Школьный проект «Школьная служба сопровождения профессионального развития учителя»

1. *Территория
Дзержинский район

2.1. *Полное наименование образовательной организации (согласно Устава)
Муниципальное общеобразовательное учреждение Александро-Ершинская средняя школа

2.2. *Краткое наименование образовательной организации (согласно Устава)
МБОУ А-Е СШ

2.3. *Почтовый адрес (для позиционирования на карте):

- почтовый индекс
663705

- населенный пункт
д. Александро-Ерша

- улица (без указания ул., просп., пер. и т.п.)
Центральная

- № дома
60

- строение/корпус
нет значения

3. *Ссылка на материалы практики, размещенные на сайте организации
mouaersha.ucoz.ru/index/uspeshnye_obrazovatelnye_praktiki/0-169 mouaersha.ucoz.ru/news/master_klass_po_proektnoj_zadache/2017-03-09-374 mouaersha.ucoz.ru/news/metodicheskoe_soveshhanie_uchitelej/2017-03-16-378 mouaersha.ucoz.ru/news/metodicheskij_seminar_po_rabote_s_tekstom/2018-01-30-468 mouaersha.ucoz.ru/news/rmo_uchitelej_nachalnykh_klassov_ispolzovanie_sovremennykh_tekhnologij_v_obrazovatelnom_processe/2018-12-10-549 mouaersha.ucoz.ru/news/rmo_uchitelej_russkogo_jazyka_i_literatury/2019-02-21-574 mouaersha.ucoz.ru/news/rmo_uchitelej_matematiki/2019-12-18-651 mouaersha.ucoz.ru/news/rmo_uchitelej_nachalnykh_klassov_ispolzovanie_sovremennykh_tekhnologij_v_obrazovatelnom_processe/2018-12-10-549

4. *Ф.И.О., должность лиц(-а), курирующих(-его) образовательную практику
Смирнова Наталья Михайловна, старший методист Авхименя Татьяна Михайловна, заместитель директора по УВР

5. *Контактные данные лиц(-а), курирующих(-его) образовательную практику:
- рабочий телефон с кодом
8(391)6723215

- е-почта (несколько адресов разделить точкой с запятой)
a-ersha76@mail.ru

- мобильный телефон (желательно)
89135107363 89632557637

6. *Ф.И.О. авторов/реализаторов практики
Смирнова Наталья Михайловна, старший методист Авхименя Татьяна Михайловна, заместитель директора по учебно – воспитательной работе Янцевич Людмила Ефимовна, заместитель директора по воспитательной работе Федосеенко Людмила Ивановна, учитель математики Политик Екатерина Ивановна, руководитель ШМО «Поиск»

7. *Укажите тип представленной образовательной практики (выбрать один из предложенных):
методическая практика

8. *Укажите направление представленной практики (выбор одного варианта):
Создание условий для профессионального становления и развития педагогов

9. *Название практики
Школьный проект «Школьная служба сопровождения профессионального развития учителя»

10. *Ключевые слова образовательной практики (перечислите через запятую)
Профессиональные дефициты, методическое сопровождение, профессиональная компетентность, персонифицированное профессиональное развитие педагога, профессиональный рост, методическое сопровождение, индивидуальный маршрут.

11. *На каком уровне общего образования, уровне профессионального образования или подвиде дополнительного образования реализуется Ваша практика (выбор одного или нескольких вариантов)

- Начальная ступень (1-4 кл.)
- Средняя ступень (5-9кл.)
- Старшая ступень (10-11кл.)

12. *На какую группу участников образовательной деятельности направлена Ваша практика(выбор одного или нескольких вариантов)

- учителя-предметники
- классные руководители

- методисты
- администрация

13. *Масштаб изменений
уровень образовательной организации

14. *Опишите практику в целом, ответив на вопросы относительно различных ее аспектов
Внедрение ФГОС на всех уровнях образования, поэтапное введение профессионального стандарта педагога заставляет внести коррективы в понимание новых требований к уровню профессионального развития педагога. В таком ключе становится понятным, что главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все это должно сопровождать профессиональную деятельность педагога. Комплексной оценкой уровня квалификации педагога и педагогического профессионализма является аттестация. Она же является актом признания обществом значимости педагога. При этом важно отметить, что конечной целью аттестации является не столько оценка уровня квалификации педагога, сколько его личностный и профессиональный рост. Анализ результатов педагогической деятельности педагогов школы показал, что компетенции планирования профессионального развития и представления достигнутых результатов сформированы далеко не у каждого педагога. Также данный анализ показал, что как правило, педагог начинает осуществлять активную подготовку к аттестации за 1 – 2 года до проведения процедуры, а не в течении всего межаттестационного периода. Результаты мониторингового исследования за прошедшие 3 года показали, что имеет место быть низкая активность педагогического коллектива в представлении педагогами результатов собственной профессиональной деятельности в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер-классах. Соответственно, имея профессиональные дефициты, они не могут планировать определенную методическую и педагогическую деятельность и осуществлять ее. Исходя из этого становится очевидным, что именно эта деятельность педагога должна быть актуализирована, поддержана и грамотно направлена специально подобранными индивидуализированными средствами, формами и методами. На первый план выходит стимулирование педагога к развитию, что требует от администрации школы освоения гибких, демократичных форм общения. Поэтому необходимо организовать сопровождение педагогического работника на протяжении всего межаттестационного периода.

14.1. *Проблемы, цели, ключевые задачи, на решение которых направлена практика
Можно выделить ряд противоречий:

• между требования к профессиональной компетентности учителя в рамках введения ФГОС и наличием профессиональных дефицитов (по результатам самоанализа и специально организованных оценочных процедур);
• между необходимостью планировать собственное профессиональное развитие и ожидаемые результаты собственной деятельности и реальной ситуацией зачастую стихийно организованного повышения квалификации в отрыве от индивидуальных дефицитов каждого;
• между необходимостью систематического анализа и накопления информации о собственном профессиональном развитии на протяжении всего межаттестационного периода и сложившейся практикой анализа деятельности за последние 1- 2 года.
Разработка проекта обусловлена необходимостью организовать системное персонифицированное профессиональное развитие педагога через создание и функционирование школьной службы сопровождения в межаттестационный период
Основная цель проекта создание школьной службы методического сопровождения персонифицированного (индивидуального) профессионального развития учителя в межаттестационный период.
Задачи проекта
1. Разработать и апробировать модель методического сопровождения профессионального развития учителей и подготовки их к прохождению профессиональной аттестации
2. В течение 2016/2017 и 2017/2018 уч. годов разработать и апробировать инструменты для самооценки профессиональных дефицитов построения индивидуального маршрута и фиксации профессионального развития каждого учителя
3. Обеспечить систематический мониторинг реализации проекта с последующим анализом и корректировкой управленческих действий.

14.2. *Какова основная идея/суть/базовый принцип Вашей практики?
Основная идея проекта: организовать персонифицированное профессиональное развитие педагога через создание школьной методической службы. У каждого педагога существуют определенные профессиональные дефициты. Обычно педагогические методические занятия строятся по принципу выбора темы администратором, без учета индивидуальных потребностей педагога. Такая система не позволяет организовать эффективно процесс методической поддержки педагогов, что негативно сказывается на эффективности образовательного процесса в целом. Система работы службы предполагает направленность на конкретного педагога, удовлетворение его индивидуальных профессиональных потребностей. Планируется предоставить каждому педагогу возможность выбора вида оказываемой ему методической помощи: от индивидуальных консультаций до комплексного сопровождения в соответствии с уровнем его квалификации, профессиональными интересами, личностными предпочтениями. Куратору школьной методической службы важно увидеть и оценить личностный и

профессиональный потенциал педагога, создать условия для его максимально полной реализации, оказать реальную помощь в организации планомерной и непрерывной работы педагога над собой в межаттестационный период. Индивидуальный маршрут – это персональный путь педагога по выполнению индивидуального плана, представляющего собой комплекс мероприятий, разработанных с учетом его потребностей и возможностей и обеспечивающих реализацию личностного и профессионального потенциала. Реализация плана индивидуального маршрута можно представить как процесс постепенного движения к намеченной ступени профессионального развития, а присвоение желаемой квалификационной категории – реальный результат ее достижения, демонстрирующий поступательный характер самосовершенствования педагога.

Деятельность учителя в рамках проекта будет организована в следующей последовательности:

1. Выявление профессиональных дефицитов
2. Выбор способа действий по их устранению, планируемый результат
3. Деятельность по устранению
4. Результат

14.3. *Через какие средства (технологии, методы, формы, способы и т.д.) реализуется Ваша практика?

Для устранения профессиональных дефицитов были предложены для выбора темы занятий, позволяющие повысить методическую компетентность. Педагогами был сделан выбор в пользу тех или иных мероприятий, посещение которых необходимы ему для устранения дефицитов и профессионального роста. На основании выбранных педагогами мероприятий был составлен план работы службы поддержки. Проводить занятия будут педагоги, которые имеют положительный инновационный опыт в какой – либо педагогической деятельности.

Предусмотрены следующие формы диссеминации:

• Обучающие семинары;
• Мастер – классы;
• Семинары – практикумы;
• Индивидуальные занятия

14.4. *Какие результаты (образовательные и прочие) обеспечивает Ваша практика?

Реализация разработанной системы позволила:

• обеспечить единое пространство по сопровождению профессионального развития учителя, что сделало данный процесс более управляемым и эффективным;
• повысило шансы педагога на успешное прохождение аттестации;
• способствовало повышению эффективности образовательного процесса в целом.

- Разработаны и внедрены в деятельность индивидуальные маршруты профессионального развития учителя (индивидуальные маршруты профессионального развития учителя разработаны и внедрены в деятельность не менее чем у 100% педагогов);
- Разработаны и внедрены в деятельность карты самоконтроля профессионального роста педагога (заполнение карт самоконтроля 100% педагогов);
- Формирование заказа на повышение квалификации строится с учётом стратегических целей развития школы и индивидуальных профессиональных дефицитов каждого учителя;
- Повышение методической грамотности педагогов (составляют технологическую карту урока не менее 100%, ведут мониторинг достижений учащихся, используют полученные результаты для планирования учебной деятельности не менее 100%).
- Прохождение аттестации на квалификационную категорию• (100% педагогов заявившихся на аттестацию успешно её пройдут);
- Педагоги школы презентуют результаты собственной профессиональной деятельности в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер-классах;
- Педагоги осуществляют подготовку учащихся к участию в мероприятиях исследовательской и проектной направленности.

14.5. Укажите ссылки на задания, используемые в учебном процессе (только для практик направления «Модернизация содержания и технологий обучения: практики достижения и оценки функциональных грамотностей»)
нет значения

14.6. Реализуется ли в вашей образовательной организации программа по финансовой грамотности" (период реализации, опыт внедрения программы, результаты)? (только для практик направления «Содержание и методика преподавания основ финансовой грамотности (для образовательных организаций, реализующих программы по финансовой грамотности)»
нет значения

15. *Укажите способы/средства/инструменты измерения результатов образовательной практики
Инструментами измерения результатов образовательной практики являются:
1. Индивидуальный маршрут профессионального развития
2. Карта самоконтроля профессионального развития педагога
3. Памятка для заполнения карты самоконтроля профессионального роста педагога
4. Карта контроля профессионального развития педагога
Для реализации индивидуального маршрута профессионального развития педагога 1 раз в четверть предполагается осуществлять промежуточный контроль по выполнению плана и достигнутых результатов. Результаты заносятся в карту самоконтроля профессионального роста педагога. Куратор проекта осуществляет проверку результатов работы педагога и заносит полученный результат в карту контроля профессионального роста педагога.

Полученные промежуточные (по итогам четверти) результаты помогут куратору службы выявить педагога, чья деятельность оказалась наиболее результативной. С помощью этого же инструмента можно увидеть результативность работы организации. Таким образом, педагог может выполнить описание педагогической деятельности, опираясь на карту самоконтроля согласно учебным годам, что повышает его шансы пройти процедуру аттестации успешно. У руководителя службы поддержки (методиста) появляется возможность отследить результаты работы педагога, осуществить какие – либо управленческие действия и соответственно повысить уровень эффективной работы в организации. В целях контроля реализации педагогом плана индивидуального маршрута профессионального развития в конце учебного года планируется выслушивать творческий отчет о результатах выполнения запланированной на год работы. На основании сделанного отчета куратор службы поддержки составляет аналитическую справку, содержащую анализ работы педагога по выполнению плана, перспективы аттестации на намеченную (в плане) квалификационную категорию, а также в случае необходимости дает соответствующие рекомендации.

16. С какими проблемами, трудностями в реализации практики вам пришлось столкнуться?

Трудности: недостаточная активность и заинтересованность педагогов в профессиональном и личностном росте. Пути решения: разработан и внедрен механизм моральной и материальной мотивации.

17. Что вы рекомендуете тем, кого заинтересовала ваша практика (ваши практические советы)?

Данная практика может быть апробирована в любом образовательном учреждении

18. *Какое сопровождение готова обеспечить команда заинтересовавшимся вашей образовательной практикой (выбор одного или нескольких вариантов)

- консультационное сопровождение
- предоставить информационные материалы
- предоставить методические материалы
- провести вебинар/семинар/мастер-класс и т.д.

19. Есть ли рекомендательные письма/экспертные заключения/ сертификаты, подтверждающие значимость практики для сферы образования Красноярского края (перечислить документы и указать ссылку на сайте общеобразовательной организации)

нет

20. Есть ли организация или персона, которая осуществляет научное руководство/кураторство/сопровождение практики? (Укажите название организации или ФИО, звание и должность)

нет

21. *При наличии публикаций материалов по теме реализуемой практики укажите ссылки на источники (иначе – «Нет»)
kopilkaurokov.ru/prochee/prochee/shkolnyi_proekt_shkolnaia_sluzhba_soprovozhdeniia_professionalnogo_razvitiia_uch

22. При наличии видеоматериалов о реализуемой практике укажите ссылку на них
нет

23. Укажите название практики, в случае, если она была включена в РАОП (2018, 2019) и ей уже был присвоен соответствующий уровень
нет