«УПРАВЛЕНИЕ ТРАЕКТОРИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЕЙ: АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ и ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ» (Калмыкова Е.Б.)

«Качество образования в школе не может быть выше
качества работающих в ней учителей»
Майкл Барбер

Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах процесса образовательных отношений, принципиально иными требованиями к учителю, от которого, наряду с традиционными функциями обучения и воспитания, требуются профессиональные умения педагога-психолога, технолога, исследователя, способного программировать образовательную среду, тьютора.

Глава государства В.В. Путин озвучил ряд своих предложений на эту тему. Он поручил правительству создать и внедрить общенациональную систему профессионального роста учителей. Это связано с тем, что сегодня требования к этой профессии многократно возрастают в связи с введением нового профессионального стандарта педагога. Создание достойной мотивации учителей, условий для их постоянного самосовершенствования и повышения квалификации, по сути, становится ключевым фактором развития всей системы общего образования.

Потребности организаций образования в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные информационно-технологические, содержательные изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- образовательные учреждения ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации для повышения качества образования.

Существующие тенденции в развитии образования во многом связываются с готовностью педагогов к разработке и внедрению педагогических новшеств в образовательный процесс, его стремлением к профессиональному совершенствованию, росту и развитию.

В существующих условиях меняются подходы к организации методической работы, для которой характерны кардинальные изменения. Иными стали принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога:

- самоинициатива;
- самомотивация;
- диагностичность;
- инновационность.

Меняется и позиция участников методической работы: учитель выступает в качестве субъекта, активно участвующего в разных формах повышения своего профессионального мастерства.

На смену традиционным формам методической работы приходят новые, эффективные консалтинговые и аудиторские практики, предполагающие высокую степень активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности.

В основе профессионального совершенствования и роста лежит принцип саморазвития, определяющий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования. Проблемы профессионализма учителя, его личностного развития и готовности к решению сложных задач, стоящих сегодня в образовании, нуждаются в самом пристальном внимании на всех уровнях управления. В нашей школе эта проблема обозначена в качестве приоритетной. В Программу развития школы на период 2020-2025 г. г. включены три адресных проекта:

- «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя»;
- «Профессиональный рост учителя как условие повышения качества образования»;
- «Целевая модель наставничества».

Роль системы сопровождения траекторий профессионального роста учителя в образовательной организации возрастает многократно, именно как фактор развития профессионализма учителя и его личностного развития, как важного ресурса повышения качества образования в образовательной организации в целом.

Профессиональная зрелость педагога зависит от умения эффективно использовать среду профессионального общения для личностно-профессионального роста. Его профессиональное развитие совершается наиболее интенсивно, когда он включается в процесс профессионального общения, что позволяет формировать новую личностно-профессиональную позицию.

Цель и задачи разработки и дальнейшей реализации кадровой политики по сопровождению профессионального роста учителей представлены на слайде.

ЦЕЛЬ: внедрение модели управления адресным профессиональным развитием педагогов МАОУ «СОШ №10».

ЗАДАЧИ:

1. Разработать и согласовать в коллективе критерии для анализа и оценки профессиональной деятельности учителя.
2. Организовать мониторинг типичных профессиональных затруднений учителей школы.

3. Всем педагогам разработать индивидуальный образовательный маршрут профессионального роста.
4. Разработать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений учителей.
5. Разработать алгоритм организации устранения профессиональных затруднений учителей.
6. Управленческая поддержка планов самообразования учителей.

Практическое значение стратегической линии развития школы в части управления траекториями профессионального роста педагогов заключается в новых подходах к организации научно-методического сопровождения учителя в повышении его профессионального мастерства как основного ресурса повышения качества образования:

- развитие самомотивации педагога к деятельности по своему профессиональному росту;
- формирование потребности учителя в создании индивидуального образовательного маршрута карьерного роста;
- обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

Для развития педагога среди широкого спектра условий особое внимание при проектировании механизма управление траекторией профессионального роста необходимо уделить профессиональной образовательной среде. Именно профессиональное педагогическое общение, возможность реализации успешных практик организации профессионального диалога является основой в нашей школе для профессионального роста учителя и управления данными процессами.

Существующая профессиональная образовательная среда в МАОУ «СОШ №10» позволяет предоставить разные возможности построения индивидуальной траектории профессионального развития педагогов. Содержание траектории профессионального развития педагога будет зависеть от уровня самообразовательной деятельности, который демонстрируют учителя в ходе профессионального мониторинга профессионального роста.

Уровень самообразовательной деятельности определяется настроением педагога на работу, его отношением к своей деятельности. Важна роль целепологания, пронизывающего процесс проектирования, организации и реализации педагогом своей индивидуальной образовательной деятельности как индивидуальной траектории профессионального роста, как персонального пути творческой реализации.

Первый уровень – **репродуктивный.**

Учителя по результатам профессионального мониторинга продемонстрировавшие данный уровень деятельности, направленной на

самообразование и профессиональный рост, осознают личностную значимость педагогической деятельности и проявляют положительное отношение к ней. Но потребность в личностной и профессиональной самореализации в этом случае у преподавателей развита недостаточно.

Они не используют психолого-педагогические знания в качестве средства своего личностного развития; затрудняются в использовании личностно-ориентированных технологий самообразования; не проявляют интереса к творческой деятельности; профессиональные функции выполняют в основном по стандарту; не испытывают потребности в профессиональном самоанализе и самооценке собственной деятельности и ее результатов.

Второй уровень – **продуктивный (трансляция опыта).**

Педагоги, по результатам профессионального мониторинга продемонстрировавшие данный уровень деятельности, направленной на самообразование и профессиональный рост, высоко оценивают личностную значимость педагогической деятельности и проявляют потребность в самореализации. Они владеют профессионально-педагогическими знаниями и умениями, позволяющими анализировать различные источники информации, осознать их значимость в практической деятельности. Они вносят изменения в свою деятельность через освоение современных идей, технологий образования; способны проводить самоанализ через использование методик диагностики личностно- профессионального саморазвития и вносить коррективы и отдельные элементы педагогической системы, хотя степень активности, самостоятельности и творчества имеет неустойчивый характер.

Третий уровень – **профессиональное мастерство.**

На данном уровне реализации траектории профессионального роста педагоги проявляют потребность в личностном росте, в творческой и исследовательской деятельности. Они владеют содержанием личностного саморазвития, используют комплекс методов для анализа и критического осмысления опыта, своей работы и деятельности членов коллектива. Проявляют активность и самостоятельность в решении педагогических задач в деятельности по саморазвитию способны реализовать свой творческий потенциал.

Они успешно, в большей части самостоятельно, осуществляют программы своего индивидуально-личностного и профессионального роста, обобщают и представляют опыт своей профессиональной деятельности на различном уровне.

Под построением индивидуальной траектории профессионального роста учителя в нашей образовательной организации понимается его направленное движение относительно уровней компетентности.

Неосознанная некомпетентность. На этой стадии педагог не осознает, что результативность его работы не соответствует ожиданиям или предъявленным требованиям, что само по себе является препятствием к обучению, так как отсутствует осознанная мотивация к улучшению своей

работы, не актуализированы потребности совершенствования своей профессиональной деятельности.

Главная задача управленцев на этом этапе - перевод педагога в следующий уровень.

Осознанная некомпетентность. Суть данного этапа – осознание педагогом необходимости в повышении своего профессионального уровня построения индивидуальной траектории профессионального роста.

Для этого нужна обратная связь, роль которой играет самоанализ профессиональной деятельности посредством участия в мониторинге профессионального роста педагога.

Основанием для оценки своего уровня компетентности могут послужить результаты диагностики, полученные на основе входного контроля в системе повышения квалификации, решение различных педагогических, управленческих ситуаций, соответствие индивидуальной программе обучения с целью преодоления трудностей в своей профессиональной деятельности.

Осознанная компетентность характеризуется умением выполнять поставленную перед собой задачу на основе приобретенных знаний и навыков. На этом уровне педагог должен постоянно продумывать свои действия, анализируя достигнутые результаты, при необходимости получать консультацию.

Неосознанная компетентность характеризуется автоматическим выполнением правильных действий. При этом педагог сосредотачивает внимание не на методах достижения поставленной задачи, а на самой задаче. Это качественное изменение характеризует более высокий уровень профессиональной компетентности, который достигается практикой, повторением опыта и постоянным самоанализом деятельности, такую возможность имеют наши преподаватели-наставники, особенно те, которые имеют длительный опыт практической работы в школе.

Осознать свой уровень помогают итоги аттестации, конкурсов, анализы открытых мероприятий.

Модель построения индивидуальной траектории профессионального роста педагога включает четыре компонента:

- **мотивационно-психологический компонент** представляет проектирование траектории профессионального роста в части кластера компетентностей, связанными с вопросами целепологания, стоящими перед педагогами.
- **организационно-содержательный компонент** представляет проектирование траектории профессионального роста учителя в части кластера компетентностей, связанных с выбором успешных педагогических технологий и их освоением.
- **технологический компонент** представляет проектирование траектории профессионального роста учителя в части кластера компетентностей, связанных с реализацией освоенных успешных педагогических технологий.

- **аналитико-транслирующий компонент** представляет проектирование траектории профессионального роста учителя в части кластера компетентностей, связанных с анализом реализации освоенных педагогических технологий в соотношении с результатами образования и трансляцией имеющегося опыта на различных уровнях педагогическому сообществу.

В целом этапы профессионального роста учителя могут быть представлены следующей траекторией профессионального роста:

- учитель-стажер;
- учитель-практик;
- учитель-технолог;
- учитель-мастер;
- учитель-наставник;
- учитель-методист.

Организация управленческой деятельности в данном направлении в режиме развития школы позволяет:

- преодолеть инертность педагогов к инновационным процессам современной системы образования;
- создать условия для мотивации карьерного роста (в горизонтальной и вертикальной проекции структуры управления);
- преодолеть недостаточную подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ и новых социально-экономических условий;
- обеспечить системность подготовки педагогических кадров к аттестации;
- сформировать потребность учителя в непрерывном повышении своего профессионального мастерства; стремления к самообразовательной деятельности;
- обеспечить равноправное участие педагога в проектирование траектории своего профессионального роста.

На построение процесса управления траекториями профессионального роста учителей в таком формате мы возлагаем большие надежды как эффективного условия повышения качества образования в целом.

Инновационная модель управления требует и нетрадиционных практик методического сопровождения педагогов в новых условиях. Это эффективные практики современного консалтинга и аудита, направленные на развитие педагогического ресурса школы, обзору которых посвящено следующее выступление.