**Краевой конкурс «Лучший методист Ставропольского края»**

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ**

**Тема проекта:** «Учитель, которого ждут»

**Направление:** «Сопровождение профессионального роста педагогического работника»

**Разработчик проекта:** Белоусова Ирина Анатольевна, директор ИМЦ МГО, 8(928)369-08-05; e-mail: imc.mgo@ya.ru

**г. Минеральные Воды, 2022**

**1. Актуальность проекта**

*"Вопрос о новой школе – это прежде всего вопрос о новом учителе… Но нового учителя просто создать нельзя, он может только создаться и при том только условии, что он продолжает "творить себя".*

*М.М. Рубинштейн*

Современный, динамичный мир, изменения, происходящие в системе образования, требуют от педагога постоянного повышения квалификации. Непрерывное образование – процесс трудоемкий, но человек обучающийся вырывается из узких рамок условий, поставленных обстоятельствами и социумом.

Успех любых инициатив и реформ в области образования зависит от того, как они повлияют на работу конкретного педагога.

Чтобы изменить систему образования, требуется не только модернизировать подготовку учителей в педагогических колледжах и университетах, но и провести переподготовку уже работающих педагогов. При этом неизбежно встанет задача не только внедрения нового, но и бережного сохранения лучшего опыта.

 В числе приоритетов школьного образования, помимо передачи знаний по предметам и формирования широкого кругозора, педагоги также видят развитие аналитического мышления и умения рассуждать, развитие индивидуальных способностей и талантов самих учителей. В этой связи остро встает вопрос о способности и готовности педагогических работников к принятию данного запроса и об уровне педагогической грамотности учителей, позволяющем адекватно ответить на обозначенные образовательные потребности. Педагогическая грамотность понимается как комплексная характеристика знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной передачи социального опыта обучающимся.

Самым главным и существенным в методической работе является оказание реальной, действенной помощи педагогам в развитии их мастерства, освоении ими наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся с учетом достижений современной педагогической науки и эффективной педагогической практики, содействие в выполнении целевых федеральных, региональных и муниципальных программ образования.

В условиях модернизации системы образования возрастает актуальность задачи проектирования и построения модели методического сопровождения, максимально учитывающего особенности региона, объективные и субъективные потребности педагогических работников в повышении квалификации.

**Цель:**

обеспечение условий для освоения педагогами актуальных образовательных технологий и компетентностей через создание системы непрерывного профессионального роста педагогических работников и повышения педагогической грамотности.

**Задачи проекта:**

1) создать условия для изучения и применения педагогами активных методов обучения;

2) провести мероприятия, развивающие цифровую и педагогическую грамотность;

3) организовать занятия, способствующие усвоению педагогами навыков рефлексии и приемов работы с эмоциональным и профессиональным выгоранием.

**Сроки реализации проекта:** сентябрь 2022 г. – май 2023 г.

**2. Описание научных теорий, на основе которых создан проект.**

Актуальность профессионального роста педагогических кадров и необходимость инновационных изменений связаны со значительными реформами в образовании РФ. Внедрение федеральный системы профессионального развития педагогов, которая является одним из приоритетных направлений Национального проекта «Образование» и отражена в федеральном проекте «Учитель будущего», должно к 2024 году охватить 70% молодых педагогов в возрасте до 35 лет, а уровень профессионального мастерства должен быть повышен у 50% педагогических работников. Национальный проект рассматривает два основных направления повышения качества преподавательского состава: привлечение молодых профессионалов из реальных секторов экономики и развитие профессиональных навыков опытных преподавателей через программы государственной поддержки и повышения квалификации.
 Теоретическую основу проекта составили основополагающие работы зарубежных и отечественных ученых по вопросам: определения содержания и структуры профессионального развития педагога в общеобразовательной организации; по вопросам социально-педагогического проектирования профессионального развития педагога; по вопросам оценки роли моделирования процесса профессионального развития педагога.

Критерии успешности педагога, по мнению отечественных психологов и методистов: Рубинштейном С.Л., Левитовым Н.Д., Митиной Л.М., представлены в виде трёх взаимосвязанных факторов:

- педагогической деятельности;

- личности педагога;

- психолого-педагогического общения;

 Личностные особенности педагога выступают как инструмент его профессиональной деятельности. Объектом оценивания выступает не вся совокупность личностных характеристик педагога, а только та часть личностных качеств, которая является профессионально значимой.

Такие качества также структурировались в работах Ю.К.Бабанского, В.А.Сластёнина, Н.В.Кузьминой, где выделяются качества личности педагога, оказывающие влияние на педагогическую деятельность.

**3. Описание программы и этапов реализации проекта**

Программа включает три основных этапа:

1. Образовательно-рефлексивный;

2. Мотивирующий;

3. Непрерывное профессиональное образование.

Первый этап включает определение каждым педагогом своего профессионального уровня и профессиональных дефицитов, а также, возможные профессиональные педагогические барьеры для повышения педагогической грамотности.

Итогом первого этапа становится заполнение карты образовательных запросов.

В ходе второго этапа (образовательно-мотивирующий этап) осуществляется профессиональное обучение, педагог самостоятельно анализирует свою учебную деятельность.

 На этом этапе используются интерактивные, дистанционные, групповые, индивидуальные и другие организационные формы обучения, а также сопровождение проектной деятельности различных творческих проектных групп педагогов с момента разработки проекта до его полной реализации. Ведется проектирование и реализация индивидуальных образовательных траекторий непрерывного профессионального развития для молодых специалистов (индивидуальный план вхождения в профессию на 3 года, сопровождение педагогов-наставников, работа над выбранной методической темой, участие в методических мероприятиях для молодых специалистов, включение в профессиональное конкурсное движение, проведение открытых уроков, мастер-классов, выступление на различных площадках с результатами работы над методической темой, повторная диагностика предметных и методических компетенций).

 На третьем этапе осуществляется диагностика эффективности профессионального педагогического обучения.

 Условия управления профессиональным развитием педагогических кадров предполагает:

* сбор и анализ информации об эффективности работы педагогических кадров, их фактической профессиональной компетенции; изучение потребностей профессионального развития педагогов;
* разработка педагогами индивидуальных планов саморазвития на основе обнаруженных профессиональных затруднений и «узких мест» в профессиональной практике;
* планирование работы МО с учетом выявленных профессиональных затруднений педагогов, то есть план работы должен содержать мероприятия коррекционного характера;
* разработка и реализация обучающих программ в системе школьных МО;
* своевременная организация непрерывного повышения квалификации педагогов на основе выявленных профессиональных дефицитов и согласно индивидуальным образовательным маршрутам;
* обеспечение высокого уровня мотивации к профессиональному развитию;
* включение педагогов в деятельность по разработке реализации инновационных проектов, решению новых созидательных творческих задач, предусматривающих более глубокое освоение базовых видов инновационной педагогической деятельности;
* организация индивидуальной и коллективной рефлексии, позволяющей осмысливать как свою собственную деятельность, так и работу всей школы;
* создание эффективного информационного обеспечения профессионального саморазвития педагогов.

**4. Критерии оценки эффективности проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Критерии |
| Деятельность методического центра в поддержке профессионального развития педагогов и повышения педагогической грамотности.*Показатели:* дифференцированный подход к педагогам, умение вовлекать их в работу по профессиональному самосовершенствованию, организация активных и увлекательных форм работы. | Функционирование дифференцированной системы психологической и методической поддержки учителей, работающих над развитием сво­его творческого потенциала и педагогической грамотностью. Выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов для каждого педагога на базе ИМЦ (входная диагностика дефицитов профессиональных компетенций, индивидуальный план, онлайн-сопровождение). |
| Профессиональная компетентность учителей.*Показатели:*владение учебным предметом и современными мето­дами преподавания;умение рефлексировать свою деятельность, причины успехов и неудач;стабильность в достижении результатов независимо от состава учеников и других факторов;вовле­чение учащихся в учение, организация самостоятельного исследова­тельского поиска в процессе «добывания» знания, связь обучения с личностным опытом детей, воздействие на эмоционально-нравствен­ную сферу учащихся, побуждение их к самовоспитанию. | Большинство учителей в совершенстве владеют преподава­емыми предметами, имеют проверенную на собственном опыте сис­тему преподавания учебного предмета; вовлекают учащихся в учебу, постоянно отслеживают реальное продвижение, успехи и неудачи уча­щихся; вносят коррективы в работу.В школе преобладают учителя, достигающие высоких результа­тов в обучении и воспитании учащихся, умеющие связывать препода­ваемый предмет с развитием личности ребенка, имеющие, однако, некоторые затруднения в организации самостоятельной учебной и внеклассной деятельности учащихся. |
| Сотрудничество учителей школы, ориентация на совме­стные достижения.*Показатели:* отношение учителей к сотрудничеству, к успехам и не­удачам коллег; традиции обсуждения уроков, школьных дел и обмена опытом; ориентация на командную форму работы, распределение поручений в соответствии с индивидуальными склонностями и инте­ресами учителей. | Большинство учителей испытывают удовлетворение при взаи­модействии с коллегами, содействуют успеху друг друга, в школе ут­вердились организационные формы обмена достижениями, коллек­тив представляет собой слаженную команду.Учителя тяготеют к сотрудничеству, испытывают дефицит обще­ния, в школе имеются, но недостаточно развиты формы совместной педагогической деятельности и обмена опытом. |
| Поддержка инициатив и новаторства учителей.*Показатели:* стремление разобраться в предложениях и инициати­вах педагогов, поддержка и терпимость к неудачам друг друга, желание применить лучшие находки в собственной практике. | Интерес к новаторским предложениям, практическая и психоло­гическая поддержка учителей, выступающих с продуктивными идея­ми и технологиями.Становление практики наставничества как ресурса профессионального и личного развития молодых педагогов в возрасте до 35 лет. |

Позитивные изменения в деятельности учителей оцениваются по следующим показателям и критериям:

* изменения в мотивах и потребностях педагогов: увеличение доли педагогов с устойчивой мотивацией на преобразование и постоянное совершенствование педагогической деятельности, ищущих в работе самовыражения, самоутверждения, сопричастности общим целям и задачам;
* повышение активности педагогов в подготовке и принятии управленческих решений;
* увеличение числа педагогов-экспериментаторов, педагогов–новаторов;
* развитие нововведений от единичных к комплексным;
* повышение уровня информационной культуры, владение компьютерными технологиями;
* удовлетворенность степенью самореализации и взаимоотношениями в коллективе.

**5. Кадровое и материально-техническое обеспечение проекта.**

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Кадровое | 1.Повышение квалификации управляющих кадров ОУ с целью обеспечения качественного внедрения инновационного проекта.2.Прохождение педагогами курсовой подготовки для обеспечения их подготовленности к реализации проекта. |
| 2.Материально-техническое | 1.Обеспеченность научно-методической литературой.2.Наличие компьютерных классов.3.Приобретение новых учебно-методических комплексов.4. Оснащенность специальными кабинетами. |
| 3.Мотивационное | 1. Награждение учителей грамотами и наградами за высокое качество обучение и воспитание, обусловленное работой в режиме инноваций.2.Публикации в СМИ о достижениях педагогов.3.Выдвижение учителей на участие в конкурсах. |

**Список литературы.**

1. Баталова Ю. А. Анализ результатов оценочных процедур как способ совершенствования профессиональных компетенций педагогов //Наука и школа. Издательство: Московский педагогический государственный университет (Москва). 2019 № 2 С. 73-77

2. Бобровникова Е. Р., Фоменко С. Л. Научно-методическое сопровождение деятельности современного учителя. – (электронный ресурс, дата обращения 21.05.2020), URL:https://cyberleninka.ru/article/n/nauchno-metodicheskoe-soprovozhdenie-deyatelnosti-sovremennogo-uchitelya

3. Пивоваров А. А. «Перезагрузка» профессионального мышления и поведения педагогов в условиях инновационного развития образовательной организации // Эксперимент и инновации в школе. - 2014 - № 1

4. Черников К. Что такое «управление знаниями»?// Носорог. №12. 1999.

5. Шуватова О. А. Преемственность как основа реализации современных теоретико-методологических подходов к организации образовательного процесса средней общеобразовательной школы // Известия Пензенского государственного педагогического университета.– 2011 - № 24.

6. Ананьева, М. А. Реализация модели организации профессионального роста педагогов в средней школе: школьный проект «Учитель будущего» / М. А. Ананьева, В. В. Тулякова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 21 (311). — С. 83-86. — URL: https://moluch.ru/archive/311/70403/ (дата обращения: 20.11.2022).