

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА В ПЕДАГОГИКЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ



**ПРОФИЛЬ «ПРАВОСЛАВНОЕ БОГОСЛОВИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ И ЦЕРКОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ПОЛИТИКА**

**АВТОРЫ:
ЗЕКУНОВА Л.А.
ЛАРИНА Е.И.**

Анализ документов определяющих государственную политику в области профессионального педагогического образования

- В постсоветской России существовало несколько законов, касающихся образования, которые со временем перестали соответствовать актуальным реалиям. **Закон РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 «Об образовании»** и **Федеральный закон от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»** были разработаны без учёта стремительного развития в этом сегменте рыночной составляющей и передовых технологий. Кроме того, эти законодательные документы зачастую вступали в противоречия с последующими правовыми актами.
- **Закон об образовании в РФ 2018**, по единодушному мнению экспертов международного уровня, максимально эффективно регламентирует все знаковые направления системы образования.
- В Российской Федерации устанавливаются следующие **уровни профессионального образования**:
 1. начальное профессиональное образование было включено в среднее профессиональное образование
 2. среднее профессиональное образование;
 3. высшее образование — бакалавриат;
 4. высшее образование — специалитет, магистратура;
 5. высшее образование — кандидат наук, доктор наук.
 6. Дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование.


Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ
от 29 декабря 2012 года с изменениями 2018 года
Статья 3 Основные принципы государственной политики:

Государственная политика основывается на следующих принципах:

- 1) признание приоритетности образования;
- 2) обеспечение права каждого человека на образование, недопустимость дискриминации в сфере образования;
- 3) гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования;
- 4) единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защита и развитие этнокультурных особенностей и традиций народов Российской Федерации в условиях многонационального государства;
- 5) создание благоприятных условий для интеграции системы образования Российской Федерации с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе;
- 6) светский характер образования в государственных, муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- 7) свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования, а также предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания;

**Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ
от 29 декабря 2012 года с изменениями 2018 года**

Статья 3 Основные принципы государственной политики:



- 8) обеспечение права на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека;
- 9) автономия образовательных организаций, академические права и свободы педагогических работников и обучающихся, предусмотренные настоящим Федеральным законом, информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций;
- 10) демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями;
- 11) недопустимость ограничения или устранения конкуренции в сфере образования;
- 12) сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования.

Глава 8 Профессиональное образование



Статья 69 Высшее образование

1. Высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации.
2. К освоению программ бакалавриата или программ специалитета допускаются лица, имеющие среднее общее образование.
3. К освоению программ магистратуры допускаются лица, имеющие высшее образование любого уровня.
4. Поступающие на обучение по образовательным программам высшего образования вправе представить сведения о своих индивидуальных достижениях, результаты которых учитываются этими образовательными организациями при приеме в соответствии с порядком, установленным в соответствии с частью 8 [статьи 55 настоящего Федерального закона](#).
5. Обучение по следующим образовательным программам высшего образования является получением второго или последующего высшего образования:
 6. по программам бакалавриата или программам специалитета - лицами, имеющими диплом бакалавра, диплом специалиста или диплом магистра;
 7. по программам магистратуры - лицами, имеющими диплом специалиста или диплом магистра;
 8. по программам ординатуры или программам ассистентуры-стажировки - лицами, имеющими диплом об окончании ординатуры или диплом об окончании ассистентуры-стажировки;
9. по программам подготовки научно-педагогических кадров - лицами, имеющими диплом об окончании аспирантуры (адъюнктуры) или диплом кандидата наук.

Статья 5. Право на образование. Государственные гарантии реализации права на образование в Российской Федерации

В Российской Федерации гарантируется право каждого человека на образование.

Статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью

1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.
2. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

Статья 70 Общие требования к организации приема на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета

Прием на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета проводится на основании результатов единого государственного экзамена, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом.

Статья 71 Особые права при приеме на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета

При приеме на обучение по имеющим государственную аккредитацию и (или) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата и программам специалитета гражданам могут быть предоставлены особые права:

- 1) прием без вступительных испытаний;
- 2) прием в пределах установленной квоты при условии успешного прохождения вступительных испытаний;
- 3) преимущественное право зачисления при условии успешного прохождения вступительных испытаний и при прочих равных условиях;
- 4) прием на подготовительные отделения федеральных государственных образовательных организаций высшего образования для обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;
- 5) иные особые права, установленные настоящей статьей.

Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа" (утв. Президентом РФ от 4 февраля 2010 г. N Пр-271)



Новая школа - это институт, соответствующий целям опережающего развития; это школа для всех; это новые учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников, хорошо знающие свой предмет; это центр взаимодействия как с родителями и местным сообществом, так и с учреждениями культуры, здравоохранения, спорта, досуга, другими организациями социальной сферы;

это современная инфраструктура; это современная система оценки качества образования, которая должна обеспечивать нас достоверной информацией о том, как работают и отдельные образовательные учреждения, и система образования в целом.

Переход на новые образовательные стандарты.

- Внесение изменений в Устав,
- Положения, регламентирующие образовательный процесс в соответствии с новыми требованиями.
- Обеспечение учебного процесса современным программным продуктом.
- Повышение эффективности образовательного процесса.
- Выполнение стандартов, повышение качества обучения, формирование компетенций.

Совершенствование учительского корпуса.

- Внедрить систему моральных и материальных стимулов поддержки отечественного учительства.
- Создание такого механизма оплаты труда, который позволит стимулировать лучших учителей вне зависимости от стажа их работы, а значит привлекать в школу молодых преподавателей.
- Аттестация педагогических и управленческих кадров - периодическое подтверждение квалификации педагога.
- Не реже одного раза в пять лет учителя и директора школ повышают квалификацию.
- В системе педагогического образования, переподготовки и повышения квалификации следует распространять опыт лучших учителей.
- Привлечение в школу учителей, не имеющих базового педагогического образования. Пройдя психолого-педагогическую подготовку, освоив новые образовательные технологии, они смогут продемонстрировать детям свой богатый профессиональный опыт

«Концепция духовно-нравственного развития гражданина»



Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России (далее — Концепция) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», на основе ежегодных посланий Президента России Федеральному собранию Российской Федерации.

Концепция представляет собой ценностно-нормативную основу взаимодействия общеобразовательных учреждений с другими субъектами социализации — семьёй, общественными организациями, религиозными объединениями, учреждениями дополнительного образования, культуры и спорта, средствами массовой информации. Целью этого взаимодействия является совместное обеспечение условий для духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся.

Концепция определяет:

1. характер современного национального воспитательного идеала;
2. цели и задачи духовно-нравственного развития и воспитания детей и молодежи;
3. систему базовых национальных ценностей, на основе которых возможна духовно-нравственная консолидация многонационального народа Российской Федерации;
4. основные социально-педагогические условия и принципы духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся.
5. Общеобразовательные учреждения должны воспитывать гражданина и патриота, раскрывать способности и таланты молодых россиян, готовить их к жизни в высокотехнологичном конкурентном мире. При этом образовательные учреждения должны постоянно взаимодействовать и сотрудничать с семьями обучающихся, другими субъектами социализации, опираясь на национальные традиции.
6. Концепция формулирует социальный заказ современной общеобразовательной школе как определённую систему общих педагогических требований, соответствие которым национальных задач.

«Концепция ФГОС»



- Новые требования к качеству школьного образования, выраженные в новых федеральных государственных образовательных стандартах, утверждение профессионального стандарта педагога предполагают необходимость изменения в организации, содержании и технологиях и масштабе подготовки педагогов.

Основная цель программы состоит в повышение качества подготовки педагогических кадров, приведение системы педагогического образования в соответствие со стандартами профессиональной деятельности педагога и ФГОС общего образования и преодоление «двойного негативного отбора».

Реализация заявленной цели предполагает решение ряда первоочередных задач, а именно:

- **повышения качества студентов**, получающих педагогическое образование за счет **отказа от линейной траектории обучения** и создания условий свободного «входа» в программы и педагогической подготовки для разных категорий обучающихся (студентов и выпускников бакалавриата, действующих учителей и специалистов других профессий); построение образовательных программ педагогического бакалавриата как профилизации «универсального бакалавриата»;

- **изменения содержания программ педагогической подготовки и технологий обучения в целях** обеспечения реализации нового профессионального стандарта педагога и новых стандартов школьного образования, практическую подготовку, усиление связи всех компонентов содержания подготовки (предметных, психолого-педагогических, информационно-технических) с практическими профессиональными задачами педагога; насыщение учебных планов разветвленной системой практик, стажировок, возможность адресной подготовки учителей не только разных предметов, но и для разных категорий школ, учащихся, за счет широкого использования механизмов школьно-университетского партнерства. Подготовка кадров для широкого спектра педагогической деятельности вне школы и вне системы образования;
- **повышения эффективности существующих педагогических колледжей** и вузов, реализующих программы подготовки педагогов, за счет введения совместных программ практической подготовки педагогов (прикладного бакалавриата) на основе сетевого взаимодействия колледжей и вузов, развития магистерских программ вузов для разных категорий абитуриентов, желающих начать или продолжить профессиональную деятельность в системе образования;
- **разработка и апробация системы независимой профессиональной сертификации педагогов**, получивших педагогическое образование в разных программах подготовки, с целью обеспечения системы сопровождения выпускников и развития карьеры учителя; создание общественно-профессиональной системы оценки качества педагогических программ.

«Профессиональный стандарт педагога»



Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования. Профессиональный стандарт педагога предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, планирования карьеры; для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования.

•Требования к образованию и обучению - Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации

•Требования к опыту практической работы - Требования к опыту практической работы не предъявляются

•Особые условия допуска к работе - К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем

Оценка требований профессионального стандарта педагога



Итоговая оценка профессиональной деятельности педагога производится по результатам обучения, воспитания и развития учащихся. Производя такую комплексную оценку, необходимо учитывать уровни образования, склонности и способности детей, особенности их развития и реальные учебные возможности.

Так, в оценке работы педагога с сохранными, способными учащимися в качестве критериев могут рассматриваться высокие учебные достижения и победы в олимпиадах разного уровня.

Профессиональная деятельность педагога дошкольного образования оценивается только комплексно. Высокая оценка включает сочетание показателей динамики развития интегративных качеств ребенка, положительного отношения ребенка к детскому саду и высокой степени активности и вовлеченности родителей в решение образовательных задач и жизнь детского сада.

Профессиональный стандарт педагога, помимо прочего, – средство отбора педагогических кадров в образовательные организации. Международный опыт доказывает, что наиболее эффективной формой отбора, выявляющей уровень квалификации персонала в любой сфере деятельности, является стажировка будущих сотрудников. Предстоит определить те правовые, организационные, кадровые и экономические условия, которые позволят ввести стажировку будущего учителя, как оптимальный способ введения его в профессию.

Очевидно, что повсеместное введение профессионального стандарта педагога не может произойти мгновенно, по команде сверху. Необходим период для его доработки и адаптации к нему профессионального сообщества. В связи с этим к документу прилагаются рекомендации по процедуре внедрения профессионального стандарта учителя.

Оценка требований профессионального стандарта педагога



Как оценивать соответствие педагога требованиям стандарта.

Оценку соответствия педагога требованиям профстандарта можно осуществить, например, посредством внутреннего и внешнего аудита.

Для справки. Аудит (от лат. audit — слушает) – это процедура независимой оценки деятельности организации, системы, процесса, проекта или продукта (википедия).

В ходе аудита персонала устанавливается уровень соответствия сотрудника занимаемой им должности, оцениваются личностные качества, даётся комплексная характеристика работникам.

Внешний аудит - это оценка с привлечением специалистов аудиторской фирмы для получения действительно независимой оценки, которую может дать только взгляд «со стороны».

Внутренний аудит – аудит, осуществляемый собственными силами организации, например, ревизионной комиссией, или другой организацией от её имени для оценки соответствия предъявляемым к педагогам профессиональных требований.

Оба вида аудита включают в себя анализ планов и отчётов, посещение проводимых уроков, результатов обучения, воспитания и развития обучающихся.

Сбор данных для оценивания осуществляется путём «результативного» опроса, выслушивания, наблюдений, анализа документов, записей и документированных данных. В качестве внешнего аудита могут быть использованы также результаты аттестации педагогов.

Аттестация педагогических работников – это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности. Целью аттестации педагогов является стимулирование роста квалификации и профессионализма педагогического труда, развитие творческой инициативы, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда.

Группы показателей, включенных в профессиональный стандарт педагогического работника, объединены (на примере педагогов СОШ, ДОУ) в два кластера: 1) профессиональные качества и 2) результаты деятельности.

В стандарте выделены следующие профессиональные качества педагога:

- специальные компетентности (знания) педагога <1>;
- квалификация (общий педагогический стаж работы, уровень образования, федеральные, отраслевые и региональные награды и др.);
- стратегически значимые профессиональные качества педагога (личная профессиональная активность педагога, ИКТ-компетентность специалиста-педагога и др. качества, значимые для реализации стратегии учреждения);
- базовые компетенции (по результатам круговой оценки по методике, обеспечивающей анонимность обратной связи).

Вторая группа показателей, как отмечалось выше, - это показатели результатов педагога <2>. На примере учителя СОШ выделены следующие группы показателей:

- знания учащихся (динамика возможностей классов, в которых работает педагог, участие учащихся в мероприятиях - конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и др.);
- методическая работа (современные методики; обобщение собственного педагогического опыта; эффективность участия педагога в программах обучения и др.);
- внеклассная (внеурочная) деятельность (организация внеклассной работы и др.);
- воспитательная работа (работа учителя с родителями, коллективная деятельность учителя вместе с классом, работа учителя по поддержанию дисциплины на уроках и комфортной психологической обстановки в классе, работа классного руководителя: дисциплина в классе и др.).

Главная особенность стандарта — нацеленность на получение новых образовательных результатов: не только предметных, но и метапредметных, и личностных. Результатом должно быть не освоение переданных учителем сведений, а формирование универсальных учебных действий, которые дети смогут применить в разных областях знаний и в жизненных ситуациях. Задача любого урока состоит не в накоплении учащимися информации, а в освоении способов действия. Соответственно, не методикой подачи предмета должен владеть педагог, а научить детей учиться. Именно на это и должно быть нацелено педагогическое образование.

Глоссарий



- **ИКТ- компетентность**
- **ФГОС**
- **ИС**
- **Профессионально-педагогическое образование (ППО)**

Образ «Идеального педагога» на примере отрывка из фильма «Весна на заречной улице»



В «Весне на Заречной улице» выпускница педагогического института приезжает по распределению в индустриальный поселок, где ей предложена работа в вечерней школе. Ее ученики оказываются ее ровесниками, а то и старше ее.

В фильме реализуется принципиально новая по своим содержательным задачам история, в которой пафос «коллективизма» уступает место вдумчивому взглядыванию в отдельного человека, с намерением увидеть в нем личность со сложным внутренним миром. Авторское уважение к индивидуальности, к тому, что человека выделяет в толпе, а не уравнивает с ней, было первым признаком гуманизации искусства на новом витке истории, сказавшимся в «Весне на Заречной улице».

Образ «Идеального педагога» на примере отрывка из фильма «Весна на заречной улице»



Педагог выглядит поначалу тем строгим, подтянутым существом, наспигованным знанием школьного курса литературы и инструкциями районо, каким, надо полагать, мыслили идеал преподавателя воспитавшие ее профессора педагогического института. Она сдержанна, но не скрывает того, что готова стать наставницей и сеятельницей «разумного, доброго, вечного». Однако нормативный мир, олицетворенный юным созданием с пушистой головкой и беломраморным личиком, приходит, по воле авторов фильма, в постоянное противоречие с живой, шероховатой и многотрудной действительностью, у которой свои законы.

Образ «Идеального педагога» на примере отрывка из фильма «Весна на заречной улице»



- Совершенно правильно, казалось бы, требует учительница на первом же опросе класса, чтобы ученица встала, отвечая на вопрос Татьяна Сергеевна сурово настаивает на этом, не обращая внимания на смущение своей взрослой собеседницы и недоуменные взгляды всех остальных. Добившись же своего, учительница сама вынуждена смутиться: у этой учащейся вечерней школы скоро родится ребенок и ей тяжело вставать из-за тесной парты. Нет сомнений, что ученики должны быть воспитанными, ходить по струнке, не кричать с места. Но на занятия приходят крановщики, шоферы и сталевары, только что отработавшие полную смену среди грохота металлургического комбината. Любовь к Тане заставляет его усомниться в своем превосходстве над окружающими, в образе жизни и привычной системе ценностей. Это было явлением абсолютно новым в отечественном кинематографе, где передовик труда, полюбивший учительницу, сам являл собою плакатную норму всех гражданских и нравственных добродетелей, и возникшая было у него мысль о том, что он «не пара» возлюбленной, опровергалась самим Сталиным. Наконец, «Весна на Заречной улице» своим названием, не говоря о сюжете, указала адрес, по которому следовало устремить свое внимание демократическому кинематографу «оттепели» — в неприкрашенную повседневную реальность, таящую в себе, как утверждали молодые художники, собственную поэзию.

«Банк» приоритетных профессиональных качеств педагога

Человеческие качества

- Человечность
- Доброта
- Терпеливость
- Порядочность
- Ответственность
- Обязательность
- Щедрость
- Нравственность
- Оптимизм
- Уравновешанность
- Доброжелательность
- Сдержанность
- Достоинство
- Патриотизм

Профессиональные качества

- Любовь к воспитанникам
- Трудолюбие
- Работоспособность
- Дисциплинированность
- Умение постановки целей
- Мастерство
- Педагогический такт
- Знание психологии
- Владение методикой
- Владение передовыми технологиями
- Требовательность
- Чувство юмора
- Справедливость

Индивидуального портфолио педагога



- **Портфолио** - индивидуальная папка в которой фиксируются, накапливаются и оцениваются индивидуальные достижения за определенный период времени в разнообразных видах деятельности

Структура портфолио:

1. Общие сведения

- фамилия, имя, отчество, год рождения
- образовательное учреждение, должность, цикл преподаваемых дисциплин
- образование, специальность, квалификация
- ученая степень, звания
- стаж педагогической работы (трудовая биография)

2. Самообразование

- тема самообразования и материалы по ней
- курсы повышения квалификации
- Год прохождения курсовой подготовки, аттестации Название курсов, количество часов Место прохождения Наименование и номер документа
- творческие работы на курсах повышения квалификации
- стажировка на базе ресурсных центров
- участие в конференциях, круглых столах, семинарах
- участие в экспериментальной работе

3. Достижения

- грамоты, благодарности, награды, дипломы различных конкурсов (представляются копии документов)

Структура портфолио:

4. Кредо

- Доверие
- Справедливость
- Уравновешанность
- Знание предмета

5. Методическая работа

- участие в методическом объединении учебного заведения, города, области, сотрудничество с др. учреждениями
- образовательные программы
- программы итоговых и промежуточных аттестаций
- планы учебных занятий
- контрольные, проверочные работы, тесты, лабораторные работы
- методические материалы
- дидактические материалы

6. Распространение передового опыта

- открытые учебные занятия ,выступления на семинарах, конференциях ,материалы выступлений, тексты докладов на педагогических советах, семинарах ,публикации

7. Достижение обучающихся

- результаты участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях

8. Внеурочная деятельность

- проекты с использованием ИКТ ,программы кружков, факультативов ,предметные олимпиады, сценарии воспитательных мероприятий , экскурсионная работа

9. Учебно-материальная база

- список учебников, словарей и другой справочной литературы по предмету; список наглядных пособий (макеты, таблицы, схемы, иллюстрации, портреты и др.); наличие технических средств обучения (презентационное оборудование и др.); наличие компьютерных средств обучения

«Досье профессионального роста»



- Руководитель как работодатель, заинтересован сегодня в высоком уровне профессионализма своих педагогов и призван с этой целью совершенствовать все управленческие механизмы на институциональном уровне. Повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни – необходимое условие модернизации системы образования.
- Успешное выполнение современной образовательной организацией задач, направленных на достижение качества образовательного процесса, сегодня напрямую зависит от эффективности взаимодействия всех его участников.

«Досье профессионального роста»



- *Профессионально-личностный рост педагога* - непрерывный процесс раскрытия своего личностно-профессионального потенциала, влияющий на педагогическую деятельность в целом.
- Так, согласно закону «Об образовании» (ст. 48 п.1) педагогические работники обязаны «осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, систематически повышать свой профессиональный уровень».
- Развитие кадрового потенциала отражено и в Плане деятельности Министерства образования и науки РФ на 2013-2018 годы, Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.
- Совершенствование учительского корпуса – задача, обозначенная и в национальной образовательной политике «Наша новая школа»: «новая школа - это новые учителя, открытые ко всему новому...».
- В проекте профессионального стандарта педагога заложены такие основные функции педагога, как: владение формами и методами воспитательной работы, эффективное регулирование поведением учащихся для обеспечения безопасной образовательной среды, развитие учеников, независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянно искать педагогические пути их достижения. Профессиональная ИКТ – компетентность – необходимое условие современного педагога и т.д.

«Досье профессионального роста»



- Это возможно если:
- -реализуется потребность педагога к собственному развитию и саморазвитию;
- педагог владеет способами самоанализа педагогического опыта;
- - педагог обладает способностью к рефлексии.
- Если учитель понимает как позитивные, так и негативные стороны своей профессиональной деятельности, то он признает в определенной степени свое несовершенство и, следовательно, является открытым для изменения ситуации.
- Практика работы с ним становится источником профессионального роста лишь тогда, когда она является объектом анализа педагога и руководителя, поскольку функции педагогического анализа – *диагностическая, познавательная, самообразовательная* - распознаются и тем и другим.

Подбор методик диагностики профессионального мастерства педагога



Подготовка терминологического словаря (корпоративная/организационная культура ООО)



Подготовка терминологического словаря (корпоративная/организационная культура ООО)



Сравнительный анализ понятия корпоративной/организационной культуры



Корпоративная культура как инструмент регуляции поведения персонала в организации сформировалась в условиях особой социокультурной среды - массового общества. Индустрия высоких технологий и психосостояний внесла новые характеристики как организаций, так и персонала:

1. тенденции организаций не вкладывать в развитие персонала, а «перехватывать» «готовых» специалистов на конкретные должности диктуются современными темпами производства;
2. в условиях замещения бюрократических структур на более гибкие и менее иерархические проявляется новое понимание карьеры – межорганизационной.

Сравнительный анализ понятия корпоративной/организационной культуры



Основным отличием корпоративной культуры от организационной

является ее внешне заданная система ценностей, норм и правил, нацеленных на повышение результативности организации. Таким образом, корпоративная культура - инструмент управления при помощи внешне заданной системы ценностей, норм и правил поведения персонала, нацеленных на повышение результативности организации. Это достигается регуляцией поведения персонала на основе социотехнологий: массового тиражирования образа жизни, всемерно поддерживаемого со стороны высшего руководства, закрепления ценностно насыщенных требований во внешних атрибутах (условия, предъявляемые к внешнему виду работника, исключаящие, например, свободу в определении выбора ткани для костюма, марки автомобиля и т. п.). Таким образом, корпоративная культура как инструмент управления, разрабатывается группой экспертов в лице руководства (группой внешних экспертов) с определенными акцентами на наиболее эффективных для компании образцах поведения персонала.

Сравнительный анализ понятия корпоративной/организационной культуры



Различия организационной и корпоративной культуры систематизированы по признакам.

Признак	Организационная культура	Корпоративная культура
1. Природа возникновения, обусловленность	Условиями внешней среды, в т.ч. национальной культурой	Внутренними целями организации, заданными конкретными людьми
2. Механизм трансляции	Традиции, передача новичкам успешных моделей «старожилами»	Заданные/предъявленные требования от администрации
3. Механизм подкрепления	Успешность моделей поведения во внешней среде	Символьная поддержка; поощрения и санкции
4. Содержание	Система ценностей персонала	Система управляющих принципов
5. Институционализация	Базовые представления персонала	Миссия, кодекс корпоративной этики
6. Уровень ценностного давления	Низкий	Высокий

Сравнительный анализ понятия корпоративной/организационной культуры



Существует несколько точек зрения относительно понятий корпоративная и организационная культура. Некоторые ученые считают, что организационная культура тождественна корпоративной. Другие напротив, говорят о том, что организационная и корпоративная культура – самостоятельные феномены, различающиеся по способу возникновения и формирования (корпоративная культура специально проектируется, разрабатывается и внедряется руководством организации, а организационная культура складывается спонтанно как результат развития организаций).

Основным отличием корпоративной культуры от организационной является ее внешне заданная система ценностей, норм и правил, нацеленных на повышение результативности организации. Таким образом, корпоративная культура является инструментом управления, который разрабатывается группой экспертов в лице руководства с определенными акцентами на наиболее эффективных для компании образцах поведения персонала.

Сравнительный анализ понятия корпоративной/организационной культуры



Исходя из анализа исследований организационной и корпоративной культур, мы принимаем следующие положения

Организационная культура – это система общественно-прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития.

Организационная культура в организации может формироваться следующими путями: долговременной практической деятельностью; деятельностью руководителя или собственника (своя организационная культура); искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм; естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов, привнесенных руководителем и коллективом.

Особенности организационной культуры находят отражение в символике, зависящей от приоритета в организационной культуре власти, роли, поступков или личности.

После изучения теоретических основ был сделан вывод о том, что в современной литературе существует довольно много определений понятия «корпоративная культура». Как и многие другие понятия организационно-управленческих дисциплин, концепция организационной культуры не имеет универсального определения. Возможны лишь разнообразные функциональные описания культурной области, которые всякий раз формулируются в зависимости от конкретных целей исследования, но целостного - сущностного - определения культуры, получившего общепризнанное распространение, нет.

Было проведено сравнение понятий «корпоративная» и «организационная культура» и сделан вывод, что, несмотря на отождествление многими учеными этих понятий, они различны, хотя и имеют схожие черты.

Сравнительный анализ понятия корпоративной/организационной культуры



Как и любая система, корпоративная культура состоит из определенных компонентов, которые отличаются друг от друга уровнем видимости и сложности. Существуют факторы, оказывающие влияние на эти компоненты и, соответственно, на формирование корпоративной культуры в целом.

Взаимопересекаясь, они ограничивают область реально возможных на данном предприятии способов реализации личных ценностей и тем самым определяют их доминирующее в коллективе содержание и иерархию. Иерархическая система выделенных таким образом ценностей порождает наиболее адекватную уже именно ей совокупность способов их реализации, которые воплощаясь а способах деятельности формируют внутригрупповые нормы и модели поведения.

Организационная культура всегда связана с прежним опытом организации. Именно опыт принятия решений и действий внутри и вовне организации закрепляется и в ценностных приоритетах и в нормах, и в ритуалах.

Доминирующая организационная культура фирмы формируется на основе социокультурных характеристик внешней среды, носителями которых является персонал.

Закономерности формирования организационной культуры изучались, в основном, в рамках феноменологического подхода.

Корпоративная культура является инструментом управления при помощи внешне заданной системы ценностей, норм и правил поведения персонала, нацеленных на повышение результативности организации. Закономерности формирования корпоративной культуры изучались, в основном, в рамках рационально-прагматического подхода.

Сравнительный анализ Миссии и стратегии развития ОО различного уровня. Сравнительный анализ информационных/интернет ресурсов различных ОО

