

**Тема: Формирование и развитие педагогического корпуса
образовательного учреждения**

В майских указах Президента РФ перед российской школой поставлена цель: к 2024 году войти в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования.

В региональных проектах «Современная школа» и «Учитель будущего» достижение поставленной цели предполагается осуществить посредством решения ряда задач, в том числе через обновление технологий преподавания общеобразовательных программ, внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников.

К 1 сентября 2024 г. должна быть внедрена система непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, которая позволит:

- обеспечить доступность для каждого педагогического работника качественного дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с учетом его профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей;
- создать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий;
- обеспечить единые принципы организации и планирования повышения квалификации педагогических работников;
- стимулировать участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций;
- поддерживать развитие "горизонтального обучения" среди педагогических работников, в том числе на основе обмена опытом;
- обеспечить возможность использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения;
- обеспечить опережающее обучение новым образовательным технологиям, внедрение различных форматов электронного образования, в том числе мероприятий по повышению квалификации учителей, работающих с талантливыми детьми.

Без изменения существующих подходов в организации методической деятельности в образовательных учреждениях нам не выполнить эти требования.

Комплекс мер по выстраиванию системы методической деятельности в образовательном учреждении.

1. Обоснование системы методической деятельности, в том числе:

- учёт специфики образовательного учреждения
- наличие системы поддержки молодых педагогов или системы наставничества

- поддержка школьных методических объединений
2. Цели и задачи методической деятельности
 3. Инфраструктурное обустройство методической деятельности
 4. Содержание и технологии методической деятельности (выявление образовательных дефицитов, оценка результатов ПК, методическое сопровождение)
 5. Наличие показателей результативности методической деятельности.
 6. Проведение анализа результатов мониторинга по показателям результативности.
 7. Использование данного анализа в совершенствовании методической деятельности.

На уровне ОУ требуется организация работы по выявлению образовательных дефицитов педагогов:

- на основе анализа результатов оценочных процедур
- на основе посещения занятий учителей с последующей рефлексией (действия педагога сопоставляются с его актуальными качествами: знаниями, представлениями, опытом, индивидуальностью (мастерством, способностями и т.д.)

Методическая деятельность в ОУ должна обеспечивать профессиональный рост педагогов.

Профессиональный рост педагога является непрерывным процессом и предполагает, что в процессе своего профессионального совершенствования педагог проходит ряд уровней.

первый уровень – профессиональное самоопределение;

второй уровень – профессиональное саморазвитие;

третий уровень – профессиональная самореализация;

четвертый уровень – профессиональное самосовершенствование.

Переход между уровнями профессионального роста педагога не является последовательным. Он носит иногда возвратный, а иногда опережающий характер. Это зависит от личностных качеств педагога и его профессиональной компетентности.

Уровень профессионального самоопределения.



Профессиональное самоопределение – это поиск и нахождение личностного смысла в осваиваемой трудовой деятельности. Профессиональное самоопределение включает в себя адаптацию и социализацию педагога (в том числе молодого). Под социальной адаптацией (социализация) понимается освоение педагогом новой социальной роли, вхождение в культурное пространство коллектива, т. е. принятие его социальных норм и установок.

Профессиональная адаптация рассматривается как процесс вхождения в профессию, т. е. освоение способов профессиональной деятельности, приспособление к условиям труда, производственному коллективу и достижение работником в оптимально короткое время нормальной производительности труда. Профессионально-социальная адаптация позволяет обеспечить устойчивое положительное отношение к профессиональной деятельности и способствует закреплению молодых специалистов на рабочем месте.

Каждый этап профессионального самоопределения сопровождается рефлексией. **РефлЕксия** (от позднелат. reflexio– обращение назад) – это обращение педагога к себе в поисках смысла и конкретизации целей своей деятельности. Внутренняя сознательная работа по осмыслению актуального и идеального (в соответствии с эталонной моделью ключевых компетентностей) состояния способствует непрерывному профессиональному росту педагогического работника.

Организационными решениями **проблемы управления профессиональным самоопределением** могут быть:

1. Создание соответствующего подразделения образовательной организации (например, методического объединения), в функции которого входит помощь в профессиональном самоопределении сотрудников.
2. Распределение специалистов, занимающихся оказанием помощи в профессиональном самоопределении, по подразделениям. В данном случае специалист становится куратором определенных подразделений.
3. Развитие наставничества.
4. Развитие структурных взаимосвязей подразделений (методических объединений) с администрацией образовательной организации.

Возможными **организационными решениями по технологии процесса управления социализацией и адаптацией** могут быть:

- организация семинаров, курсов и т.п. по различным аспектам адаптации;
- проведение индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником;
- специальные курсы подготовки наставников;
- проведение в коллективе подразделения специальных ролевых игр по сплочению сотрудников;
- гласность результатов труда (как групповых, так и индивидуальных);
- проведение совещаний с рациональной периодичностью и длительностью;
- использование возникающих референтных групп;
- обеспечение обратной связи с администрацией и коллегами по вопросам достигнутых результатов труда и адекватности их оценки;
- оптимальное дублирование задач подразделений, введение элементов соревновательности подразделений, проектов и т.п.;
- использование метода постепенного усложнения заданий, выполняемых новым работником.

Одновременно необходим контроль с конструктивным анализом ошибок (*рефлексия*), допущенных при выполнении заданий. Целесообразно при этом продумать систему дополнительного поощрения педагога за успешное решение поставленных задач или формулировку профессиональных перспектив (целеполагание).

Уровень профессионального саморазвития.



Известно, что **развитие** – это процесс количественных и качественных изменений в психике, интеллектуальной и духовной сфере человека, обусловленный влиянием внешних и внутренних факторов.

Цель профессионального саморазвития педагога состоит в построении стратегии собственной профессиональной деятельности, разработка собственной программы профессионального развития и ее воплощение. При этом следует учитывать, что развивающая педагогическая деятельность – это процесс непрерывного поиска педагогом новых методов, способов, технологий, программ профессионального саморазвития.

Гуманистически ориентированный педагог выбирает направления своего профессионального развития, ориентируясь на личность ребенка и цели образовательной организации, согласованные с приоритетами государственной образовательной политики.

Межаттестационный период такой педагог использует не для формального «накопления» необходимых часов курсовой подготовки и сбора документов для портфолио, а для реального повышения квалификации.

Большое значение для эффективного профессионального саморазвития имеет диагностика профессиональных возможностей педагога. Она может проводиться как самими педагогом (самообследование, самодиагностика), так и администрацией образовательной организации, поскольку знание профессионально-педагогической направленности, ее сильных и слабых сторон выступает в качестве условия определения перспективных линий развития, выбора адекватных методов и построения программ.

Уровень профессиональной самореализации.



Уровень самореализации (личностной и деятельностной) достигают, как правило, **опытные компетентные педагоги**. Профессиональная самореализация личности – это реализация существующего потенциала, осуществление имеющихся желаний, знаний, умений и способностей в профессиональной деятельности.

Самореализация педагогом профессиональной деятельности соотносится с построением стратегии профессионального роста, что логично

ведет к достижению поставленных профессиональных целей, предполагает процесс профессионального самообразования (как сознательного развития педагогом своих личностных и профессиональных качеств с целью «достроить себя до идеального образа целостной профессиональной личности»). Самореализованный педагог – это мастер, готовый и способный делиться педагогическим опытом.

Уровень профессионального самосовершенствования.



Внутренние факторы (и мотивы) обеспечивают достижение и осознание педагогом профессионального мастерства, успеха и переводят его на уровень – **профессионального самосовершенствования**.

Под профессиональным самосовершенствованием педагога понимается совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, происходящих в нем в процессе овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях.

Профессиональное самосовершенствование подразумевает умелую постановку целей, построение планов, проектов, идей, мастерское владение

способами их осуществления и воплощения в жизнь, творчество и новаторство.

На стадии профессионального самосовершенствования педагог, как правило, нуждается лишь в совете администрации.

Итак, профессиональный рост педагога – это сложное педагогическое явление, уровнями которого выступают самоопределение, саморазвитие, самореализация и самосовершенствование.

Чередование указанных уровней не является строго последовательным, а носит, скорее, поступательный характер. Очевидно, что не все педагогические работники перейдут в стадию самосовершенствования, вполне удовлетворяясь стадией саморазвития или самореализации.

Задание: Разработка моделей методической деятельности в ОУ.



Структурно-функциональная модель мотивации и поддержки профессионального роста педагогов