

Условия профессионального развития педагогических работников в МБОУ «Центр образования № 4»

Белов Ю.Н.,

директор МБОУ «Центр образования № 4»

Подготовку педагога к профессиональной деятельности следует рассматривать как форму пожизненного профессионального совершенствования со всеми его особенностями.

Джон Дьюи, американский философ и педагог

Проблемы профессионализма педагога, его личностного развития и готовности к решению сложных задач, стоящих сегодня в образовании, нуждаются в самом пристальном внимании на всех уровнях управления. В МБОУ «Центр образования № 4» эта проблема обозначена в качестве приоритетной.

Поддержка профессионального развития педагогов в МБОУ «Центр образования № 4» включает несколько процессов:

1. Нормативно-правовое обеспечение профессионального развития педагогов.
2. Организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников. Организация методической службы в образовательном учреждении.
3. Организация наставничества для поддержки молодых педагогов.
4. Разработка инструментария, позволяющего провести диагностику профессионально значимых характеристик личности педагога.

1. Нормативно-правовое обеспечение профессионального развития педагогов

В МБОУ «Центр образования № 4» разработаны следующие локальные акты, регулирующие нормативно-правовое обеспечение профессионального развития педагогов:

1. **Положение об организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников.** Документ разработан в целях повышения качества образовательных услуг, наиболее полного и гибкого удовлетворения

современных запросов педагогических работников, свободы выбора форм, содержания, создания условий для динамичного развития образовательной организации. Цель КПК: ликвидация несоответствия между реальным уровнем профессиональной подготовки специалистов и необходимым для успешного решения задач, стоящих перед ОО в современных условиях, подготовка педагогических и руководящих работников как субъектов профессиональной деятельности.

2. **Положение "О методическом объединении педагогов"**. Методические объединения в ОО осуществляют непрерывное повышение квалификации педагогов школы и дошкольного отделения через создание единого методического пространства.
3. **Положение о порядке аттестации заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений**. На должность заместителей руководителей назначаются кандидатуры из числа наиболее перспективных, инициативных педагогических работников, эффективно организующих процесс обучения и воспитания, при этом показывающих высокие результаты в процессе своей педагогической деятельности и регулярно повышающих свою профессиональную квалификацию.
4. **Положение о внутренней системе оценки качества образования**. Целью внутренней системы оценки качества образования является получение объективной информации о состоянии качества образования, тенденциях его изменения и причинах, влияющих на его уровень. Одной из задач внутренней системы оценки качества образования является оказание помощи в определении повышающего коэффициента стимулирующего характера для выплаты педагогам за высокое качество образования из фонда выплат компенсационного и стимулирующего характера.
5. **Положение о предметной неделе (Декаде знаний)**. Целью проведения предметных недель является повышение предметной компетентности педагогов в рамках планирования научно-методической и опытно-экспериментальной работы; совершенствование профессионального мастерства педагогов через подготовку, организацию и проведение открытых мероприятий на уровне школы; развитие познавательной и творческой активности обучающихся, повышение интереса к учебному предмету и т.д. Декада знаний проводится ежегодно.
6. **Положение о доплатах, надбавках и премировании работников**. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся при достижении определенных результатов: за высокие

показатели работы, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах профмастерства и т.д.

- 7. Положение о порядке доступа педагогов к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных.** Доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, учебно-методическим материалам, материально-техническим средствам, к электронным ресурсам библиотеки обеспечивается с целью качественного осуществления образовательной и иной деятельности.
- 8. Положение о порядке реализации права педагогов на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами.** Локальный акт предусматривает право на получение педагогами образовательных услуг по программам КПК не реже, чем один раз в 3 года, профессиональная переподготовка при условии компенсации, участия в конкурсах профессионального мастерства, оформление грантов и т.д.
- 9. Положение о наставничестве.** Целью наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового ядра.

2. Организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников

Под повышением квалификации педагогических и руководящих работников понимается целенаправленное непрерывное совершенствование их профессиональных компетенций и педагогического мастерства. Повышение квалификации является необходимым условием эффективной и результативной деятельности сотрудников ОО. При этом понятия «повышение квалификации» и «самообразование» рассматриваются и как процесс и как результат образования педагогических и руководящих работников.

Система повышения квалификации педагогов в МБОУ «Центр образования № 4» предусматривает следующие формы повышения квалификации и самообразования:

- Краткосрочные курсы повышения квалификации объемом до 72 часов.
- Курсы повышения квалификации объемом не менее 72 и свыше 100 часов.
- Курсы профессиональной переподготовки объемом свыше 500 часов.
- Дистанционные курсы повышения квалификации.

- Стажировки в опорных образовательных учреждениях (ресурсных центрах).
- Участие в работе школьных методических объединений и других профессиональных объединений педагогов.
- Участие в работе проблемных семинаров, научно-практических конференций, конкурсах профессионального мастерства.
- Организация индивидуальной работы по самообразованию.
- Наличие публикаций по вопросам своей основной профессиональной деятельности в печатных изданиях, на специализированных сайтах в сети Интернет приравнивается к внутришкольному повышению квалификации.

В МБОУ «Центр образования № 4» составляется перспективный график повышения квалификации педагогов сроком на три года, т.к. плановое повышение квалификации по профилю педагогической деятельности проводится не реже чем один раз в 3 года, график повышения квалификации педагогов на новый учебный год с учетом изменений в кадровом составе или в связи с возникшей необходимостью дополнительного обучения по программам определенной направленности. Например, с 2018 года в «Центре образования № 4» осуществляется дополнительное образование обучающихся. Педагоги, пожелавшие заниматься кружковой деятельностью, внепланово окончили КПК по программам «Приоритеты развития качества дополнительного образования детей» на базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» - 5 педагогов; «Дополнительное образование детей в контексте системно-деятельностного подхода» на образовательной платформе для педагогических работников «Инфоурок» - 7 педагогов, «Активные методы обучения в дополнительном образовании (экология и краеведение)» («Инфоурок») – 1 педагог; «Организация образовательного процесса: воспитательная работа, дополнительное образование, внеурочная деятельность» - 2 заместителя директора. Два педагога МБОУ «Центр образования № 4» являются экспертами предметных комиссий по проверке заданий с развернутым ответом экзаменационных работ при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а именно, по русскому языку и истории. В связи с этим ежегодно проходят тестирование и КПК по подготовке экспертов.

Получили дипломы о профессиональной переподготовке 7 педагогов: 2 воспитателя дошкольного отделения, 3 учителя, педагог-психолог и социальный педагог.

В период с 2018 по 2020 год 90% всех педагогических и руководящих работников окончили курсы повышения квалификации или прошли

профессиональную переподготовку по различным дополнительным программам.

В 2020 учебном году получили дипломы о педагогическом образовании 3 педагога - 2 воспитателя дошкольного отделения и 1 учитель начальных классов. Отмечу, что данные педагоги имеют многолетний стаж работы в сфере образования и, успешно окончив профессиональное учебное заведение, подтвердили свое педагогическое мастерство.

Наши молодые специалисты, окончив средние профессиональные учебные заведения и ВУЗы, продолжают повышать уровень образования в Тульском государственном педагогическом университете. Два учителя начальных классов получают высшее образование, 3 учителя закончили обучение по программам магистратуры.

3. Организация методической службы в образовательном учреждении

Методическая служба – многофункциональное направление деятельности в образовательном учреждении, связанное с решением задач кадрового и программно-методического обеспечения жизнедеятельности ОУ и образовательного процесса.

Структура МО в МБОУ «Центр образования № 4»

1. МО воспитателей дошкольного отделения.
2. МО учителей начальных классов.
3. МО учителей гуманитарного цикла (включает учителей русского языка и литературы, учителей иностранных языков, истории и обществознания).
4. МО учителей естественнонаучного цикла (включает учителей математики и информатики, физики, химии, биологии, географии, технологии...).
5. МО классных руководителей.

Контроль за работой методических объединений возложен на заместителя директора по научно-методической работе и заместителя директора по воспитательной работе.

Деятельность методической службы обеспечивает обобщение и внедрение наиболее эффективных форм и методов работы по повышению профессионального уровня педагогов. Педагоги включены в процесс разработки и проведения педагогических и методических советов, семинаров-практикумов, тренингов, направленных на освоение новых педагогических технологий, проблемно-ситуативных заданий,

формирование компетентности психолого-педагогического сопровождения обучающихся, в том числе в процессе подготовки и сдачи ГИА/ЕГЭ по всем предметам.

Ярким событием для каждого педагога в МБОУ «Центр образования № 4» является участие в Методическом поезде, когда учитель (воспитатель) демонстрирует свой опыт работы перед своими коллегами. Данное выступление - не просто теоретический доклад, а практическое занятие или мастер-класс, где взрослые педагоги выступают в роли учеников. Например, одна из тем Методического поезда «Организация внеурочной деятельности обучающихся». Учитель технологии провела мастер-класс «Изготовление ангелочка из бумаги», учитель начальных классов – «Робототехника для всех», учитель информатики – «Информатика в играх и задачах» и др. Проведение данных мероприятий 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.

Эффективной формой поддержки профессионального развития педагогов является предметная неделя (Декада знаний) в 5-11 классах, Неделя начальной школы (1-4 классы). Она включает в себя проведение панорамы открытых интерактивных уроков, интегрированных уроков, занятий по внеурочной деятельности, конкурсы, творческие выступления, спортивные состязания, викторины, библиотечные уроки. В программе обозначены мероприятия различной направленности: экология, литература, информационные технологии, иностранные языки, история и география, краеведение, финансовая грамотность...

В 2019-2020 учебном году наша ОО стала ресурсным центром муниципального уровня по программе «Организация поликультурного пространства в Центре образования». В связи с запланированной программой в течение учебного года на базе МБОУ «Центр образования № 4» были проведены следующие мероприятия: мастер-класс «Особенности преподавания русского языка как неродного в поликультурной школе с поликультурным компонентом», семинар «Формирование поликультурного пространства во внеурочной деятельности».

В 2020-2021 учебном году школа является ресурсным центром муниципального уровня по программе «Развитие профессиональной компетентности учителей русского языка и литературы». Педагоги выступили на вебинарах по теме «Формирование предметно-методической

компетенции учителя русского языка: приёмы, методы, методики и технологии обучения предмету», «Подготовка к ОГЭ и ЕГЭ по русскому языку: стратегия выполнения заданий разного уровня сложности», «Формирование коммуникативной компетентности на уроках русского языка и литературы в аспекте межпредметной интеграции».

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 может представить свой уровень профессионального развития. Аттестация является механизмом совершенствования управления качеством образования. Доля педагогов, прошедших аттестацию и повысивших свою квалификационную категорию за два года составила **33 %**.

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.

3. Организация наставничества для поддержки молодых педагогов

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. В МБОУ «Центр образования № 4» система наставничества действует с 2015 года. Именно с этого периода коллектив стал пополняться молодыми специалистами.

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебной работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей (воспитателей), обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе ОО.

4. Разработка инструментария, позволяющего провести диагностику профессионально значимых характеристик личности педагога

Процесс разработки и использования инструментария позволяет провести диагностику профессионально значимых характеристик личности педагога, **определить оценку профессионального развития педагогов.** Важно понимать, что инструментарий выполняет мотивирующую функцию профессионального развития педагогов. В зависимости от целей диагностики подбираются тесты, анкеты различной содержательной направленности. Например, «Психолого-педагогический опросник для педагога в конце учебного года» организуется педагогом-психологом; опросник «Самоанализ педагогической успешности» (автор Лизинский В.М. «О методической работе в школе». М.: Центр «Педагогический поиск», 2001) и т.д.

Выводы. Разработка нормативно-правового, информационно-методического, мотивационного и аналитического обеспечения функционирования модели – важное условие организации непрерывного профессионального развития педагогов.

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.