

«Модель поддержки профессионального развития педагогов»
(управленческие решения, направленные на реализацию выбранного приоритета в программе перехода)

Повышение квалификации учителя является одновременно пусковым механизмом самообразования и условием успешности учителя. Организовать, найти разумно-оптимальные формы профессионального обучения учителей, сделать это через стимулирование, оригинальные подходы – одна из важнейших задач управления.

В.М. Лизинский

Создание условий для профессионального развития и наиболее полной самореализации личности педагога становится важной составляющей процессов модернизации образования в условиях реализации Федеральных государственных образовательных стандартов.

Преобразования, происходящие в современной школе, находятся в прямой зависимости от уровня профессионально-педагогической компетентности учителя, его личностных качеств, уровня развития мотивационно - ценностной ориентации на профессию «педагог». Непрерывное профессиональное развитие помогает педагогу обеспечить одно из самых главных прав обучающихся – право на качественное образование.

В документах и материалах Правительства Российской Федерации по вопросам модернизации образования подчеркивается, что достижение нового качества образования – это, прежде всего, ориентация на развитие личности, ее познавательных и созидательных способностей. Развитие - ключевое слово образовательного процесса, одно из приоритетных направлений которого является самостоятельная активная познавательная и преобразовательная деятельность обучающихся, с учетом их особенностей и возможностей.

Сегодня современному обществу нужны уверенные в себе профессионалы, которые умеют правильно рассчитывать собственные силы и возможности, оценивать результаты своей деятельности, как в обычной жизни, так и в профессии, обладают высокой творческой активностью, ответственностью, способностью анализировать, прогнозировать, конструктивно решать конфликтные ситуации, делать самостоятельный осознанный выбор, адекватно выражать свои эмоции, контролировать своё поведение, учиться, стремиться к самоактуализации – более полному развитию своих личностных возможностей, реализации способностей и талантов.

Чтобы воспитать такого профессионала, педагогу необходимо постоянно совершенствовать свои личностные и профессиональные качества.

Не случайно современная образовательная система не мыслима без непрерывного повышения профессионального уровня педагогических

кадров, а, следовательно, и непрерывного профессионального развития, важным условием которого является профессиональное саморазвитие педагога, развитие его профессиональной компетентности.

Профессиональное развитие педагогов - важный ресурс, обеспечивающий качественное образование разных категорий обучающихся.

Профессиональное развитие – многогранный процесс. Это рост и становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений. Это активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новым способам профессиональной деятельности, развитию положительной мотивации на профессиональное саморазвитие, повышению педагогического мастерства и самореализации.

Говоря о *профессиональном саморазвитии педагогов*, прежде всего, следует подчеркнуть целенаправленность данного процесса на повышение уровня своей профессиональной компетентности, педагогической техники, развития профессионально значимых качеств в соответствии с внешними социальными требованиями, условиями профессиональной деятельности, собственной программой и технологической картой индивидуального профессионального развития педагога.

Профессиональное саморазвитие предполагает непрерывное *профессиональное самообразование*, движущей силой которого выступает потребность в самосовершенствовании.

Одним из главных качеств педагога, обеспечивающих эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей, является *профессиональная компетентность*. По мнению Митиной Л.М., под профессиональной компетентностью понимается гармоничное сочетание элементов деятельностной и коммуникативной подструктур (культура общения, навыки социального поведения).

Профессионально компетентным можно назвать учителя, который:

- постоянно повышает уровень своих профессиональных компетентностей: предметной, методической, коммуникативной, информационной, общекультурной, правовой;
- на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение;
- достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся;
- гармонично сочетает элементы деятельностной и коммуникативной подструктур.

Опыт управленческой деятельности МБОУ ТР ООШ №3 показывает, что, если в общеобразовательной организации поддержка профессионального

развития педагогов организована и реализуется на системной основе, то она обеспечивает возможность:

- гибкого реагирования педагогических работников на меняющуюся ситуацию в образовании;
- развития творческой индивидуальности, освоения современных педагогических технологий, формирования восприимчивости к педагогическим инновациям;
- повышения профессионального уровня педагогов на рабочем месте в течение всей карьеры через проектирование индивидуального маршрута их профессионального развития, саморазвития и самореализации в избранной профессии.

При этом управленческая деятельность в школе реализуется через функции планирования, организации, мотивации, регулирования, контроль, которые находятся во взаимосвязи и направлены на создание условий, обеспечивающих профессиональное развитие педагогических работников.

Деятельность по поддержке профессионального развития педагогов предполагает выстраивание модели, представляющей системное видение управленческой и методической работы. В данном случае речь идёт о внутришкольной модели поддержки профессионального развития педагогов.

«Модель поддержки профессионального развития педагогов» включает несколько процессов.

Во-первых, процесс разработки нормативных, организационных, механизмов, обеспечивающих профессиональное развитие при одновременно протекающих процессах самореализации, индивидуализации педагогов.

Это достигается за счёт разработки **нормативно-правового обеспечения** профессионального развития педагогов. Систематизация разработанных нормативно-правовых документов позволяет создать банк, в котором следует выделить целевую программу школы **«Повышение профессионального мастерства педагогов»** и локальные акты:

– Положение «О школьном методическом объединении» от _____ г № _____ (Приложение 1).

– Положение об инновационной деятельности педагогических работников (Приложение 2).

– Положение о самообследовании МБОУ ТР ООШ №3 _____ от 03.09.2016 г № ----- (Приложение 3).

– Положение о показателях эффективности работников и стимулирующих выплатах в МБОУ ТР ООШ №3

– ----- от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 6).

– Положение о системе оценки качества образования в МБОУ ТР ООШ №3 ----- (Приложение 8).

Во-вторых, процесс организации **методических объединений** в школе.

Методические объединения – важное, многофункциональное направление деятельности в школе, связанное с решением задач кадрового,

концептуального, программно-методического обеспечения жизнедеятельности школы и образовательного процесса.

Анализ деятельности методических объединений позволяет выявить наиболее их приоритетные функции, среди которых:

– *аналитическая, оценочно-результативная* – изучение: профессиональной культуры педагога, владения культурой речи, методами взаимодействия с обучающимися (с классом), методикой организации и проведения урока, занятий по внеурочной деятельности; проведение диагностики качества преподавания; оценивание уровня профессиональных компетентностей педагога, анализ его участия в профессиональных конкурсах, семинара, конференциях и др.;

– *организационная* - организация работы творческих и проектных групп педагогов, сопровождение молодых педагогов, организация условий для самообразования, трансляции опыта и т.д.;

– *мотивационно-психологическая* связана с формированием компетентностей, необходимых в профессиональной деятельности педагогов, вопросами целеполагания, поддержкой профессионального развития педагогов;

– *содержательно-технологическая, консультативная* - оказание аналитической, практической, консультативной и иной помощи в разработке и внедрении инновационных форм работы, в обобщении и представлении опыта работы педагогов;

– *рефлексивно-перспективная* связана с ценностями, интересами, мотивами педагогической деятельности, сопровождением по дальнейшему конструированию индивидуальной траектории профессионального развития педагога - персонального пути реализации личностного роста учителя. Построение индивидуальной траектории профессионального развития учителя в современных условиях заключается в самостоятельном овладении совокупностью педагогических ценностей, смыслов, технологий, опытом творчества, определении направления движения учителя относительно уровней своих компетентностей.

Методические объединения организуют **повышение квалификации педагогических работников** через:

– курсы повышения квалификации по вопросам внедрения ФГОС НОО и ООО, по подготовке обучающихся к ГИА и ЕГЭ, по моделированию урока деятельностного типа и др.

– проведение педагогических советов, школьных методических объединений, обучающих и тематических семинаров с элементами тренинга, проблемных педагогических консультаций;

– создание и организацию деятельности творческих (рабочих) групп, сотрудничество и наставничество.

Деятельности методических объединений обеспечивают обобщение и внедрение наиболее эффективных форм и методов работы по повышению профессионального уровня педагогов. Это тематические педагогические советы, методические совещания «Проектирование индивидуальных

образовательных маршрутов повышения профессиональной компетентности педагогов», «Освоение мотивационного компонента (повышение потребности педагогов в совершенствовании своей профессиональной деятельности и саморазвитии)»; обучающие семинары, с элементами тренингов: «Выработка индивидуального стиля учителя» [14, с. 99]; «Техника педагогической рефлексии» [14, с.89]; «Портфолио педагога как средство саморазвития и самореализации» [14, с. 106]; «Бесконфликтное общение»; «Самоанализ и самооценка», педагогические чтения по теме самообразования педагогов. А также самоанализ и самооценка, корпоративное обучение, участие в работе творческих (рабочих) групп, педагогические мастерские, организованный диалог, проблемная ситуация и др.

Педагоги включены в процесс разработки и проведения педагогических и методических советов, семинаров-практикумов, тренингов, направленных на освоение новых педагогических технологий, методик по разработке социальных и профессиональных проб, проблемно-ситуативных заданий, совершенствование педагогической техники, формирование компетентности психолого-педагогического сопровождения обучающихся, в том числе в процессе подготовки и сдачи ОГЭ/ГВЭ по всем предметам.

Предъявление и обобщение передового педагогического опыта предполагает:

- показ опыта в режиме реального времени в форме серии открытых уроков, занятий внеурочной деятельности;
- организацию взаимопосещения уроков, занятий по внеурочной деятельности, посещение мастер-классов и открытых уроков в школе и в других общеобразовательных организациях;
- ознакомление педагогов с документальным обеспечением реализуемых нововведений;
- составление краткого описания предъявленного опыта и создание информационной базы;
- регулярное проведение группового анализа и обсуждения педагогами результатов, достижений и проблем преподавания, психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся;
- вовлечение педагогов в инновационную деятельность.

Конечно же, ярким событием для каждого педагога всегда являются школьные конкурсы профессионального мастерства, участие в семинарах, конференциях, проведение которых даёт педагогу возможность распространения инновационного опыта среди коллег, способствует профессиональному становлению молодых педагогов.

Организация совместной творческой деятельности позволяет педагогам получить консультации по проблемным вопросам, овладеть технологией психолого-педагогического сопровождения разных категорий обучающихся.

В нашей школе за последний учебный год на 25% увеличилось количество педагогов, которые ознакомились с новыми технологиями, методиками обучения и воспитания и активно их используют.

Создание **творческих (рабочих) групп, внедрение «наставничества»** обеспечивает выявление затруднений у молодых педагогов в преподавании, организацию совместной деятельности педагогов разного уровня профессионального развития по разработке сценариев уроков, занятий по внеурочной деятельности, социальных практик и т.д.

При создании творческих (рабочих) групп следует учитывать принципы конфиденциальности, активности, исследовательской творческой позиции, объективности (осознания) поведения – обратной связи, партнёрского общения [14, с. 131].

Творческие (рабочие) группы во взаимодействии с администрацией школы организуют деятельность по отслеживанию процесса и результата:

- разработки индивидуальной программы профессионального развития педагога;
- повышения уровня квалификации педагогических работников, профессиональной компетентности;
- вовлечения педагогических работников в инновационную, творческую деятельность (участие в реализации образовательных проектов, в конференциях, конкурсах и т.д.);
- проведения открытых уроков, занятий по внеурочной деятельности, профориентационных мероприятий, их количества и качества проведения;
- диагностики профессионально значимых характеристик личности педагогов, уровня развития профессиональных компетентностей;
- удовлетворенности педагогов изменениями, происходящими в результате инновационной деятельности.

Следует подчеркнуть, что формирование готовности педагога к инновационной деятельности является важнейшим условием его профессионального развития.

Поддержка профессионального развития педагогов осуществляется и в период **аттестации**, когда педагог через творческую деятельность может представить свой уровень профессионального развития. Следует помнить, что аттестация является механизмом совершенствования управления качеством образования. В период аттестации за педагогами, нуждающимися в поддержке, закрепляются опытные педагоги - наставники. И это себя оправдывает! Доля педагогов школы, прошедших аттестацию и повысивших свою квалификационную категорию за два года составила 15 %.

Все формы и методы поддержки профессионального развития педагогов носят практико-ориентированный характер деятельности, позволяющий педагогам не только получить новые представления о чем-либо, овладеть основными способами и алгоритмами действий, но и сформировать навыки поисковой, эвристической деятельности.

В-третьих, процесс разработки инструментария, позволяющего провести диагностику профессионально значимых характеристик личности

педагога, **процесс определения показателей оценки профессионального развития педагогов.**

Важно понимать, что инструментарий выполняет мотивирующую функцию профессионального развития педагогов.

В зависимости от целей диагностики подбираются тесты, анкеты, карточки с тестовыми заданиями различной содержательной направленности.

Несколько примеров инструментария:

- Тест «Оценка способности к саморазвитию, самообразованию в ходе мониторинга профессиональной компетентности» [9, с. 59]
- Тест «Оценка трудолюбия и работоспособности у педагогов» [9, с. 63].
- Тест «Влияние стимулов на труд учителя» [9, с. 110].
- Диагностика в заинтересованности в овладении профессиональными умениями [9, с. 113]
- Методика для определения индивидуального стиля деятельности педагога [9, с. 121]
- Методика «Согласование, поддержка, диагностика» [6, с. 153].
- Анкета «Анализ затруднений педагога», диагностическая карта учителя за учебный год, портфолио, индивидуальный план саморазвития учителя и др.
- Анкета «Оценка успешности учебной работы учителя» (с точки зрения обучающихся) [9, с. 87].
- Анкета «Самооценка (оценка) профессиональной деятельности учителя» [9, с. 88].
- Анкета «Есть ли изменения?».
- Анкета «Самоанализ успешности учебной работы» [9, с. 113].
- Анкета «Определение успешности педагога» [9, с. 114].
- Анкета «Совершенствование профессиональной деятельности педагога» (для педагогов) [9, с. 86].
- Анкета «Педагогическая культура в образовательной организации».
- Анкета «Изменение практик преподавания».
- Психолого-педагогический опросник для педагога в конце учебного года [6, с. 155].
- Опросник «Самоанализ педагогической успешности» [6, с. 149].
- Схема комплексной диагностики школьных процессов.

В ходе диагностики используется количественная и качественная аналитическая обработка данных, что позволяет с высокой степенью достоверности судить об эффективности реализации модели поддержки профессионального развития педагогов.

Разработка нормативно-правового, информационно-методического, мотивационного и аналитического обеспечения функционирования модели – важное условие организации непрерывного профессионального развития педагогов.

Среди главных факторов, мотивирующих педагогических работников на непрерывное профессиональное развитие:

– *организационная структура управления*, которая позволяет педагогам включиться в принятие управленческих решений;

– *коллегиальность и профессионализм* – установленные нормы действия и поведения, позволяющие педагогам включаться в совместное планирование и анализ действий с участием администрации, педагогов и партнёров школы, в деятельность по развитию персонала;

– *усиление общих ключевых ценностей* – восстановление морального потенциала школы, привлечения всех участников образовательного процесса к формированию школьной среды педагогически работников, обучающихся, родительской общественности;

– *активное взаимодействие и сотрудничество* – сочетание поддержки и требовательности, как на горизонтальном, так и вертикальном уровне;

– *инвестирование в развитие персонала* – профессиональный рост учителей улучшает отношения между сотрудниками, облегчает взаимодействие и обмен идеями;

– *психологическое сопровождение* профессионального развития педагогов;

– *усиление индивидуальной и дифференцированной работы* с педагогом, сопровождение планирования профессионального развития, повышения квалификации;

– *формирование культуры сотрудничества* – школы с культурой сотрудничества в большей степени способны улучшить свое состояние и повысить учебные результаты обучающихся;

– *планирование времени педагогов* заключается в реорганизации школьного распорядка так, чтобы освободить время для профессионального развития педагогов, совместного планирования, работы творческих / проектных групп, общения.

– *возможность для рефлексии собственного опыта профессиональной деятельности* в обстановке доверия и сотрудничества, взаимопонимания и взаимопомощи.

Данные факторы усиливают все процессы поддержки профессионального развития педагогов.

В заключении следует подчеркнуть, что поддержка профессионального развития педагогов – процесс открытый, опережающий, непрерывный. Он позволяет сформировать базу лучших практик педагогов.

При системном подходе профессиональное развитие педагогов становится образом мышления, полезной привычкой.

Используемая литература

1. Батаршев А. В., Макарьев И. С. Психолого-педагогические, аксиологические и акмеологические основания профессионально-личностного становления и развития педагога профессиональной школы

"Концепция " // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 26. – С. 131–135. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/64327.htm>.

2. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последиplomного образования // Молодой ученый. — 2011. — № 3. Т.2.

3. Конева Н.Г. Педагогическое проектирование: Методические рекомендации для педагога дополнительного образования. – Ярославль, 2003. – 54 с.

4. Левит М.В. Как сделать хорошую школу?! (книга 1-я) М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 160 с.

5. Лизинский В.М. Идеи к проектам и практика управления школой. М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 1999. – 160 с.

6. Лизинский В.М. О методической работе в школе. М.: Центр «Педагогический поиск», 2001. – 160 с.

7. Лизинский В.М. Работа администрации школы с учителем. М.: Центр «Педагогический поиск», 2002 – 160 с.

8. Лобейко Ю.А., Новикова Т.Г., Трухачев В.Н. Инновационная деятельность и творческое развитие педагога. – М.: Илекса. Ставропольсервишкола. 2002. – 416 с.

9. Мониторинг качества учебного процесса: принципы, анализ, планирование / авт.- сост. Г.П. Попова т др., - Волгоград: Учитель, 2007. – 124 с.

10. Плахова Л.М. Как сделать хорошую школу?! М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. - 160 с.

11. Профессиональный стандарт педагога. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями. Презентации / сост. Г.В. Цветкова, Г.А. Ястребова. – Волгоград : Учитель, 2016. – 39 с.

12. Чернявская А.П. Педагогическая техника в работе учителя. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2001 – 176 с.

13. http://ifets.ieee.org/russian/depositary/v10_i4/html/7.htm

14. <https://moluch.ru/archive/26/2863/>

Приложение 1

Нормативно-правовое обеспечение

№ п/п	Наименование нормативного правового акта (прилагается в электронном виде к заявке)	Основные положения
2	Положение «О школьном методическом объединении» от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 3)	Регламентирует деятельность школьного методического объединения (ШМО, которое является структурным подразделением методической службы образовательного учреждения, объединяющим учителей по предметам, образовательным областям, воспитательной работе
3	Положение о самообследовании в «МБОУ ТР ООШ №3 от 03.09.2016 г № 66/4	Целями проведения самообследования является обеспечение доступности и открытости информации о состоянии образовательной деятельности учреждения, а также

	(Приложение 5)	подготовка отчета о результатах самообследования. Самообследование носит системный характер, направлено на развитие образовательной среды и педагогического процесса
4	Положение о системе оценки качества образования в МБОУ ТР ООШ №3 от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 8)	Определяет цели, задачи, принципы системы оценки качества образования в школе, ее организационную и функциональную структуру, реализацию (содержание процедур контроля и экспертной оценки качества образования) и общественное участие в оценке и контроле качества образования.
5	Положение о показателях эффективности работников и стимулирующих выплатах в МБОУ ТР ООШ №3 от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 6)	Показатели эффективности и стимулирующие выплаты работникам школы вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в обеспечении результата деятельности школы.
6	Положение о методическом совете в МБОУ ТР ООШ №3 от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 2)	Методический совет школы является основным структурным подразделением методической службы школы, обеспечивающим сопровождение учебно-воспитательной, методической, инновационной работы в школе
7	Положение об инновационной деятельности педагогических работников от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 4).	Инновационной площадкой является организация, реализующая образовательную инициативу, т.е. подразумевающую деятельность, направленную на новое содержание, методы, формы организации образовательного процесса и адекватные им системы управления.