

ПРОЕКТ «500+»: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ДО И ПОСЛЕ...

С.А. Напалкова

МБОУ «ООШ №19», заместитель директора по УВР

Работа актуализирует вопросы создания условий для профессионального развития педагогов. Автор описывает модель профессионального развития педагогов, создаваемую в МБОУ «ООШ №19» г. Бийска после включения школы в проект «500+».

Ключевые слова: факторы риска учебной неуспешности, школа с низкими образовательными результатами, реалистичное целеполагание, эффективный режим работы школы.

В феврале 2021 года школа включена в проект адресной методической помощи школам с низкими образовательными результатами «500+». Первый этап проекта - проведение диагностики факторов риска учебной неуспешности в образовательной организации, назначение куратора.

Для осуществления эффективных преобразований необходимо выполнение следующих условий:

1. Четкое понимание имеющихся проблем
2. Реалистичное целеполагание
3. Объективные показатели
4. Готовность педагогического коллектива к преобразованиям[1].

Без диагностики и осознания причин возникновения рисков невозможно выбрать действенные меры для их преодоления. Самодиагностика предполагает всестороннее изучение внутренней среды школы[2].

Во время диагностики были проанализированы результаты внешних мониторингов и оценочных процедур (ГИА, ВПР), результаты школьных контрольных работ, результаты промежуточной аттестации. Но анализ результатов оценочных процедур – лишь начало глубинной самодиагностики. Административная команда школы проанализировала качество работы каждого члена педагогического коллектива и обнаружила следующие проблемы:

1. Часть педагогов несвоевременно проходили курсы повышения квалификации, проходили курсы повышения квалификации не в соответствии с имеющимися профессиональными дефицитами.

2. Формальное отношение к работе в ШМО. Несмотря на то, что в школе действуют 4 методических объединения, ведется необходимая документация, проходят заседания ШМО, тем не менее, деятельность школьных методических объединений не направлена на решение стоящих перед школой проблем. Каждый учитель работает сам по себе, не работая в системе. Таким образом, деятельность ШМО не направлена на решение школьных проблем.

3. Необъективность оценивания.

4. Неблагоприятный климат в коллективе.

Все вышеуказанные проблемы привели к тому, что школа оказалась в зоне «школ с низкими образовательными результатами». В первую очередь, работу необходимо было начать с педагогическим коллективом, а не контингентом школы. Низкая предметная и методическая компетентность педагогов повлекла за собой снижение образовательных результатов. А требование администрации школы держать качество образования на определенном уровне привело к необъективному оцениванию, что вскрывалось при проведении процедур внешней оценки (ВПР, ГИА).

Каждая школа ставит перед собой определенные цели в своей работе. Когда речь идет об определенных преобразованиях необходимо выбрать цели, которые будут «достижимыми» и измеримыми.

Если выбраны реалистичные цели ближайшего развития, то желательно иметь показатели, которые бы говорили о том, насколько школа продвинулась в достижении поставленной цели. В нашей школе разработан анализ методической деятельности педагогов, который проводится раз в полугодие. Мониторинг позволяет отслеживать профессиональную деятельность педагогов, своевременно давать рекомендации с целью их развития.

Готовность к преобразованиям начинается с признания коллективом имеющихся проблем, поэтому принято решение организовать погружение педагогического коллектива школы в имеющиеся проблемы, обсуждение и выстраивание новой траектории развития школы по переходу в эффективный режим работы.

Проведено заседание педагогического совета по теме «Разработка дорожной карты школы в рамках реализации мер по устранению низких образовательных результатов и в связи с переходом школы в эффективный режим».

Педагогический совет имел деятельностный характер. Учителя ознакомились с результатами самодиагностики, с рисковым профилем школы, в котором указаны факторы, приводящие к рискам низких образовательных результатов. Проведено анкетирование педагогов по устранению рисков.

Для разработки дорожной карты педагоги разделились на 5 групп. Каждая группа работала над одним из направлений дорожной карты (в соответствии с фактором риска) и должна была предложить ряд мероприятий, которые необходимо провести, чтобы устранить фактор риска.

Итогом педсовета стала дорожная карта по переходу школы в эффективный режим работы, которая сформирована педагогическим коллективом.

Один из рисков нашей школы – «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогов». Первое, что было сделано, педагоги направлены на курсы повышения квалификации, исходя из имеющихся у них профессиональных дефицитов.

В августе разработан и утвержден план внутрикорпоративного обучения. Девиз учителей нашей школы: «Научился сам – научи другого!». В рамках внутрикорпоративного обучения предусмотрены следующие мероприятия: единые методические дни, предметные недели, практико-ориентированные семинары, коуч-сессии для молодых специалистов, тренинги, брифинги. Пройдя курсы повышения квалификации, коллеги будут отрабатывать на уроках, полученные знания и делиться опытом с другими педагогами через выступления на семинарах, проведение мастер-классов, открытые уроки.

Таким образом, признание проблемы запустило процесс изменений в коллективе, в организации методической работы, или – трансформацию в школу, нацеленную на образовательный результат.

Список литературы

1. Методика оказания адресной методической помощи общеобразовательным организациям, имеющим низкие образовательные результаты / Федеральный институт оценки качества образования <https://fioco.ru/научно-методические-материалы>
2. Условия преодоления рисков низких образовательных результатов / Федеральный институт оценки качества образования <https://fioco.ru/научно-методические-материалы>