**«Модель поддержки профессионального развития педагогов»**

(управленческие решения, направленные на реализацию выбранного приоритета в программе перехода)

Автор: Н.Н. Сечина,

директор МОУ «Лучинская средняя школа» ЯМР

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 преобразовательнаядеятельность 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 профессиональной 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 МОУ «Лучинская средняя школа» Ярославского муниципального района 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 методическом совете МОУ «Лучинская средняя школа» ЯМР от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 2).
* Положение «О школьном методическом объединении» от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 3).
* Положение об инновационной деятельности педагогических работников (Приложение 4).
* Положение о самообследовании МОУ «Лучинская средняя школа» ЯМР от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 5).
* Положение о показателях эффективности работников и стимулирующих выплатах в МОУ «Лучинская средняя школа Ярославского муниципального района от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 6).
* Положение о предметной неделе МОУ «Лучинская средняя школа» ЯМР от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 7).
* Положение о системе оценки качества образования в МОУ «Лучинская средняя школа» ЯМР от 03.09.2016 г № 66/4 (Приложение 8).

 **Во-вторых**, процесс организации **методической службы** в школе.

Методическая служба – важное, многофункциональное направление деятельности в школе, связанное с решением задач кадрового, концептуального, программно-методического обеспечения жизнедеятельности школы и образовательного процесса.

 Анализ деятельности методической службы позволяет выявить наиболее её 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 и проведение методических, предметных недель,  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.

 Методическая служба организует **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, методических 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 методической службы обеспечивает обобщение и внедрение наиболее эффективных форм и методов работы по повышению профессионального уровня педагогов. Это тематические педагогические советы, методические советы «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, коучинг, супервизии, участие в работе творческих (рабочих) групп, педагогические мастерские, супервизии, делегирование, ротация, методический ринг, мозговой штурм, 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 ГИА/ЕГЭ по всем предметам.

 Эффективной формой поддержки профессионального развития педагогов является и методическая / предметная неделя. Она включает в себя проведение панорамы открытых интерактивных уроков, занятий по внеурочной деятельности с приглашением представителей различных профессий, родительской общественности.

 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 42 %.

 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 функционирование 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 сотрудничеств -* школы с культурой сотрудничества в большей степени способны улучшить свое состояние и повысить учебные результаты обучающихся;
* *планирование времени педагогов*заключается в реорганизациишкольного 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 последипломного 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/depository/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 |
| 1 | Положение «О предметной неделе» от 03.09.2016 г № 66/4(Приложение 7) | Школьные предметные декады – это совокупная форма методической, учебной и внеклассной работы, представляющей собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на развитие познавательного интереса, кругозора и творческих способностей обучающихся. |
| 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 «МОУ Лучинская средняя школа» ЯМР от 03.09.2016 г № 66/4(Приложение 5) | Целями проведения самообследования является обеспечение доступности и открытости информации о состоянии образовательной деятельности учреждения, а также 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 МОУ «Лучинская средняя школа» ЯМР 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 выплатахв МОУ «Лучинская средняя школа Ярославского муниципального района 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 МОУ «Лучинская средняя школа» ЯМР 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.  |