

## **«Моделирование профессионально-развивающей среды в образовательном учреждении»**

Е.А.Калягина, заместитель директора МАОУ сош№30 г.Тамбова

Вызовы новой школы легли в основу создания профессионального стандарта педагога. «Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся к педагогу». /Проект концепции и содержания профессионального стандарта учителя/.

**Образовательная система современной школы вызывает необходимость массовой экспериментальной поддержки на уровне школьных образовательных систем.**

**Одна из самых актуальных задач современной школы, создание школьного пространства профессиональной инициативы, активности, формирование новых профессиональных компетенций педагога.**

**Объект исследования:** профессионально-развивающая среда образовательной организации, стимулирующая профессиональное развитие педагога.

**Предмет исследования:** моделирование профессионально-развивающей среды в образовательной организации.

**Цель исследования:** моделирование и обоснование эффективности профессионально-развивающей среды в образовательной организации, стимулирующей профессиональное развитие педагога.

**Задачи исследования:**

1. Выявить особенности непрерывного профессионального развития педагога в условиях неформального дополнительного образования.
2. Выявить сущностные характеристики образовательной среды на основе информационного взаимодействия, способствующей профессиональному развитию педагогов.
3. Раскрыть онтологическую сущность профессионального развития учителя в образовательной среде на основе информационного взаимодействия и обосновать педагогические условия его развития в этой среде.
4. Спроектировать модель процесса профессионального развития педагога в развивающей образовательной среде на основе информационного взаимодействия.
5. Сконструировать методическую систему процесса профессионального развития педагога в образовательной среде на основе информационного взаимодействия.

6. Экспериментально проверить эффективность методической системы профессионального развития педагога в образовательной среде на основе информационного взаимодействия.

7. Создать и апробировать модель профессионально-развивающей среды в образовательном учреждении

**Гипотеза:** личностно-профессиональное развитие педагога в условиях неформального дополнительного образования будет происходить успешно, если:

1) он погружен в образовательную среду на основе информационного взаимодействия;

2) профессиональное развитие в образовательной среде на основе информационного взаимодействия происходит на основе разработанной методической системы, которая предполагает:

– педагогическую поддержку участников общности не только лидером ее организовавшим, но и коллегами;

– педагогическая общность превращается в событийную общность, в которой происходит не только рост профессиональной компетентности, но и личностное развитие;

– интеграция различных точек зрения участников общности на основе рефлексии приводит к развитию открытой познавательной позиции, которая является основанием для процессов самообразования;

3) разработан диагностический инструментарий, способный обеспечить контроль за процессом профессионального развития педагога с целью его коррекции.

**Методологической основой исследования** являются общие вопросы методологии педагогической науки (В.И. Загвязинский, Н.И. Загузов, В.А. Сластёнин, А.П. Тряпицына и др.), идеи гуманистической педагогики (Е.В. Бондаревская, О.С. Газман, А.В. Мудрик, В.А. Сухомлинский, С.Т. Шацкий, И.С. Якиманская и др.).

**Теоретической основой исследования** являются теория средового подхода Ю.С.Мануйлова, научные труды исследователей среды, касающиеся ее сущности, роли в жизнедеятельности человека, средообразовательном процессе и путях управления ее влияниями в педагогике (Е.П.Белозерцев, Ю.С.Бродский, Ю.С.Мануйлов, Е.В.Орлов); работы по системному подходу, раскрывающие закономерности процесса становления и поведения систем в различные периоды своего существования (И.Пригожин, Г.Хакен, Е.Н.Князева, С.П.Курдюмов); основы андрогогики: индивидуализация обучения взрослых (Брукфилд С, Ноулз М.Ш., Савичевич Д.М., Таф А., Вермайл Д.В.), особенности деятельности взрослых обучающихся

(Анциферова Л.И., Кулюткин Ю.Н.), дидактические и методические принципы обучения взрослых (Лесохина Л.Н., Турос Л., Урбанчик Ф.), создание условий обучения взрослых (Хансейкер Г.К., Пирс Р.), мотивация при обучении взрослых (Бакурадзе А.Б., Ушаков К.М.); теоретические основы и идеи управления профессиональным развитием педагога (В.П.Беспалько, А.К.Маркова, Т.И.Шамова); исследования по проблемам управления образовательными системами (В.С.Лазарев, Н.В.Немова, М.М.Поташник и др.).

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы использованы следующие **методы исследования:**

теоретические - анализ и обобщение педагогических, философских, психологических, социологических и др. источников; моделирование;

эмпирические – наблюдение, анкетирование, тестирование, анализ продуктов деятельности (контент-анализ), метод экспертных оценок сравнительный анализ; педагогический эксперимент; мониторинг, статистическая обработка полученных данных.

**Опытнo-экспериментальной базой исследования** являлось муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №30 г.Тамбова.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что совокупность полученных результатов вносит вклад в развитие теоретических представлений о перспективах создания и развития профессионально-развивающей среды в образовательной организации.

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что

– разработанная модель процесса личностно-профессионального развития педагогов в образовательной среде на основе информационного взаимодействия позволяет учителям организовать процесс саморазвития, администрации образовательного учреждения стимулировать профессиональное развитие своих сотрудников;

– разработанная методическая система может быть предложена для организации процесса профессионального развития педагогов в формальном дополнительном образовании;

– разработанный оценочно-критериальный инструментальный диагностики уровня личностно-профессионального развития педагога может быть предложен при аттестации учителей.

Результаты исследования могут быть использованы в системе дополнительного профессионального образования для организации процесса профессионального развития педагогов.

Миссию конкретной образовательной системы определяет философия социума. Средняя школа №30 - одна из самых крупных школ города Тамбова, в ней учатся почти 1200 учеников и работает более 90 педагогических сотрудников. Жители микрорайона «Пехотка», в котором расположены оба корпуса образовательного учреждения, традиционно рассматривает школу как социокультурный и развивающий комплекс. Для того чтобы соответствовать быстрому темпу изменений необходимо не только реагировать на новые вызовы в системе образования, но и прогнозировать опережающие действия и инициативы.

Из диагностики родителей, жителей микрорайона «Пехотка», школьников /всего 1256 респондентов/:

Выборка вопросов	Ответы респондентов
Назовите основной показатель, влияющий на реальное повышение качества знаний школьников	профессионализм учителя – 1 рейтинг
От чего зависит снижение уровня здоровья детей	перегрузки в школе - 1 рейтинг
За счет чего можно снизить нагрузку на ребенка в школе	за счет использования современных технологий – 2 рейтинг; за счет подбора объема учебной информации – 4 рейтинг
Основное направление повышения профессионализма учителя	1 рейтинг обучение и др. формы повышения квалификации 85,6%

Опрос показывает, что главной возможностью для решения или минимизации рисков, сформулированных родителями, является повышение профессионального уровня педагогов, их обучение и мотивация на активную деятельность.

Среди **ключевых проблем**, определивших тематику эксперимента:

несоответствие профессионально-личностных компетенций учителя современным требованиям;

необходимость профессионального развития педагога и не способность существующей системы методической работы мотивировать конкретного педагога на профессиональное развитие;

отсутствие модели образовательной среды организации в которой условием профессионального развития педагога будет мотивирующая адекватная самооценка формирующаяся вследствие самоанализа.

В связи с этим среди **основных задач** эксперимента необходимо выделить следующие:

определить элементы среды образовательной организации, которые позволяют считать ее ресурсом и обозначить изменения необходимые для обеспечения профессионального развития педагогических работников;

рассмотреть условия среды образовательного учреждения, влияющие на профессиональное развитие педагога;

проанализировать механизмы самооценки педагога как мотивацию его профессионального роста.

Работа по моделированию новой профессионально-развивающей среды велась в условиях организации, находящейся в ситуации стагнации. Средний возраст педагогических кадров более 50 лет, полное отсутствие практик публичного представления своего опыта на любом уровне, отсутствие навыков анализа профессиональной деятельности и позиционирования своего опыта в условиях смещения приоритетов в образовательном пространстве. Среди 89 педагогических работников, работающих на начало эксперимента в организации, аттестованы на квалификационные категории 59% педагогов.

Для определения структуры и содержания новой модели профессионально-развивающей среды школы были определены основные направления изменений и поставлены проблемные вопросы исследования (таблица 1).

Таблица 1.

Изменения, предполагаемые исследованием	Проблемные вопросы.
1 уровень: квалификация	Какой тип квалификации нужен? Чью квалификацию повысить? Какими ресурсами располагаю?
2 уровень: процедуры	Какие новые процедуры необходимы? Какие старые необходимо убрать? Кто будет проводить изменения?
3 уровень: структура	Что изменить в системе власти и ответственности? Как к этому отнесутся подчиненные? Что можно предложить в результате изменений?
4 уровень: стратегия	Что изменить в долгосрочных целях? С чего начать и как определить перспективы?
5 уровень: орг. культура	Что необходимо изменить в ценностях сотрудников?

В ходе разработки аналитической модели эксперимента были проведены публичные слушания на открытых педагогических площадках. Педагогический совет закрепил три основных характеристики образовательного процесса школы: **инициатива, активная самостоятельная деятельность, социальная адапбельность.** Педагогическим коллективом был предложен следующий анализ ситуации:

<p><b>Возможности /сильные стороны/</b>          Формирует качества успешной и благополучной личности          Переведет школу в режим развития  <u>Изменит ментальности педагога</u>          Иницирует режим изменений организационной культуры</p>	<p><b>Риски /слабые стороны стратегии/</b>          Неготовность педагогов к системному использованию деятельностных технологий  <u>Высокий уровень сопротивления персонала</u>          Требуется <u>использования инновационных практик</u>          Противоречит содержанию школьных УМК</p>
<p><b>Благоприятные внешние возможности</b>          В перспективе – <u>социальная ориентация, успешность в реальной жизни</u>          Выполнение установок ФГОС нового поколения, формирование практиконаправленных компетенций          Наличие социального заказа на развитие навыков благополучной личности          Мотивация школьников, ориентация на возрастные приоритеты школьников</p>	<p><b>Внешние угрозы</b>          Отсутствие опыта апробации и внедрения содержания, технологий формирования заявленных компетенций          Противоречит формату надзорных и контрольных мероприятий          Приведет к снижению формальных результатов (например на ЕГЭ)          Отсутствие диагностических методик</p>

Проведенный анализ работы образовательного учреждения позволил выявить наиболее значимые **проблемы и затруднения деятельности педагогических сотрудников:**

- при разработке программ (в том числе в соответствии с новым ФГОС) педагогам необходимо будет отразить ряд новых позиций, связанных с проектированием поэтапного формирования личностных и метапредметных результатов, к чему значительная часть их объективно не готова.

- Отсутствие у многих учителей навыков серьезного анализа предлагаемых авторами УМК готовых программ на предмет реального соответствия требованиям ФГОС, в результате чего происходит механическое дублирование указанных программ. Лишь в редких случаях

учителя демонстрируют способность к отражению в содержании рабочих программ дополнительных позиций, учитывающих специфику образовательного учреждения, запросов обучающихся и их родителей.

- Наибольшие трудности возникают при создании программ учебных курсов и предметов, вводимых самим образовательным учреждением (в частности, элективных курсов), при создании которых у педагогов нет возможности опереться на готовые образцы).

- Обеспечение деятельностного характера обучения на основе сочетания групповой и индивидуальной форм работы. Как показывает практика проведения открытых уроков, а также содержание методических разработок, выполняемых учителями в рамках курсов, не все учителя на практике обладают достаточной компетентностью в организации групповых форм работы. Иногда она сводится к размещению учащихся в классе по группам, тогда как задания, над которыми работают дети, фактически не требуют продуктивной коммуникации, обмена информацией и совместного поиска решений.

Для преодоления этих трудностей в процессе обучения и в ходе работы областной экспериментальной площадки разработаны и апробированы следующие **программы внутришкольного повышения квалификации:**

«Тьюторское сопровождение как новый вид образовательной деятельности» 72 часа. Обучено в рамках корпоративного обучения 42 сотрудника. /Приложение/

«Практические приемы использования современных образовательных технологий в рамках урочной деятельности в условиях внедрения ФГОС нового поколения», 72 часов. Обучено 25 сотрудников.

«Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства» 72 часа.

Особенностью программ обучения является решение в ходе обучения внутренних корпоративных профессиональных задач.

Одним из результатов организации корпоративного обучения сотрудников мы считаем работу школы наставничества. В ходе работы:

создано 7 творческих групп

Проведено 2 методические недели

Дано более 20 открытых уроков

Разработано и опубликовано 9 совместных методических работ

Подготовлены методические рекомендации «Наставничество как форма оптимизации образовательного процесса».

Еще один практический результат работы создание Школы молодого педагога. Это творческое объединение существует в формате постоянно-действующего семинара. Проведено 7 семинаров. Готовится методический комплект с представлением лучших практик.

Среди методических продуктов, разработанных и представленных в ходе учебы в школе можно представить апробированные инструменты.

Основой построения модели новой среды стали конкретные, выявленные в ходе диагностики коллектива проблемы, которые предстоит решить в ограниченный промежуток времени. При этом возникают «вертикальные» объединения учителей и руководителей.

В течение 6 месяцев исследования созданы, нормативно закреплены и работают следующие профессиональные структуры:

- Школа наставничества
- Школа молодого педагога
- Проблемные группы: педагогов-участников профессиональных конкурсов, педагогов, занимающихся с одаренными детьми, педагогов-новаторов

▪ Творческая группа «Инициатива»

\*Ближайшая зона развития: стажировочные площадки на базе других ОУ.

*Ожидаемые результаты эксперимента:*

**1. Для распространения в областных ОУ:**

1.1. система нормативно-правовой документации модели профессионально-развивающей среды школы;

1.2. пакет диагностического материала для определения конкретной педагогической проблематики школы и ожиданий персонала;

1.3. модель новой структуры организации методической работы, в т.ч. новой структуры повышения квалификации педагогических работников;

1.4. программа внутрифирменного повышения квалификации педагогических работников;

1.5. критерии и показатели эффективности повышения квалификации в рамках внутришкольного обучения;

1.6. создание новых структурных единиц в рамках эксперимента: лабораторий, проблемных групп, творческих студий, школы молодого педагога и др., апробация системы наставничества, стажерства;

1.7. овладение педагогами понятиями, методиками, технологиями, адекватными новым задачам школы.

**2. Индикаторы успешности реализации эксперимента для развития самого ОУ:**

Количественные показатели

Увеличение показателей социальной успешности педагога; закрепление молодых специалистов в школе, привлечение м/с на работу, участие более 35% педагогов в конкурсных

Качественные показатели

Формирование нового типа отношений между участниками образовательного процесса, переход к принципам сотрудничества и взаимодействия.



мероприятиях всех уровней.

Позитивная динамика качества знаний обучающихся на 3-5%.

Рост числа участников образовательного процесса, вовлеченных в инновационную деятельность, в т.ч. проектную, исследовательскую (ежегодно до 10%).

Число новых видов образовательных ресурсов, внедренных в практику, кол-во педагогов, получивших аттестационную категорию, число победителей профессиональных конкурсов.

Динамика успешно решенных педагогических проблем.

Общий рост личной и профессиональной компетентности педагогического персонала.

Наличие и содержательность аналитического продукта проекта.

Повышение рейтинга образовательного учреждения.

Наличие общественного резонанса.

Системность долгосрочных планов.