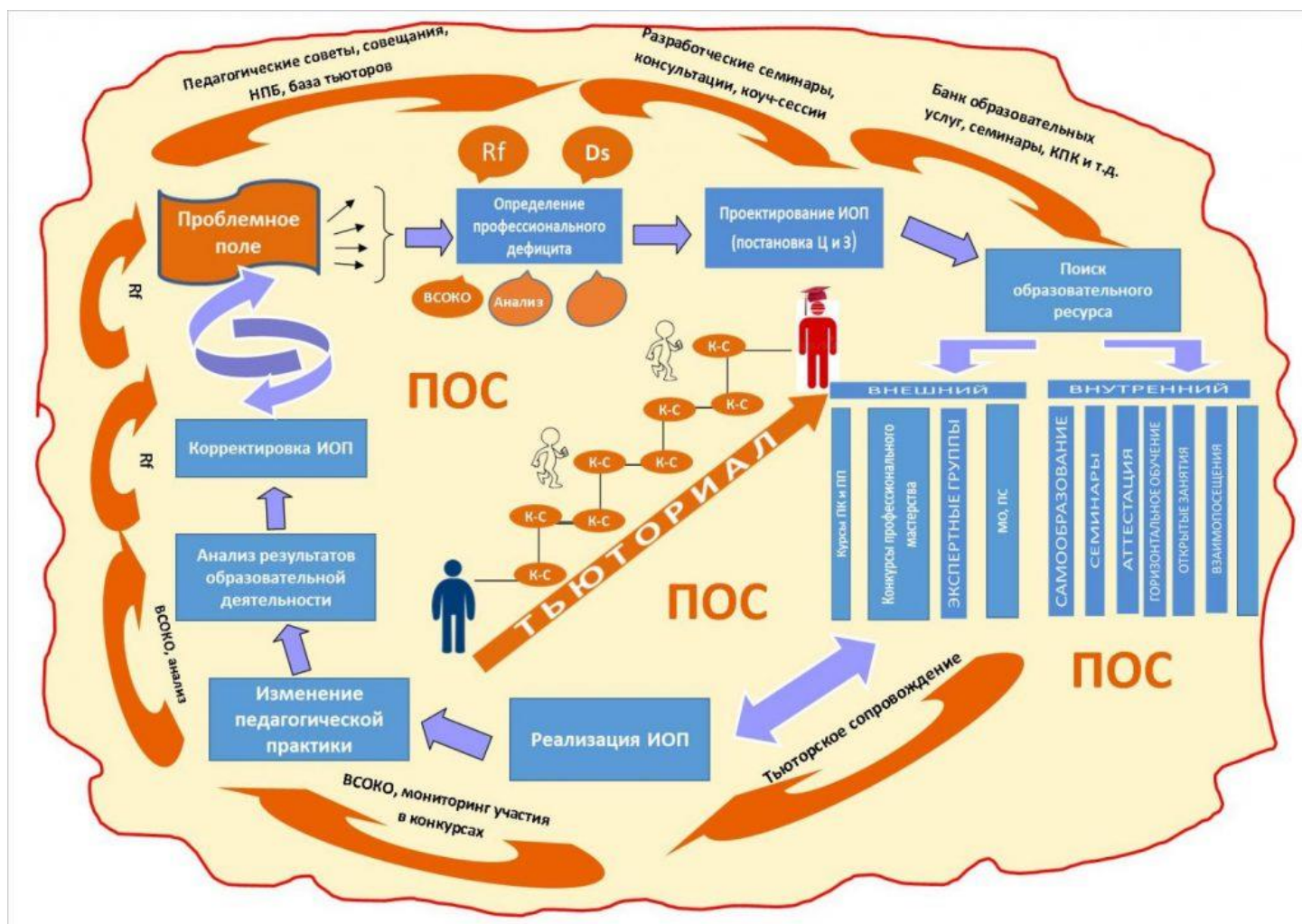


Описание модели профессионального роста педагогов

Н.В. Парницкая, методист МБУДО «Ермаковский центр дополнительного образования»



Самым эффективным средством повышения профессионального роста педагогов является индивидуальная образовательная программа. Поэтому вся наша модель построена на этапах разработки и реализации индивидуальной образовательной программы педагога. В модели сохранена адресность и персонифицированность профессионального роста каждого. Проблемное поле подразумевает те требования современности, которые предъявляются к педагогу. В соответствии с этими требованиями педагог выделяет свой профессиональный дефицит. Определение профессионального дефицита происходит разными способами (приёмами). Для этого в учреждении предусмотрены «специальные» места: это может быть организация рефлексии профессиональной деятельности, диагностика профессиональных умений, анализ проведенных открытых занятий, взаимопосещений занятий в рамках внутренней системы оценки качества образования, анализа или презентации результатов профессиональной деятельности. На основе определения профессиональных дефицитов, педагог планирует шаги собственного профессионального роста. Для реализации целей и задач

профессионального роста, педагогу необходимы образовательные ресурсы. Наше учреждение ставит перед собой задачу – организации профессиональной обучающей среды для педагога. Обучающая среда состоит из внутренних и внешних образовательных ресурсов. К внешним образовательным ресурсам мы относим – прохождение курсов повышения квалификации или переподготовки по актуальной для педагога теме (это могут быть как дистанционные КПК, так и очные, вебинары, конференции, мастер-классы и т.д.); участие педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня – начиная от конкурсов учреждения до регионального и всероссийского уровней; участие в методических объединениях, профессиональных сообществах, творческих группах по профессиональному дефициту педагога; обращение к экспертным группам или выступление в роли эксперта самого педагога. Внутренние образовательные ресурсы – это то, что может предложить учреждение для восполнения профессионального дефицита педагога:

- семинары, которые проводит методическая служба нашего учреждения. Темы семинарских занятий формируются исходя из запросов педагогов, результатов диагностики профессиональных умений, анализа проведенных открытых занятий и взаимопосещений и т.д.;

- самообразование педагогов, согласно поставленным задачам индивидуальной образовательной программы. Когда педагог самостоятельно находит литературу по нужной теме, но не просто изучает ее, а, например, формирует таблицу по определенной теме;

- открытые занятия, взаимопосещения занятий педагогами – когда можно прийти к педагогу, владеющему каким-либо умением и перенять его опыт для себя;

- «горизонтальное обучение» - обучение педагогов друг друга. При проведении диагностики профессиональных умений создана карта ресурса обучения, где каждый педагог и методист выделял, что он умеет делать лучше всего и чему может обучить других. Как эффект от реализации «горизонтального обучения» сформировались пары наставничества.

Изменения педагогической практики педагога являются признаком устранения дефицита и характеризуют профессиональный рост. Так как жизнь не стоит на месте, современность и требования постоянно меняются, считаем, что индивидуальная образовательная программа педагога должна проходить корректировку и обеспечивать непрерывное образование и профессиональный рост каждого.

Для того, чтобы модель профессионального роста педагога была рабочей, необходимы управленческие механизмы по достижению цели. Основными механизмами управления мы выделили: разработческие и управленческие семинары, создание банка тьюторов, тьюторское сопровождение ИОП, организация профессиональной обучающей среды, внутренняя система оценки качества образования, организация рефлексии профессиональной деятельности.

Отдельно хочется остановиться на процессе **тьюторского сопровождения**. При создании Модели наша команда долго размышляла – как организовать сопровождение профессионального роста педагога и кто это должен делать? Общим решением было принято, что такой сопроводитель должен стать тьютором для педагогов. Тьютор – это особая педагогическая позиция, которая обеспечивает разработку индивидуальных образовательных программ и сопровождает процесс непрерывного индивидуального образования. Тьюторское сопровождение – это деятельность по индивидуализации образования, направленная на выявление и развитие образовательных мотивов и интересов человека, поиск образовательных ресурсов для создания индивидуальной образовательной программы.

При разработке Модели, у нас оформился состав тьюторов. Для этого, мы разработали информационную карту тьютора и попросили заполнить ее всех педагогов и управленческую команду. В информационной карте особое место занимает раздел «Эффективное владение технологиями». Информационная карта - это документ, где каждый (педагог или член управленческой команды) выделяет свои сильные стороны и то, какими специальными умениями, способностями он обладает. На основе заполненных карт сформировался список людей – так называемый банк тьюторов – нашего учреждения. Каждый педагог добровольно определяет, с кем он будет работать, кто станет его тьютором.

Во время разработки и реализации индивидуальной образовательной программы тьютор оформляет технологическую карту. В карту заложены все этапы реализации ИОП педагога. Тьютор фиксирует этапы сопровождения, даты планируемых встреч, оформляет краткий план своей деятельности, а по результатам встречи, оформляется план дальнейших действий тьюторанта. Чтобы фиксировать движение по реализации ИОП, мы предусмотрели отметку об исполнении запланированных шагов. Технологическая карта позволяет увидеть процесс реализации ИОП педагога.

1 раз в год, в мае, каждый тьютор оформляет отчет о сопровождении реализации ИОП конкретного педагога. В отчете можно увидеть насколько эффективным было тьюторское сопровождение в целом, какие способы работы были наиболее эффективными, какая деятельность педагога была наиболее эффективной (самообразование, курсы ПК и т.д.), устранены ли профессиональные дефициты, насколько можно считать ИОП реализованной.

Тьютор помогает педагогу разработать программу (маршрут) и отслеживать, осознавать направленность шагов, добираясь до пункта назначения.

Существует еще одна педагогическая технология сопровождения – это коучинг. Тьютор использует элементы коучинга, направленные на раскрытие потенциала человека с целью повышения его эффективности.

На ступеньках лестницы профессионального роста заложены коуч-сессии, в которых происходит раскрытие, развитие внутреннего потенциала и

ресурса самого педагога. Техники коучинга позволяют педагогу найти самостоятельное решение для получения конкретного результата. Цель таких коуч-сессий – работа с мотивацией.

Коучинг — это доверительная беседа, которая максимально раскрывает возможности человека, повышает его осознанность, способствует достижению результатов, формированию ответственности за свою жизнь и результаты.

Коучинг — это процесс обучения и развития личности через открытые вопросы и поиск ответов внутри себя (использование внутренних ресурсов).

Главный результат коуч-сессии — педагог принимает решение по реализации программы и действует, получая поддержку от своего тьютора.