

Агibalова Светлана Викторовна

заместитель директора

Ковешникова Ирина Ивановна

заместитель директора

МБОУ СОШ №33 им. П.Н. Шубин

г. Липецк, Липецкая область

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА

Аннотация: в статье представлен опыт работы администрации школы по решению проблемы методического сопровождения учителя в условиях введения профессионального стандарта педагога. Авторами определены основные направления методической работы, предложена модель управления профессиональным ростом учителя.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, методическая работа, модель управления, профессиональный рост учителя, корпоративное обучение.

Профессиональный стандарт педагога определил штрихи к «портрету» педагога-профессионала и вместе с тем требования к оценке его деятельности. В условиях введения профессионального педагогического стандарта администрации образовательного учреждения необходимо понять, как именно должна измениться деятельность учителя, поскольку именно он является основным субъектом изменений в образовании и без его активного участия позитивные изменения невозможны, ведь именно профессионализм педагога является условием достижения современного качества образования [1]. Работа по введению профстандарта в МБОУ СОШ №33 г. Липецка ведется по следующим направлениям:

- организационное: включение в планирование методической работы мероприятий по подготовке к введению профстандарта;
- научно-методическое: ознакомление со Стандартом, анализ и сопоставительная характеристика содержания профстандарта с ФГОС ОО, самооценка соответствия педагога требованиям профессионального стандарта, корпоративное

обучение, проведение интерактивных форм взаимодействия, дидактическое сопровождение, апробация новых технологий и методов;

– нормативно-правовое: изучение, анализ и обсуждение нормативных документов, совершенствование и (или) обсуждение локальных нормативных актов [2].

Планирование и организация работы с кадрами в МБОУ СОШ №33 г. Липецка направлены на изменение стереотипа мышления педагога и ориентированы на его непрерывное профессиональное образование, адекватное требованиям государственной образовательной политики.

План методической работы разрабатывается на основе проблемного анализа работы с кадрами и перспективных направлений развития школы, также учитываются результаты мониторинга и внутришкольного контроля. Методическая работа выстраивается по различным направлениям и представляет собой совокупность взаимосвязанных действий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога. Мы определили для себя принципы организации деятельности школы, направленной на профессиональное развитие учителей: понимание школы как самообучающейся организации и ориентация на создание условий для самореализации учителя.

Реализация данных принципов осуществляется в основном через делегирование полномочий, разработку системы поощрений педагогических инициатив и создание системы корпоративного обучения, которое является мощным источником и стимулом профессионального роста педагогов современной школы.

Основными направлениями методической работы являются:

– изучение системы работы, диагностика и удовлетворение профессиональных интересов, ликвидация профессиональных затруднений педагогов;

– деятельность по адаптации педагогических кадров (работа с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами);

– выявление, изучение, обобщение и распространение наиболее ценного опыта профессиональной деятельности членов педагогического коллектива;

– инновационная (научно-исследовательская) деятельность;

– обеспечение участия педагогических работников в конкурсах различного уровня: фестивалях конференциях и других мероприятиях, способствующих повышению профессионального роста;

– организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров;

– корпоративное обучение.

Преимущества корпоративного обучения:

– возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании (за счет изменения количества надпредметных объединений педагогов и направлений их работы);

– постоянный характер обучения (повышение квалификации учителя на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры);

– постоянное повышение квалификации всего коллектива школы (а не только отдельных педагогов);

– оказание непрерывной методической помощи отдельным учителям (по решению конкретных проблем);

– возможность осуществления не только предметной переподготовки учителей, но и межпредметной.

Таким образом, главной целью методической работы является всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагогического работника, развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом.

Выстраивая модель управления профессиональным ростом учителя, понимаем: в центре внимания находится учитель как главный субъект управления своим профессиональным ростом [3].



Рис. 1

Реализуемая модель предполагает проведение теоретико-практических занятий, практическую деятельность по применению освоенных способов решения проблем, проблемно-обучающие семинары. Данные семинары обеспечивают освоение стратегических и тактических технологий ФГОС. Для решения конкретных (общих для всех педагогов) проблем часто применяется «командная» работа. Педагоги включаются в процесс разработки конкретного продукта, например, пакета методических материалов по формированию УУД, системы оценки образовательных результатов учащихся.

Сегодня методическая работа школы базируется на деятельности традиционных предметных методических объединений и межпредметных школьных профессиональных объединений педагогов (творческие мастерские «Школа исследователя», «Школа молодого учителя», творческие микрогруппы). Наиболее продуктивными являются объединения педагогов, работающих в одном классе, параллели, реализующих программы одного уровня или направленности.

Результаты корпоративного обучения учителей представляются на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах различного уровня. По итогам 2014–2015 учебного года: доля учителей, ведущих собствен-

ные сайты, блоги, страницы на сайтах профессиональной направленности, составила 34,3%; 32 педагога представили опыт работы на публичных мероприятиях в сфере образования; подготовлено 77 публикаций педагогов; 25 учителей являются победителями и призерами конкурсов уровня выше регионального, исключая конкурсы «Учитель года», ПНПО.

Важной «точкой профессионального роста» педагога является потенциал муниципальной среды: школа принимает активное участие в работе городских педагогических сообществ, научно-методических семинаров, осуществляет тесное сотрудничество с другими учреждениями в рамках сетевых сообществ.

Специальный мониторинг, система внутришкольного контроля позволяют отслеживать позитивные изменения и проблемы подготовки кадров, на этой основе принимать своевременные управленческие решения.

Наибольший методический эффект дает сотрудничество с научными центрами, разрабатывающими учебные пособия, методические материалы. Повышение квалификации на рабочем месте в формате корпоративного обучения важно выстроить в логике педагогической рефлексии. Для этого необходимо организовать встречи (педагогические советы, научно-практические конференции, педагогические чтения), где возможно обсуждение проблем современного образования. Так, в декабре 2014 года на базе школы состоялся двухдневный семинар «Реализация развивающего потенциала современного образования в урочной и внеурочной деятельности: требования и возможности ФГОС ОО». Ведущие: психологи-методисты центра психологического сопровождения образования «ТОЧКА ПСИ», соавторы известных учебно-методических комплектов. Участниками семинара стали заместители директоров, учителя и педагоги-психологи 34-х ОУ и весь коллектив нашей школы. Программа семинара включала лекции и практические занятия по таким темам, как: «Современное образование: вызов времени», «Универсальные учебные действия как предмет педагогического проектирования», «Технология формирования УУД», «Системно-деятельностный подход к проектированию урока и внеурочного мероприятия». В апреле 2015 года заместители директоров и педагоги 13-ти ОУ и 64 учителя нашей

школы два дня работали под руководством методиста Центра системно-деятельностной педагогики Л.Г. Петерсон «Школа 2000...» Гайдуковой Валентины Ивановны, которая провела лекционно-практические занятия «Системно-деятельностный подход как механизм реализации ФГОС на всех уровнях образования» и «Надпредметный курс «Мир деятельности» как ключевое звено в формировании универсальных учебных действий учащихся».

Семинары стали событием в жизни школы, методическая копилка пополнилась пакетом учебно-методических материалов, предоставленных нам московскими коллегами. После семинаров наступил период осмысления большого объема значимой информации по изучаемым проблемам. Этапом рефлексии стала общешкольная методическая неделя «Системно-деятельностный урок как инструмент развития универсальных учебных действий», которая позволила учителям осознать и согласовать понятия, ценности и представления, выработать единую педагогическую позицию по отношению к данным проблемам.

Таким образом, повышение профессионального уровня педагога и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни, – главная задача методической службы школы. Учиться, чтобы учить. Развиваться, чтобы развивать. Объединяться, чтобы объединять. Таковы формулы педагогической математики МБОУ СОШ №33 г. Липецка.

Список литературы

1. Гоглова М.Н. Как управлять профессиональным ростом педагога // Народное образование. – 2011. – №9. – С. 146–152.
2. Горлова Н.А. Уровневая модель профессиональных компетенций учителя // Заместитель директора школы. – 2015. – №2. – С. 42–50.
3. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 448 с.