

# О логике процесса «наделения профессией»



Вопросы исследования институтов и  
технологий профессионализации  
работников сферы образования

Красноярск 2009

# Профессионализация

(к смыслу объекта исследования)



## Профессионализация:

«наделение профессией»

- как путь человека, трудовая история,
- как оформление профессии в обществе, формирование профессиональных групп.

# Основная проблема исследования

- Неадекватность распределения имеющихся ресурсов системы ПК и ПР задачам и представлениям о развитии педагогических кадров....
- Курсы повышения квалификации – самая значимая форма обучения взрослых (94% всей выборки)



# Позиция



- Управленческая.
- Это значит – переход от логики кадровой работы к логике управления развитием персонала, т.е. управление профессиональной динамикой.
- Для этого необходимы динамические модели развития профессионализации, логика кризисов и переходов.

# Выборка

720 работников образования Красноярского края, в том числе:

Администраторы – 147 чел.;

Учителя – 341 чел.;

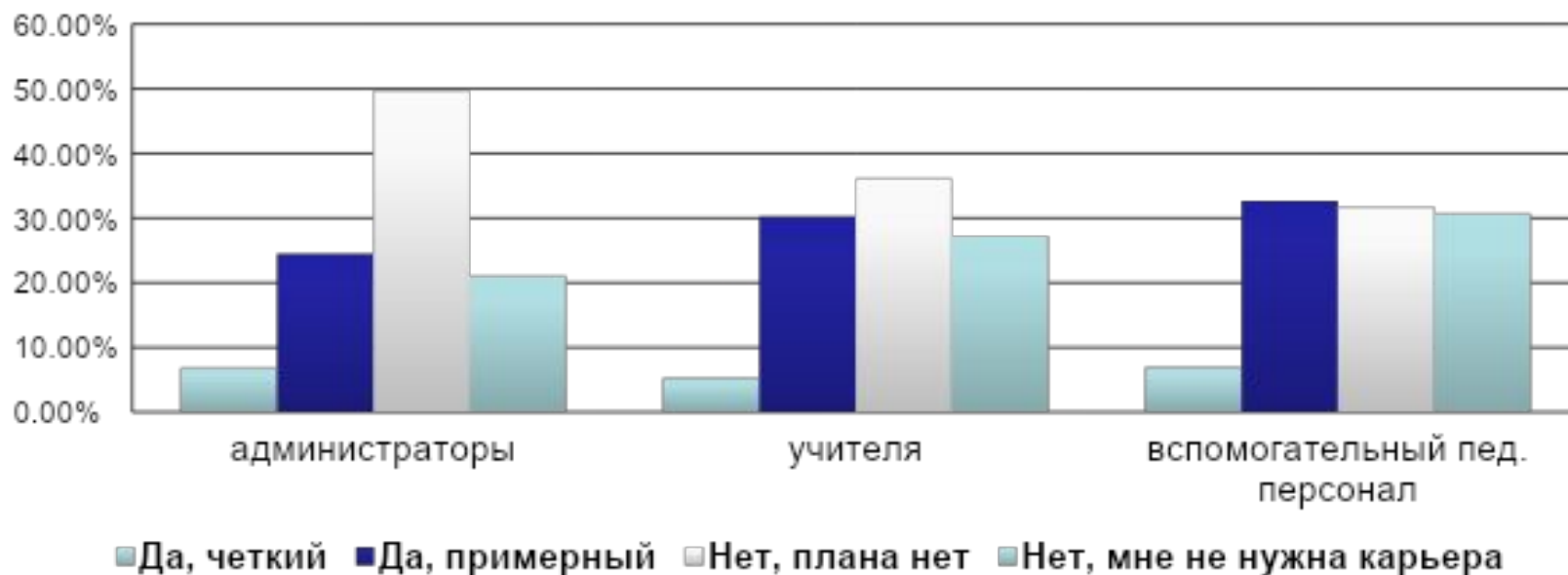
Воспитатели ДОУ  
– 104 чел.;

Другие работники  
образования (методисты,  
психологи,  
программисты и др.) –  
128 чел.

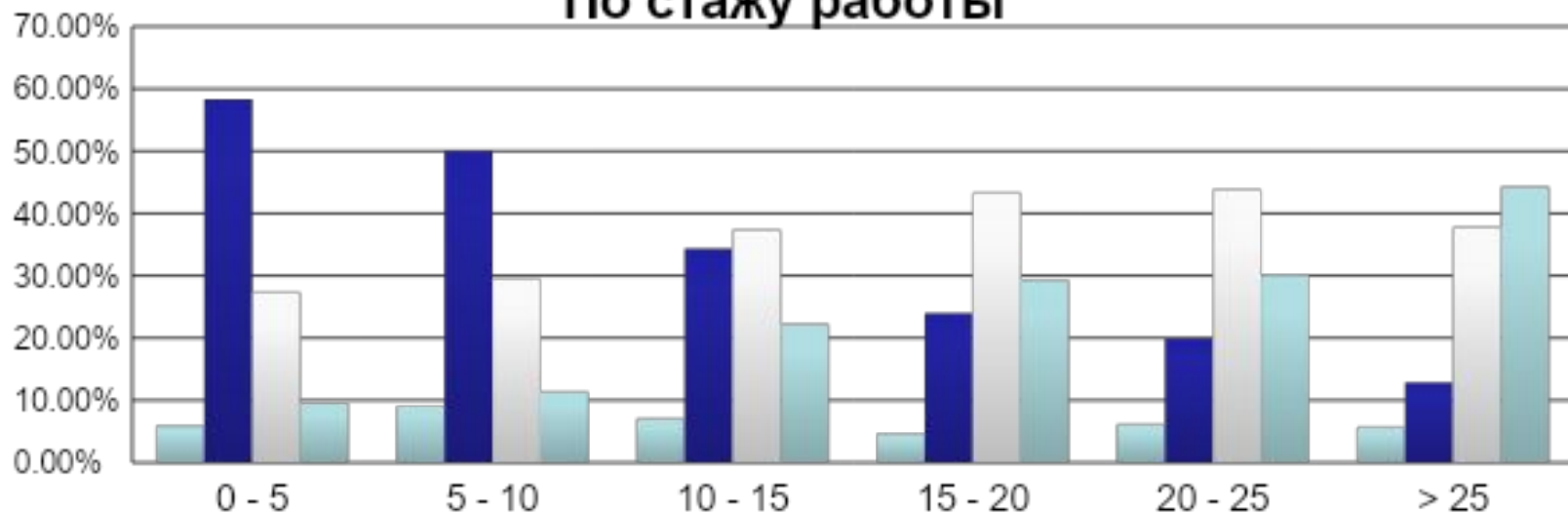


# Есть ли у Вас план карьеры?

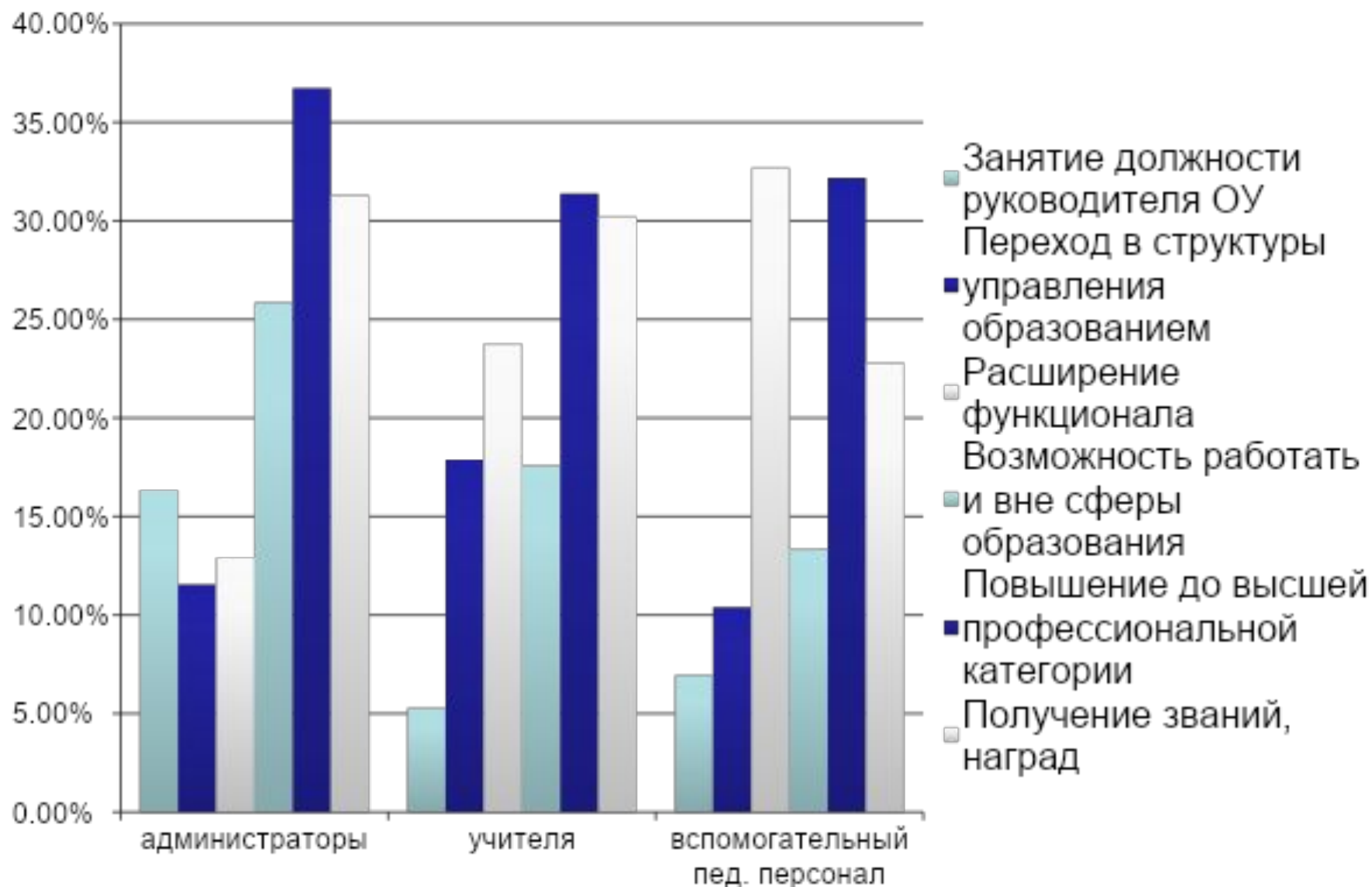
## По должностям



## По стажу работы

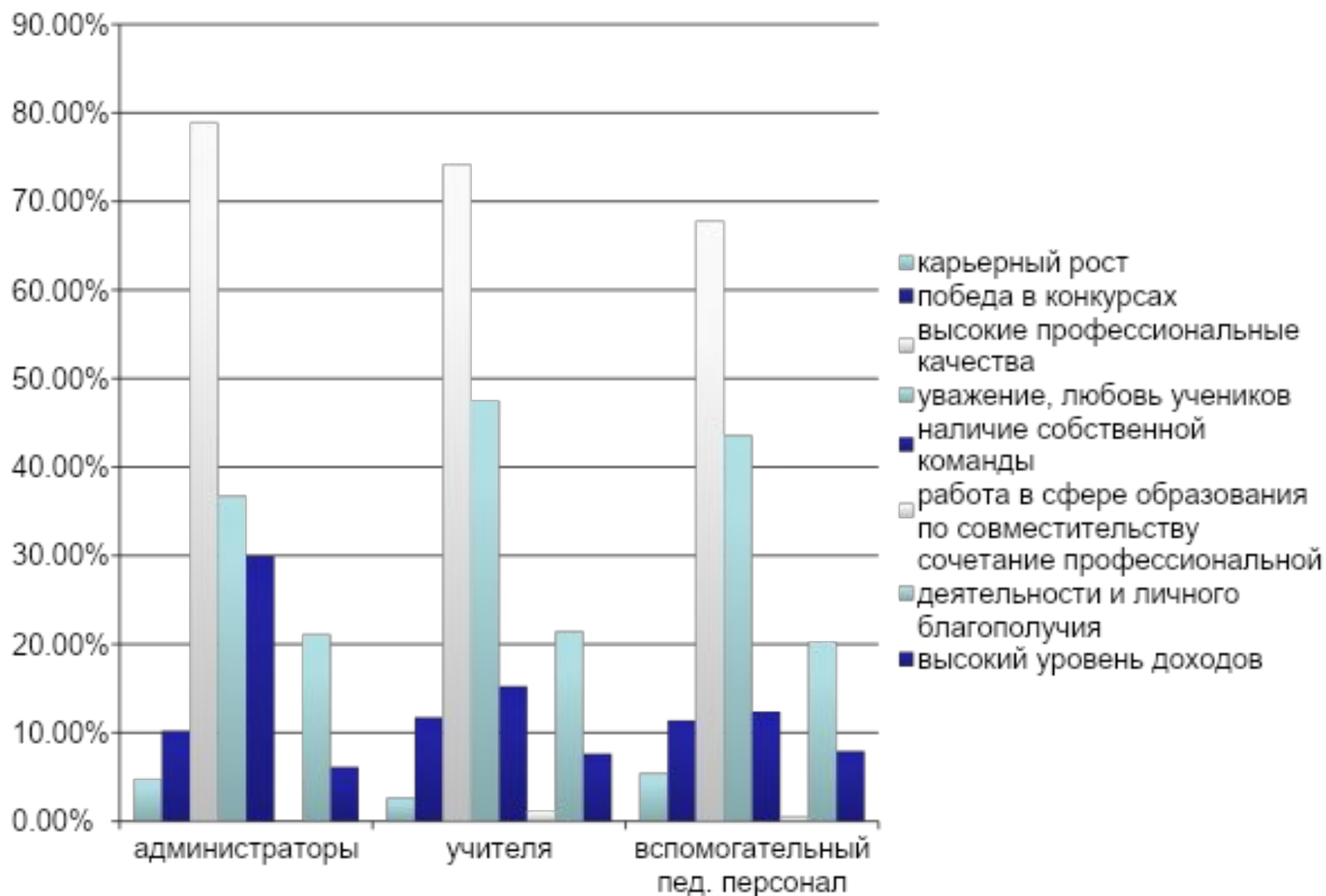


# Кто считается успешным в образовании?



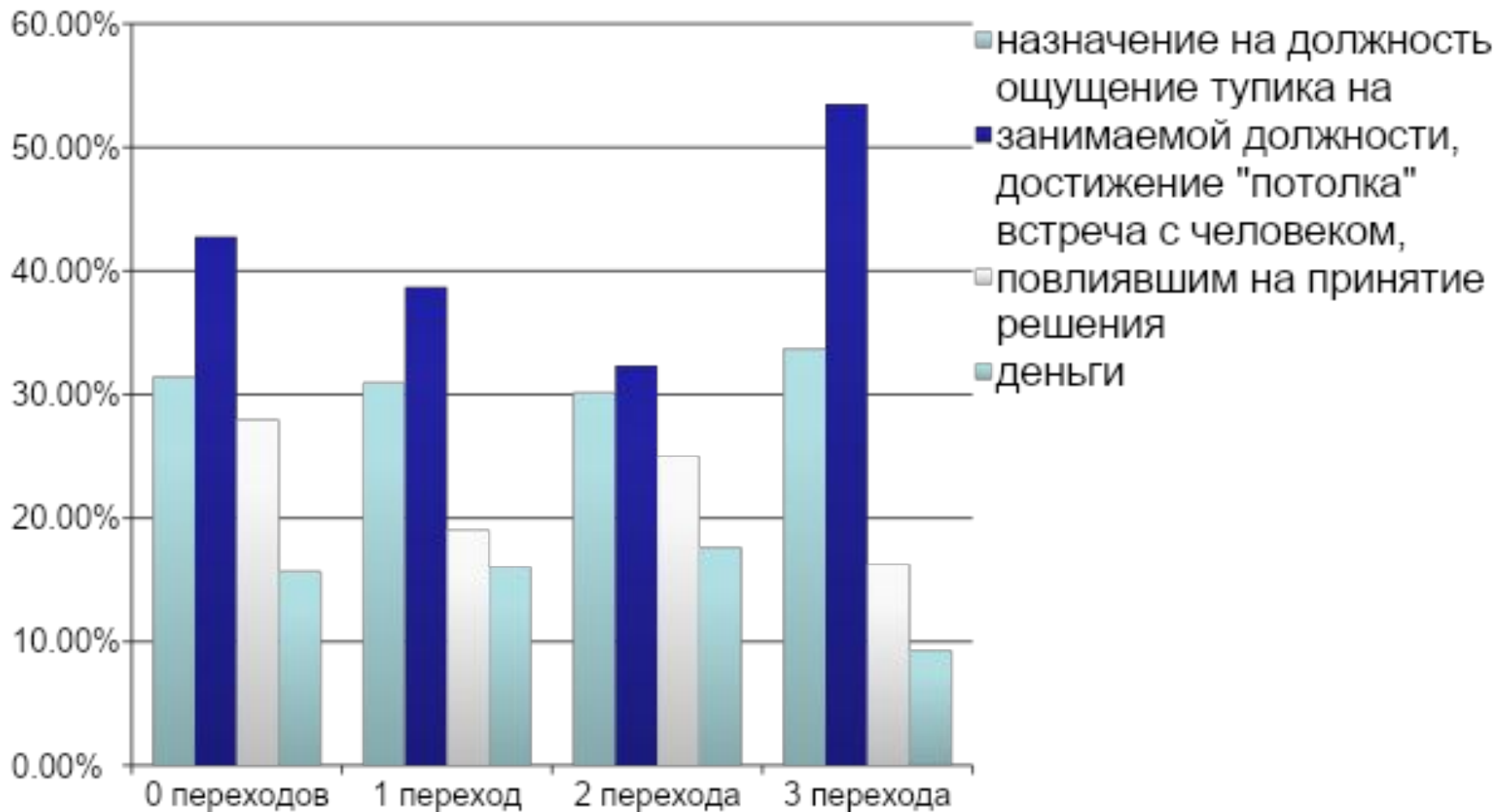


# Кто такой «учитель-профессионал»?

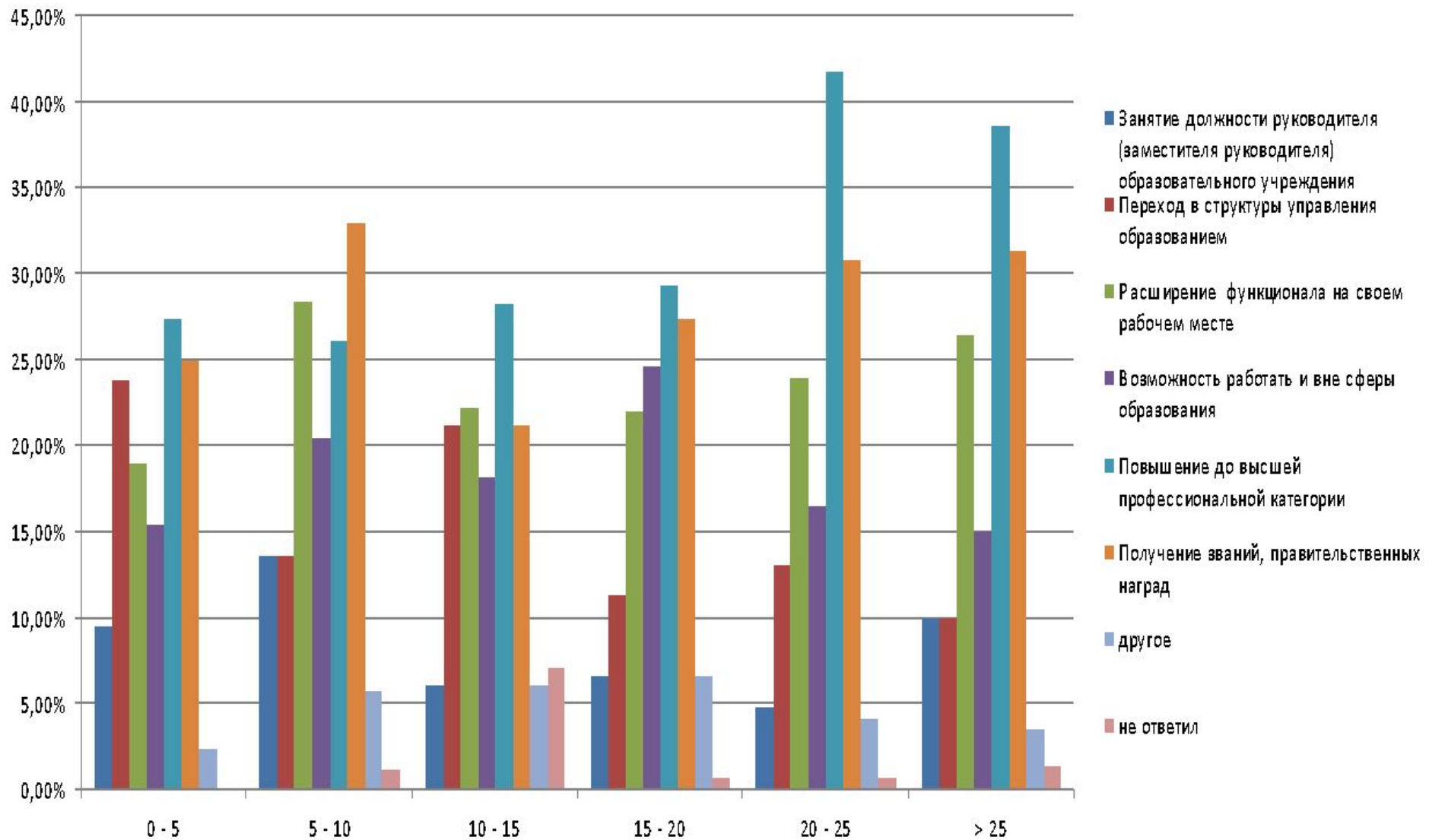




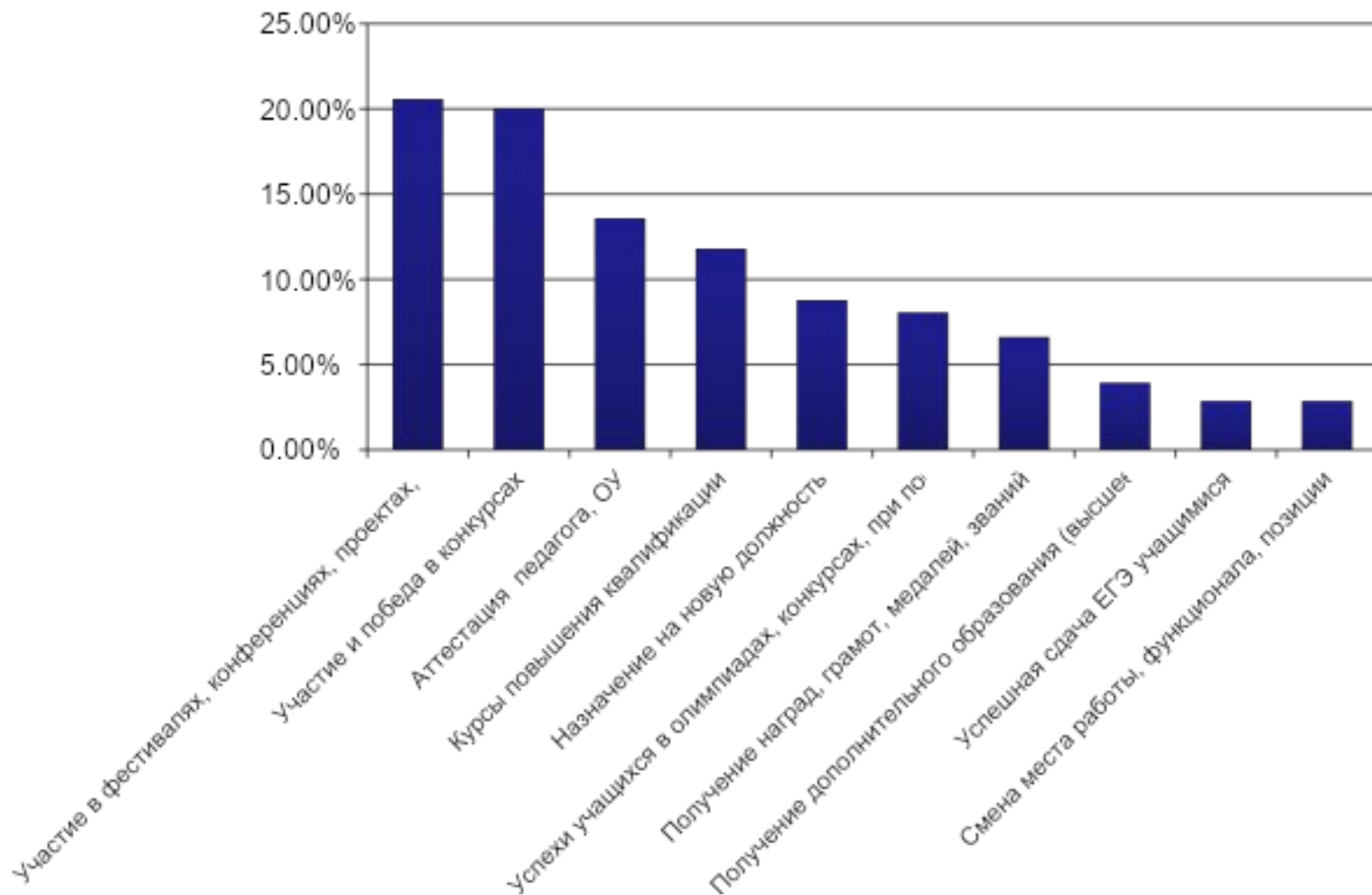
# Основания перехода педагогов с одной позиции на другую



# Какая карьера в образовании может считаться успешной?



# События профессионального роста



# Базовые компетентности педагога (требования стандарта)

## Обнаруженные общие дефициты:

- Знание генезиса формирования предметного знания (история, персоналии, для решения каких проблем разрабатывалось)
- Наличие своих «находок» и методов, авторской школы, персонально разработанных образовательных программ
- Умение привлечь учащихся и их родителей к разработке образовательной программы, индивидуального учебного плана и индивидуального образовательного маршрута
- Умение разрабатывать индивидуально-ориентированные образовательные проекты (программы) существенно ниже у работников образования не менявших место работы (должность) или менявших ее не более 1 раза

# Базовые компетентности педагога (требования стандарта)

**У работников образования, менявших место работы (должность) более 3 раз наблюдаются максимумы:**

- Умение показать роль и значение изучаемого материала в реализации личных планов.
- Способность дать дополнительную информацию или организовать поиск дополнительной информации необходимой для решения учебной задачи
- Демонстрация успехов обучающихся родителям, одноклассникам.
- Профессиональная любознательность
- Знание и использование современных достижений в области методики обучения, в том числе и использование новых информационных технологий;
- Умение обосновать выбор используемых учебников и учебно-методических комплектов;
- Знание типичных трудностей при изучении конкретных тем
- Желание работать

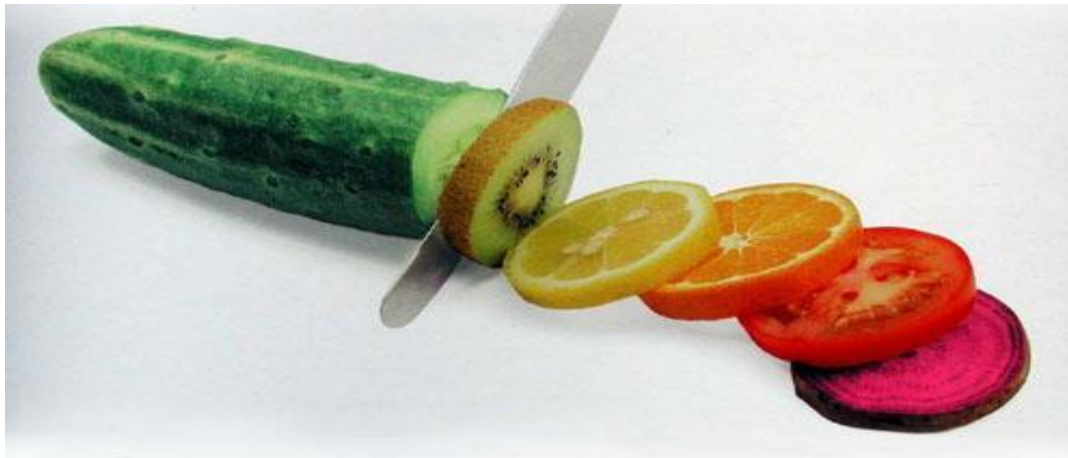
# Предварительные выводы

1. Система образования – не место для развития...
2. Дефициты лежат в области профессионализма (технологий)
3. Карьера, профессионализм и значимые личностные события в профессиональной истории – категории не пересекающиеся.
4. Успешных педагогов не видно (не видны). Есть только успешные администраторы.
5. Переходы с должности на должность – мера вынужденная и как профессиональное развитие не рассматривается. Основанием перехода работников образования с одного места работы на другое является ощущение тупика
6. Педагог – категория без возраста, и потому без развития
7. Учителя не проживают профессионализацию а переживают ее.



# Предварительная гипотеза

- Профессионализация работников образования происходит как чередование двух типов периодов: стабильного и кризисного. Несколько пар таких периодов задают цикл (эпоху). В профессиональной жизни педагога можно выделить несколько целостных циклов. Периоды и циклы отличаются профессиональными задачами, решаемыми учителем, как субъектом профессиональной деятельности, что задает возможности для адресной организации аттестации и повышения квалификации педагогических работников.





# Предварительная гипотеза

- Динамическая модель профессионализации может быть сконструирована с учетом разницы в характере задач, которые способен решать педагог на разных этапах вхождения в профессию. Периоды могут различаться типами и уровнями задач на связность между идеальными, натуральными и инструментальными единицами деятельности.



# Предварительная гипотеза



- Институтами профессионализации в этой связи становятся (могут рассматриваться) «связывающие события» в переходах (критических фазах профессионализации) – практики, аттестации, участие в инициативных конкурсах, оформление результатов исследований, проектов, планы и программы карьер и повышения квалификации.