

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение
лицей № 7 г. Солнечногорска**

141500, Московская область,
г. Солнечногорск, ул. Почтовая, д.9

тел./факс 8-496-2- 64-59-58
e-mail: sunschool.7@mail.ru

**«Непрерывное профессиональное
развитие педагогов»**

Ярушина О.А.
учитель математики
МБОУ лицей № 7 г.Солнечногорск

Новый этап в развитии непрерывного дополнительного профессионального образования начался с введением в действие Федерального закона « Об образовании в Российской Федерации». Законом введены понятия: «непрерывное образование», «сетевые формы реализации дополнительных профессиональных программ», «электронное обучение», «модульный принцип представления содержания программ и построения учебных планов». Дополнительная профессиональная образовательная программа может полностью или частично реализовываться в форме стажировки. Выделены отдельные нормы по: кредитно-модульной системе организации образовательного процесса и системе зачетных единиц; сетевому взаимодействию при реализации образовательных программ; использованию дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в образовательном процессе; и др.

В Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы (далее - Программа) отмечено, что из-за повышения требований к педагогическим кадрам в связи с принятием профессиональных стандартов и усложнением социокультурной образовательной среды, усиливается потребность в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации на всех уровнях образования. Поставлена задача создания нового облика системы образования как системы, создающей условия, возможности и опции для личностного и профессионального развития при гарантии их качества..

В 2016 году в Министерстве образования и науки Российской Федерации прошло обсуждение «Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года», которая содержит систему взглядов на содержание, принципы и основные приоритеты государственной политики, направленной на обеспечение возможностей по реализации права взрослого населения Российской Федерации на образование в течение всей жизни.

Непрерывное образование взрослых осуществляется через:

- освоение образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность («формальное образование»);

- обучение вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т.д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных организаций («неформальное образование»);

- индивидуальную познавательную деятельность (самообразование) или «информальное (спонтанное образование)».

Усиливается роль институтов «корпоративного образования», деятельности кадровых служб предприятий и организаций, обучения на производстве (с помощью наставников, тьюторов, инструкторов), мероприятий по обмену опытом, профессиональных конференций и

семинаров, и в целом реализация комплексных программ подготовки персонала.

Ответом на возрастающую потребность в обновлении знаний, умений (компетенций) и квалификаций и их возрастающие объемы становится активное внедрение современных образовательных технологий, включая открытое образование, электронное обучение, дистанционные и мобильные технологии.

Формирование системы непрерывного профессионального развития и повышения квалификации педагогического коллектива – одно из важных направлений работы в школе. Профессиональное развитие и повышение квалификации понимается мной как углубление профессиональной специализации, повышение уровня компетентности педагогов, их психологической переориентации на основе образовательных запросов и потребностей учащихся, а также современных требований к образовательной сфере.

Основная цель разработки школьной системы непрерывного профессионального развития педагогов – создание условий для смены типа образовательной деятельности: переход от «знаниевой» модели образования в школе к «компетентностной».

На мой взгляд, непрерывное профессиональное развитие педагога возможно при следующих условиях:

- педагог воспринимает ребёнка как меру целесообразности своей профессиональной деятельности, как ориентир в построении педагогической системы;
- педагог осознаёт необходимость постоянного обращения к современному, комплексному знанию о человеке как основе понимания ребёнка;
- педагог является автором собственной концепции профессиональной деятельности и реализует себя как целостный её субъект в условиях свободного выбора и творчества;
- педагог формирует своё профессионально-педагогическое мышление.

Именно на такие изменения, обеспечивающие развитие профессиональной культуры учителя, должна быть направлена система работы с педагогическими кадрами.

Наиболее эффективными формами работы для нашей школы стали:

- работа школьного методического совета (далее ШМС);
- работа инициативных творческих групп и предметных школьных методических объединений (далее ШМО);
- проведение теоретических семинаров, педагогических лекториев, мастер-классов;
- накопление базовой информации и разработок по теме школы;
- педагогические советы и совещания при заместителе директора по учебно-воспитательной работе;
- подготовка и публикация докладов, сообщений, статей и методических разработок («Вестник образования»);

- ознакомление с опытом других педагогов, внедрение передового педагогического опыта (Педагогические сайты, форумы, блоги);
- организация внутришкольных конкурсов профессионального мастерства и методических разработок педагогов.

Активное участие в методической работе помогает педагогу сохранять и закреплять своё положение в школе, способствует повышению профессионального уровня и развитию личностных качеств.

Индивидуально ориентированный подход в обучении предполагает использование индивидуальных форм повышения профессионализма педагогов: консультирование со специалистами, опытными педагогами, наставничество, стажировку у высококвалифицированных специалистов, подготовку, проведение и анализ открытых мероприятий, самообразование.

Координирующим центром работы с педагогическими кадрами в школе является школьный методический совет. В состав ШМС входят заместители директора, руководители предметных методических объединений, лучшие педагоги. Заседания ШМС проводятся один раз в четверть и по мере необходимости. Работа ШМС способствует систематизации методической работы в школе, созданию атмосферы коллективного поиска и творчества, формированию и распространению передового педагогического опыта. Включённости каждого в исследовательскую деятельность, работу по самосовершенствованию.

Организация деятельности ШМС ведётся мною в нескольких приоритетных для школы направлениях:

- развитие инновационной деятельности;
- формирование системы экспертно-консультационного сопровождения и аналитико-прогностической системы.

Под развитием инновационной деятельности мною понимается система организационно-педагогических мероприятий, направленных на внедрение прогрессивных, актуальных в системе образования нововведений в повседневную педагогическую практику нашей школы, способствующих оптимизации процессов обучения и воспитания, достижению максимально эффективных образовательных результатов, влияющих на развитие личности школьников в целом и общее развитие образовательного учреждения. Под экспертно-консультационным сопровождением мною понимается поддержка педагогических и образовательных инициатив, проектов, авторских программ; экспертный анализ эффективности педагогической деятельности; обеспечение педагогов консультациями специалистов в области педагогики, психологии, философии; информационная поддержка, методическая помощь молодым специалистам. Другими словами, это – мероприятия, обеспечивающие, в первую очередь, мотивацию повышения профессионального мастерства педагогов, их активность в педагогической деятельности, стремление к позитивным изменениям в школьном пространстве.

Для создания аналитико-прогностической системы я работаю над формированием базы данных методических и аналитических материалов;

провожу анализ качества обучения, разрабатываю систему мониторинга адекватно сложившейся образовательной ситуации: определяю перспективы развития школы через выявление ресурсных возможностей, стратегическое планирование, проектную деятельность.

Непрерывное педагогическое образование и создание условий для профессионального развития, повышения квалификации педагогов рассматриваются как приоритетные направления развития деятельности ШМС, обеспечивающее развитие всех других направлений.

На заседаниях ШМО рассматриваются вопросы повышения теоретического и методического уровней организации учебной деятельности и воспитательной работы, изучаются современные концепции, передовой педагогический опыт. Нормативные документы, обсуждаются результаты обучения и воспитания учащихся, осуществляется обмен опытом работы.

Наиболее актуальными направлениями методических разработок педагогов школы являются:

- изучение теории преподаваемого предмета;
- ознакомление с новыми достижениями педагогической науки и практики;
- отбор и апробирование новых обучающих систем и рекомендаций;
- определение целесообразных направлений углублённого изучения предмета;
- формирование базы данных об учебных и творческих способностях школьников, способах их выявления и развития;
 - отработка фрагментов педагогической техники, овладение современными технологиями обучения;
 - выявление и устранение методических затруднений учителей;
 - создание специфических систем воспитательной работы;
 - овладение основами научной организации труда;
 - выработка стратегий воздействия на обучающихся.

Я считаю, что стимулирование самообразования учителей, участие их в инновационной деятельности, повышение престижа творчески работающих учителей необходимо. В нашей школе этому способствуют такие меры, как поощрение путём награждения отраслевыми знаками отличия, доплаты, выделение премий .

Важным стимулирующим средством для творчества и роста профессионализма учителей могут стать ежегодные творческие отчёты педагогов. В планах моей работы организация творческих отчётов ШМО (Фестиваль предметов), проблемных групп, лучших педагогов, результаты и оценку деятельности которых целесообразно представлять самим учащимся. Наиболее интересные и ценные с методической и педагогической точек зрения материалы будут тиражироваться.

Кроме того, в рамках задачи по формированию сплочённости коллектива, стимулирования энтузиазма, повышения качества работы, её результативности я применяю формы методических занятий в зависимости

от количественного состава членов макро-или микрогруппы, квалификации входящих в группу педагогов, их мобильности, заинтересованности, взаимопонимания, уважения друг к другу. Формы занятий, позволяющие повысить уровень квалификации, результативности, профессиональной культуры учителя в ключе интересующей проблемы:

- теоретические семинары (лекции, доклады, сообщения);
- семинары-практикумы (сообщения с практическим показом на уроках, внеклассных мероприятиях, во внеурочной деятельности);
- диспуты, дискуссии (круглый стол, диалог-спор, консилиум, конференция);
- различные игры по технологии развивающей кооперации («деловая игра», «мозговой штурм», «ролевая игра», урок-панорама, урок-аукцион);
- консультации и лекции педагога-психолога, социального педагога.

Основные направления работы творческих групп школы разрабатываются мною на основе предложений, поступивших от педагогов, системного анализа деятельности школы, отчётов ШМС, ШМО материалов педсоветов, выступлений учителей на различных заседаниях, совещаниях, советах.

Организуя и координируя работы проблемных творческих групп, я ставлю своей задачей в первую очередь объединение педагогов, которые пытаются найти способы понимания и соответственно построения образовательных процессов, выявить комплекс идей, которые наиболее адекватны для решения конкретных педагогических проблем. Творческая группа - это объединение единомышленников, стремящихся совместными усилиями оптимизировать собственную педагогическую деятельность. Таким образом, деятельность педагогов в рамках сотрудничества в группе может характеризоваться высоким уровнем креативности, мобильности и открытости в области экспериментальной и инновационной деятельности, а также непрерывным ростом профессиональной компетенции.

Тематический план работы проблемных творческих групп составляется с учётом перечисленных характеристик и включает в себя несколько видов деятельности, в частности:

1. *Педагогический лекторий* как обзор современных инновационных практик, знакомство с базовыми моделями образовательного процесса, обзорные лекции, доклады, выступления по современным дисциплинам, философии образования, подготовленные непосредственно педагогами, входящими в творческую группу. Организация лектория позволяет расширить теоретические познания в области психологии, дидактики, общей педагогики, методики, соотнести собственную педагогическую практику с существующими базовыми моделями образовательного процесса.

2. *Практическое проектирование* необходимо для организации и проведения практической работы педагогов по диагностике проблем, выдвижению гипотез, образовательных и педагогических инициатив, проектированию конкретной педагогической деятельности, для анализа

имеющихся методических разработок, знакомства с новыми психологическими и педагогическими технологиями.

3. *Организация и проведение семинаров* - это практическое применение разработанных методических материалов в школьной практике. Проведение открытых уроков и мероприятий в русле заявленной проблематики. Презентация собственного опыта и анализ опыта коллег, дополнительная корректировка системы дальнейшего исследования.

4. *Тиражирование опыта*. Участие в конференциях муниципального и регионального масштаба, подготовка печатных материалов, экспертиза методических разработок, презентация педагогического опыта широкой общественности.

5. *Педагогическая лаборатория*. Посещение уроков педагогов, анализ и коллегиальное обсуждение, экспертиза (рецензирование), оформление замыслов и инициатив по организации (реорганизации) учебного пространства на уроке, обмен мнениями, впечатлениями, педагогическая рефлексия.

Сочетание деятельности педагогов на разных уровнях регламентируется мною, корректируется в соответствии с Планом работы школы на учебный год. наиболее оптимальный интервал между совместными заседаниями проблемной группы - месяц, время, необходимое для осмысления полученной информации и подготовки собственных материалов к следующей встрече с коллегами.

Педагогический лекторий организуется на протяжении всего учебного года в методические дни на педагогических советах, на заседаниях ШМО или творческой группы.

Отличаясь по содержанию и направленности, работа творческих групп подчиняется модернизированной системе принципов её организации и проводится в формах, отвечающих требованиям разнообразия, целевой направленности, адекватности тем целям и задачам, для решения которых они выбираются.

Условиями эффективности работы творческих групп в школе являются: чёткость и определённость целей;

- соответствие содержания, форм и методов методической работы целям её организации;
- учёт современных достижений педагогической науки и передового педагогического опыта;
- практическая направленность методической работы и использование активных форм обучения педагогических кадров;
- лично ориентированный характер методической работы с педагогами;
- оптимальное сочетание фронтальной, групповой и индивидуальной работы;
- понимание всеми участниками методического процесса прогрессивного характера вводимых инноваций;

- наличие эффективной системы стимулирования достижений учителя;
- перестройка управления школой, совершенствование внутришкольного контроля;
- компетентность организаторов методической работы, их способность оперативно адаптироваться к изменениям в общественной и педагогической ситуации;
- разумная достаточность методических мероприятий;
- оптимальный баланс новаций и накопленного опыта, нововведений и традиций;
- гарантированность объективной оценки уровня образования и квалификации учителя;
- расширение возможностей системы обучения, воспитания;
- оптимизация организованной структуры методической работы внешкольного управления со стороны органов управления образованием.

Соблюдение этих условий помогает устранить недостатки в методической работе, неоднократно отмечаемые в педагогической литературе: отсутствие работы на конечный результат, разрыв между содержанием методической работы и результатом анализа деятельности в учебно-воспитательном процессе, однообразие, бессистемность и необоснованность в выборе методических проблем и тематики, отрыв содержания их деятельности от темы работы школы и др.

Каждая форма методической работы оказывает влияние на достижение тех или иных целей, поэтому общая её результативность зависит и от качества их сочетаний в непрерывном процессе совершенствования педагогического мастерства учителей.

Я считаю, что постоянное внимание администрации к деятельности учителей, качественно организованная система повышения квалификации педагогических кадров, приоритет добрых традиций школы, опирающихся на познавательную, созидательную деятельность педагогов, проекты самообразовательной деятельности, стремление повысить свои общекультурные знания способствуют мобильному распространению педагогического опыта.

Организация работы по формированию системы непрерывного профессионального развития в школе позволяет каждому члену педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ и проектов, но и принимать активное участие в их планировании и разработке, в организации экспериментальной и инновационной деятельности. Стимулирование положительной мотивации творческой деятельности учителя, его потенциала, направленных на формирование и развитие личности учащегося и учителя, является одним из основных направлений моей работы с педагогическими кадрами.

Система непрерывного профессионального развития способствует достижению педагогом желаемого профессионального статуса и признания в коллективе, большей уверенности в себе, влияет на профессиональную карьеру. Методическая служба выполняет роль стимула в профессиональном развитии педагога, способствует самореализации, решению личных профессиональных проблем, позволяет достичь максимального удовлетворения в педагогической профессии

Профессиональное обучение и развитие должно иметь цель, и эту цель можно установить только при условии, что потребности организации, а также ее групп и работников, в обучении систематически выявляются и анализируются.

Список литературы

1. Закон Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012 №273.
2. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.
3. Рябова В.В., Фролова Ю.В., Махотина Д.А. Эффективный педагогический работник: оценить по стандарту. // "Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом)", 2012, N 6.
4. Сергеева Т. А., Уварова Н. М., Максимченко Т. В. Как создать эффективную методическую службу. Методические рекомендации. – М.: «Интеллект-Центр», 2015. – 80 стр