

Педагогический практикум:
проекты, модели, методики, технологии актуального образования

Савельева Ольга Владимировна,

методист,

МБУ ДО ЦДТ г. Киселёвск,

Кемеровская область-Кузбасс, Россия

**МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ, НАХОДЯЩИХСЯ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**

Аннотация. В этой статье мы рассмотрим маркетинговые инструменты, которые могут способствовать эффективному управлению развитием педагогов на различных стадиях их профессионального развития.

Ключевые слова: маркетинговые инструменты, педагог, этапы профессионального становления, управление профессиональным развитием.

Современные условия требуют от образовательных учреждений гибкости и способности к адаптации под меняющиеся запросы общества. При этом успех любой компании или организации, в том числе и в системе образования, зависит от того, насколько эффективно она управляет своими человеческими ресурсами. Управление талантами становится ключевым элементом стратегии их развития.

В этом контексте управленческой командой особое внимание уделяется развитию педагогического состава организации. Важно понимать, что каждый педагог находится на своём этапе профессионального становления: «молодой педагог» (0-3 года), «специалист» (4-9 лет), «мастер» (10-14 лет), «профессионал» (15 и более лет) [2, с.175]. В связи с этим подходы к управлению их профессиональным развитием и карьерным ростом должны учитывать индивидуальные особенности каждого этапа [3, с.128].

Главными управляющими процессом профессионального роста в учреждениях дополнительного образования являются методисты. Они помогают

Педагогический практикум: проекты, модели, методики, технологии актуального образования

педагогам развивать профессиональные компетенции, адаптироваться к новым условиям, внедрять инновационные подходы и повышать качество преподавания. Рассмотрим примеры такого взаимодействия методистов с педагогами на различных этапах их профессионального становления.

1. На начальном этапе своей профессиональной деятельности молодые педагоги часто сталкиваются с трудностями адаптации к среде образовательного учреждения, планированию занятий и взаимодействию с учащимися, родителями. Методист играет важную роль в поддержке молодых педагогов, предоставляя различные виды помощи. Например:

- Обучение основам планирования. Методист помогает молодому педагогу составить календарный учебный план, разработать рабочие программы и тематическое планирование. Он объясняет, как правильно распределять учебные часы, учитывать возрастные особенности детей и соблюдать требования образовательных стандартов.

- Практическая помощь в проведении занятий. Молодым педагогам, как правило, требуются советы по проведению первых занятий. Методист может предложить провести совместные занятия, дать рекомендации по использованию современных педагогических технологий, методов обучения, использованию инструментов педагогического дизайна занятия, а также предложить эффективные формы контроля знаний учащихся.

- Организация наставничества. Более опытные в профессиональной деятельности наставники делятся опытом, дают советы по решению сложных ситуаций, помогают молодым педагогам адаптироваться в коллективе.

2. На этапах «Специалист» и «Мастер» педагоги уже имеют базовые знания и навыки, определённый опыт профессиональной деятельности, но продолжают совершенствоваться, осваивать новые технологии и подходы. Работа методиста с данными категориями педагогов направлена на повышение квалификации

Педагогический практикум: проекты, модели, методики, технологии актуального образования

(организация курсов, семинаров, мастер-классов и пр.) и оказание помощи по внедрению инновационных методик, проектной и учебно-исследовательской деятельности. Так, регулярные методические семинары позволяют педагогам обмениваться имеющимся опытом, обсуждать актуальные проблемы образования и своей профессиональной деятельности, делиться успешными практиками, реализованными проектами и т.д. Мастер-классы могут проводиться как внутри учреждения, так и на уровне района или города, привлекая экспертов и специалистов из других учреждений. Также опытные педагоги часто участвуют в разработке и реализации групповых и межведомственных образовательных проектов. Методисты поддерживают такие инициативы, помогают оформить проектные идеи, предоставляют консультации по вопросам финансирования и координации проекта.

3. Педагоги-профессионалы обладают глубокими знаниями и богатым опытом, часто становятся лидерами педагогического коллектива. Методистам важно поддерживать таких педагогов, создавая условия для их дальнейшего роста и развития. Например:

- Предоставлять им возможность заниматься научной деятельностью, мотивировать на обучение в аспирантуре, выступать на конференциях, публиковать статьи и монографии, разрабатывать и издавать авторские учебно-методические пособия, учебники и т.д. В работе с данной группой педагогов роль методиста – сопровождающая. Он оказывает поддержку в подготовке научных материалов, помогает найти подходящие площадки для презентации результатов исследований, оказывает помощь в описании представляемого опыта и т.д.

- Некоторые педагоги-профессионалы создают собственные авторские программы и курсы. Методисты помогают им в оформлении документов, организации апробаций и внедрении этих программ в образовательный процесс и т.д.

Педагогический практикум: проекты, модели, методики, технологии актуального образования

- Поручать педагогам-профессионалам руководство методическим объединением, координировать работу коллег по определённому направлению, стать наставником молодого педагога и др. Методист поддерживает такую активность, обеспечивая организационную и информационную поддержку.

Кроме того, на любом этапе профессионального становления методист стремится развивать лидерские качества педагогов. Лидерские качества необходимы для успешного управления командой. Развитие этих качеств у педагогов позволит им лучше справляться со своими обязанностями и достигать поставленных целей. Методы развития лидерских качеств различны: тренинги, семинары, коучинг, менторство, участие в проектах и инициативах.

Важно и активное участие педагогов в профессиональных ассоциациях и сообществах, которые могут педагогам обмениваться опытом и знаниями, значительно повысить узнаваемость образовательной организации и привлечь внимание новых педагогов к организации [1, с. 209]. Способы участия в профессиональных сообществах различны. Например: организация и проведение конференций и семинаров, публикация статей и исследований в отраслевых изданиях, участие в форумах и дискуссиях онлайн и др.

Отметим несколько наиболее эффективных, по нашему мнению, маркетинговых стратегий и инструментов для личностно-профессионального развития педагогов [4].

1. Индивидуальные планы развития (ИПР) – это инструмент, позволяющий каждому педагогу, на каком бы этапе профессионального становления он не находился, ставить перед собой конкретные цели и задачи на определённый период времени. ИПР помогают систематизировать процесс обучения и повышения квалификации, а также способствуют осознанной работе над профессиональными навыками. Маркетинговый подход заключается в том, чтобы

Педагогический практикум: проекты, модели, методики, технологии актуального образования

сделать этот процесс максимально персонализированным и ориентированным на потребности конкретного педагога.

2. Обучение и повышение квалификации. Регулярное обучение и участие в профессиональных семинарах, конференциях и тренингах является важным элементом профессионального роста. Однако, методисту важно подходить к выбору программ обучения стратегически, учитывая текущие потребности и перспективы развития каждого педагога. Методисты, выступая в роли маркетологов, могут помочь образовательным учреждениям в разработке и продвижении таких программ, делая акцент на их актуальности и востребованности среди целевой аудитории.

3. Наставничество и коучинг. Наставничество – это форма передачи опыта и поддержки между опытными и начинающими педагогами. Коучинг же предполагает работу с педагогами любого уровня, направленную на раскрытие их потенциала и достижение поставленных целей. Эти методы позволяют эффективно управлять процессом профессионального становления и стимулировать личностный рост педагогов.

4. Обратная связь и оценка результатов. Регулярные оценки и обратная связь являются важными элементами управления профессиональным развитием. Они позволяют отслеживать прогресс педагогов, выявлять слабые стороны и корректировать учебные программы. Методистам необходимо обратить внимание на разработку систем обратной связи, которые будут удобны и понятны всем участникам образовательного процесса.

5. Использование цифровых технологий. Цифровые технологии открывают новые возможности для обучения и развития педагогов. Онлайн-курсы, вебинары, платформы для обмена опытом и совместными проектами – всё это может стать мощным инструментом для повышения квалификации и мотивации

Педагогический практикум: проекты, модели, методики, технологии актуального образования

педагогических кадров. Методисты могут сыграть ключевую роль в популяризации этих инструментов и привлечении внимания к ним со стороны педагогов.

Подводя итог сказанному, отметим, что применение различных маркетинговых инструментов в работе с педагогическим составом является важным шагом на пути к созданию эффективной и современной образовательной среды. Эти инструменты помогают не только привлекать и удерживать лучшие кадры, но и создают условия для их личностно-профессионального роста на всех этапах профессионального становления, повышения мотивации и улучшения общего климата в коллективе.

Список литературы

- 1. Жильцова Л. В. Проблема профессионального развития педагогов дополнительного образования / Л. В. Жильцова // Высшее образование в России: история и современность: сборник научных трудов / науч. ред. М. А. Дьячкова; отв. ред. О. Н. Томюк. — Екатеринбург: УрГПУ, 2017. — С. 208-213. — Текст непосредственный.*
- 2. Савельева О. В., Грицкевич Н. К. Программа развития личностной идентичности педагога на разных этапах профессионального становления. /Н. К. Грицкевич, О. В. Савельева. / Научно-педагогическое обозрение. – № 3 (25). – 2019. – С. 173-181. – Текст непосредственный.*
- 3. Савельева О. В. Особенности психолого-методического сопровождения развития личностной идентичности педагогов в условиях супервизии. / О.В. Савельева. //Развитие личности в современном образовательном пространстве: монография / под общ. ред. Н. К. Грицкевич. – Томск: издательство ТГПУ, 2022. – С. 125-147. – Текст непосредственный.*
- 4. Трегубова Л. Б. Маркетинговые технологии как инструментарий управления дополнительным образованием педагогов // ЧиО. 2013. №1 (34). - Текст: электронный // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: [сайт]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/marketingovye-tehnologii-kak-instrumentariy-upravleniya-dopolnitelnym-obrazovaniem-pedagogov...> (дата обращения: 21.11.2024).*