

МЕХАНИЗМ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Управленческая команда отдела образования столкнулась с проблемой совершенствования профессионального развития специалистов и руководящих кадров, создания стимулов для творческого роста. Не каждый специалист системы образования мог качественно проанализировать результаты своей педагогической деятельности и выстроить индивидуальную образовательную траекторию профессионального развития, что влияло на создание творческой профессиональной среды и приводило к стагнации профессиональных навыков.

По итогам 2018/2019 учебного года в районе наблюдался низкий процент участия специалистов и руководящих кадров в трансляции опыта (15%) 2023/2024 – 45%, печати в средствах массовой информации (12%) 2023/2024 – 40%, участия в конкурсах профессионального мастерства педагогов и руководителей (1,8%) 2023/2024 – 5,7%, в экспериментальной (5,06%) 2023/2024 – 8,6% и инновационной деятельности (17%) 2023/2024 – 24,6%, аттестации на квалификационные категории (2023/2024 – 17 учителей-методистов).

Понимаем, что это серьезные вызовы. Командой управленцев района разработана стратегия для решения проблемы по сопровождению профессионального развития специалистов всех типов учреждений образования. В ходе управленческой практики определены и реализованы следующие функции:

планирование – на этой стадии процесса управления, поставлены цели предстоящей деятельности, подобраны средства, а также разработаны методы, наиболее эффективные в конкретных условиях;

организация – разработана структура управления по созданию условий для реализации индивидуальных образовательных маршрутов специалистами района, распределены полномочия и ответственность;

координация – стала центральной функцией управленческой команды, обеспечивающая бесперебойность и непрерывность процесса создания творческой образовательной среды в работе всех типов учреждений;

мотивация – заключалась в том, чтобы активизировать педагогов и побудить их эффективно позиционировать опыт для достижения конечных целей;

контроль – важна количественная и качественная оценка методической работы в районе, учет результатов профессиональной деятельности не только педагогов, но и учреждения в целом.

Нашей командой разработаны компоненты механизма сопровождения профессионального развития специалистов (руководителей и заместителей учреждений дошкольного, общего среднего, специального и дополнительного образования, специалистов районного учебно-методического центра).

Определение целей и стандартов. На всех уровнях организации образовательного процесса рассматриваются требования нормативных правовых актов с учетом совершенствования профессиональной компетентности педагогов, четко сформулированная цель и ожидаемые результаты будут способствовать не только профессиональному и личностному развитию педагогов, но и формированию ключевых компетенций обучающихся, а, следовательно, развитию их творческих способностей.

Выявление личностных способностей, индивидуальных потребностей. Заместителем директора, педагогом-психологом учреждения образования, специалистами районного учебно-методического центра для проведения анализа используются методы (наблюдения, беседы, онлайн-опросы и SWOT-анализ) по выявлению текущего уровня профессиональных компетенций специалистов и уровня развития учреждения образования. Проводится анализ изменений кадрового состава, учитываются профессиональные потребности и запросы педагогов, определяются показатели оценки их профессионального роста, цели для построения индивидуальной образовательной траектории профессионального развития. Здесь важна регулярная обратная связь и самооценка, для определения педагогом своих сильных и слабых сторон.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdTVE2WDQEEVGEjsQWEOjcACW9EiHwew4yypbuCu9t3iwQ5Gw/viewform>

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdSPQyPUp9it9C7IX70HY2ce-gu-Nylr2XbENF2F_qIR3R0xA/viewform

Дифференциация специалистов по степени профессионального мастерства. Дифференцированные уровни квалификации педагога определяют требования к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. Дифференциация необходима для выбора содержания методической работы, организации наставничества. Влияет на выполнение функциональных обязанностей на высоком уровне.

https://docs.google.com/document/d/1Ab4seYV16e_LRAWQ4hwnXiCCYCxcxWZl/edit?usp=drivesdk&ouid=101523731360265341098&rtpof=true&sd=true

Построение индивидуального маршрута профессионального развития педагога. При разработке учитываются индивидуальные профессиональные потребности и запросы педагога, с целью повышения мотивации и вовлеченности в творческие процессы.

<https://docs.google.com/document/d/1Ab0ynYtD5c-36uH3kQ2BXnLxN6BEppdj/edit?usp=drivesdk&ouid=101523731360265341098&rtpof=true&sd=true>

Повышение квалификации и постоянное обучение. Заместителями учреждений образования и специалистами районного учебно-методического центра ежегодно планируется повышение квалификации на основании перспективного графика, в межкурсовой период педагоги посещают методические мероприятия по актуальным темам, соответствующим профессиональным запросам.

В районе создан банк данных эффективного педагогического опыта, что является примером применения полученных знаний и трансляции опыта.

<https://docs.google.com/document/d/1Wo3R8QBkK4ycLRZRhdBRy6BdzIqlrKkb/edit?usp=sharing&ouid=101523731360265341098&rtpof=true&sd=true>

Учреждения, на основании выявленных проблем, организуют постоянно действующие семинары, приглашают представителей учебно-методического центра. На районном уровне формируем группы из числа педагогов и руководящих кадров, испытывающих затруднения по определенной тематике. Для обучения приглашением сотрудников ГОИРО, АО. Организуем семинары с выездом не только в АО и ГОИРО, но и в другие районы по обмену опытом.

Создание профессиональных сообществ и сетевое взаимодействие. В районе функционирует система профессиональных сообществ, где педагоги обмениваются опытом, обсуждают трудности, ищут решения актуальных проблем, рассматривают новые цифровые и образовательные технологии, обсуждают идеи и практики, сетевое взаимодействие способствует проведению онлайн-консультаций, а также развитию творческих подходов и созданию новой среды для творчества и инноваций.

https://docs.google.com/document/d/1IgMC7hGYDyBMSyfByuVM0CdAWMZuHvYi/edit?usp=drive_link&oid=101523731360265341098&rtpof=true&sd=true

Менторство и наставничество. На основании приказа отдела образования и учреждения молодые специалисты закрепляются за наставниками-консультантами, что позволяет каждому из них быстрее адаптироваться и развить необходимые навыки. За вновь назначенными руководящими кадрами назначаются менторы с целью адаптации, обмена опытом, улучшения профессиональных практик.

https://docs.google.com/document/d/1AGGF8smM4ciiPsnwbzHBeY5ht6uYtalr/edit?usp=drive_link&oid=101523731360265341098&rtpof=true&sd=true

Итогом мероприятия для данной категории специалистов работы за год является проведение фестиваля «Перезагрузка. Новый формат».

Поддержка инициатив и проектов. Для реализации педагогических инициатив по апробации экспериментальных и внедрению инновационных проектов ежегодно в районе проводится недельный обучающий лагерь «Летник» для руководящих кадров и педагогов, областной фестиваль инновационных идей «Открытие». За последние 5 лет в районе реализовано 53 проекта, из которых 15 экспериментальных, охвачено 48 учреждений, в том числе и учебно-методический центр.

https://docs.google.com/document/d/1ztC6W8qBz09mjioutaolgx8N5rZZT4x/edit?usp=drive_link&oid=101523731360265341098&rtpof=true&sd=truehttps://drive.google.com/file/d/1aqjKugDDpwgR905rF7n5kYWGTvjwvqK9/view?usp=drivesdk

Повышение мотивации. При трудоустройстве на работу, часто руководителю задают вопрос «Предполагается ли дальнейшая перспектива карьерного роста?». И это дает возможность на данном этапе определить ряд критериев для профессионального развития педагога: соответствие уровню образования, аттестация на высшую категорию, профессиональная компетентность, коммуникабельность, умение адаптироваться в новых условиях и другие. Стремление сотрудника выполнять обозначенные критерии способствует карьерному росту и влияет на улучшение показателей учреждения. Многие из специалистов включены в перспективный и резерв руководящих кадров на уровне учреждения, района, области. Часть из них уже занимают руководящие должности, а для ряда специалистов главным является развитие через

профессиональный рост в своей должности. Для позитивной и поддерживающей атмосферы в учреждении проводятся мероприятия по чествованию педагогов и учащихся «Звездный олимп» и «Минута славы», на районном уровне – «Созвездие талантов», на областном – педагоги заносятся в книгу рекордов «Областной педагогический олимп».

За высокие достижения в профессиональной деятельности вручаются свидетельства и премии районного и областного исполнительных комитетов, присуждается специальная премия с вручением свидетельства фонда Президента Республики Беларусь по поддержке талантливой молодежи, благодарности, почетные грамоты, нагрудный знак «Отличник образования».

Обратная связь, мониторинг и оценка результатов. Когда нужна обратная связь? Исследование показало, что 70% работников перестает серьезно относиться к рабочим задачам из-за отсутствия фидбэка от руководства. Специалисты нуждаются в отклике, для них важна не только материальная, но и моральная поддержка, обратная связь, в частности, от руководства и то как к ним относятся в коллективе. Кроме того, обратная связь помогает педагогам видеть свои успехи и зоны для улучшения.

https://docs.google.com/document/d/1Vnw3vvhDp0mI7akIW0qKoYIK_Xp_rw8q/edit?usp=sharing&oid=101523731360265341098&rtpof=true&sd=true

Проведение регулярного анализа эффективности достигнутых педагогам и обучающимися промежуточных результатов не только академических, но и творческих, а также вклада в развитие учреждения образования, появившихся новых проблем и путей решения способствует проведению коррекции и улучшению профессионального развития.

Для определения степени решения поставленной проблемы учитывали следующие показатели: трансляция опыта; распространение опыта в СМИ; участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, методических выставках; в экспериментальной и инновационной деятельности; участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах по учебным предметам и творческих конкурсах; результаты ЦЭ и ЦТ; аттестация педагогических работников.

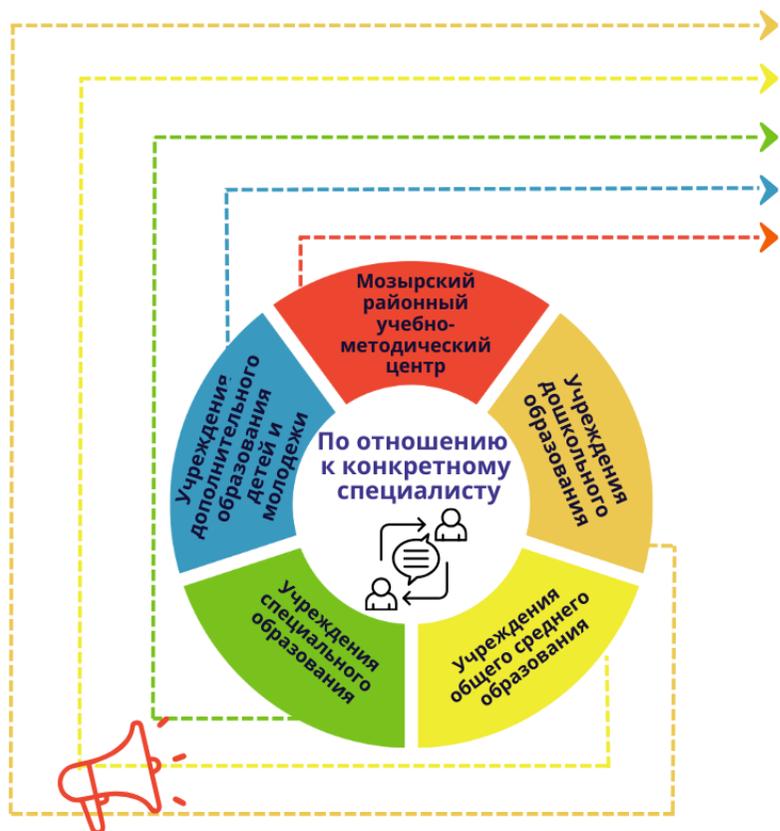
В результате внедрения данной управленческой практики наблюдался положительный социальный эффект в виде повышения мотивации педагогов, роста их профессиональной компетентности и творческой активности. Экономический эффект проявился в повышении квалификационной категории, карьерном росте, материальном поощрении, что, в свою очередь, способствует привлечению более квалифицированных специалистов в образовательную сферу. Организационный эффект заключался в совершенствовании системы управления кадрами. Кроме того, был достигнут значительный положительный эффект в сфере сотрудничества с учреждениями, осуществляющими научно-методическое обеспечение, учреждениями высшего образования и в межведомственном взаимодействии, что способствовало синхронизации действий участников образовательного процесса.

Мы считаем, что данная модель универсальная и может совершенствоваться с учетом изменений в образовании и запросов педагогов, что, в свою очередь, влияет на развитие творческой профессиональной среды.

Список используемых источников

1. Забродин Ю.М., Сергоманов П.А., Гаязова Л.А., Леонова О.И. Построение системы дифференциации уровней квалификации Профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. 2015. Том 20. № 5. С. 65–76. DOI: 10.17759/pse.2015200506
https://psyjournals.ru/journals/pse/archive/2015_n5/zabrodin (дата доступа:08.11.2024).
2. Филиппова Е.А. Как давать обратную связь, чтобы она была эффективной [сайт]. – 2023//<https://spectrumdata.ru/blog/proverka-soiskatelya/kak-davat-obratnuyu-svyaz-chtoby-ona-byla-effektivnoy/>(дата доступа:08.11.2024).

МОДЕЛЬ МЕХАНИЗМА СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ



- Профессиональная компетентность:**
- ✓ Социально-психологическая компетенция
 - ✓ Предметная компетенция
 - ✓ Управленческая компетенция
 - ✓ Методическая компетенция
 - ✓ Личностная компетенция
 - ✓ Коммуникативная компетенция
 - ✓ Информационно-коммуникационная компетенция
 - ✓ Компетенция в сфере инновационной деятельности
 - ✓ Креативная компетенция
 - ✓ Рефлексивная компетенция

Активные и интерактивные формы и методы методической работы:

- онлайн-опрос
- SWOT-анализ
- самообразование
- диалоговая площадка
- воркшоп
- постерная сессия
- квик-настройка
- методический интенсив
- интерактивная выставка
- летник и летняя школа
- коучинг-сессия
- мировое кафе
- конференция
- фестиваль



Критерии оценки результатов учреждения образования

- трансляция опыта педагогической деятельности
- распространение опыта лучших педагогических практик в СМИ
- участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, методических выставках, конференциях
- участие в экспериментальной и инновационной деятельности
- участие обучающихся в олимпиадах, конференциях, научно-исследовательской деятельности, турнирах, творческих конкурсах
- результаты итоговой аттестации, ЦТ и ЦЭ
- аттестация педагогических работников