Мусина Е.В.

1 сл Добрый день! Тема моего доклада представлена на слайде.

2 сл В свете формирования и развития национальной системы профессионального роста учителей, одним из ключевых вопросов является определение стратегии управления развитием профессионализма педагогических работников школы. Высокая степень актуальности рассматриваемой проблематики находится в фокусе приоритетов государственной образовательной политики, т.е. очевидна.

3 сл. Поскольку современные условия быстро меняющегося общества предъявляют возрастающие требования к совершенствованию теоретической и практической подготовки педагогов, мы понимаем, что сопровождение необходимо не только молодому специалисту. В нашей школе поддержку педагогу в его профессиональном становлении оказываем не только при помощи построения индивидуальной траектории профессионального развития в период профессионального становления (на ранней стадии) , но и на протяжении всей проф.деятельности.

На заседаниях методических советов мы говорим о требованиях к профессиональной готовности учителя самостоятельно управлять собственной карьерой, определять траекторию своего профессионального роста, ставить реалистичные и достижимые цели.

4 сл. Первостепенными задачами учителЯ нашей школы считают обеспечение качественной подготовки обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, формирование у них готовности к гибкому и адекватному реагированию на быстро меняющиеся условия жизнедеятельности, способности инициативно и творчески реализовывать себя в окружающем мире.

5 сл. Педагоги школы принимают и уже более мобильно реагируют на новое качество профессиональных компетентностей – таких как восприимчивость к реализации новых образовательных технологий, способность решать профессиональные задачи в

условиях выбора и неопределенности. К сожалению, такими компетенциями определенная часть учителей соответствует не в полной мере.

6 сл. Поэтому перед нами еще несколько лет назад встала задача комплексного сопровождения педагогов школы на всех этапах становления и развития профессиональных компетенций. Еще в 2018 году возникла необходимость разработки внутришкольной модели методического сопровождения педагога. Не останавливаюсь, потому что опыт нашей школы в этом вопросе уже представлялся.

7 сл. Цель разработки которой представлены на слайде.

8 сл. Чего мы ожидали, принимая модель: конечно, результаты от краткосрочной до долгосрочной перспективы. От создания индивидуальных траекторий развития, активизации участия в мероприятиях (таких как профессиональные конкурсы, конференции, семинары, мастер-классы, стажировки, и т. д.) на всех уровнях (муниципальном, районном, региональном, федеральном). до повышение качества обучения; повышения методической компетентности

9 сл. Практическое значение модели заключалось в создании условий для построения и реализации индивидуальной траектории профессионального развития учителя.

10 сл. Перейду к более практическому вопросу. В основе построения индивидуальной траектории профессионального развития учителя лежат два основных направления: выявление и анализ педагогических затруднений и мониторинг профессиональной деятельности учителя. Задачи в обоих направлениях решаются системно, т.е. ежегодно. НО, выявление педагогических дефицитов происходит на августовских заседаниях ОЦ, а мониторинг профессиональной деятельности осуществляется в июне (по завершению учебного года)

Для выявления дефицитов, с педагогами проводится диагностика по материалам ИРО. Анализ же выявленных дефицитов проводится индивидуально с каждым.

11 сл. На протяжении 4 лет в школе принята и используется форма мониторинга, которая в своей структуре содержит 17 разделов, каждый их которых является компонентом НСУР.

*Мониторинг направлен не только на выявление динамики профессионального роста педагога, но и носит мотивационно-*стимулирующий характер.

Таким образом, мы получаем незаменимый ресурс для построения индив траект профес развития педагога, целью которой является повышение педмастерства, творческого роста, раскрытия собственного потенциала, создание личного имиджа учителя.

12 сл. В процессе разработки карты ИТРП опять же мы обобщили большой объем методической информации, опыт коллег. Мы изучили направления, в рамках которых педагог может заниматься самообразованием

13 сл. Изучили алгоритмы разработки ИТРП. И поняли, что каким бы необходимым и важным мы не считали процесс проектирования, времени на эту работу у учителя совсем мало. А поэтому функциональность ее приведена к оптимальному уровню, но структура карты значительно облегчена по сравнению с теми, что предлагают методические центры, кафедры институтов.

14 сл. Кратко покажу методику работы учителя с картой.

Она представляет собой матрицу, в основе вертикали заложены возможности развития педагога через самообразование, участие в методической работе ОО, деятельность в профессиональных сообществах.

Горизонталь представляет собой группы выявленных дефицитов в ходе самоанализа учителя и анализа членами методсовета школы. Еще одной составляющей является раздел «рекомендации по результатам межаттестационного периода»

Таким образом, мы получили комплексный продукт, позволяющий создать учителю, администрации образ будущего в индивидуальном продвижении каждого члена педколлектива.

На слайде фрагмент карты учителя русского языка, анализируя которую можно отметить четкое понимание и принятие учителем своих профессиональных дефицитов и путей их решения. Так учитель понимает, что на недостаточном уровне владеет одним из средств ИКТ, необходимым для более качественной организации ОП. На уровне самообразования планирует использовать ресурс коллег, методсовет предлагает создание профессиональной пары для ликвидации дефицита в более короткие сроки. А чтобы убедиться, что дефицит устранен, учитель намерен использовать навык на практике и предъявить опыт коллегам.

Обращу внимание на пример работы учителя по составлению траектории реализации рекомендаций по результатам м/а периода. Зачастую, учитель, прошедший процедуру аттестации, складывает из в портфолио и надолго забывает. Как видим, получив рекомендации обобщить опыт применения технологии формирующего оценивания в образовательном процессе, планирует более глубоко изучить вопрос и опыт работы коллег, методсовет предлагает представить опыт на заседании педагогического совета, городских педчтениях. Учитель же готов опубликовать тезисы на педагогических сайтах.

Подобным образом построена работа по остальным проблемным точкам, будь они кластерные или точечные.

Сроки реализации ИТРП могут варьироваться от 1 года до 5 лет, в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в ОО и локальных задач.

Следует сделать вывод, в школе реализуется методическое сопровождение педагогов через проектирование профессионального развития, что является важной составляющей НСУР.