

О.В. Арнаутова,
*Почетный работник общего образования РФ,
заместитель директора
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1
с углубленным изучением отдельных предметов»
города Губкина Белгородской области*

Н.Б. Савельева,,
*Почетный работник общего образования РФ,
заместитель директора
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1
с углубленным изучением отдельных предметов»
города Губкина Белгородской области*

«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА – УСЛОВИЕ РЕЛИЗАЦИИ ФГОС»

За последние годы в образовании произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации, в том числе внедрение стандартов начального общего, основного общего, а с 1 сентября 2017 года – среднего общего образования.

Идеологию стандартов характеризует ориентация на развитие личности ученика, на реализацию системно-деятельностного подхода, результаты образования. Развитие системы образования, вынужденной реагировать на вызовы времени, напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников.

Повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Поэтому важнейшим звеном в системе школьного образования является подготовка педагогических кадров. Целевым ориентиром профессионального развития учителя в условиях реализации ФГОС является введенный в действие в 2017 году Профессиональный стандарт педагога, перед которым стоит глобальная задача – улучшить качество образования через повышение квалификации учителя.

В концептуальном обосновании Профстандарта подчёркивается, что «в стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться». Именно тогда возникла потребность в обучении учителей непосредственно на рабочем месте.

Актуальной становится проблема организации «внутрифирменного» повышения квалификации, объектом которого становится развитие не отдельного педагога, а образовательной организации в целом.

Выделяется целый ряд преимуществ внутрифирменного обучения перед традиционными формами повышения квалификации. Внутрифирменное обучение «ориентировано, прежде всего, на задачи школы, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию учителей» [4,57].

Результаты проведенного опроса на тему «Развитие педагогического потенциала: модный тренд или осознанная необходимость?» позволяют отметить, что наши педагоги понимают значимость повышения квалификации, готовы совершенствовать свой профессионализм и внедрять инновации в образовательный процесс.

В нашей школе реализуется *проблемно-ориентированная модель внутрифирменного повышения квалификации педагогических работников*, цель которой – индивидуальное продвижение и саморазвитие педагога в процессе решения проблем школьной жизни при активном взаимодействии с социальной средой.

Были определены принципы реализации модели повышения квалификации, связанные с практической ориентацией на осознание учителем конкретных личных проблем и проблем школы, ориентацией на создание условий для постоянного обновления профессионально-педагогической деятельности.

Итак, внутрифирменное обучение – «живая динамическая система, которая очень быстро и четко реагирует на каждое инновационное изменение в образовании и запросы образовательной организации» [4,59].

Система внутрифирменного обучения в школе представляет собой процесс, включающий в себя основные этапы и ориентирующий на стратегические цели школы, определенные Программой развития.

На подготовительном этапе нами используются методы анкетирования, наблюдения, изучения портфолио учителя, экспресс-опрос, позволяющие выявить основные затруднения, ожидания, пожелания педагогического коллектива школы, а именно - комплексная диагностика профессиональных затруднений, затруднений учителя в условиях внедрения ФГОС, карта для оценки и самооценки мотивов деятельности и профессиональных качеств педагога.

Субъектом внутрифирменного обучения является педагогический коллектив.

Внутрифирменная модель повышения квалификации включает две формы самообразования: индивидуальную и командную. Индивидуальный маршрут профессионального развития позволяет определить проблемное

поле педагога, наиболее результативный опыт и показать авторский вклад в реализацию общих целей и задач[3,121].

Наиболее эффективной является «командный» подход, так как для решения определенных задач или для реализации проекта требуется совместная деятельность педагогов, работающих в одном классе или параллели, занимающихся решением общих проблем.

Анализ результатов диагностики позволил выявить дефициты в формировании компетентностей педагогов в подготовке к реализации ФГОС СОО, в соответствии с чем были разработаны командные маршруты: «Организация проектно-исследовательской деятельности обучающихся 10-11-х классов», «Обеспечение деятельностного характера обучения на основе сочетания групповой и индивидуальной форм работы на уровне среднего общего образования», «Практические приемы использования современных образовательных технологий в рамках урочной деятельности в условиях внедрения ФГОС СОО».

Метод индивидуального, группового или коллективного решения проблемных ситуаций с опорой на субъективный опыт педагога, практическую направленность является основным механизмом обучения.

Команда учителей включается в процесс разработки конкретного продукта, например, пакета методических материалов по ФГОС, системы оценки образовательных результатов школьников одной параллели. Готовые материалы апробируются учителями, полученные результаты обсуждаются и вносятся необходимые коррективы.

Так, например, были разработаны методические рекомендации для педагогов и руководителей по применению профстандарта в образовательной организации, «команда» учителей английского языка занимается изучением проблемы интеграции английского языка и других школьных предметов, изучена и систематизирована деятельность коллектива по основным направлениям Программы развития школы.

Организация внутрифирменного обучения реализуется через использование интерактивных методов обучения в сочетании с традиционными эффективными формами взаимодействия, опирается на субъективный опыт педагога, имеет практическую направленность. В школе успешно действуют творческие группы по проблемам реализации ФГОС, интеграции предметов школьной программы, формирования культуры здоровья обучающихся. В рамках лаборатории системно-деятельностной педагогики школа является стажировочной площадкой для молодых педагогов, для которых действует дистанционный консультативный пункт, проводятся не только семинары, но и коучинг-занятия. Единое научно-методическое пространство позволяет организовать непрерывную и систематическую работу с педагогами по повышению их квалификации.

В основе внутрифирменного обучения лежат такие идеи, как «выбор», «инициатива», «сотрудничество» и «успех». Учителю предоставляется возможность выбора программы повышения квалификации, способов работы над проблемой, формы предъявления результатов.

Предлагаемая модель повышения квалификации педагогических работников способствует: «становлению новых профессиональных позиций, повышению мотивации педагогов к авторству; расширению образовательного ресурса для формирования индивидуальных образовательных программ учителей и учащихся; расширению практики внутрифирменного обучения в муниципальной системе образования; стимулированию активности педагогов в обсуждении профессионально значимых проблем и способов их реализации» [1].

Уже сегодня можно говорить об эффективности модели внутрифирменного повышения квалификации педагогических работников.

Целенаправленная, систематическая подготовка педагогических работников к аттестации, своевременное прохождение курсовой подготовки, участие в работе проблемных курсов и авторских семинаров, участие в инновационной деятельности, количественный и качественный показатели участия педагогов школы в семинарах, конференциях, конкурсах различного уровня, наличие публикаций в печатных изданиях – все это свидетельствуют о высоком уровне профессиональной компетенции педагогов.

Внутрифирменное обучение способствует развитию у педагогов интереса к профессии, активному освоению приемов работы с учащимися, позволяет развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулирует желание повышать свое образование и квалификацию. Не все педагоги смогут подняться «до вершины новаторства или педагогического открытия, но приблизиться к нему» [4, 61] шанс есть у каждого.

Как профессиональный стандарт отразится на жизни учителей и их учеников? Какие возможности или трудности он открывает для педагогов? Готово ли педагогическое сообщество к новым требованиям? На эти и другие вопросы ответит время. Но уже сегодня нельзя не согласиться с тем, что профессиональное развитие педагога – условие успешной реализации любого стандарта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Базаров, Т.Ю. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
http://art.thelibrary.ru/business/management/vnutrifirmennoe_obuchenie_kak_tehnologiya_razvitiya_kadrovogo_potenciala_organizacii.html.

2. Гаргай В.Б. Анализ моделей повышения квалификации на западе. // Методист, 2004. № 5 (С. 15)

3. Обласова Л.С. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как условие развития профессиональной компетентности // Студенты вузов -школе: межвузовский сб. студенческих научных статей / отв. ред. З.Я. Селицкая. – Ишим: Изд-во ИГПИ им. П.П. Ершова, 2008. – С. 120-123 (0,25 п. л.)

4. Обласова Л.С. Внутрифирменное обучение педагогического персонала // Справочник заместителя директора школы.-2013.-№ 1. – С.57-61.

5. Освоение педагогами новых компетенций в исследовательски ориентированном повышении квалификации: Пособие для учителей, ориентированных на освоение исследовательской деятельности в процессе повышения квалификации / Под общ.ред. Л.Н. Горбуновой. – М.:АПК и ППРО, 2004. – 111 с.