

Выступление

Измалковой Н.Г., заместителя директора по УВР

на круглом столе в ИРО «Модели обеспечения адресности профессионального развития педагогических работников в муниципальных образованиях и образовательных организациях»

20.03.2023 года

Организация адресной методической поддержки педагогов школы в их профессиональной деятельности

Сегодня мы все находимся в ситуации, когда в образовании происходят глубинные изменения. Это приводит к тому, что учителю необходимо овладеть новыми знаниями и умениями, определить новую линию поведения, изменить прежние установки, взгляды, убеждения. То есть каждому учителю необходимо адаптироваться к новым условиям деятельности. Это возможно только при условии непрерывного повышения профессионального уровня. Становится понятно, что без методической помощи, без методического сопровождения это реализовать сложно. В связи с этим изменения должны произойти и в подходах в реализации методической работы. А в чем эти изменения? На наш взгляд, необходимо во-первых, сделать акцент на развитие мотивации педагогических кадров на участие в процессе непрерывного профессионального развития, во-вторых, учитывать возрастные, образовательные, личностные особенности и профессиональный опыт каждого учителя, в — третьих, методическая помощь должна быть в большей мере адресной, индивидуальной.

Чтобы сегодня планировать методическую работу, надо хорошо знать педагогический коллектив. О своем коллективе скажу, что это стабильный (за 10 лет количество педагогических работников варьировалось от 34 до 37 человек), высокопрофессиональный, имеющий опыт инновационной деятельности, творчески решающий задачи, которые ставятся перед ним. У него своя история, свои традиции, свои возможности.

Приведу некоторые характеристики

Показатель	Количество человек	Положительные черты	Отрицательные черты
	% от общего количества		

Всего 37
педагогических
работников

Образовательный
ценз

- высшее
профессиональное
образование 29 человек
78%

Знание основ
педагогической
профессии, умение ^{нет}
на основе этого
самостоятельно
приобретать новые
компетенции

- среднее
профессиональное
образование 8 человек
21,7 %

Квалификационная
категория

- высшая 19 человек
51 %

На основе
приобретенного
опыта способны
осваивать новые
технологии,
апробировать в
своей
деятельности,
предъявлять и
распространять
свой опыт среди
коллег, быть
наставниками

- первая 13 человек
35%

- СЗД 2 человека

	5,7%		
Стаж	Средний — 27 лет менее 5 лет -2 человека (5,7%) 5-10 лет — 1 человек (2,7%) 10-20 лет — 5 человек (13,5%) более 20 лет -29 человек (78,3%)	Это педагоги, уверенные в правильности своего выбранного пути, внутренняя стабильность, непреходящая амбициозность в своем деле, потребность внутреннего развития.	Появляется уверенность в том, что ничего менять не надо. Трудно воспринимают новое
Возраст	Средний 51 год до 30 лет -1 человек (молодой специалист) (2.7%) более 30 лет -36 человек (97,3%) из них более 60 лет — 7 человек (19 %)	Мудрость в жизни и во взаимоотношениях с коллегами	Профессиональное выгорание. Усталость.

Личностные качества

С учетом всего выше сказанного определяются затруднения педагогов, формы и способы методической помощи.

С целью оказания действенной помощи учителям, в школе была разработана Программа методического сопровождения педагогов в их профессиональном развитии и принята на заседании педагогического совета в 2020 году.

Чтобы организовать адресное методическое сопровождение, надо определить профессиональные дефициты. В школе наиболее актуальны, апробированы следующие способы выявления профессиональных дефицитов педагогов.

- независимая оценка таких процедур, как государственная итоговая аттестация, Всероссийская олимпиада школьников, Всероссийские проверочные работы,
- независимая оценка качества профессиональной деятельности педагога в период аттестации и рекомендации по итогам аттестации,
- качество образования по предметной и метапредметной составляющей по итогам четверти, года,
- самоанализ педагога, он проводится два раза в год,
- посещение уроков и мероприятий педагогов,
- педагогическая диагностика по выявлению профессиональных дефицитов учителя.

Именно эти источники определяют уровень профессионализма педагога и позволяют выявить проблемное поле в его деятельности.

Обычно затруднения у педагогов выявляются по следующим направлениям :

- предметные
- методические
- коммуникативные
- психологические

Педагог фиксирует свою проблему и тут приходит на помощь методическая служба школы, определяем путь ее устранения.

Форма сопровождения учителя в повышении его профессионализма зависит от готовности и возможности самого учителя, от возможности методической службы школы. Достаточно широко применяются следующие формы устранения дефицита:

- курсовая подготовка по дополнительным профессиональным программам. Она позволяет педагогу глубоко освоить новые для него знания. Но педагог должен быть смотивирован на обучение как на возможность устранения возникшей проблемы. но в дальнейшем в школе также должно быть организовано сопровождение педагога в соответствии с содержанием курсов. В связи с тем, что была отмечена низкая результативность на олимпиадах по географии и праву, в 2023 году учитель географии и учитель истории пройдут курсовую подготовку по теме «Содержание и методика подготовки школьников к участию в олимпиаде». Это педагоги с небольшим стажем работы, более опытных нет. Поэтому было решено организовать помощь в такой форме. Затем разработаем совместно с педагогами индивидуальные программы по реализации полученных знаний и практических умений и будем их реализовывать.

Два педагога (физики и химии) в 2021 году прошли диагностику в рамках проекта Академии министерства просвещения РФ «Школа современного учителя». По итогам диагностики они успешно обучились. Обновленные знания, актуализированные умения и навыки они сейчас применяют на уроках. И поскольку они являются учителями с высокой мотивацией в освоении нового в профессии, то работа по реализации новых знаний после прохождения курсовой подготовки велась им самостоятельно.

- другая форма повышения мастерства - информационно-методический педсовет. Так, в школе был проведен педсовет по теме «Современный урок. Каков он?». На нем педагоги делились опытом по организации разных этапов урока. При подготовке к педсовету с опытным коллегой работал педагог, нуждающийся в конкретной помощи.

Чтобы задача решалась эффективно, должна быть мотивация педагога на повышение квалификации. А для этого необходимо включение педагога в режим развития или саморазвития в процессе методического сопровождения, Для этого применяется несколько технологий.

- независимая оценка профессиональной квалификации

- анкетирование

- самообразование

- наставничество

- погружение в тему

В 2021-2022 учебном году среди педагогов была проведена анкета «Затруднения педагогов». Педагоги, отвечая на эту анкету, самостоятельно определили спектр своих дефицитов. Но это и форма организации адресной помощи педагогу. С одной стороны, педагоги определили свои дефициты, а с другой, педагоги с высоким уровнем профессионализма заявили о готовности оказать конкретную помощь коллеге. Так были сформированы группы, и продуманы формы оказания помощи. Так, по вопросу организации родительского собрания была проведена консультация, по определению целеполагания - практическое занятие. Для нескольких педагогов разработан и реализован план методического сопровождения с циклом занятий по проблеме дифференцированного обучения.

В школе получило развитие такое направление методического сопровождения педагогов, как наставничество. Разработаны Положение о системе наставничества педагогических работников и Дорожная карта по реализации Положения. Эти нормативные документы были созданы на основе Методических рекомендаций Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №

3273 -р (ред. от 20 августа 2021 г.) Локальные акты размещены на школьном сайте в разделе «Наставничество».

На сегодняшний день в школе реализуется форма наставничества учитель – учитель. В качестве наставляемых молодой специалист; учитель, не имеющий педагогического стажа; Были составлены планы работы наставников с этими категориями педагогов.

По сути это планы индивидуальной траектории профессионального роста педагогов. В течение учебного года учителя – наставники прошли обучение в региональном центре непрерывного повышения квалификации «Учитель будущего» по программе «Психолого-педагогические условия реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации». Таким образом, в процессе непрерывного образования принимают участие как педагоги, которым необходима помощь, так и педагоги с высоким уровнем профессионализма.

Есть группа педагогов, прошедших переподготовку. Дело в том, что в течение нескольких лет проблема вакансий у нас решается через прохождение курсов переподготовки. Но эти педагоги тоже требуют методического сопровождения. И в этом случае организуется реверсивное наставничество, когда сотрудничество педагогов осуществляется по мере возникновения затруднений. Как правило, затруднения в предметной области, в методическом плане. И закрепленные за ними опытные педагоги консультируют, приглашают на свои уроки, предлагают варианты из своего опыта.

Государство в рамках образовательной политики ставит перед школой новые задачи. Над этим работает весь коллектив. Но у каждого своя роль. Такую технологию называем «погружение в тему».

Так, в 2020 году, чтобы решить задачу формирования функциональной грамотности обучающихся, сначала было предложено обучение педагогам, способным самостоятельно освоить новые знания. Далее были созданы творческие группы этих педагогов по видам функциональной грамотности, которые провели практические семинары, ролевые игры с учителями по решению заданий. Помогли организовать и провести консультации с обучающимися. Остальные педагоги уже на основе полученных знаний обучались на вебинарах и семинарах по данной теме в интернете. А нескольким педагогам потребовалась доработка этого вопроса, и им было рекомендовано взять эту тему для самообразования.

Индивидуальная методическая работа организуется с педагогом в период подготовки его к участию в конкурсной деятельности. Первый этап, этап

мотивации — один из самых сложных. Он ведется с учетом личностных особенностей учителя. Далее педагог сопровождается при отборе материала, при организации его. Весь этот процесс не может быть принудительным. Важно не дать учителю почувствовать себя в одиночестве.

Также очень индивидуально необходимо организовать сопровождение педагога в период его аттестационного периода, особенно при подготовке аналитического отчета.

И наконец, хочется отметить этап в профессиональной жизни учителя, когда он готовится к обобщению своего опыта. Это тоже очень ответственный этап и для учителя, и для методиста. Здесь необходимо отметить самые интересные и полезные моменты опыта, сделать этот опыт возможным в применении. И в этом смысле необходимо опираться на личный опыт педагога, на поощрение его самостоятельной работы, на готовность учителя передать его другим.

- приоритетность самостоятельного обучения;
- использование имеющегося опыта;
- корректировка устаревшего опыта и личностных установок, препятствующих усвоению нового;
- индивидуальный подход;
- востребованность результатов обучения в практической деятельности.

среди функций научно-методического сопровождения можно выделить следующие:

- обучающая функция, которая ориентирована на углубление знаний и развитие навыков специалистов в системе непрерывного образования, необходимых для совершенствования их профессиональной деятельности;
- консультационная функция предполагает оказание помощи педагогу по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы её решения или актуализацию дополнительных способностей специалиста;
- диагностическая функция направлена на выявление проблемных точек в деятельности учителя;
- психотерапевтическая функция помогает педагогу в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессионально-образовательной деятельности;
- коррекционная функция направлена на изменение реализуемой специалистом модели практической деятельности, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;
- адаптационная функция обеспечивает согласование ожиданий и возможностей работника с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности;
- информационная функция способствует предоставлению педагогам необходимой информации по основным направлениям развития образования, программам, новым педагогическим технологиям;
- проектная функция связана с обучением учителя экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий;
- направляющая функция способствует установлению гуманистических отношений между учителем и учеником;
- выявление, изучение и оценка результативности инновационного педагогического опыта в образовании, его обобщение и

распространение, создание системы стимулирования творческой инициативы и профессионального роста педагогов;

- оказание поддержки педагогам и руководителям в инновационной деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий, учебных планов;
- осуществление редакционно-издательской деятельности;
- организация совместной работы с научно-исследовательскими лабораториями и вузами при проведении опытно-экспериментальной работы».