

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

“Берёзовская средняя общеобразовательная школа”

663845 Красноярский край, Нижнеингашский район, п. Канифольный,

ул. Школьная, д. 38, тел. 8-39(171)-32-4-73, email: bersosh@yandex.ru

УТВЕРЖДАЮ

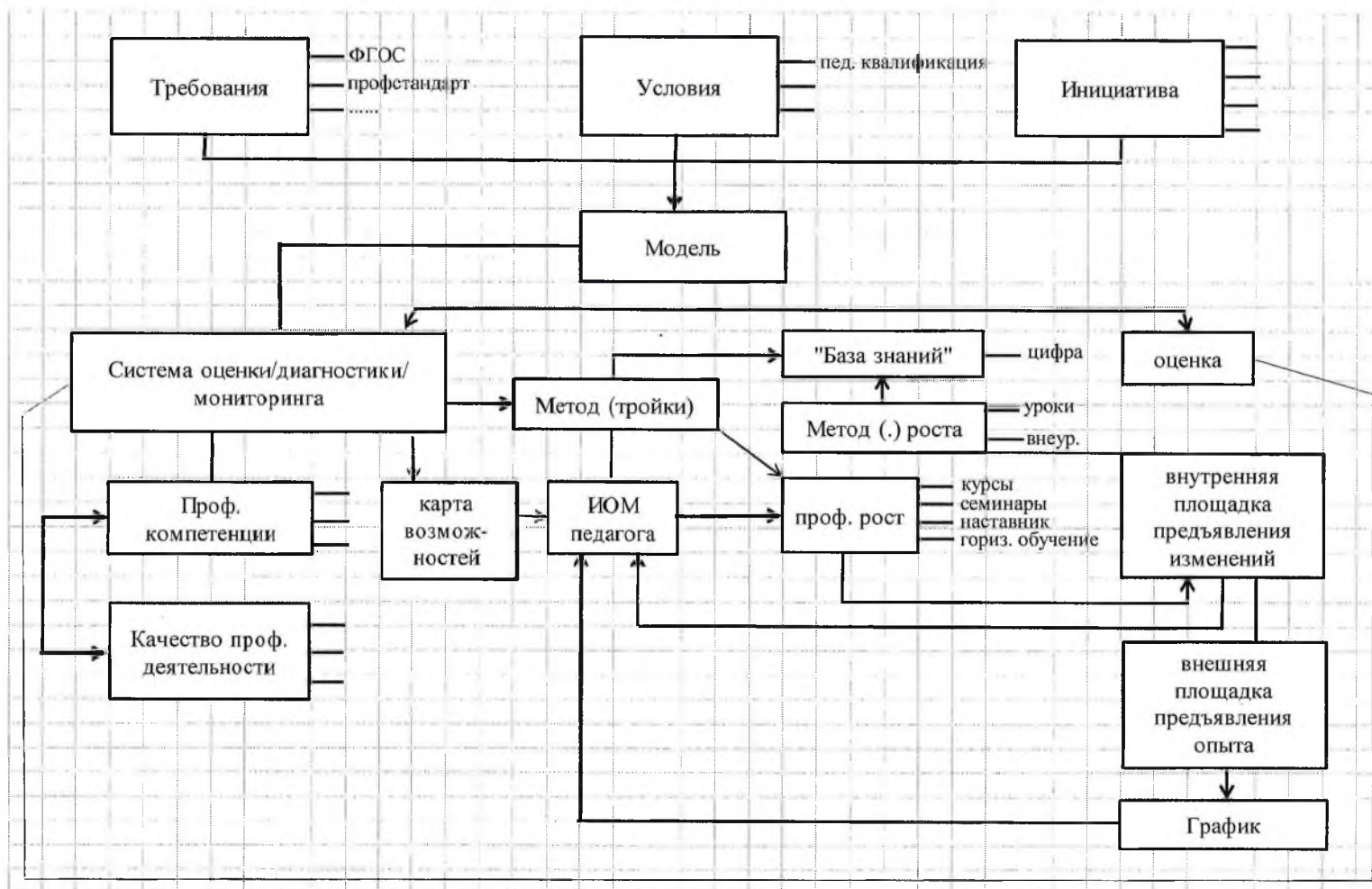
Директор школы _____

Е.И. Куксанову

Приказ № 21/1 от 23.03.2023



Модель научно-методического сопровождения педагогов



Описание модели научно-методического сопровождения педагогов МБОУ «Берёзовская СОШ»

Актуальность

В настоящее время изменения, происходящие в экономической, политической и социальной сферах, требуют постоянного профессионального совершенствования и саморазвития. Сложившаяся ситуация влечет за собой изменения в системе образования и, в частности, в профессиональной деятельности педагога. Современному обществу требуются педагогические работники, способные прогнозировать и проектировать не только образовательный процесс, строить индивидуальные образовательные траектории обучающихся, но и проектировать собственное профессиональное развитие в соответствии с тенденциями развития общества.

Профессиональное развитие педагогов через существующую систему формального образования, осуществляемое различными организациями повышения квалификации, в полной мере не решает проблему профессионального развития педагогов в соответствии с особенностями и потребностями отдельной общеобразовательной организации.

Наша модель научно-методического сопровождения помогает управленческой команде школы, перед которой стоит задача обеспечения профессионального роста педагогов, тем, что позволяет организовать непрерывную систему профессионального развития каждого педагога, повысить его предметные и методические компетентности.

Цель внедрения модели

Непрерывное повышение профессионального мастерства через обеспечение формирования актуальных компетенций на основе выявления и компенсации профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей.

Задачи внедрения модели

1. Обеспечить рост предметной и методической компетентности педагога.
2. Сформировать внутришкольную систему повышения квалификации педагога.
3. Ориентировать профессиональное развитие педагогов на улучшение образовательных результатов учащихся

Представленная модель опирается на профессиональное взаимодействие учителей и постоянную обратную связь. В рамках разработанной модели профессиональное развитие педагогов, работающих над совершенствованием урока как дидактической единицы, рассматривается как приобретение знаний, умений и навыков, развитие компетенций в процессе непрерывной профессиональной деятельности. **Основными задачами** профессионального развития можно считать:

- освоение специфических подходов, технологий, методов и приемов организации отдельных элементов урока: оценивание, рефлексия, парная/групповая работа, формирование функциональной грамотности;
- ориентация профессионального развития на улучшение образовательных результатов учащихся школы;
- применение освоенных технологий, методов и приемов в ежедневном взаимодействии с коллегами при проведении совместных исследований в классе.

Специфика предлагаемой модели проявляется в том, что профессиональное развитие педагогов планируется и осуществляется в рамках общешкольной программы повышения качества образования. Выявленные в ходе методического десанта представители КК ИПК дефициты методической компетентности педагогов принимаются школой как одна из целей стратегии развития школы, декомпозируются в цели профессиональных сообществ обучения педагогов и задачи профессионального развития каждого учителя. Профессиональные сообщества представляют собой команды учителей (методические тройки), объединенные общей задачей повышения качества преподавания, которые совместно планируют, проводят и анализируют уроки. Соответственно, взаимодействие с коллегами в рамках методических троек через наблюдение за работой коллег и обратная связь становятся ведущим условием профессионального развития каждого педагога.

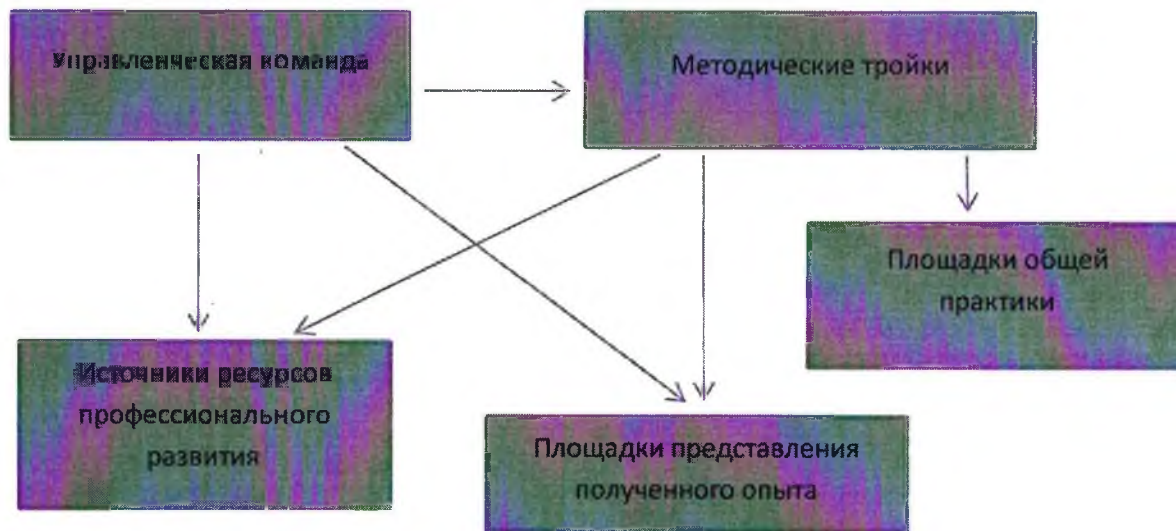
Взаимодействие носит как вертикальный (наставничество, стажировки), так и горизонтальный (взаимообучение по кураторской методике) характер. В предлагаемой модели фигура наставника существенна и может выступать в разных ролях. Так, задача **наставник-тьютора** — обсуждение с учителем индивидуальной траектории развития и сопровождение в движении по ней. **Наставник-коуч** помогает учителю сформулировать цели и смыслы профессионального развития, стимулирует осознание, расширение видения, мотивацию к действию. **Наставник-куратор**, выступая посредником в паре учителей, организует их взаимное обсуждение и анализ уроков.

Предлагаемая модель построена на принципах индивидуализации и непрерывности профессионального развития. Индивидуализация предполагает выявление актуальных профессиональных дефицитов и потребностей педагога с учетом специфики школы и ее образовательной программы и дополнительных обязанностей, которые выполняет учитель. Для профессионального развития важно наличие индивидуального образовательного маршрута, который педагог составляет самостоятельно или с помощью наставника, ориентируясь на разнообразие доступных ему возможностей. Непрерывность процесса профессионального развития педагога осуществляется через систему дополнительного профессионального образования (курсовую и межкурсовую подготовку), систему методической работы, постоянное профессиональное взаимодействие (в профессиональных обучающихся сообществах учителей) и самообразование.

Важно, что в методическом сопровождении учителя в рамках представленной модели участвуют разные институты и разные специалисты. Это представители КК ИПК, районные методические объединения, представители сетевых сообществ учителей.

Предлагаемая модель является динамической. Профессиональное развитие педагога рассматривается как непрерывный процесс профессионального роста на всем протяжении педагогической карьеры и представляет собой цикл профессионального развития — от освоения новых знаний и способов деятельности до изменения на этой основе привычной практики преподавания.

В структуре модели профессионального развития педагогов можно выделить несколько основных элементов: команды совместного профессионального развития учителей или профессиональные сообщества обучения (методические тройки); площадки общей практики и совместного педагогического исследования; площадки представления полученного опыта; управленческая команда, разрабатывающая стратегию развития школы и формирующая запрос на профессиональное развитие учителей; источники ресурсов профессионального развития.



Методические тройки объединяют учителей, решающих близкие задачи профессионального развития, соответствующие запросу школы и стратегии ее развития.

Площадки общей практики и совместного педагогического исследования — это классы либо группы учащихся (адресаты осваиваемых учителями новых форм организации учебной деятельности и способов преподавания), различные сферы деятельности школы, например внеурочная деятельность или работа с родителями.

Площадки представления полученного опыта — методические встречи, семинары, конференции, мастер-классы, открытые уроки, на которых методические тройки представляют результаты проведенных совместных педагогических исследований, обмениваясь таким образом успешными практиками.

Управленческая команда — основная инстанция принятия решений, имеющих стратегическое значение и определяющих задачи развития школы, которая включает директора, его заместителей, руководителей методических троек.

Структура модели обеспечивает ее гибкость и возможность учитывать запрос педагогического коллектива в целом и отдельного учителя, контекст школы, класса. В зависимости от степени развития внешней инфраструктуры меняется баланс доступных очных и онлайн-ресурсов, состав специалистов и консультантов учителей в процессе реализации плана их профессионального развития.



Стартовой точкой цикла профессионального развития является диагностика профессиональных дефицитов учителя, формирование запроса на информационные и методические ресурсы. Необходимые источники этих ресурсов подбираются с использованием карты возможностей повышения квалификации, на основе которой формируется ресурсная карта для школы, включающая конкретные учреждения и организации — провайдеры образовательных услуг и формы предоставляемых ими услуг (названия конкретных курсов, проектов, стажировок и т. д.).

Результатом работы учителя с ресурсной картой становится заполненный и утвержденный директором или его заместителем индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) профессионального развития учителя. За этим следует повышение квалификации учителя.

Следующий этап — адаптация приобретенных педагогом знаний и умений на рабочем месте в ходе совместного с коллегами планирования и анализа уроков с применением изученных технологий, методов и приемов. Успешный опыт, полученный в ходе

деятельности каждой методической тройки, представляется другим командам, заинтересованным в профессиональном обмене и распространении успешной практики в масштабах всей школы.

Завершается цикл изменением текущей педагогической практики учителя и переходом самого педагога в роль наставника для других учителей. В ходе совместного с коллегами планирования и анализа уроков педагог приобретает исследовательские навыки, учится выявлять образовательные дефициты и потребности учащихся и использовать адекватные педагогические технологии для преодоления выявленных дефицитов и удовлетворения потребностей. Он принимает на себя роль исследователя, что может рассматриваться как высший уровень квалификации педагога в структуре профессионального стандарта.

Такая последовательность этапов, или шагов, в цикле профессионального развития не только обеспечивает целенаправленное повышение профессиональной квалификации отдельного педагога, но и создает основу для повышения педагогического потенциала всего педагогического коллектива.

Необходимые условия реализации модели

- **инструменты оценки профессиональных дефицитов педагогов:** очное посещение и анализ уроков методистами КК ИПК, самодиагностика по профдефицитам в соответствии с профстандартом;
- **источники информационных и методических ресурсов:** курсы повышения квалификации КК ИПК очные и дистанционные, платформа «Академия Ресурсы образования», сайт: <http://edsoo.ru> и др., сетевые сообщества учителей, РМО;
- **алгоритм формирования методической тройки:** Тройка формируется в зависимости от задач, поставленных на основе выявленных профессиональных дефицитов и решений управленческой команды, имеющих стратегическое значение и определяющих задачи развития школы. Смена состава троек возможна после выполнения предыдущей задачи и проведенной очередной диагностики.
- **цифровые инструменты коммуникации между тройками и “внутри” тройки:** рефлексивные googl-формы, информационная googl- таблица по итогам работы за период
- **результаты работы тройки:** карты анализа уроков, отчет о работе троек (что удалось изменить и за счет чего), материалы для банка заданий по формированию ФГ, материалы успешных практик (методы, приемы, технологии с анализом их применения), анкетирование/интервьюирование педагогов.

Ожидаемые результаты использования модели

– доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов) - 90%;

– доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов - 80%;

- повышение квалификации педагогических работников с учетом выявленных профессиональных дефицитов, в том числе по дополнительным профессиональным программам в дистанционной форме - 90%;
- обеспечение педагогов методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми) - 90%;
- доля педагогических работников, вошедших в методический актив, от общего числа педагогических работников - 90%;
- доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов - 20%;
- доля педагогов, проявляющих профессиональную активность (участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях) - 30%;
- доля педагогов, изменивших практику преподавания - 20%.
- уменьшение доли педагогов по каждому из видов профессиональных дефицитов;
- участие педагогов во внутришкольной системе повышения квалификации – 100%;
- положительная динамика качества профессиональной деятельности учителей (повышение качества знаний и степени обученности учащихся, результатов КДР и ВПР, результатов учащихся во внеурочных конкурсах и мероприятиях).