

Программа
организации непрерывного образования педагогов
в МБОУ «Гимназия №155 с татарским языком обучения»
Ново- Савиновского района города Казани

Краткое обоснование актуальности темы

Социальные преобразования, происходящие в нашей стране, создали условия для перестроечных процессов в сфере образования – это создание новых типов школ, активное внедрение в практику различных педагогических инноваций, авторских программ и учебников.

Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует новые образовательные потребности педагогов. Это приводит к закономерным изменениям в системе педагогического образования. Каковы эти изменения? Насколько они соответствуют современным социокультурным и социально- педагогическим процессам? В чём особенности теоретических и практических подходов к вопросам повышения квалификации педагогических кадров?

Эти проблемы волнуют любого педагога, сознательно стремящегося к повышению своей профессиональной компетенции, желающего быть готовым и способным к действиям в новых социокультурных условиях. Значительная часть педагогов настроена на глубинное, сущностное обновление, а не на поиск частных нововведений косметического характера. В этой устремлённости видна тенденция вызревания нового образа педагога. Она связана с чётким различием понятий о специалисте, как хорошо обученном, подготовленном человеке, виртуозно владеющим педагогической техникой, и о профессиональном, владеющим знаниями о многопозиционной структуре педагогического труда. Новая педагогическая компетенция учителя обнаруживается в его способности включать в свою деятельность и интегрировать в ней ряд профессиональных позиций: и методолога, возрастного антрополога, диагноста, проектировщика педагогических ситуаций. Педагог – профессионал не принимает в готовом виде ни идеи, ни технологии - он самоопределяется по отношению к ним и осознанно творит свою собственную деятельность

Специфика труда учителя побуждает его пополнять знания и умения всю жизнь. Этот процесс протекает в разных формах. Большинство учителей предпочитают перенимать опыт коллег, учителей – новаторов. Психологи установили: только те знания становятся убеждениями человека, которые им самостоятельно обдуманы и пережиты. И если первичное восприятие знаний может быть фронтальным и групповым, то последующая работа должна быть индивидуальной, в том объёме и темпе, который необходим каждой личности. А это возможно только в условии самостоятельной, самообразовательной деятельности в организации непрерывного образования педагогов.

Новизна заключается в разработке комплексно-целевой программы непрерывного образования и педагогического роста учителей.

Цель: создание в гимназии высокого уровня познавательной среды, широких и разнообразных оснований для самосовершенствования, повышения своего профессионального статуса каждому педагогу.

Задачи: создание системы профессионально- личностного самообразования педагогов в овладении ими продуктивными, образовательными и информационными технологиями.

Ожидаемые результаты: если разработать и внедрить комплексно- целевую программу и создать условия для организации непрерывного образования педагогов, то это должно способствовать высокому уровню готовности педагогов к инновационной деятельности и профессиональной компетенции, продуктивной работе с талантливыми учениками.

Условия реализации:

♦ **Нормативно – регламентирующие:**

создают правовые основы для осуществления инновационной деятельности.

♦ **Перспективно- целевые:**

обеспечивают направленность инновационной деятельности учителя в соответствии с объективно возникающими противоречиями и потребностями гимназии.

♦ **Потребностно – стимулирующие:**

обеспечивают благоприятную материальную и психологическую обстановку для внедрения инновационной работы.

♦ **Коммуникативно-информационные:**

обеспечивают грамотность и безопасность субъектов инновации и создают образовательную и координационную основу инновационной деятельности.

Кадровое обеспечение учебно - воспитательного процесса – важное звено системы управления гимназией. Поэтому одним из направлений в работе администрации с педагогическими кадрами является процесс оценивания результатов труда учителя. Без оценки педагогического труда в развивающей школе невозможно прогнозировать её дальнейшее развитие. Для того, чтобы объективно оценить труд учителя по принципу результативности необходим процесс его диагностики и контроль за педагогической деятельностью. В течение нескольких лет по итогам внутришкольного контроля создана база данных на учителей лицея. Обобщение этой информации позволило в целом определить квалификацию каждого учителя, наметить пути профессионального роста, формирование педагогического мастерства через организацию непрерывного образования педагогов. Центром определения профессиональной компетенции педагога, а значит, проектирования и организации дифференцированного дополнительного образования стал методический совет лицея, у которого изменились функции: от общих тем члены методического совета перешли к адресной помощи, к работе с каждым учителем. Для организации этой работы была разработана комплексно - целевая программа, основными принципами которой являются:

- ♦ целостность и аналитичность в оценке педагога, школьников и их совместной деятельности;
- ♦ личностно-ориентированный подход к учителю;
- ♦ мотивация педагогических работников;
- ♦ гуманность и демократичность взаимоотношений администрации и педагогов;
- ♦ перманентное (непрерывное) отслеживание результатов труда учителя, их оценка и последующее повышение квалификации, что делает процесс практически непрерывным.

Эти принципы стали основой программы, которая опирается на взаимообусловленность внутришкольного контроля, аттестации и дополнительного профессионального образования. Таким образом, внутришкольный контроль, аттестацию педагогов нельзя рассматривать отдельно от системы их непрерывного профессионального образования, вне научно-методической работы в гимназии и вне системы повышения квалификации. Ведь профессиональная компетентность учителя растёт и оценивается в ходе контроля и аттестации, формируется при получении дополнительного образования в системе повышения квалификации.

Дальнейшая интеграция шла по пути модульного построения работы с кадрами: на основе интеграционно- аналитической базы данных, созданной в гимназии были продуманы

и объединены формы, методы, разнообразные виды работ с учителями. Модуль в этой ситуации представляет собой комплекс аспектов управленческой деятельности, реализующей функции контроля, аттестации и повышения квалификации учительских кадров. В результате создания системы работы с педагогическими кадрами стали эффективнее диагностико - аналитическая и планово - прогностическая функции администрации. Ежегодно в конце учебного года на заседании методического совета анализируется профессиональная деятельность каждого педагога, его рост и способность устранять «западающие» аспекты деятельности. Данные заносятся в общую диагностическую карту профессиональной квалификации педагогических кадров гимназии. Она становится основой годового планирования работы гимназии - проектирование задач научно- методической деятельности, тематики заседаний педсоветов, совещаний.

Система повышения квалификации педагогов.

Основными путями повышения квалификации в гимназии являются

1. Участие в научно- методической работе гимназии.
2. Курсы повышения квалификации всех видов в институтах усовершенствования учителей.
3. Аттестация педагогических работников.
4. Курсы повышения квалификации, творческие семинары в районных, городских методических центрах.
5. Дистанционное образование.
6. Всевозможные платные курсы.

Повышение квалификации педагогов проводится по единой научно - методической проблеме, которая является стержневой в организации методической работы. Разработанная комплексно - целевая программа организации непрерывного образования включает следующие этапы:

♦ Диагностический.

Выявление уровня и состояния образовательного процесса, анализ накопленного позитивного и негативного опыта работы педагогического коллектива.

♦ Теоретический.

Изучение педагогическим коллективом инновационных подходов к обучению и воспитанию учащихся, новых образовательных технологий с учётом специфики лица, создание условий для осмысления методологических, психологических и дидактических основ, что позволяет педагогам оценить свою подготовку по отдельным вопросам.

♦ Практический.

Операционно-познавательный. Практическое исследование новых научных подходов, актуального педагогического опыта, соотнесение с собственной деятельностью через проведение открытых уроков, семинаров – практикумов, мастер – классов.

♦ Контрольно- оценочный.

Подведение итогов работы учителей по теме индивидуальной методической работы, а также результат работы педагогического коллектива по реализации внедрения новых педагогических технологий.

Роль методической службы в организации непрерывного образования педагогов

Традиционная методическая работа предполагала повышение качества профессионального уровня учителя посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приёмах, технологиях и умений за счёт копирования их в своей деятельности. Новые ценности методической работы в нашей гимназии определяются исходя из новой цели: подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации. В связи с этим, повышение качества профессионального уровня педагогического мастерства учителей рассматривается не только как процесс накопления знаний. Это, прежде всего,

процесс углубленного проникновения в сущность новых технологий. Такая переориентация методической работы определяет необходимость нового качества формируемых в её процессе профессионально-личностных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества учителя. Следовательно, возникает необходимость в создании для всех педагогов широких и разнообразных оснований для самосовершенствования, повышения своего профессионального статуса и организации в лицее общекультурной развивающей среды, которая являлась бы важнейшим фактором развития и саморазвития педагогов. Для этого необходимо развести усилия, которые будут направлены на осуществление публичной, официальной методической и организационно- педагогической работы, которая необходима каждому учителю. И добиться этого без построения такой ситуации, когда педагог будет обязан и захочет достигать большего – сложная и интересная работа методической службы.

Всю работу в нашей гимназии планируем так, чтобы были созданы условия, при которых происходит формирование и развитие личности учителя, его профессиональный рост. Для организации непрерывного образования учителя используются разнообразные формы работы:

- самообразование учителей ;
- методические объединения учителей, классных руководителей;
- городские методические объединения учителей;
- школы передового опыта, творческие группы;
- семинары-практикумы для учителей, директоров, заместителей директоров школ;
- различные конкурсы профессионального мастерства;
- педагогические чтения.

В процессе внутришкольного обучения для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей педагогов в гимназии используются различные методы и подходы.

1.Постоянно действующий режим консультирования.

Консультирование осуществляют лучшие педагоги гимназии. Оно может осуществляться в модульном , индивидуальном режиме, а также проводиться в связи с тенденциями затруднения, возникающими у ряда учителей.

2.Проблемно- ситуационное обучение.

Это обучение является перспективным видом обучения. Обучение проводится путём использования реальных, живых, только что возникших ситуаций.

3.Проектное или программное обучение.

Группа педагогов определяет для себя направление деятельности, разрабатывает программу, реализацию которой осуществляет совместно или каждый в отдельности, но при совместном обсуждении достигнутого и неудавшегося.

На данный момент в лицее активно внедряется работа *малой группы*, объединённой единой темой и интересом (творческие группы учителей). Это:

- ◆ творческая группа в рамках краевой экспериментальной площадки по апробации стандартов нового поколения;
- ◆ творческая группа в рамках городской инновационной площадки по теме: **«Современный урок по таксономии Б.Блума»;**
- ◆ творческая группа учителей начальных классов, работающая по созданию адаптивной модели образования в классах I ступени;
- ◆ творческая группа, занимающаяся экологическим воспитанием учащихся;
- ◆ творческая группа, рассматривающая и внедряющая в практику гимназии метод проектов;
- ◆ творческая группа по внедрению ФГОС

Работа в режиме малых творческо-исследовательских групп - одна из самых продуктивных форм обучения педагогов, т.к. в состав каждой группы входят те педагоги, кому интересно вместе. Увлечённость одной проблемой, занятия исследовательской

деятельностью активизируют деятельность педагогов по переводу их методической деятельности в поисково-исследовательскую, способствуют повышению квалификации учителей, создают условия для качественного скачка в развитии профессионального роста педагогов.

Особую роль в организации методической работы в гимназии играет целенаправленная деятельность по поддержке молодых учителей. Работа с ними в значительной степени отличается от организации работы с педагогами, долгое время успешно работающими в гимназии. Это специалисты, теоретический запас знаний, которых больше, но нет практических навыков. Поэтому необходимо обеспечение непрерывного процесса становления молодого учителя, формирование мотиваций самосовершенствования у начинающего учителя. В гимназии работает «Школа молодого учителя», в работе которой, вместе с молодыми специалистами, участвуют наставники, тьютеры, менторы, психолог, учителя – предметники и представители творческих групп. Семинары – практикумы, недели молодого специалиста, взаимопосещение уроков, практические занятия помогают организовать непрерывное образование молодых специалистов. Работа с молодыми и начинающими специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого учителя владельцем секретов мастерства, накопленного поколениями педагогов нашей гимназии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Меняющаяся социальная и политическая среда оказывает влияние на все институты жизни, прежде всего на образование. Меняются целевые установки жизнедеятельности, соответственно происходят изменения в образовательных системах.

Именно поэтому работникам сферы образования, обеспечивающим потенциал нашего будущего, нужно глубоко самоосознать роль в этом процессе, формировать у себя, учеников, собственных детей личностные качества, адекватные изменяющимся условиям.

Оперативное обновление знаний без надёжной фундаментальной подготовки и переподготовки не решает возникающих проблем. Современная действительность вызывает необходимость замены формулы «образование на всю жизнь» формулой «образование через всю жизнь», требует создания качественно новой образовательной среды на всех уровнях с соответствующей системой организации непрерывного образования педагогов.