. Параметрами оценки эффективности деятельности должны выступать такие количественные и качественные показатели, которые включают в себя все 3 аспекта осуществления деятельности.

Третья причина – понимание эффективности деятельности. Выше мы неоднократно употребляли понятие эффективность деятельности. Оно настолько глубоко вошло в житейский и научный язык, что исследователи чаще всего не останавливаются на его интерпретации. Исходя из того, что здесь не все так просто, попытаемся разобраться в содержании данного понятия.

В Словаре иностранных слов понятие эффективный (от лат. – *effectivus*) – означает действенный [10, с. 7]; в Словаре русского языка эффективный – дающий эффект, действенный [9, с. 8]; в Большой советской энциклопедии эффективный – дающий эффект, приводящий к нужным результатам, действенный» [3, с. 323]. При этом производным от эффективный является понятие эффективность, следовательно, их можно рассматривать как понятия однородные [3, с. 3; 9, с. 8].

Итак, ключевым словом здесь является действенный: эффективный – значит действенный. В свою очередь, действенный – способный действовать, активный; действие – проявление какой-нибудь энергии, деятельности, а также сама сила, деятельность, функционирование; результат проявления деятельности чего-нибудь, влияние, воздействие [9, с. 15]. Другая составляющая понятия эффективный – эффект (от лат. *effectus* – исполнение, действие), означает результат действия какой-либо

причины, силы, следствие чего-либо; действие, производимое кем-/ чем-нибудь, следствие чего-нибудь [9, с. 8]. Соответственно, эффект – это результат действия, деятельности, под которым понимается конечный итог, завершающий собой что-нибудь [9, с. 6]; результативный – являющийся результатом, продуктивный по своим результатам [9, с. 6].

Итак, эффективность деятельности – это ее действенность, результат ее проявления, конечный итог деятельности. Такое понимание эффективности деятельности рождает еще одну – четвертую причину, исходя из которой вопрос что оценивать принципиально важнее вопроса как оценивать – это понимание результата деятельности. В полном соответствии с объект/субъектным и трехсторонним пониманием деятельности результат деятельности никогда не может быть выражен в форме какого-либо одного простого количественного показателя. С одной стороны, результат деятельности многообразен, с другой – един. Един – так как отражает деятельность, осуществляемую субъектом с предметом деятельности; многообразен, так как изменения в предмете деятельности и изменения, происходящие с субъектом деятельности – явления неоднородные.

При этом результат внутри каждого уровня, предметного и субъектного, различен в зависимости от вида деятельности. Когда мы рассматриваем систему деятельности «человек-машина», то со стороны предмета деятельности перед нами «человек-оператор» (или группа операторов) и машина, посредством которой он (они) осуществляет (ют) трудовую деятельность, связанную с производством материальных ценностей, управлением, обработкой информации и т. д.» [2, с. 46].

То есть предмет деятельности – это материальный предмет, не обладающий свойствами целенаправленной и мотивированной самостоятельной активности. В тех же случаях, когда мы говорим о

системе «человек-человек» (группа) взаимодействие субъекта и предмета деятельности, естественно, усложняется.

Степень усложнения, по мнению А. В. Карпова, такова, что «анализ наиболее сложного класса видов профессиональной деятельности – «субъект-субъектного» (в отличие от более простого – «субъект-объектного») позволил сделать вывод, согласно которому ее психологическая структура включает очень своеобразный, «нередуцируемый» к другим уровням, уровень организации – метадеятельностный ... сама суть этого класса деятельностей, а особенно таких его видов, как управленческая, организационная, педагогическая и другие состоит в том, что с собственно содержательной стороны она разворачивается как процесс взаимодействия субъекта деятельности не с «объектом» в привычном понимании, а с аналогичной ей по природе надо полагать равномошной системой – деятельностью других членов организации (группы).

Следовательно, сама управленческая деятельность разворачивается как своеобразная «деятельность с деятельностями», как «деятельность по организации других деятельностей», как «деятельность второго порядка...» [5, с. 15]. Еще более сложен и противоречив результат деятельности со стороны субъекта деятельности – им всегда является человек, или группа людей.

Однако даже если предметно-действенный аспект деятельности условно отнести только к изменениям в предмете деятельности, то широта психологического и физиологического аспектов деятельности, полностью проявляющихся на уровне субъекта деятельности, заставляет предположить бесконечную вариацию результатов изменений в субъекте (более подробно этот вопрос ниже). Итак, мы выделили две характеристики результата деятельности: а) по предмету деятельности и б)

по субъекту деятельности. Следует также выделять и третье основание, заложенное в понимании содержания деятельности как процесса – в) по организации деятельности.

Интерпретируя это основание, следует еще раз обратиться к работе А. В. Карпова «Две основные парадигмы разработки психологической теории деятельности» [5]. По мнению автора все современные теории деятельности, отвечающие на вопрос «из чего состоит» деятельность следует разделить на 3 парадигмы: структурно-уровневую, структурно-морфологическую и функционально-динамическую:

1. «Основной идеей первой парадигмы (структурно-уровневой – Ю. С.) является трактовка деятельности как иерархической системы, организованной на основе структурно-уровневого принципа и включающей ряд соподчиненных, качественно-специфических уровней... Этот подход претендует на объяснение, фактически, главной особенности строения деятельности – раскрытие закономерностей ее уровневого, «вертикального» строения» [5, с. 14].

В данном случае автор говорит об уровне концепции деятельности А. Н. Леонтьева, который, описывая структуру человеческой деятельности, указывает, что «реально мы всегда имеем дело с особыми действиями, каждая из которых отвечает определенной потребности субъекта, стремится к предмету этой потребности, угасает в результате ее удовлетворения и воспроизводится вновь, может быть в совсем иных, изменившихся условиях» [7, с. 102].

Не будем раскрывать содержание всех уровней деятельности в концепции А. Н. Леонтьева (благо теория общеизвестна и достаточно подробно проанализирована в литературе), а остановимся только на ее отдельном уровне – уровне действий, под которыми автор понимает «процесс, подчиненный тому представлению о результате, который

должен быть достигнут, т. е. процесс, подчиненный определенной цели» [7, с. 103].

Сформулированное таким образом понимание действий позволяет нам говорить о том, что результат деятельности, или ее эффект (равноценным здесь является и такое соотношение понятия – «результативность – эффективность») будет проявляться не только по завершению деятельности, когда будут произведены запланированные изменения в предмете, а на всем протяжении осуществления деятельности.

Это напрямую согласуется со следующим представлением А. Н. Леонтьева: «В связи с выделением понятия действия как важнейшей «образующей» человеческой деятельности (ее момента) нужно принять во внимание, что сколько-нибудь развернутая деятельность предполагает достижение ряда конкретных целей, из числа которых некоторые связаны между собой жесткой последовательностью. Иначе говоря, деятельность обычно осуществляется некоторой совокупностью действий, подчиняющихся частным целям, которые могут выделяться из общей цели...» [7, с. 10].

Итак, наиболее важным для нашего понимания является представление о том, что эффективность деятельности, или результативность, состоит из ряда «эффективностей», или результатов, выступающих предметом оценки.

2. Предметом структурно-морфологической парадигмы деятельности является «выделение и последующее изучение ее основных психологических «составляющих» (компонентов). Этот подход получил наиболее заверщенное выражение в разработанных в 1970–1980-е гг. структурно-функциональных представлениях, моделях деятельности. Они характеризуются достаточно выраженной общностью состава, морфологии выделяемых компонентов деятельности и функциональных связей между

ними» [7, с. 18]. По мнению А. В. Карпова структурноморфологическая парадигма деятельности, будучи не способная раскрыть реальную сложность организации деятельности, приводит к необходимости появления 3-го вида исследований деятельности – процессуально-динамического.

3. Функционально-динамический анализ деятельности, формой которого является процессуально-динамическое изучение деятельности, направлен на то, чтобы перейти от «выяснения вопроса «из чего состоит» деятельность... к вопросу «как она функционирует». А именно, какие процессы лежат в основе организации и динамики деятельности как целостной системы» [7, с. 18].

Итак, в рамках функционально-динамического понимания деятельности ее эффективность – это не только элементы, из которых она состоит, и функционирование которых является отдельными результатами деятельности, это также «процессы, лежащие в основе организации и динамики деятельности как целостной системы» [7, с. 18].

Собственно сами эти процессы будут рассмотрены нами ниже, здесь же важным является указание на то, что 3-е основание характеристики результата деятельности – по организации деятельности, еще больше дифференцирует наше понимание эффективности, или результативности деятельности. Наконец, мы подошли к пятой причине, которую следует обозначить как параметры и критерии эффективности (результативности) деятельности.

Прежде всего попытаемся определиться в понимании самого слова параметр. Так, в Словаре иностранных слов параметр (от греч. *parametron* – отмеривающий) означает, как величина физическая и техническая, «величину, характеризующую какое-либо устройство, его отдельное свойство или режим работы, принимаемую как основной показатель этого

устройства» [10, с. 473]. Следовательно, параметр – это показатель какого-либо устройства (его работы).

В Большой советской энциклопедии под параметром в технике понимается «величина, характеризующая какое-либо свойство процесса, явления, системы, технического устройства» [1, с. 186]. В Словаре русского языка определения слова параметр мы не находим, но важным является толкование термина показатель – «то, по чему можно судить о развитии и ходе чего-нибудь» [9, с. 539]. Соответственно, под параметром следует понимать такую характеристику явления, которая отражает в себе процессуальную, функциональную, генетическую (в понятии развития) характеристику того или иного процесса, явления, системы, устройства (то есть материальных и идеальных объектов).

Деятельность как процесс имеет рассмотренную выше характеристику в виде 3-х сторон ее осуществления – предметно-практической, психологической и физиологической. И здесь мы должны говорить не просто о параметрах деятельности, а конкретно о параметрах ее предметно-практической составляющей, то есть о параметрах процесса изменения предмета труда, о параметрах психологической составляющей, то есть о психологических процессах, обеспечивающих организацию и регуляцию деятельности, и о параметрах физиологической составляющей, то есть о физиологических, или психофизиологических процессах, обеспечивающих осуществление деятельности.

Когда В. Д. Шадриков определяет параметры деятельности как «количественные и качественные характеристики деятельности как процесса», конкретизирует их в определении понятия параметров эффективности деятельности как «количественных и качественных показателей, по которым оценивается эффективность деятельности», он

выделяет и основные параметры оценки эффективности деятельности – производительность, качество и надежность [11, с. 27].

В условиях совершенствования системы образования юважнейшими условиями и факторами успешной деятельности профессорско-преподавательского состава являются: умение эффективно использовать время и рационально организовывать личный труд; способность преодолевать стресс; а также реализация творческого потенциала педагога и, соответственно, креативного подхода к образовательному процессу. Известно, что у людей, умеющих управлять собой, времени больше. Временным ресурсом преподаватели располагают в равном количестве, но результаты его использования различны. Действительно, определяющим фактором успеха преподавателя является умение ценить время и поддерживать высокий уровень работоспособности в условиях психологических нагрузок.

В случае недостижения желаемых результатов в научной, методической и учебной работе за определенное время, необходимо проанализировать особенности организации педагогической деятельности. При анализе стоит учитывать события, над которыми мы не имеем никакого контроля и которые мешают нам эффективно использовать время, именуемые хронофагами. Причем, существуют внешние хронофаги (их порождает наше окружение, они в большей степени объективны), а также внутренние (их источник находится внутри нас, они имеют субъективную природу).

К внешним хронофагам в деятельности преподавателя можно отнести: неисправное мультимедийное оборудование и другие средства для организации и проведения всех видов занятий; излишние требования и просьбы коллег; дублирующие собрания и совещания; плохая и неустойчивая связь и ряд других. Надо признать, что не менее

чувствительны для эффективной самоорганизации и внутренние хронофаги, т.е. те привычки, которые мешают повышению эффективности педагогической деятельности.

К внутренним хронофагам можно отнести следующие: несвоевременное выполнение различных видов работ; низкая исполнительность; неорганизованность; отсутствие планирования; нерациональное использование времени и др. По мнению специалистов, последствия неумения планировать и рационально использовать свое время заключаются в следующем: частые срывы установленных сроков; высокий уровень стрессов; конфликты и инциденты и др. [1, с. 361].

Для правильной организации и эффективного использования своего времени, необходимо проанализировать какие факторы субъективного или объективного порядка доминируют при личной организации труда, чтобы избегать их на практике. Кроме того, следует избавиться от характерных ошибок в организации педагогического труда, отмечаемых профессором С.Д. Резником.

Перенос принятия решения на завтра. Это происходит, как правило, тогда, когда стоящие перед нами задачи, проблемы или цели не совсем ясны. В такой ситуации необходимо определить и конкретизировать цели. Пренебрежение к вопросам организации и планирования личной работы. [2, с. 429-430].

Чтобы избежать вышеприведенных ошибок, нужно исходить из того, что на результаты педагогической деятельности оказывают существенное влияние личная организованность и самодисциплина. В этой связи стоит соблюдать несколько правил:

Необходимо четко определить цель. Без определения цели и невозможности предвидеть результат, усилия будут малопродуктивными. Это решающее условие. Необходимо составить поэтапный план

достижения цели. Такой план будет способствовать достижению цели, а не ее ожиданию. В конце рабочего дня можно проанализировать достижение намеченных результатов и определить перечень мероприятий на следующий день. Это позволяет заниматься наиболее существенными делами.

Желательно сосредоточиться на самом главном. Для этого необходимо осуществить ранжирование запланированных дел по значимости. Умение определять приоритеты является важным условием эффективной профессиональной деятельности.

Необходимо определить окончательные сроки выполнения различных видов педагогической деятельности.

Необходимо упорядочить личное общение и выполнение педагогических задач. Целесообразно использовать органайзер, что будет способствовать своевременному выполнению важных дел.

Избегайте шаблона. Старайтесь или изменить последовательность, или воспользоваться оргтехникой или чьим-то опытом для экономии времени.

Не упускайте из виду мелочи. Это позволит экономить время, если для решаемых функций у вас достаточный запас средств или других ресурсов, используемых в работе.

Старайтесь решить вечером, основные детали необходимые утром.

Используйте время полностью. Во время перемещения в транспорте можно обдумывать свой день, предстоящие задачи, просматривать записи, необходимые для работы.

Следите за тем, на что тратите свободное время. Мы можем сберечь время, если будем более рационально подходить к выбору занятий, в том числе при просмотре различных газет и журналов, телепередач.

Меняйте занятия. При смене занятий вы дадите возможность своему организму избежать быстрой усталости, а перемена сделает вас более заинтересованным в достижении цели.

Необходимо осуществлять постоянный контроль над выполнением намеченных задач [2, с. 431-434]. Следование этим правилам поможет наиболее эффективно использовать время. Как показывает практика, умение планировать свое время улучшает результативность и эффективность любого труда, в том числе и педагогического, позволяет снизить потери рабочего времени, снизить рабочие нагрузки, снизить уровень стресса, планировать дела на перспективу, повысить уверенность в себе и получить удовлетворение от достигнутых результатов.

По мнению С. Кови, существует четыре способа использования времени. Виды деятельности можно оценить двумя критериями: срочность и важность. Срочное – это то, что требует немедленного решения, что можно обозначить словом «сейчас». Важное имеет отношение к результатам: важным является то, что вносит вклад в достижение педагогических целей, достижение учебного, научного и методического результата. Важные и несрочные дела требуют большей инициативы, чем срочные. Если нет представления о том, что важно, человек начинает реагировать лишь на срочное.

Эффективные преподаватели избегают дел срочных неважных, а также несрочных и неважных, поскольку независимо от их срочности они являются неважными. Решая срочные и важные дела, необходимо видеть перспективу важных, но несрочных дел. Это будет правильным и эффективным использованием времени. Таким образом, преподаватель срочные дела выполняет немедленно, а для тех дел, которые могут подождать, он устанавливает конкретное время, отмечая это в плане личной деятельности.

Сегодня для осмысления эффективности использования времени может быть использован способ «фотография рабочего дня», позволяющий записать, что было конкретно сделано в тот или иной период времени, а затем проанализировать. Можно фиксировать различные помехи и отвлечения, незапланированные мероприятия. В результате такого «фотографирования», можно увидеть потери времени, которые являются серьезными и случайными. В итоге можно спланировать свое время более рационально.

Стоит помнить и о двух путях экономии времени: работать эффективнее, уменьшить объем работы [1, с. 365].

Следуя перечисленным рекомендациям каждый преподаватель может контролировать свои временные затраты, рационально и эффективно распределять время для различных видов деятельности, а также для досуга. Важнейшей компонентой эффективной педагогической деятельности является умение управлять записями. Образовательный процесс требует определенного количества записей, помогающих систематизировать собранные данные, их хранить и своевременно представлять.

Такие записи у преподавателя могут включать: различные учебно-методические материалы для проведения занятий; выполняемую индивидуальную нагрузку; основные результаты методической, научной и воспитательной работы; текущие результаты успеваемости студентов; указания заведующего кафедрой; а также инновационные идеи, которые почерпнуты на научных и научно-практических конференциях, научных семинарах и других мероприятиях для использования в образовательном процессе и научной деятельности.

В условиях информационного общества целесообразно вести записи с помощью персонального компьютера, ноутбука, нетбука, планшета,

смартфона в электронном виде с обязательной их систематизацией по видам деятельности. Это позволит оперативно актуализировать необходимую информацию, своевременно внести в нее коррективы и представить по требованию. Порядок и система в управлении записями преподавателя позволяет работать эффективно. Работники, занятые в системе образования, в связи с ежедневной необходимостью общаться с большим количеством людей и особенностями профессиональной деятельности, объективно находятся в условиях возникновения постоянного стресса.

Канадский ученый, Ганс Селье, основатель концепции стресса, определил его как «неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование», причем стрессом является все, что нарушает нормальное взаимоотношение организма со средой» [3, с. 22].

«В своем развитии стресс проходит ряд стадий: тревоги, адаптации и истощения. На первой стадии тревоги организм пытается приспособиться к стрессу или преодолеть его. Если стресс-фактор продолжает воздействовать на организм, то наступает вторая стадия – адаптация, на которой удастся более-менее компенсировать ущерб от воздействия. Однако пребывание в состоянии стресса не может продолжаться бесконечно долго, так как запасы адаптационной энергии, согласно учению Селье, ограничены. Поэтому, если стрессорный фактор продолжает воздействовать на организм, физиологический стресс сменяется на патологический. Третья фаза стресса – истощение при определенных условиях может сопровождаться повышенной тревожностью» [3, с. 29-30].

Ученые выделяют четыре группы симптомов стресса: физиологические, интеллектуальные, эмоциональные и поведенческие. К интеллектуальным признакам стресса относят: преобладание негативных

мыслей; трудность сосредоточения; ухудшение показателей памяти; постоянное и бесплодное вращение мыслей вокруг одной проблемы; повышенная отвлекаемость; трудность принятия решений, длительные колебания при выборе; частые ошибки, сбои в вычислениях; пассивность; нарушение логики; импульсивность мышления, поспешные и необоснованные решения; сужение поля зрения, кажущееся уменьшение возможных вариантов действия.

К эмоциональным симптомам относятся: беспокойство, повышенная тревожность; раздражительность; уменьшение чувства уверенности в себе; чувство отчужденности, одиночества; потеря интереса к жизни; снижение самооценки, появление чувства вины или недовольства собой или своей работой.

Поведенческими признаками стресса являются: возрастание ошибок при выполнении привычных действий; более быстрая или, наоборот, замедленная речь; увеличение конфликтных ситуаций; хроническая нехватка времени; уменьшение времени на общение с близкими и друзьями; низкая продуктивность деятельности.

Физиологическими симптомами стресса являются: боли в разных частях тела неопределенного характера, головные боли; повышение или понижение АД; учащенный или неритмичный пульс; повышенная утомляемость; появление аллергии; снижение иммунитета, частые недомогания [3, с. 18-19].

Необходимо своевременно выявлять признаки стресса и принимать соответствующие меры. Безусловно, существует разнообразие причин, которые могут вызвать тревогу, беспокойство и стресс. К наиболее распространенным для педагогической среды можно отнести: чрезмерные нагрузки на работе; умственная и физическая усталость; неудовлетворенность результатами профессиональной деятельности;

невозможность реализовать свои научные амбиции; нехватка времени; нерациональное планирование занятий; низкая познавательная активность студентов на занятии и, как следствие, низкие результаты выполнения контрольных заданий. С учетом множества факторов, порождающих стресс, в литературе по данной проблеме предлагаются различные возможности, являющиеся ключевыми элементами борьбы со стрессом.

Например, поддержание здорового и сбалансированного образа жизни; установление рационального баланса между домом и работой, домашними заботами, воспитанием детей и профессиональной деятельностью; своевременное и эффективное решение проблем, порождающих стресс; управление эффективностью труда, способность к сотрудничеству и партнерским отношениям; грамотное использование времени, эффективная организация досуга; реалистический подход к ожиданиям относительно самого себя и окружающих; развитие эмоциональной культуры, снижение эмоциональной нагрузки и обеспечение адекватной эмоциональной поддержки дома и в служебных отношениях; позитивное восприятие инноваций, адекватное управление изменениями; мониторинг стресса по уровню напряжения, по признакам стрессового состояния, мониторинг причин, провоцирующих стресс; изменение направления мыслей, так называемое «отвлечение» или «переключение» [1, с. 379].

В настоящее время важнейшим условием успешности педагога является умение реализовывать креативный подход. Как отмечает М.В. Ильин, творческий потенциал человека включает следующие элементы: самопонимание, умственные способности, эмоциональность; потребность в работе с новшествами, достижении успеха; конфликтность, противоречивость характера; неудовлетворенность ситуацией;

способность выявить и развить новые возможности; владение технологиями [4, с. 153].

Значение творческого потенциала и реализация креативного подхода в деятельности преподавателя будет только возрастать. Характеристики недостаточно творческого подхода: не ценит творческий подход в окружающих; не верит в собственную изобретательность; не изучал факторов, препятствующих ему стать творцом; склонен бросить дело, не закончив его; предпочитает традиционные подходы; подвержен сильным стрессам; упускает возможности; предпочитает стандартные решения; незнаком с методом мозгового штурма; сталкивается с трудностями при управлении творческими группами; избегает риска; подавляет эмоции; не способен учиться на ошибках. К характеристикам же творческого подхода относятся следующие: ценит творческий подход в других людях; верит в свои творческие способности; выявляет факторы, препятствующие ему стать творцом; настойчив в выполнении задач; может порвать с традициями; старается уменьшить воздействие стрессов; использует возможности; предпочитает новаторские решения; использует метод мозгового штурма; способен руководить творческими группами; идет на риск; поощряет свободное выражение эмоций; старается учиться на ошибках [5, с. 62].

В.С. Решетько выделяет следующие признаки педагогического творчества: владение приемами научного анализа и синтеза; умение внедрять науку в практику; видение основополагающих идей внедрения; способность разрабатывать научно-практические методики (инструментарий) внедрения; способность видеть в опыте других педагогов идеи, которые помогают им двигаться к вершинам профессионализма; умение использовать опыт других педагогов; выход за пределы образовавшейся системы знаний (рассмотрение явления с новых

сторон, умение восстановить связи между явлениями, видеть общие признаки отдельных фактов и т.д.); умение сопротивляться педагогическому консерватизму, преодолевать вредные стереотипы в образовании; умение переносить знания в различные педагогические ситуации и условия [6].

Источниками создания технологии развития креативности педагога служат: социальный заказ; международный и отечественный педагогический опыт, его традиции; практический опыт, включающий методы развития креативности. Технология развития креативности педагога направлена на развитие системного мышления и креативных способностей. В качестве продукта образовательного процесса называются навыки мышления. К таким навыкам относятся: чувствительность к проблемам; чувствительность к дефициту или пробелу в знаниях; чувствительность к смешению разноплановой информации; чувствительность к дисгармонии окружающей среды и пр.[7].

Показателем эффективности развития креативности педагога является: развитие творческих компонентов мышления, таких как: постановка задачи (реализация проблемной ситуации); самостоятельная выработка критериев отбора нужной информации, генерация догадок (гипотез), необходимых для поиска решений; совершенствование таких этапов мыслительного действия, как появление ассоциаций, отсеивание ассоциаций и появление предположения, проверка предположения, т.е. уточнение, опровержение или подтверждение, как завершение, решение задачи; развитие критичности мышления; развитие дивергентного мышления; активизация интеллектуальных сил; развитие таких творческих способностей как способность к абстрагированию, обобщению, сравнению, составлению иерархических последовательностей, группировок по определенным признакам, выявлению причинно-

следственных связей. Необходимой предпосылкой развития профессионального творческого потенциала является особенность его самореализации по таким направлениям как самосознание, рефлексия, самоопределение, самоорганизация.

Творческое самовыражение педагога отражает потребности в самореализации, которые реализуется через стремление личности к свободе, осуществляемое в обществе свободных людей; организацию глубинного общения в процессе обучения, способствующую дополнению и обогащению различных позиций; овладение нормами социальной среды и изменение ее при создании нового как во внешнем мире, так и во внутреннем мире самого субъекта. Творческое самовыражение характеризует способность педагога к выходу за рамки простого исполнительства, к возвышению над конкретной деятельностью, к недопущению превращения деятельности в функциональное поведение. Творческое самовыражение – это не просто представление себя для других, это развитие самого человека, его индивидуального сознания, способностей к познанию, к деятельности. Выражающий свое «я» человек обращен к культуре, он способен на преобразующую деятельность, на саморазвитие.

По результатам исследования И.Т. Зелениной наиболее значимыми показателями креативной успешности являются: повышение профессионального мастерства педагогов; новая ступень развития учреждения образования; стремление к творчеству; расширение сферы познания людей и процессов управления; уникальность управленческой деятельности.

Педагог, работающий в области лично ориентированной и креативной парадигм выступает как руководитель креативного учения и создает: благоприятные условия для самостоятельного и осмысленного

учения; активизирует и стимулирует любознательность и творческие познавательные мотивы обучающихся, их групповую учебно-творческую работу; поддерживает проявления в ней кооперативных тенденций; предоставляет обучающимся учебный материал креативного и инновационного характера [8, с. 229].

Таким образом, в современных условиях успешность педагогической деятельности во многом зависит от соблюдения таких основных условий и факторов как: умения использовать время, вести записи, повышать стрессоустойчивость, а также реализовывать креативный подход в образовательном процессе.

1.3 Коучинг как технология повышения личной эффективности педагога

Традиционное понятие наставничества, которое было принято начиная с 80-х годов XX века, устаревает, модернизируется. На сегодняшний день, самым распространенным усовершенствованным направлением наставничества является коучинг.

Коучинг и традиционное наставничество, несмотря на наличие общих элементов, существенно между собой различаются.

Как правило, наставничество выглядит следующим образом: более опытный сотрудник обучает нового сотрудника тому, что умеет сам. Наставничество нацелено на обретение новым сотрудником знаний, умений и навыков, необходимых в его дальнейшей работе. Советом, личным примером наставник передаёт подопечному свой опыт. Можно сказать, что это разновидность индивидуального обучения непосредственно на рабочем месте. Такой подход практикуется с незапамятных времён, и очень хорошо себя зарекомендовал. Действительно, опытный сотрудник много знает и много умеет, ему известны все тонкости и нюансы выполняемой работы. При назначении

наставника необходимо учитывать не только его профессиональные качества, но и человеческие. Наставник должен сам уметь и хотеть работать с людьми. Естественно, процесс наставничества должен быть организован таким образом, чтобы деятельность сотрудника в качестве наставника никак не отражалась на его основной работе. В противном случае система адаптации, основанная на наставничестве, приведёт не к повышению, а к снижению продуктивности в целом. Ещё одним существенным минусом наставничества является то, что наставник передает подшефному точную рабочую систему, по которой действует сам, и в случае ошибочных действий, новый сотрудник копирует наставника, перенимая его ошибки.

В отличие от наставничества, коучинг на практике выглядит совершенно иначе, имеет другие цели, и осуществляется другими инструментами. Необходимо отметить, что коучинг как метод развития личности, применяется не только в сфере бизнеса, но также и в жизненных областях, таких как здоровье, взаимоотношения, семья и т.д. Коучинг является не столько современным методом наставничества, сколько отдельным направлением деятельности. Но так как в рамках данной работы коучинг рассматривается как метод адаптации и обучения, и имеет целью эффективное и быстрое введение нового сотрудника в бизнес-процесс, именно поэтому фокус только на сфере профессиональной деятельности, и, следовательно, коучинг рассматривается как современная модернизированная модель наставничества.

Если для наставничества характерна фраза «Делай как я», то фразой, лучше всего отражающей суть коучинга может стать «Вы удивитесь своим возможностям!» Коучинг – социальное явление, которое помогает соединить личные цели человека, его явные и скрытые возможности с задачами развития окружающего его общества.

Коучинг уходит своими корнями в спорт (ориентировочно в 80-е годы прошлого века), где вопросы развития и тренировки спортсменов были на первом месте.

Стандартная тренировка спортсменов заключалась в передаче личного опыта от тренера спортсмену, и основывалась на повторении и регулярных тренировках. Но как показывало время, такой способ развития и тренировки спортсмена наткнулся на его внутренние препятствия и противоречия. У спортсмена возникали вопросы: "Я все понимаю, но у меня не получается сделать правильно", или "Я не могу понять, как это сделать правильно", или "У меня ничего не выходит, хотя я делаю все правильно».

Отсутствие нужных результатов (успех и победа в соревнованиях) у спортсменов заставили тренеров задуматься над причинами. Почему правило "делай, как я" и демонстрация примеров "как надо делать правильно" не приводит спортсменов к росту и победам?

Постепенно, тренеры стали менять свои подходы в тренировках спортсменов. Они стали добавлять новые инструменты и методики в тренировки спортсменов, экспериментировать с разными подходами, анализировать результаты. Одной из таких методик, применяемой в наши дни, является создание нового опыта.

Создание нового опыта происходит первоначально в головном мозге спортсмена при помощи визуализации цепочки событий, необходимых ему для достижения успеха и победы на соревнованиях.

Исходя из словарных определений, возникает ощущение, что коучинг и тренинг практически одно и то же. Но это не так. Со временем, смысл слов постепенно изменяется, и понятие «коучинг» стало узким профессиональным термином. Споры и дискуссии о том, что стоим за термином «коучинг» до сих пор острые, и специалисты не могут принять

единое определение. Одно из наиболее распространенных определений принадлежит руководителю Лондонской Школы коучинга Майлзу Дауни:

Коучинг – это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека.

Виды коучинга:

1. Коучинг руководителей. Руководители и топ-менеджеры, работая с коучем, решают параллельно свои личные задачи профессиональной реализации и роста, а также способствуют развитию своего предприятия и бизнеса в целом;
2. Коучинг персонала, отдельных команд или компании в целом направлен на то, чтобы компания легко адаптировалась и развивалась в стремительно изменяющихся внешних условиях, и, как следствие, имела гораздо больше шансов к выживанию и процветанию, нежели ее многочисленные собратья: компании-машины.

В настоящий момент виден существенный возрастающий интерес к коучингу. Это вызвано прежде всего тем, что метод хоть и новый, но уже зарекомендовал себя как действенный и эффективный. Он позволяет добиться реальных и высоких результатов, а человеку важны не столько возможности, сколько результат.

Зачастую, даже при правильно составленном плане действий, сотрудник достигает результата только на 30%, 50% или 70% от запланированного. Такой разрыв, с точки зрения коучинга – это разница между тем, что человек может сделать, и тем, что он реально делает.

Коучинг помогает преодолеть разрыв между потенциалом и эффективностью за счет:

1. Осознания человеком своего потенциала (возможностей);

2. Принятия ответственности на себя за реализацию потенциала (возможностей).

Процесс коучинга является систематическим и непрерывным. Его действие направлено на достижение определенной цели, и продолжается до того момента, пока человек не осознает, что он достиг того, что хотел. После этого происходит переосмысление и постановка новых целей, и процесс коучинга продолжается, так как это способствует постоянному росту и развитию человека не только в профессиональном плане, но также и в личностном.

Коучинг базируется на признании того, что каждый человек обладает гораздо большими способностями, чем он обычно проявляет. И коуч в своей работе опирается не столько на текущие показатели сотрудника, сколько на его потенциал, который стремится раскрыть на благо компании. Коуч или менеджер, владеющий навыками коучинга, не столько даёт указания и инструктирует, сколько задаёт вопросы. Вопросы, задаваемые коучем по определённой схеме (как их ещё называют, «эффективные вопросы») позволяют новичку по-новому посмотреть на свою работу и на свои возможности.

Коучинг можно использовать для решения вполне конкретной задачи, в нашем случае – для эффективной адаптации и обучения персонала. Но гораздо лучше, если коучинг принят в компании как основной стиль управления, стиль отношений между сотрудниками, стиль корпоративного мышления и поступков. В этом случае атмосфера коучинга позволяет наиболее полно раскрыться потенциалу каждого сотрудника, не возникает проблем с мотивацией персонала, адаптация новых сотрудников проходит легко и естественно, повышается продуктивность работы каждого отдельного сотрудника, рабочих групп и команд. Но, к сожалению, коучинг как стиль управления встречается пока

нечасто. Но применение элементов коучинга в управлении персоналом даёт неизменно хороший результат.

Коучинг личной эффективности – это одно из направлений коучинга, когда человек знакомится с собой, соединяется со своими внутренними ценностями, находит ресурсы, которые может использовать во внешнем мире для достижения конкретных и понятных ему целей.

Выводы по первой главе

Понятие «эффективность» является междисциплинарным и изначально происходит от термина «эффект» (лат. effectus – исполнение, действие, результат). В общем виде все подходы к пониманию «эффективности» можно свести к двум направлениям. В первом из них эффективность определяют исходя только из экономических критериев и выражающуюся в определенных единицах измерения (чаще в денежном эквиваленте). Во втором направлении при определении «эффективности» уже учитываются социально-экономические, социально-политические и социально-психологические аспекты.

В условиях совершенствования системы образования в высшей школе важнейшими условиями и факторами успешной деятельности профессорско-преподавательского состава являются: умение эффективно использовать время и рационально организовывать личный труд; способность преодолевать стресс; а также реализация творческого потенциала педагога и, соответственно, креативного подхода к образовательному процессу. Известно, что у людей, умеющих управлять собой, времени больше. Временным ресурсом преподаватели располагают в равном количестве, но результаты его использования различны. Действительно, определяющим фактором успеха преподавателя является

умение ценить время и поддерживать высокий уровень работоспособности в условиях психологических нагрузок.

В случае недостижения желаемых результатов в научной, методической и учебной работе за определенное время, необходимо проанализировать особенности организации педагогической деятельности. При анализе стоит учитывать события, над которыми мы не имеем никакого контроля и которые мешают нам эффективно использовать время, именуемые хронофагами.

К внешним хронофагам в деятельности преподавателя можно отнести: неисправное мультимедийное оборудование и другие средства для организации и проведения всех видов занятий; излишние требования и просьбы коллег; дублирующие собрания и совещания; плохая и неустойчивая связь и ряд других. Надо признать, что не менее чувствительны для эффективной самоорганизации и внутренние хронофаги, т.е. те привычки, которые мешают повышению эффективности педагогической деятельности.

К внутренним хронофагам можно отнести следующие: несвоевременное выполнение различных видов работ; низкая исполнительность; неорганизованность; отсутствие планирования; нерациональное использование времени и др. По мнению специалистов, последствия неумения планировать и рационально использовать свое время заключаются в следующем: частые срывы установленных сроков; высокий уровень стрессов; конфликты и инциденты и др. [1, с. 361].

Для правильной организации и эффективного использования своего времени, необходимо проанализировать какие факторы субъективного или объективного порядка доминируют при личной организации труда, чтобы избегать их на практике.

Слово coach (англ.) на русском языке означает наставлять, тренировать и воодушевлять. Умение показать свои профессиональные способности и возможности. Это одно из самых «слабых» профессиональных качеств, потому что самопрезентации необходимо учиться. Коучинг – это синтез тренинговых технологий. Это не только метод управления и взаимодействия с людьми, способ мышления или стиль поведения, это своеобразная философия, предполагающая эффективность в различных видах деятельности

Коучинг личной эффективности – это одно из направлений коучинга, когда человек знакомится с собой, соединяется со своими внутренними ценностями, находит ресурсы, которые может использовать во внешнем мире для достижения конкретных и понятных ему целей.

ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ ЛИЧНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕДАГОГА

2.1 Диагностика личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации

Базой исследования выступает КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Экспериментальная работа проводилась в три этапа:

1. Констатирующий эксперимент, в рамках которого произведена диагностика личной профессиональной эффективности педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

2. Формирующий эксперимент, в рамках которого разработана и апробирована Программа коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации».

3. Контрольный эксперимент, в рамках которого определена эффективность разработанной и апробированной Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»

Констатирующий этап эксперимента проводился в период с марта 2022 по сентябрь 2022 года.

Нами проведена произведена диагностика личной профессиональной эффективности педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Была использована программа исследования личной профессиональной эффективности учителей автора Федоровой А.Н.

«Диагностирование и оценка личной профессиональной эффективности педагога». Цель программы исследования: выявить способность и желание учителей к саморазвитию, а также факторы и условия, способствующие и препятствующие повышению личной профессиональной эффективности.

На констатирующем этапе были получены следующие результаты, представленные на рисунках 1 и 2.



Рисунок 1 – Уровень личного профессионального развития учителей на констатирующем этапе исследования

На рисунке 1 показано, что 16% респондентов демонстрируют активное личное профессиональное развитие, 50% педагогов говорят об отсутствии сложившейся системы саморазвития, и 34% об остановке личного профессионального развития по ряду причин.

Факторы, ограничивающие личное профессиональное развитие педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области представлены на рисунке 2.

Наиболее значимый фактор – недостаток времени, его отметили 28 учителей, об отсутствии поддержки со стороны руководителей и коллег говорят 21 человек, 20 человек имеют негативный опыт, что снижает мотивацию в личном профессиональном развитии.

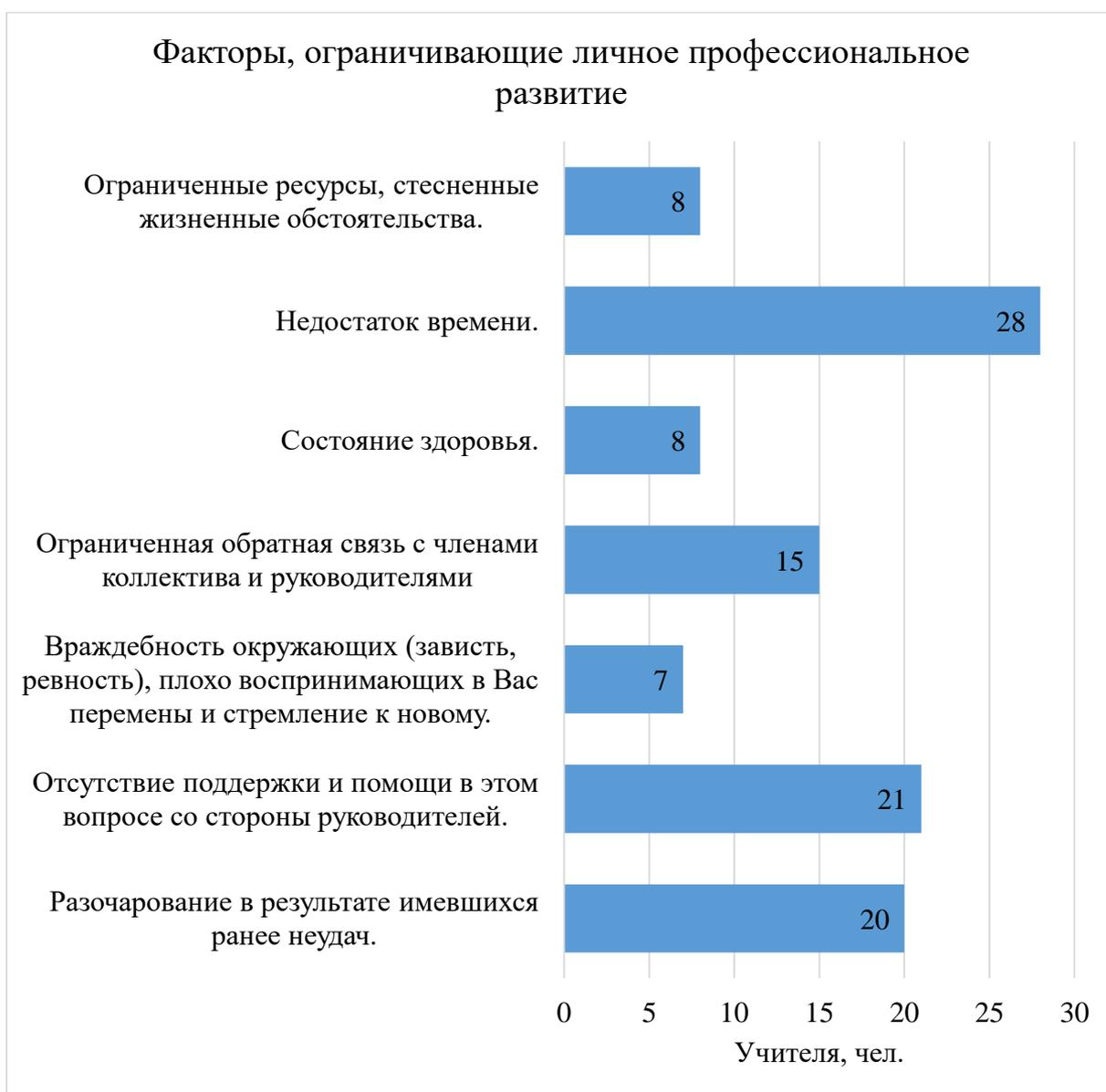


Рисунок 2 – Факторы, ограничивающие личное профессиональное развитие учителей

Исходя из полученных результатов, было принято решение о разработке Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации».

Коучинг (от англ.coaching - тренерство) – это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных и профессиональных целей, определение принадлежит основоположнику коучинга Джону Уитмору.

Коучинг – это технология для раскрытия потенциала личности, для максимизации собственной производительности и эффективности. Коучинг – это не только техника, которая применяется в определенных обстоятельствах; эффективный коучинг – это метод управления, метод взаимодействия с людьми, способ мышления (У.Тимоти 5 Голви).

Термин «коучинг» был введен в бизнес-менеджмент в начале 90-х годов английским бизнесменом и консультантом сэром Джоном Уитмором и дословно на русский язык его можно перевести как «наставлять, подготавливать, тренировать». Но на самом деле «коучинг» включает в себя нечто большее и существенное. Это учение, возникшее на стыке психологии, менеджмента, философии, логики и жизненного опыта. Это процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни, в различных сферах производственной деятельности.

Изначальной предпосылкой коучинга является вера в то, что каждый человек – уникальная творческая личность, способная добиваться невероятных успехов в жизни и производстве. Ограничивающие убеждения, сформированные под влиянием окружения, производственной и жизненной среды, обстоятельства сдерживают развитие потенциала личности, обладающей необходимыми ресурсами для собственной реализации. Современный коучинг – специфическое направление в консалтинге, которое активно используется в менеджменте: для развития

лидерских качеств сотрудников, разрешения конфликтов, поддержания корпоративной культуры учреждения, повышения качества производственной деятельности и т.д.

Особенности коучинга заключаются в том, что взаимодействие «коуча» и «клиента» предельно индивидуализированы, ориентированы на конкретного работника, а следовательно, и имеют большой эффект.

Коуч выступает не в качестве консультанта, дающего советы, а в роли профессионального вдохновителя по поиску решений производственных задач, раскрывая творческий потенциал «клиента», поддерживая и способствуя достижению положительных результатов, которые изменят статус «клиента» в личной карьере. Коуч не учит своего клиента, как делать. Он создает условия для того, чтобы обучаемый сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь желаемого, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения своей цели.

Коуч – это специалист, помогающий «клиенту» реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные, управленческие и профессиональные умения, осуществляющий профессиональную адаптацию «клиента» к корпоративной культуре учреждения, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению специалиста за данным производством.

Клиент – личность (в контексте программы - специалист), нуждающаяся в наставничестве, тьюторстве по ускоренной передаче социального и профессионального опыта; особенностей культуры производства непосредственно на рабочем месте с целью формирования необходимых компетентностей.

Актуальность программы коучинга для специалистов образования (учителей, воспитателей, зав.кафедрами, руководителей структур ОУ,

зам. директоров) заключается в том, что современный коучинг, вместивший в себя передовые направления психологии, бизнес-консультирования, менеджмента, маркетинга требует для образования как одного из ведущих социальных отраслей:

- 1) встроенности производственной сферы в общие тенденции подходов к развитию профессионализма и проактивных качеств специалистов;
- 2) новых концептуальных подходов к профессиональной компетентности учителей;
- 3) притока молодых специалистов, но уже готовых к решению государственных задач в производственной сфере;
- 4) изменений процессов обучения через самообучение, самоактуализацию, через формирование нового отношения к жизни, профессии, государству.

Актуальность программы заключается еще и в том, что программа носит гуманистический характер «первой помощи» в профессиональной самореализации; позволяет осуществлять безболезненную реабилитацию отдельной категории специалистов (длительно неработающих по специальности; специалистов, не имеющих педагогического образования; педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и т.д.). Программа призвана удовлетворять индивидуальные, персонифицированные запросы клиента, мотивированного на получение иного (однозначно продуктивного) результата деятельности

2.2 Программа коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»

На формирующем этапе эксперимента (с сентября 2022 года по май 2023 года) мы разработали Программу коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной

организации».

Программа была апробирована в КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Программа коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»

Цель программы коучинга для педагогов состоит в профессиональном содействии в определении и достижении его личностных и профессиональных целей за минимальное время и с минимальными усилиями; в развитии уникального творческого поля деятельности специалиста через приобретенные новые профессиональные навыки и умения.

Задачи:

1. Разрешение проблемных ситуаций клиента при помощи специально организованных инструментов: эффективных вопросов, внимательного слушания, обучение и нахождение профессиональных путей преодоления барьеров.
2. Стимулирование к самообучению.
3. Полное раскрытие потенциала педагогов.
4. Повышение мотивации профессиональной деятельности клиента.

Формы реализации программы коучинга:

1. Индивидуальный коучинг – коуч-обучение с отдельно взятым человеком по специальным технологиям и методикам, помогающим добиться эффективности в работе.
2. Корпоративный коучинг – работа с группой сотрудников.

Программа коучинга построена на модульной основе, состоит первоначально из IV модулей.

Принципы построения модуля: общие положения; название модуля; цель, задачи; средства, способы и методы организации модуля; основное

содержание; тематическое планирование; ожидаемый результат; список литературы по модулю, приложения.

Наименование модулей:

1. Вхождение в систему деятельностной педагогики.
2. Родительский менеджмент: управляем вместе.
3. Родительский менеджмент: «Теория и практика работы с одаренными детьми: педагогика одаренности».

Модуль I: «Вхождение в систему деятельностной педагогики»

Общие положения модуля.

Исходя из задач КПМО современной школе требуется профессиональный, компетентностный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике. Существенным также является способность к осмысленному включению в инновационные процессы различных образовательных сред; в собственной педагогической деятельности, в учреждении, на уровне города, региона или представление инновационного продукта на российском уровне. Профессиональная дисфункция молодых специалистов наблюдается в психологии поведения учителя (эмоциональное напряжение, повышенная тревожность, неумение использовать внутренние ресурсы, несформированность мотивации к профессиональному самосовершенствованию и развитию, неспособность адекватно оценить личный педагогический потенциал).

Цель: осуществление профессиональной адаптации педагога к учебно-воспитательной среде.

Задачи: 1. Освоить процедуры и операции вхождения в реализацию педагогом основных положений.

2. Выстроить план индивидуальной коуч-программы (коуч-педагог).
3. Разработать индивидуальный план учителя по организации личной

предметной деятельности в рамках подходов к пониманию Стандартов II поколения на необходимой ступени обучения.

4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт.

5. Научить выстраивать личную карьерограмму (личные жизненные результаты, метапредметные результаты и умения, предметные результаты, позитивные изменения своего «ЭГО»).

6. Владеть организацией, аналитикой, мониторингом собственных образовательных результатов.

7. Усвоить корпоративные нормы учреждения.

8. Научиться использовать технологии деятельностного подхода как в учебных, так и во внеучебных видах работ

Общее содержание программы.

Содержание модуля построено таким образом, чтобы специалист в результате практических «проб» раскрыл свой профессиональный потенциал, увидел возможность участия в общественной жизни коллектива ОУ, проявил на практике поведения проактивной личности, демонстрирующей творческие способности, учительское мастерство в динамике постоянного самообразования и повышения профессионального уровня.

Программа включает комплекс мероприятий теоретического и практического уровней, очерчивающий круг возможных проблемных зон молодого специалиста / учителя, как-то: организация учебного процесса; ведение школьной документации; нормативная база и ее использование в практической деятельности учителя; формы и методы организации учебной и внеучебной деятельности; использование компьютерных технологий в преподавании; конструирование уроков различного типа,

разработка сценариев; карьерограммы; проекта персональной выставки и т.д. в контексте поставленных задач и стандарта второго поколения на каждой возрастной ступени обучения. Программа не делится на теоретическую и практическую части, а органически сочетает доминанту практического умения снимать (разрешать) собственные проблемные зоны через опыт других специалистов-коучей и теоретические основы современной педагогики.

Тематика занятий, форма контроля

Обучение и воспитание как подсистемы целостного процесса образования. Современные требования к образованию. Определение профессионального. Анкетирование «Расскажи о себе». Собеседование, тестирование / выявление трудностей, проблем, профессиональных неудач.

Определение понятия деятельностной педагогики, функций субъектов образования в новой образовательной парадигме. Диагностика профессиональных проб и определения структуры динамики индивидуальных результатов.

Ноу-Хау ОУ: устав, правила внутреннего распорядка, традиции и корпоративная культура, концепция и нормативная база ОУ, программа развития ОУ и базовая образовательная программа. Проверка портфолио учителя как самоанализа педагогической деятельности в контексте целевой программы ОУ.

Компонент БОПа – социальная программа («пробы», практики, стажировки во внеучебной и учебной деятельности). Оформление социальных листов обучающихся (предложений учителя по «пробам» в предметной области).

Требование к оформлению классного журнала, журналам по ПДОУ; факультативов и кружков (сходство и различие); требования к учебным предметным программам; оформление календарных планов, планов по

самообразованию. Проверка документации учителя. Замечания, предложения. Составление с коучем вариантов углубления, обогащения учебной программы; календарных планов, индивидуальных планов по работе с одаренными детьми.

Индивидуальный исследовательский проект учителя. Построение карьерограммы Составление с коучем карьерограммы учителя.

Классное руководство. Планирование воспитательной работы; целевые группы родителей и участие в обществен - ном управлении ОУ.

Проверка в портфолио учителя раздела «Воспитательная работа предметника». Открытое занятие «Родительский тематический лекторий».

Как организовать проектную и исследовательскую работу с учениками? Разработка исследовательских тем и плана их сопровождения.

Методика проведения внеклассных мероприятий; организации аудиторной и неаудиторной занятости учеников; методика мониторинговых исследований учителя по учебной и внеучебной деятельности. Диагностика индивидуальных результатов учебной и внеучебной деятельности учителя.

Современный урок: структура и конструирование «Анализ урока. Виды анализа». Цикл открытых уроков как педагогический «проб»; конструирование уроков различного типа.

Деятельностный метод обучения в системе со - временных технологий. Разработка надпредметного курса.

Классификация современных образовательных технологий. Выбор оптимальных технологий в образовательную практику учителя. Возможности ИТ в преподавании. Карта индивидуального выбора педагогических технологий с описанием вариантов использования. Демонстрация навыка использования ИТ на уроке и во внеурочное время (вариативность).

Современные методы и средства обучения и воспитания. Методика работы с родителями. Возможности НСОТ в стимулировании педагогической деятельности. Составление отчета (анализа) индивидуальных показателей учителя за определенный период по представляемым критерием оценки качества ОУ.

Формы презентации опыта молодых учителей. Индивидуальные проекты, программы; персональные выставки достижений. Защита индивидуального педагогического проекта.

Модуль II: «Родительский менеджмент: управляем вместе».

Общие положения модуля.

Одной из характерных особенностей современной школы является взаимодействия с семьей, проникновение родительской общественности во все сферы государственно-общественного управления образованием с целью персонализации и индивидуализации системы контроля за обеспечением образовательных запросов каждого.

Предполагается, что система общественного управления станет открытой и понятной для родителей и общества; самоуправление родителей – более ответственным и грамотным в понимании как особенностей функционирования, так и развития отрасли; таким образом, в ходе реализации федеральной целевой программы развития образования сообществу педагогов и родителей предстоит разработать, внедрить в направлении развития школьной инфраструктуры новую практику деятельности школьных Советов, обеспечивающих непосредственное активное участие родителей и местного сообщества в управлении образовательным учреждением. Такое взаимодействие требует особой подготовки кадров по управлению и развитию общественных структур. Модуль «Родительский менеджмент: управляем вместе», разработанный на 36 часов, предназначен для родительских комитетов классов,

руководителей общественных структур, членов управляющих советов общеобразовательных учреждений, классных руководителей, ответственных лиц за развитие общественного участия в управлении учреждением.

Цель модуля: Обеспечение качественных условий образовательной среды через эффективное, грамотное участие родительской общественности в управлении образовательным учреждением.

Задачи:

1. Освоить программу адаптации родителей по осмыслению системных требований к образовательно-воспитательному процессу;
2. Определить направление и содержание общественного управления;
3. Освоить технологии государственно-общественного управления через Сотрудничество;
4. Смоделировать структуры и функции общественных объединений родителей;
5. Представлять действенные модели общественного управления.

Тематика занятий, форма контроля

Нормативно-правовая база общественного управления: Закон РФ «Об образовании»; Положение об управляющем Совете; положение о родительских комитетах; Регламент Совета; Положения о структурах Совета, как то: Службы обеспечения качества обучения и воспитания; Отдела стандарта качества; Отдела тестирования компетентностей; Отдела информационного обеспечения качества образования, воспитания, пропаганды; Отдела мониторинговых исследований качества образования и воспитания; О комиссиях: по распределению средств стимулирующих выплат, по здоровьесбережению, по социальному партнерству, иные структуры. Ревизия документации Управляющего Совета ОУ. Выработка

индивидуального плана потребностей в нормативно-правовой базе. Составление планирования с учетом расширения функций государственно-общественного управления. Консультирование

Структурная организация Совета. Возможные модели. Содержание деятельности. Защита модели Управляющего Совета своего ОУ; перспективное расширение возможностей Совета. Рефлексия: общественного управления конкретного ОУ. Обсуждение экспертных оценок директоров / зам.директоров ОУ по работе общественного органа управления

Планирование работы Управляющего Совета и его структуры. Разработка алгоритмов подходов к планированию. Защита планов отделов, комиссий, структур общественного управления. Рекомендации и доработка. Создание банка данных «проблемных зон ОУ», подлежащих контролю и сопровождению со стороны родительской общественности.

Рейды, мониторинги, экспертиза, оценка качества деятельности ОУ со стороны органа общественного управления. Практическое занятие клиентов по организации мониторинговых исследований управляющим Советом (структурой) по заданной теме. Разработка мониторинга или рейдовых заданий для родителей общественников.

Формы организации родительских конференций, гостиных, лекториев, клубов молодых родителей, клубов многодетных семей. Разработка тем работы клуба (отдела, комиссии) молодых родителей или многодетных семей (вариативность).

Стратегическое планирование ОУ (концепция, программа развития, БОП, подпрограммы социальной и воспитательной направленности и т.д.). Открытые заседания управляющих советов и структур по вопросам социальной и воспитательной направленности (1-2 варианта). Разработка социальной программы ОУ (круглый стол - обсуждение).

Как работать родительской общественности с информацией (публичный доклад директора, сайт ОУ, СМИ, стендовые материалы). Создание матрицы структуры подачи материала о деятельности Совета в публичный доклад директора; создание банка алгоритмов презентаций позитивного опыта работы родительской общественности в СМИ (обсуждение).

Формы презентации опыта работы управляющих советов индивидуальные (персональные / выставки достижений работы родительской общественности / газеты, видеофильмы, фотовыставки, статьи и т.д.). Защита индивидуальных проектов организации работы Управляющих Советов, внешняя экспертиза.

Модуль III «Теория и практика работы с одаренными детьми:
педагогика одаренности»
Общие положения модуля.

Работа с одаренными детьми, по развитию детской одаренности в рамках КПМО, национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» является особенно актуальной, так как стратегия современного образования в целом рассчитана на индивидуальный успех обучающихся, опережающее развитие, самоопределение и творчество. Требование к развитию разветвленной системы поиска и поддержки талантливых детей, их сопровождение в социуме, создание среды для проявления и развития способностей, стимулирования талантов является первоочередной задачей КПМО.

Цель: Осуществление профессиональной подготовки кадров в вопросе теории и практики развития одаренности детей с выстраиванием сетевого взаимодействия с Центрами по работе с одаренными детьми.

Задачи.

1. Освоить концептуальные основы теории и практики одаренности детей на уровне Федеральных документов.

2. Усвоить структурную организацию работы с одаренными детьми.
3. Создать путем коучинговой программы сетевое взаимодействие между Центрами по работе с одаренными детьми в рамках поставленных перед ними задач.
4. Владеть технологией работы с одаренными детьми, уметь моделировать организацию работы с одаренными детьми в ОУ.
5. Научить разрабатывать годовую программу развития ОУ с учетом установок педагогики одаренности; комплексную среднесрочную программу, иные документы.
6. Подготовить группу лекторов для Центров по вопросам теории и практики работы с одаренными детьми.
7. Усвоить нормы работы с одаренными детьми в различных ресурсных ОУ (лицеях, гимназиях, школах с углубленным изучением отдельных предметов, специальных заведениях, в учреждениях дополнительного образования).
8. Научиться организовывать и проводить мастер-классы для одаренных детей в рамках отдельных программ или сетевого взаимодействия.
9. Освоить принципы внешней поддержки и связи программы «Одаренные дети» на региональном уровне (адресная, целевая, просветительская и т.д.).
10. Усвоить квалификационные и личностные нормы, предъявляемые к специалистам по работе с одаренными детьми.
11. Научить разрабатывать монопроекты учителей-предметников, ОУ, ДОУ, учреждений дополнительного образования по развитию и сопровождению на всех образовательных ступенях и для разных возрастных групп; создавать структуру организации работы с одаренными детьми в ОУ.

Тематика занятий, форма контроля

Создание сетевой программы по развитию и реализации творческих инициатив одаренных детей. Анкетирование проблемных зон знания клиента педагогики одаренности

Актуализация таланта ребенка средствами искусства: возможности, проблемы, перспективы. Мастер-класс

Особенности диагностической работы психологической службы по поддержке детской одаренности; психодиагностический инструментарий практического психолога. Педагогические пробы: работа по компьютерной обработке психологических данных выявления одаренности детей в различных возрастных группах.

Преимущества в обучении и воспитании дошкольников с общей и интеллектуальной одаренностью: концептуальные подходы. Знакомство с экспериментальными садами по работе с одаренными детьми дошкольного возраста

Стратегия междисциплинарного обучения. План-конспект, разработка урока по МД-теме.

Индивидуальные / групповые консультации по составлению индивидуальных документов; положений, концепций, программ (как персонально учителя, так и ОУ в целом).

Все практические задания детально и индивидуально отрабатываются на заключительном этапе консультативных занятий с целью получения реального педагогического продукта, внедренного в образовательную практику конкретного ОУ.

2.3 Оценка эффективности Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»

На формирующем этапе эксперимента была разработана Программа коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации». Данная программа была апробирована на базе КГУ Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

На контрольном этапе эксперимента нами проведена повторная диагностика личной профессиональной эффективности педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области. Была использована программа исследования личной профессиональной эффективности учителей автора Федоровой А.Н. «Диагностирование и оценка личной профессиональной эффективности педагога». Цель программы исследования: выявить способность и желание учителей к саморазвитию, а также факторы и условия, способствующие и препятствующие повышению личной профессиональной эффективности.

На рисунке 3 показано, что 53% респондентов демонстрируют активное личное профессиональное развитие, 38% педагогов говорят об отсутствии сложившейся системе саморазвития, и 9% об остановке личного профессионального развития по ряду причин.

Факторы, стимулирующие личное профессиональное развитие педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области представлены на рисунке 4.

Уровень личного профессионального развития учителей на контрольном этапе исследования

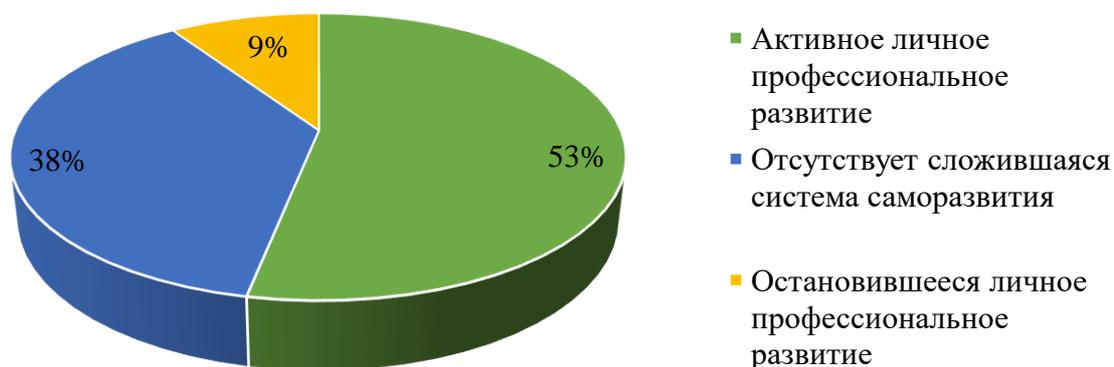


Рисунок 3 – Уровень личного профессионального развития учителей на контрольном этапе исследования

Факторы, стимулирующие личное профессиональное развитие учителей



Рисунок 4 – Факторы, стимулирующие личное профессиональное развитие учителей

Наиболее значимый фактор – внимание руководителей к проблеме личного профессионального развития учителей, его отметили 20 учителей, о важности организации труда в школе, самообразовании и обучении на курсах говорят в среднем 15 человек из коллектива.

Таким образом, можно сделать вывод, что программа коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации», апробированная в КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области – эффективна. Цель программы, состоящая в профессиональном содействии в определении и достижении личностных и профессиональных целей педагогов за минимальное время и с минимальными усилиями; в развитии уникального творческого поля деятельности педагога через приобретенные новые профессиональные навыки и умения – достигнута. Следовательно, использование инструмента коучинг с целью повышения личной эффективности педагога – целесообразно. Поставленная цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза нашла свое подтверждение.

Выводы по второй главе

Базой исследования выступает КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Экспериментальная работа проводилась в три этапа:

1. Констатирующий эксперимент, в рамках которого произведена диагностика личной профессиональной эффективности педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

2. Формирующий эксперимент, в рамках которого разработана и апробирована Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации».

3. Контрольный эксперимент, в рамках которого определена эффективность разработанной и апробированной Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»

Констатирующий этап эксперимента проводился в период с марта 2022 по сентябрь 2022 года.

Нами проведена произведена диагностика личной профессиональной эффективности педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области. Была использована программа исследования личной профессиональной эффективности учителей автора Федоровой А.Н. «Диагностирование и оценка личной профессиональной эффективности педагога». 16% респондентов демонстрируют активное личное профессиональное развитие, 50% педагогов говорят об отсутствии сложившейся системе саморазвития, и 34% об остановке личного профессионального развития по ряду причин. Факторы, ограничивающие личное профессиональное развитие педагогов: наиболее значимый фактор – недостаток времени, его отметили 28 учителей, об отсутствии поддержки со стороны руководителей и коллег говорят 21 человек, 20 человек имеют негативный опыт, что снижает мотивацию в личном профессиональном развитии.

Исходя из полученных результатов, было принято решение о разработке Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации».

На формирующем этапе эксперимента (с сентября 2022 года по май 2023 года) мы разработали Программу коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации». Программа была апробирована в КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Цель программы коучинга для педагогов состоит в профессиональном содействии в определении и достижении его личностных и профессиональных целей за минимальное время и с минимальными усилиями; в развитии уникального творческого поля деятельности специалиста через приобретенные новые профессиональные навыки и умения.

Задачи:

1. Разрешение проблемных ситуаций клиента при помощи специально организованных инструментов: эффективных вопросов, внимательного слушания, обучение и нахождение профессиональных путей преодоления барьеров.
2. Стимулирование к самообучению.
3. Полное раскрытие потенциала педагогов.
4. Повышение мотивации профессиональной деятельности клиента.

Формы реализации программы коучинга:

1. Индивидуальный коучинг – коуч-обучение с отдельно взятым человеком по специальным технологиям и методикам, помогающим добиться эффективности в работе.
2. Корпоративный коучинг – работа с группой сотрудников.

Программа коучинга построена на модульной основе, состоит первоначально из IV модулей.

Принципы построения модуля: общие положения; название модуля; цель, задачи; средства, способы и методы организации модуля; основное содержание; тематическое планирование; ожидаемый результат; список литературы по модулю, приложения.

Наименование модулей:

1. Вхождение в систему деятельностной педагогики.
2. Родительский менеджмент: управляем вместе.
3. Родительский менеджмент: «Теория и практика работы с одаренными детьми: педагогика одаренности».

На контрольном этапе эксперимента нами проведена повторная диагностика личной профессиональной эффективности педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области. Была использована программа исследования личной профессиональной эффективности учителей автора Федоровой А.Н. «Диагностирование и оценка личной профессиональной эффективности педагога». Цель программы исследования: выявить способность и желание учителей к саморазвитию, а также факторы и условия, способствующие и препятствующие повышению личной профессиональной эффективности.

53% респондентов демонстрируют активное личное профессиональное развитие, 38% педагогов говорят об отсутствии сложившейся системе саморазвития, и 9% об остановке личного профессионального развития по ряду причин. Факторы, стимулирующие личное профессиональное развитие педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района»: наиболее значимый фактор – внимание руководителей к проблеме личного профессионального развития учителей, его отметили 20 учителей, о важности организации

труда в школе, самообразовании и обучении на курсах говорят в среднем 15 человек из коллектива.

Таким образом, можно сделать вывод, что программа коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации», апробированная в КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области. Цель программы, состоящая в профессиональном содействии в определении и достижении личностных и профессиональных целей педагогов за минимальное время и с минимальными усилиями; в развитии уникального творческого поля деятельности педагога через приобретенные новые профессиональные навыки и умения – достигнута. Следовательно, использование инструмента коучинг с целью повышения личной эффективности педагога – целесообразно. Поставленная цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза нашла свое подтверждение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Понятие «эффективность» является междисциплинарным и изначально происходит от термина «эффект» (лат. effectus – исполнение, действие, результат). В общем виде все подходы к пониманию «эффективности» можно свести к двум направлениям. В первом из них эффективность определяют исходя только из экономических критериев и выражающуюся в определенных единицах измерения (чаще в денежном эквиваленте). Во втором направлении при определении «эффективности» уже учитываются социально-экономические, социально-политические и социально-психологические аспекты.

В условиях совершенствования системы образования в высшей школе важнейшими условиями и факторами успешной деятельности профессорско-преподавательского состава являются: умение эффективно использовать время и рационально организовывать личный труд; способность преодолевать стресс; а также реализация творческого потенциала педагога и, соответственно, креативного подхода к образовательному процессу. Известно, что у людей, умеющих управлять собой, времени больше. Временным ресурсом преподаватели располагают в равном количестве, но результаты его использования различны. Действительно, определяющим фактором успеха преподавателя является умение ценить время и поддерживать высокий уровень работоспособности в условиях психологических нагрузок.

Базой исследования выступает КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Экспериментальная работа проводилась в три этапа:

1. Констатирующий эксперимент, в рамках которого произведена диагностика личной профессиональной эффективности педагогов КГУ

«Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

2. Формирующий эксперимент, в рамках которого разработана и апробирована Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации».

3. Контрольный эксперимент, в рамках которого определена эффективность разработанной и апробированной Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации»

Констатирующий этап эксперимента проводился в период с марта 2022 по сентябрь 2022 года.

Нами проведена произведена диагностика личной профессиональной эффективности педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области. Была использована программа исследования личной профессиональной эффективности учителей автора Федоровой А.Н. «Диагностирование и оценка личной профессиональной эффективности педагога». 16% респондентов демонстрируют активное личное профессиональное развитие, 50% педагогов говорят об отсутствии сложившейся системе саморазвития, и 34% об остановке личного профессионального развития по ряду причин. Факторы, ограничивающие личное профессиональное развитие педагогов: наиболее значимый фактор – недостаток времени, его отметили 28 учителей, об отсутствии поддержки со стороны руководителей и коллег говорят 21 человек, 20 человек имеют негативный опыт, что снижает мотивацию в личном профессиональном развитии.

Исходя из полученных результатов, было принято решение о разработке Программы коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации».

На формирующем этапе эксперимента (с сентября 2022 года по май 2023 года) мы разработали Программу коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации». Программа была апробирована в КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Цель программы коучинга для педагогов состоит в профессиональном содействии в определении и достижении его личностных и профессиональных целей за минимальное время и с минимальными усилиями; в развитии уникального творческого поля деятельности специалиста через приобретенные новые профессиональные навыки и умения.

Задачи:

1. Разрешение проблемных ситуаций клиента при помощи специально организованных инструментов: эффективных вопросов, внимательного слушания, обучение и нахождение профессиональных путей преодоления барьеров.
2. Стимулирование к самообучению.
3. Полное раскрытие потенциала педагогов.
4. Повышение мотивации профессиональной деятельности клиента.

Формы реализации программы коучинга:

1. Индивидуальный коучинг – коуч-обучение с отдельно взятым человеком по специальным технологиям и методикам, помогающим добиться эффективности в работе.
2. Корпоративный коучинг – работа с группой сотрудников.

Программа коучинга построена на модульной основе, состоит первоначально из IV модулей.

Принципы построения модуля: общие положения; название модуля; цель, задачи; средства, способы и методы организации модуля; основное содержание; тематическое планирование; ожидаемый результат; список литературы по модулю, приложения.

Наименование модулей:

1. Вхождение в систему деятельностной педагогики.
2. Родительский менеджмент: управляем вместе.
3. Родительский менеджмент: «Теория и практика работы с одаренными детьми: педагогика одаренности».

На контрольном этапе эксперимента нами проведена повторная диагностика личной профессиональной эффективности педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области. Была использована программа исследования личной профессиональной эффективности учителей автора Федоровой А.Н. «Диагностирование и оценка личной профессиональной эффективности педагога». Цель программы исследования: выявить способность и желание учителей к саморазвитию, а также факторы и условия, способствующие и препятствующие повышению личной профессиональной эффективности.

53% респондентов демонстрируют активное личное профессиональное развитие, 38% педагогов говорят об отсутствии сложившейся системе саморазвития, и 9% об остановке личного профессионального развития по ряду причин. Факторы, стимулирующие личное профессиональное развитие педагогов КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района»: наиболее значимый фактор – внимание руководителей к проблеме личного профессионального

развития учителей, его отметили 20 учителей, о важности организации труда в школе, самообразовании и обучении на курсах говорят в среднем 15 человек из коллектива.

Таким образом, можно сделать вывод, что программа коучинга «Повышение личной профессиональной эффективности педагогов образовательной организации», апробированная в КГУ «Урицкая школа-лицей отдела образования акимата Сарыкольского района» Управления образования акимата Костанайской области. Цель программы, состоящая в профессиональном содействии в определении и достижении личностных и профессиональных целей педагогов за минимальное время и с минимальными усилиями; в развитии уникального творческого поля деятельности педагога через приобретенные новые профессиональные навыки и умения – достигнута. Следовательно, использование инструмента коучинг с целью повышения личной эффективности педагога – целесообразно. Поставленная цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза нашла свое подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова, Г.С. Общая психология: Учебное пособие / Г.С. Абрамова. - М.: Инфра-М, 2011. - 320 с.
2. Абрамова, Г.С. Общая психология / Г.С. Абрамова. - М.: Академический проект, 2003. - 496 с.
3. Глуханюк, Н.С. Общая психология / Н.С. Глуханюк. - М.: Academia, 2016. - 608 с.
4. Глуханюк, Н.С. Общая психология: Учебное пособие / Н.С. Глуханюк. - М.: Академия, 2017. - 272 с.
5. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология: Учебник / М.И. Еникеев. - М.: Норма, НИЦ Инфра-М, 2013. - 640 с.
6. Еникеев, М.И. Общая психология: Учебник для ВУЗов / М.И. Еникеев. - М.: Приор, 2002. - 400 с.
7. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология. Энциклопедия (Формат А4) / М.И. Еникеев. - М.: Приор, 2002. - 560 с.
8. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология: Учебник / М.И. Еникеев. - М.: Норма, 2019. - 224 с.
9. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология: Учебник / М.И. Еникеев. - М.: Норма, 2017. - 176 с.
10. Ерчак, Н.Т. Общая психология. Тестовые задания / Н.Т. Ерчак. - Минск: Новое знание, 2005. - 272 с.
11. Иванников, В.А. Общая психология: Учебник для академического бакалавриата / В.А. Иванников. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 480 с.
12. Котова, И.Б. Общая психология: Учебное пособие / И.Б. Котова, О.С. Канаркевич. - М.: Дашков и К, Академцентр, 2013. - 480 с.
13. Крысько, В.Г. Общая психология в схемах и комментариях: Учебное пособие / В.Г. Крысько. - М.: Вузовский учебник, 2019. - 336 с.

14. Крысько, В.Г. Общая психология в схемах и комментариях: Учебное пособие / В.Г. Крысько. - М.: Вузовский учебник, 2017. - 336 с.
15. Макарова, И.В. Общая психология: Краткий курс лекций / И.В. Макарова. - М.: Юрайт, 2013. - 182 с.
16. Макарова, И.В. Общая психология: Учебное пособие для СПО / И.В. Макарова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 182 с.
17. Маклаков, А. Общая психология / А. Маклаков. - СПб.: Питер, 2019. - 583 с.
18. Маклаков, А.Г. Общая психология: Учебник для вузов / А.Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2013. - 583 с.
19. Маклаков, А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2019. - 583 с.
20. Маклаков, А.Г. Общая психология. / А.Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2012. - 583 с.
21. Маклаков, А.Г. Общая психология: Учебник / А.Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2014. - 416 с.
22. Марцинковская, Т.Д. Общая психология: Учебное пособие / Т.Д. Марцинковская. - М.: Академия, 2014. - 160 с.
23. Марцинковская, Т.Д. Общая и экспериментальная психология: Учебник / Т.Д. Марцинковская. - М.: Академия, 2014. - 272 с.
24. Мирошниченко, И.В. ВПС: Общая психология / И.В. Мирошниченко. - М.: А-Приор, 2007. - 96 с.
25. Недбаева, С.В. Современный педагог: общая психология / С.В. Недбаева, А.В. Качалова, И.А. Таслова. - М.: Русайнс, 2013. - 320 с.
26. Немов, Р.С. Общая психология. В 3-х т. Т. 3. Психология личности: Учебник / Р.С. Немов. - М.: Юрайт, 2012. - 739 с.
27. Немов, Р.С. Общая психология. В 3-х т. Общая психология: Учебник / Р.С. Немов. - М.: Юрайт, 2012. - 2472 с.

28. Немов, Р.С. Общая психология в 3х тт. том iii: психология личности: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Р.С. Немов. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 739 с.
29. Немов, Р.С. Общая психология в 3х тт. том ii в 4 книгах. книга 4. речь. психические состояния: Учебник и практикум для академического бакалав / Р.С. Немов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 223 с.
30. Немов, Р.С. Общая психология в 3х тт. том ii в 4 книгах. книга 3. воображение и мышление: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Р.С. Немов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 224 с.
31. Немов, Р.С. Общая психология в 3х тт. том ii в 4 книгах. книга 2. внимание и память: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Р.С. Немов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 261 с.
32. Немов, Р.С. Общая психология в 3х тт. том i. введение в психологию: Учебник для бакалавров / Р.С. Немов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 726 с.
33. Немов, Р.С. Общая психология в 3 т. том 2 в 4 кн.. книга 1. ощущения и восприятие: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Р.С. Немов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 302 с.
34. Нуркова, В.В. Общая психология: Учебник / В.В. Нуркова, Н.Б. Березанская. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 524 с.
35. Рамендик, Д.М. Общая психология и психологический практикум / Д.М. Рамендик.. - М.: Форум, 2013. - 304 с.
36. Резепов, И.Ш. Шпаргалки: общая психология / И.Ш. Резепов. - Рн/Д: Феникс, 2018. - 288 с.
37. Резепов, И.Ш. Шпаргалки: общая психология / И.Ш. Резепов. - РнД: Феникс, 2015. - 128 с.
38. Рогов, Е.И. Общая психология: Курс лекций для первой ступени педагогического образования / Е.И. Рогов. - М.: Владос, 2007. - 447 с.
39. Фаликман, М.В. Общая психология: В 7 т.Т. 4: Учебник / М.В. Фаликман. - М.: Академия, 2008. - 240 с.

40. Човдырова, Г.С. Клиническая психология. Общая часть: Учебное пособие / Г.С. Човдырова, Т.С. Клименко. - М.: Юнити, 2010. - 247 с.

41. Шадриков, В.Д. Общая психология: Учебник для академического бакалавриата / В.Д. Шадриков, В.А. Мазилков. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 411 с.

42. Шамхалова, С.Ш. Счастливый билет. Общая психология. Сдаем без проблем / С.Ш. Шамхалова. - М.: Приор, 2007. - 80 с.

43. Штейнмец, А.Э. Общая психология: Учебное пособие / А.Э. Штейнмец. - М.: Академия, 2018. - 496 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1 – Диагностирование и оценка личной профессиональной эффективности педагога

1. Обучение, развитие и саморазвитие учителя.

Цель: выявить способность учителей к саморазвитию, а так же факторы и условия, способствующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию.

Анкета 1

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию.

Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

5 – если данное утверждение полностью соответствует действительности;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует

1. Я стремлюсь изучить себя.

2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.

1. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

2. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

3. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.

4. Я анализирую свои чувства и опыт.

5. Я много читаю.

6. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

7. Я верю в свои возможности.

8. Я стремлюсь быть более открытым.

9. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

10. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные эмоции.

11. Я получаю удовольствие от освоения нового.
12. Возрастающая ответственность не пугает меня.
13. Я положительно бы отнеслась к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов.

75-55 – активное развитие;

54-36 – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35 –15 – остановившееся развитие

Анкета 2

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию учителей в школе.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

5 – да (препятствуют или стимулируют);

4 – скорее да, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее нет;

1 – нет

Препятствующие факторы

1. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
2. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
3. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
4. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
5. Состояние здоровья.
6. Недостаток времени.
7. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
8. Занятия самообразованием.
9. Интерес к работе.
10. Возрастающая ответственность.
11. Возможность получения признания в коллективе.