

ПРОЕКТ ПРОГРАММЫ инновационной деятельности

Тема: Профессиональное развитие педагога в условиях формирования национальной системы учительского роста

▲
Напечатать

Период работы: 01.09.2020г. – 25.05.2023г.

Научный руководитель: Двадненко Алексей Владимирович, кандидат педагогических наук, директор школы-интерната ФГБУ «СКК «Северокавказский» МО РФ, филиал «Центральный военный детский санаторий».

Актуальность. Качество и эффективность любой системы образования, в конечном счете, зависит от работы учителей, поэтому важен уровень подготовки учителей и их роль в обществе. Есть выражение: «школа не может быть лучше учителей». Значит, изменения нужно начинать с педагогов. Высокое качество образовательных услуг может быть достигнуто только при наличии высококлассных педагогов, постоянно совершенствующих свое мастерство, мобильно реагирующих на изменения, происходящие в образовательном пространстве.

Стоит признать, что, увы, большее число педагогов, в частности, в МБОУ СОШ №25, не обладают перечисленными выше качествами. Об этом говорят и низкие результаты мониторинга профессиональной компетенции педагогов, и то, что школа признана «школой с низкими результатами обучения», и низкий уровень профессионального самосознания (так характерный для молодых педагогов).

Считаем, что для преодоления этих ограничений необходимо изменить условия для профессионального развития педагогов, создав модульную программу профессионального роста учителя, способную учитывать индивидуальные особенности каждого ее участника.

Практическое значение проекта для развития систем образования города Пятигорска, Ставропольского края заключается в новых подходах к

организации научно-методического сопровождения учителя в повышении его профессионального мастерства:

- развитие самомотивации педагога к деятельности по своему профессиональному росту;
- формирование потребности учителя в создании индивидуального образовательного маршрута карьерного роста;
- обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

Объект исследования: методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога.

Предмет исследования: модульная программа профессионального роста педагога, как способ методического сопровождения профессиональной деятельности педагога.

Цель: создание универсальной модульной программы профессионального роста педагога, способной учитывать индивидуальные особенности каждого ее участника и соответствующей идеям национальной системы учительского роста.

Гипотеза: внедрение модульной программы профессионального роста учителя обеспечит профессиональный рост и личностную самореализацию педагога; повысит качество состояния и результатов образовательного процесса; позволит увеличить рейтинг образовательного учреждения.

Задачи:

- проанализировать нормативные, методологические и теоретические основания и практики содействия профессиональному обучению педагогов.
- разработать систему индивидуальных баллов, оценивающих развитие личных и профессиональных компетентностей учителя, готовность к выполнению трудовых функций.
- разработать критерии и контрольные показатели для определения уровня профессионального развития педагога на основе НСУР.

- разработать модульную программу содействия профессиональному росту педагога.
- выстроить эффективную систему взаимодействия и социального партнерства школы с другими образовательными учреждениями в целях содействия профессиональному росту учителя.
- разработать и апробировать средства оценки эффективности реализации модульной программы профессионального роста педагогов.

Методы исследования:

Теоретические методы: изучение психолого- педагогической литературы, изучение и обобщение педагогического опыта, систематизация и классификация;

Экспериментальные методы: анкетирование, тестирование, наблюдение, педагогический эксперимент;

Статистические методы: обработка полученных данных.

Этапы исследования:

Наименование этапа	Ответственный исполнитель	Сроки	Прогнозируемый результат
Подготовительный этап	Руководитель проекта, координаторы проекта, психолог	сентябрь 2020г.- октябрь 2020г.	Сформирована нормативная база проекта. Конкретизированы ключевые показатели модели модульной программы профессионального роста педагогов
Аналитический этап	Руководитель проекта, психолог	октябрь 2020г.	Сформировано целеполагание всех участников эксперимента
Организационно-проектный этап	Руководитель проекта, координаторы проекта	ноябрь 2020г.- декабрь 2020г.	Разработана «Зачетная книжка педагога», модульная программа профессионального

			<p>роста педагогов.</p> <p>Разработаны критерии и контрольные показатели для определения уровня профессионального развития педагога</p>
Апробационный этап	Руководитель проекта, координатор проекта, психолог	январь 2021г.- январь 2023г.	<p>Внесение изменений по улучшению модели модульной программы профессионального роста педагогов;</p> <p>Пилотный запуск модели;</p> <p>Функционирование модели;</p> <p>Подтверждение гипотезы</p>
Этап диссеминации результатов	Руководитель проекта, координаторы проекта	январь 2023г.- май 2023г.	<p>Методические рекомендации для педагогических работников.</p> <p>Пакет документов по модульной программе профессионального роста педагогов</p>

Условия, необходимые для проведения исследования:

Правовые: Содержание инновационной работы не противоречит Конституции РФ, Уставу школы и другим нормативным документам, регулирующим деятельность учреждения.

Решение об открытии инновационной площадки принято на педагогическом совете абсолютным числом голосов.

Кадровые: в школе имеется творческая группа, осознающая необходимость профессионального роста педагогов. В состав творческой группы входят заместители руководителя, психолог.

Научно-методические: в школе имеется необходимый минимальный набор научно-методической литературы, учебно-методических разработок.

Мотивационные: Для успешности проведения экспериментальной работы необходимо усиление мотивации всех участников проекта.

Усиление мотивации учителя: удовлетворение материальных и социальных потребностей педагогов, а также их стремления к личностному росту и самоактуализации (т.е.: предоставление постоянного кабинета, дополнительного оборудования и новой мебели; создание комфортной рабочей обстановки; направление слушателем на различные проблемные семинары и конференции; увеличение стимулирующих выплат; доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой выполненной работы; возможность представлять школы на значимых мероприятиях; помощь в обобщении опыта, подготовке пособий, публикаций к печати; вынесение благодарности в приказе; представление к грамоте)

Организационные: наличие нормативных и локальных документов способствует бесперебойному функционированию проекта. Поэтому, для успешности проекта будут созданы:

- положение о работе экспериментальной площадки;
- должностные инструкции и функциональные обязанности ответственных исполнителей реализации экспериментальной площадки;
- положение о «Зачетной книжке педагога»;
- положение о мотивации педагогов в соответствии с результатами личного рейтинга;
- модульная программа профессионального роста педагогов.

Участники проекта:

- 1) Руководитель проекта
- 2) Координаторы проекта
- 3) Психолог

4) Учителя

Концепция исследования: Президент России Владимир Путин поставил задачу вывести Россию в десятку лучших стран по качеству образования к 2024 году. Такая планка поставлена в подписанном им указе «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Работа в этом направлении, в рамках нацпроекта «Образование», федерального проекта «Учитель будущего» начинается с реформ в национальной системе учительского роста. Таким образом, настоящий проект основан на трех нормативных документах: нацпроект «Образование», федеральный проект «Учитель будущего» и Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».

Теоретико-методологическую основу исследования составляет концепция непрерывного профессионального развития педагога, представленная в работах таких учёных, как А.М. Новиков, В.А. Сластенин, Е.П. Тонконогая, В.А. Федоров, А.И. Щербаков и др.

Основная идея проекта заключается в создании универсальной модульной программы профессионального роста учителя, учитывающей индивидуальные особенности педагога. Программа будет состоять из двух частей: инвариантной (которая должна сделать её универсальной) и вариативной (позволяющей реализовать принцип индивидуализации). В основу реализации программы лягут:

Анализ затруднений педагога. Определение уровня профессионального развития педагога на основе НСУР.

Совместный заказ на обучение. Состоит из заказа администрации на профессиональное совершенствование педагога и из самозаказа. Заполняется перед началом учебного периода. В конце каждого полугодия совместно с курирующим заместителем директора будет проводиться собеседование на

предмет реализации пунктов заказа администрации и самозаказа, корректировка планов и диагностика успешности.

Учет рабочего времени педагога. Составляется педагогом для расчета собственного рабочего времени, для учета при составлении самозаказа с целью избегания перегрузок. Общая нагрузка педагога при одной ставке = 36 часам (18 часов аудиторная и 18 часов внеаудиторная нагрузка). При увеличении ставки внеаудиторная нагрузка остается неизменной.

Корпоративное обучение педагогов. Обучение по определенным администрацией целям, решаемым задачам, видам и способам проведения процесса корпоративного обучения.

Работа проблемных, рабочих групп. Обучение в процессе выполнения задач, поставленных перед группой педагогов, за счет общения, выполнения групповых поручений. Например: постоянная рабочая группа «Преимственность между детским садом и школой»; временная рабочая группа «Интерактивные приемы обучения»; проблемная группа «Изучение современных технологий».

Педагогические мастерские. Обучение в процессе совместной разработки образцов профессиональной деятельности (планов уроков, рабочих программ и т.д.)

График открытых занятий. Обучение на собственных открытых учебных занятиях/воспитательных мероприятиях – обучение в процессе подготовки занятия/мероприятия по ФГОС.

Карта онлайн обучения. Представляет собой список интернет-ресурсов для самостоятельного повышения квалификации.

Для фиксации достигнутых результатов педагога планируется разработать «Зачетную книжку педагога», документ, который станет основанием для начисления стимулирующих баллов, основой для формирования аттестационной папки, документ, позволяющий накапливать и тратить в течение учебного года мотивационные баллы (все баллы, заработанные педагогом в процессе его профессиональной деятельности, являются мотивационными; помимо того, что они непосредственно

отражаются на его заработной плате (стимулирующие выплаты), любой педагог может использовать их в течение учебного года на собственное развитие, досуг, продолжение обучения и пр.)

Основная идея заключается в поддержке внутренней мотивации педагогов к профессиональному и личностному росту за счет нескольких факторов:

- 1) реального поощрения инициативы, профессионального роста, работы по самосовершенствованию
- 2) реальной помощи в профессиональном развитии.

В целях содействия профессиональному росту учителя при реализации проекта планируется выстраивание эффективной системы взаимодействия и социального партнерства школы с:

- МКУ «Информационно-методический центр» (для анализа затруднений и достижений педагога);
- Городскими методическими объединениями (для корпоративного обучения, работы проблемных, рабочих групп и педагогических мастерских);
- Институтом романо-германских языков, информационных и гуманитарных технологий при Пятигорском государственном университете (для овладения способами педагогического общения, дискуссии, обратимся к нашим старым друзьям);
- Психологическим центром города Пятигорска (для проведения тренингов и индивидуальных консультаций с педагогами).

Критериями и показателями в целях мониторинга эффективности выступит:

1. Общественная оценка деятельности педагога: мнение родителей, выпускников и обучающихся. Мониторинг динамики по данному показателю планируем осуществлять с помощью анонимного анкетирования на сайте.
2. Профессиональный рост педагогов: успешность прохождения аттестации, степень выполнения заказа администрации и самоказа учителя. Возможен общественный контроль над результатами учительского роста, отражающимися на сайте школы в разделе «Зачётная книжка педагога».

3. Участие в профессиональных конкурсах: рост количества учителей, участвующих в конкурсах, улучшение получаемых учителями результатов.

4. Темпы учительского роста: рост количества учителей, повышающих свой статус в рамках НСУР, улучшение получаемых учителями результатов в баллах зачётной книжки по НСУР. Возможен общественный контроль над результатами учительского роста, отражающимися на сайте ОУ в разделе «Зачётная книжка педагога».

5. Удовлетворенность разных групп учителей системой корпоративного обучения: позитивная оценка учителями системы корпоративного обучения, наполнение «Зачетных книжек педагога». Мониторинг динамики по данному показателю будет осуществляться с помощью анонимного анкетирования учителей на сайте ОУ, ежеквартальной психологической диагностики, а также по объему наполнения методической копилки личного «Зачетной книжки педагога».

Основные риски реализации проекта: психологическая неготовность, низкая мотивация педагогов для реализации индивидуальной программы профессионального развития, отсутствие массовой практики управления сопровождением и реализацией индивидуальными программами профессионального развития педагогов.

Минимизация рисков: психологическое сопровождение педагогов на всем протяжении реализации проекта, тщательная подготовка к разработке модульной программы, изучение передового опыта соотечественников и зарубежных коллег.

По итогам работы планируется представить универсальную модульную программу профессионального роста учителя, разработать пакет методических материалов для руководителей и учителей, а также провести учебно-методический семинар «Профессиональное развитие педагога в условиях формирования национальной системы учительского роста».

Директор МБОУ СОШ №25

Н.А. Агеева

Научный руководитель

А.В. Двадненко