«СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ, РЕАЛИЗАЦИИ И КОРРЕКЦИИ ТРАЕКТОРИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА» (Ярош Е.А.)

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» была призвана обеспечить преемственность основных стратегических направлений концепции развития общего образования:

Ключевые направления развития общего образования

1. Обновление образовательных стандартов
2. Система поддержки талантливых детей.
4. Современная школьная инфраструктура
5. Здоровье школьников
3. ***Развитие учительского потенциала***

Перед методической службой школы встала актуальная задача: внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школе лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения школы новым поколением учителей, любящих и умеющих работать с детьми.

Еще одним стимулом качественного педагогического труда должна стать **новая аттестация** педагогических и управленческих кадров.

В направлении развития учительского потенциала появились новые практики методического сопровождения:

- новые технологии организации системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- модели использования современных информационных и коммуникационных технологий в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- практика сетевого взаимодействия (методическая сеть школ-патнеров: МАОУ «ЕВРОГИМНАЗИЯ», МАОУ «СОШ №28», МАОУ «СОШ № 7»), деятельности социальных сетей учителей (информационный портал «КОПИЛКА УРОКОВ», социальная сеть «VK», и др.), направленную на обновление содержания образования и взаимную методическую поддержку;
- новую модель аттестации педагогических и руководящих кадров системы общего образования, предполагающую обязательное периодическое подтверждение уровня квалификации.

Современной школе, активно ведущей инновационную деятельность, осуществляющую реализацию основных общеобразовательных программ в новом формате требуются учителя с высоким творческим потенциалом, аналитическими и коммуникативными способностями, умениями самообразовываться и самосовершенствоваться, что, как ожидается, ведет к профессиональному росту педагогов.

Только курсовая подготовка по проблеме инновации, проводимая в любых формах, как показала практика, не является достаточным условием для успешности реализации многих инноваций. После прохождения курсов, педагогу необходимо полученные знания и умения планомерно и успешно

применять в практической деятельности. Приступая к практической реализации знаний и первичных умений, полученных на курсах, учитель испытывает индивидуальные затруднения, снять которые призвана методическая работа в школе. Однако, ожидания быстрого профессионального роста педагогов при освоении инновации с использованием традиционной работы в методических объединениях и самообразования не достигаются.

Чтобы обеспечить методическую поддержку педагога в межкурсовой период и снять серьезные затруднения в освоении нового метода обучения следует внимательнее рассмотреть и в полной мере использовать потенциал методической работы по проектированию траекторий профессионального роста педагога и их реализации. Опыт показал эффективность использования в методической работе данного формата сопровождения профессионального роста педагога.

Индивидуальная траектория профессионального роста учителя может служить тем средством, которое будет способствовать профессиональному саморазвитию и начинающих педагогов, и педагогов стажистов в освоении инновации. При этом каждый педагог, реализуя свою траекторию профессионального роста, стремиться решить свои собственные профессиональные задачи и преодолеть взаимосогласованные с администрацией выявленные профессиональные затруднения.

Для школьной методической службы – индивидуальная траектория профессионального роста учителя это один из механизмов системной организации освоения инновации, определения путей профессионального роста и преодоления профессиональных затруднений внутри образовательного учреждения и составляющая единица плана методической работы на год каждого образовательного центра.

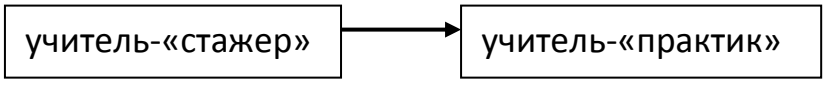
Индивидуальная траектория профессионального роста учителя предусматривает все формы педагогического общения и определяет содержание самообразования по проблеме освоения инновации, определения путей профессионального роста и преодоления профессиональных затруднений. Главный принцип построения определения индивидуальной траектории профессионального роста учителя – активная позиция самого учителя, мотивируемая и организуемая методической службой школы**.**

Профессиональный статус педагога определяется:

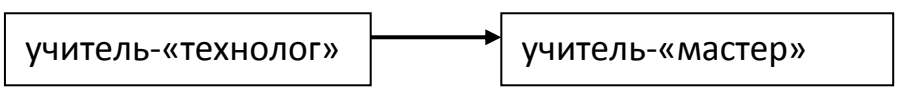
- уровенем мотивации педагога;
- знаниями;
- умениями.

Существуют два типа индивидуальной траектории профессионального роста учителя:

❖ 1-й тип соответствует переходу:



❖ 2-й тип соответствует переходу:



учитель-«наставник»

учитель-«методист»

Индивидуальная траектория профессионального роста учителя-«стажера»

Индивидуальная траектория профессионального роста учителя - «стажера» определяет, прежде всего, планомерную целенаправленную самостоятельную практическую деятельность в освоении умений и включает все источники методической помощи и поддержки инновации. Составляющие компоненты деятельности каждого педагога индивидуальны, но для обеспечения методического сопровождения они должны органично вписываться в систему методической работы школы.

Традиционные формы методической работы, которые следует использовать при разработке индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера»

Средства обучения в межкурсовой период	**Формы методической работы**
Практическая деятельность	Самостоятельное конструирование уроков.
	Проведение открытых уроков.
	Самоанализ открытых уроков.
	Обобщение собственного опыта реализации.
Профессиональное общение	Конструирование уроков в группах.
	Анализ посещенных открытых уроков.
	Участие в групповом анализе урока.
	Участие в конструировании и подготовке методических мероприятий.
	Активная позиция при проведении мероприятий: участие в работе группы, руководитель группы.
	Обмен практическим опытом с коллегами.

	Консультирование коллег.
Самообразование	Изучение литературы.
	Подготовка сообщения, содоклада, доклада.
	Знакомство с опытом коллег.
	Разработка дидактического, наглядного и раздаточного материала для методической работы.

Однако, активизация профессионального роста педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, а также современных технологий педагогического консалтинга и аудита.

Поэтому помимо традиционных технологий методического сопровождения профессионального роста педагогов в школе отработана практика реализации современных образовательные технологий.

Остановимся на самых успешных и результативных, как показал опыт:

- МОДУЛЬНЫЕ ПРОЕКТИРОВОЧНЫЕ СЕССИИ;

Проектная сессия в несколько раз более эффективная форма взаимодействия с командой, чем семинары и даже тренинги. Особенностью данной формы работы является то, что тренер не читает семинаров и не проводит тренингов, а передает команде материалы для самостоятельного ознакомления.

После чего во время проектной сессии ведет команду педагогов по построению системы, проводя с ней конструирование преобразований с помощью методов системного проектирования организационно-управленческой деятельности, закладывая в проект все необходимые знания, которыми обладает тренер.

В режиме проектных сессий могут решаться управленческие, организационные, воспитательные и образовательные задачи, в этом случае тренер (модератор) «ведет» группу с помощью инструментов системно-деятельностной методологии, а команда, владеющая предметными знаниями, применяет их точечно и дозировано.

Проектная сессия - наиболее продуктивная форма организации методической работы по сопровождению профессионального роста педагогов, но и наиболее трудная для аудитории, так как взаимодействие происходит во время непрерывной мыслительной деятельности. Проектная сессия - это по сути особый интенсивный вид образовательной деятельности, который, используя специальные методы предметной работы с проектами (и создавая при этом огромную нагрузку на всех участников) позволяет за несколько дней работы продвинуть проект вперѐд на несколько месяцев или даже лет.

- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ (КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ)

Целью педагогического консалтинга является помощь педагогу в достижении заявленной цели. Эта любая помощь по широкому кругу вопросов, оказываемых внешними консультантами для преодоления тех или иных профессиональных дефицитов.

- ТЕХНОЛОГИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА

Предполагает обучение в малых группах.

Главная идея обучения в сотрудничестве - учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве.

Наиболее интересный из них - обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.

- КОУЧИНГ

Коучинг означает - тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В методической деятельности школы данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых учителей, консультаций наставников.

Разница между обычным консультированием и новыми технологиями – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником.

Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива – учитель – «мастер», учитель – «наставник».

- КЕЙС-МЕТОД

Неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Будучи интерактивным методом обучения, он завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

С чего следует начинать разработку индивидуальная траектории профессионального роста учителя-«стажера» на уровне образовательного центра

Прежде, чем приступать к разработке индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера», необходимо определить роль каждого участника на различных этапах методического сопровождения (разработка, подготовка, проведение, анализ), согласно их целей деятельности и ролевых позиций

Условный статус учителя	Цель деятельности	Ролевая позиция на этапе:		
		подготовки	проведения	анализа
Учитель-«стажер»	Отработка навыков реализации ООП (технологии)	участник группы	активное участие	самооценка деятельности
Учитель-«технолог»	Отработка навыков реализации ООП (технологии) на технологическом уровне	руководитель группы	помощник руководителя или ведущего	оценка работы группы
Учитель-«мастер»	Отработка навыков реализации ООП (технологии) на системно-технологическом уровне	организатор	руководитель группы или ведущий мероприятия	оценка результативности мероприятия
Учитель-«наставник»	Отработка навыков реализации ООП (технологии) на уровне организационного сопровождения	организатор	руководитель группы или ведущий мероприятия	оценка результативности мероприятия

Учитель-«методист»	Отработка навыков реализации ООП (технологии) на уровне методического сопровождения	организатор	руководитель группы или ведущий мероприятия	оценка результативности мероприятия

Конструирование индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера» необходимо проводить в три этапа:

- первый – конструирование индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера» заместителем директора, курирующего методическую деятельность;
- второй – конструирование индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера» самим учителем-«стажером»;
- третий – итоговое совместное обсуждение программы ИТРПК, выстроенной учителем-«стажером». индивидуальной траектории профессионального роста.

С чего следует начинать разработку индивидуальная траектории профессионального роста учителя-«технолога» на уровне образовательного центра

Индивидуальная траектория профессионального роста учителя-«технолога» будет содержать несколько блоков (разделов) в соответствии с источниками методической помощи:

- «Самообразование»,
- «Использование методической помощи вне образовательного учреждения»,
- «Работа в стажерской паре».

Алгоритмы работы над индивидуальной траекторией профессионального роста освоения инновации учителей - «технологов» остаются прежними.

Однако, индивидуальная траектория профессионального роста учителя - «технолога» может быть разработана самим педагогом. Но заместителю директора, при наличии нескольких человек с данным уровнем профессиональной компетенции, необходимо спланировать равномерное включение в методическую работу всех с учетом индивидуальных особенностей каждого.

Индивидуальная траектория профессионального роста учителя-«технолога» предусматривает подготовку учителя-«мастера», учителя – «наставника», учителя-«методиста» достаточно длительный и трудный процесс. Но наличие учителей-«мастеров», учителей – «наставников», учителей-«методистов» позволяет заложить методический потенциал для роста всего педагогического коллектива, а значит и повысить качество образования в целом.

Отличительные черты нашего педагогического коллектива - стабильность, работоспособность, профессионализм, инициативность, коллектив педагогов постоянно нацелен на новый, лучший результат. Разработка и применение вышеперечисленных новых технологий, форм и методов в системе школьной методической работы способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры.

Практика показала, что внедрение новых форм методического и психологического сопровождения педагогов позволяет повысить качество образования и мастерство наших педагогов, улучшить взаимопонимание между семьями и образовательным учреждением.