От готовности учителя – к образовательному результату!

(Развитие профессиональной компетентности педагогического коллектива лицея как фактор повышения качества образования

в условиях введения ФГОС)

Исупов М.В., директор

Кострова А.А., заместитель директора по УВР

г.Киров, Кировский физико-математический лицей

Для того, чтобы ученику было хорошо, учителю должно быть трудно.

Е.А. Ямбург

В настоящее время качество образования интеллектуальных ресурсов становится главным геополитическим фактором в мире. Кировский физико-математический лицей, как и другие образовательные учреждения России проживает новый этап в истории российского образования – введение в школьную практику нового федерального стандарта.Кировский физико-математический лицей – автономное общеобразовательное учреждение, в стенах которого обучается 600 учеников. Педагогический коллектив насчитывает более 50 человек, директор лицея – Исупов Михаил Васильевич, кандидат педагогических наук, председатель предметной комиссии по проведению ЕГЭ по физике в Кировской области; депутат Кировской городской Думы.Учебные кабинеты с интерактивным оборудованием, футбольное поле, хоккейная коробка, волейбольная площадка, столовые, библиотеки, спортивный, тренажерный, танцевальный залы, деревообрабатывающая и швейная мастерские – вот далеко неполный перечень всего того, чем располагает лицей сегодня.Лицей реализует программы углубленного изучения математики и физики, внедряет инновационные образовательные технологии, совершенствует методы развития интеллектуальных способностей школьников, занимается вопросами повышения качества образования. Вопрос качества образования неразрывно связан с ФГОС, ведь актуальность введения ФГОС заключается в постулате о том, что без существенного повышения качества образования никакие технологические новшества не смогут обеспечить повышения уровня жизни населения.

Что значит введение ФГОС для учителя? Это выход на принципиально новый уровень образовательных услуг и необходимость активного включения в инновационную деятельность, это освоение новых требований к уроку в рамках ФГОС, это обеспечение качественного образования. Проводником к доступности и качественности образования является учитель, обладающий высоким уровнем профессиональной компетентности. Именно от мотивации, инновационной и научно-исследовательской активности, профессиональной компетенции учителя зависит качество подготовки обучающихся.

«Профессиональный стандарт педагога» утверждает, что в стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться.

Основные пути развития профессиональной компетентности педагога хорошо известны: это система повышения квалификации, самообразование, аттестация, участие в конкурсах, исследовательских работах, обобщение и распространение собственного педагогического опыта, публикации.

Всегда ли этот путь к вершинам педагогического мастерства соответствует требованиям дня сегодняшнего?

Коллектив физико-математического лицея полагает, что задача изменения педагогического сознания является наиболее актуальной, так как учитель сегодняшнего дня наряду с традиционными компетенциями должен обладать проектировочными умениями (учитель-сценарист); адаптационными (учитель-режиссер); коммуникативными (учитель-речевой партнер); организационными; умениями контроля и самоконтроля.

Для решения проблемы повышения качества образования в условиях введения ФГОС администрации лицея было необходимо создать условия, которые мотивировали бы педагогов к профессиональному росту, к инновациям в своей деятельности.

Анализ состава педагогического сообщества лицея с точки зрения мотивации к саморазвитию и обучению позволил выявить несколько профессиональных «слоев», каждый из которых предпочитает свои способы самообразования.

|  |  |
| --- | --- |
| Педагоги | Предпочитаемые способы обучения и самообучения |
| Начинающие педагоги, молодые специалисты | Стремятся переработать полученную информацию и сформировать свою целостную систему схем-моделей, которые могли бы быть применимы в любых педагогических ситуациях. |
| Опытные учителя | Имеют достаточный багаж знаний и опыта для демонстрации своих собственных профессиональных и личностных ресурсов, стремятся к получению новых знаний и активно используют их на практике. |
| Профессионалы | Предпочитают индивидуальный подход к вопросам повышения квалификации, предпочитая при этом самообразование, часто выступают модераторами в проведении «круглых столов», дискуссий, мастер-классов, распространяя свой опыт. |
| Эксперты | Предпочитают опираться на свой собственный опыт, не всегда доверяя новейшим технологиям образования. Самодостаточны в своем профессиональном развитии. |

Педагогический коллектив лицея весьма разнороден по стажу и опыту работы. Среди наших педагогов 6 Заслуженных учителей России, 12 победителей конкурса лучших учителей (в рамках ПНП «Образование»), 8 победителей всероссийских профессиональных конкурсов и в то же время одна пятая часть коллектива – это учителя в возрасте до 35 лет.

Каким же образом соединить в одну команду учителя-эксперта и вчерашнего выпускника вуза, как увлечь педагогов, родителей, учеников единой целью – целью повышения качества образования, ведь только команда единомышленников может двигать огромный лицейский организм к намеченной цели?

Инструментом сплочения лицейского сообщества, развития профессиональных и личностных качеств педагога стал административный проект «Школа педмастерства». Работа над проектом началась в 2015 году. Начиная работу и обсуждая идеи проекта, группа разработчиков определила точки роста, которые и легли в основу проекта: 1. Поиск и применение новых форм в работе по развитию профессиональных компетентностей или «От традиций – к инновациям!» 2. Новый взгляд на систему взаимоотношений «учитель-родитель-ученик-администратор» или «Одной рукой узла не завяжешь!» 3. Талант нельзя симулировать, но его можно стимулировать или эффект «Пять плюс».

Цель проекта: поиск и внедрение новых форм повышения профессиональной компетентности педагогов, создание единой команды для работы с мотивированными, способными и одаренными детьми, изменение педагогического сознания (умение не только учить, но и учиться).

Универсальность проекта заключается в том, что он может быть реализован в любом другом образовательном учреждении в любые другие сроки и в другом формате.

Приступая к работе, творческая группа разработчиков проекта проанализировала ресурсное обеспечение (кадровый потенциал, материально-техническое, информационное обеспечение, правовая поддержка, социальное партнерство и пр.), выявила явные преимущества (наличие коллектива-единомышленников, тесные связи с образовательными учреждениями города и области, относительная финансовая независимость, владение современными образовательными технологиями), которые смогли бы способствовать реализации задач проекта, а именно: поиску путей наиболее полного раскрытия потенциала каждого педагога; поддержке педагогов в построении индивидуальной траектории личностного и профессионального роста, распространению опыта работы в таком инновационном образовательном учреждении как физико-математический лицей.

Как исполнители, мы отлично понимали, что реализация проекта как любое инновационное начинание будет сопряжено с рядом проблем. К основным из них относились: некоторая несогласованность в действиях команды администраторов; обилие мероприятий, порой несвязанных общей идеей; временное ухудшение микроклимата в коллективе; недостаточная собственная компетентность в некоторых методических вопросах; загруженность учителей.

Формы работы лицейской «Школы педмастерства» на первый взгляд достаточно традиционны, «изюминкой» проекта стал тот факт, что учителя, администраторы, родители, ученики (а в реализации проекта были задействованы все «жители» лицея) попытались примерить на себя самые разные роли: от подмастерья до судьи, от режиссера до простого исполнителя.

Работа по формированию современной интеллектуальной культуры педагога (открытые уроки, семинары, мастер-классы учителей и приглашенных специалистов); работа временных творческих групп по подготовке и проведению различных мероприятий; активная конкурсная деятельность; тренинги на командообразование, профессиональный рост, личностное развитие; разнообразные досуговые мероприятия для учителей, родителей, детей – вот далеко неполный перечень форм работы «Школы педмастерства».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Цель | Новая роль учителя |
| «Школа актива»  (Два раза в год) | Определить новые цели и направления работы, выявить лидеров среди учителей, учеников, родителей. | Учитель – часть временного разновозрастного коллектива; он выступает как модератор группы, как сценарист, как исполнитель. |
| Досуговое мероприятие «Широкая масленица» | Отработать новые формы проведения досуга, сплотить коллектив учителей. |  |
| Педсовет «Построение траектории личностного роста и профессиональные компетенции учителя лицея» | Определить наиболее значимые критерии успешности педагогической деятельности для конкретного педагогического коллектива. | Учителя попробовали себя в роли режиссера своей собственной лестницы профессионального успеха; определили основные компетенции, необходимые учителю лицея, собрали колесо баланса развития личности учителя, кафедры, лицея |
| Лицейский проектный лагерь | Компенсировать недостающие в образовательном процессе элементы сотрудничества, проектной работы, досуговых развивающих мероприятий. | Учителя – руководители кратковременных проектов, воспитатели, а в качестве вожатых работают также старшеклассники и родители лицея. Учителя взаимодействуют с педагогами других инновационных учебных заведений. |
| 3D-собрание по планированию работы | Собрать единый коллектив родителей, детей, учителей для совместной разработки совместного плана работы | Учитель не является человеком, который определяет направления работы, главная цель – достичь согласия в команде. |
| Методическое мероприятие «Погружение в профессию» | Открыть творческое начало, внести гармонию в собственную педагогическую деятельность | Учитель – не просто слушатель курсов, он – модератор группы, организатор мастер-класса, участник командной игры, собеседник на психологическом тренинге. |
| Фестиваль открытых уроков | Познакомить родителей, общественность и коллег с многообразием приемов, и методов работы с детьми, повысить престиж учительского труда и имидж лицея. | Открытый урок – не значит отрепетированный урок, единственный способ вернуть открытому уроку его естественность (то есть действительно обучающий характер) – это не готовить с детьми урок заранее. И родители, и гости, и коллеги смогли увидеть живые уроки учителей. |
| Мастер-классы учителей лицея и приглашенных специалистов | Внедрить новые технологии, раскрыть собственной потенциал учителя. | Каждый учитель без оглядки на возраст и стаж получает возможность раскрыться как талантливый Мастер, научить своих коллег тому, чем сам владеет в совершенстве. |
| Творческое взаимодействие  (выставки работ, театры, творческие посиделки, совместные концерты, турпоходы) | Организация совместного досуга, приобщение к спорту, культурной жизни города. | Учитель – не только коллега по кабинету или предметной кафедре, это разносторонняя личность, одаренная и в творчестве, и в спорте, и в рукоделии |
| Технология премирования «Пять плюс» | Провести системную самооценку КАЖДЫМ учителем собственных результатов профессиональной деятельности. | Учитель – активный соучастник системы премирования, в его силах изменить своими действиями и профессиональным ростом свое вознаграждение за труд |

Известно, что материальное стимулирование – мощный стимул эффективной работы по достижению поставленных целей. Однако недостаточно чётко прописанный механизм его действия приводит к распределению доплат и надбавок в «авральном» режиме, без учёта объективной информации, что нередко вместо того, чтобы стимулировать сотрудников, приводит к обратному эффекту. Необходимо подчинить этот процесс единой логике и сделать понятным для работников. Несомненное достоинство системы «Пять плюс» заключается еще и в том, что каждый учитель обязательно раз в квартал анализирует свою педагогическую деятельность, фиксирует свои успехи и неудачи, достижения своих учеников, размышляет о своем участии в командной работе, участие в различных мероприятиях, а затем на основании самоанализа выставляет себе баллы за свою работу. Член административной команды, курирующий данного педагога, анализирует самооценку деятельности, вносит свои коррективы и обязательно проводит собеседование по конечному результату. Таким образом и учитель, и администратор, работая совместно, намечают пути для саморазвития, коррекции деятельности, что не может в конечном итоге не сказаться на качестве работы учителя и всего лицея.

Каких результатов нам удалось достичь за неполных два года реализации проекта?

Прежде всего, возросла заинтересованность педагогов в результативности своей работы, создана и эффективно действует система премирования «Пять плюс», появились новые творческие группы, составленные не по принципу «давления сверху», а по интересам. Интеграция учебной и внеучебной деятельности – теперь не пустые слова; жизнь лицея идет в соответствии с новым планом работы, где родители, учителя, лицеисты – инициаторы, организаторы, участники мероприятий. Разработана и апробирована система методических и практико-ориентированных мероприятий для учителей лицея. Повысился уровень результативности участия педагогов лицея в конкурсных мероприятиях (Дипломы Фестиваля инновационных идей (Всероссийский форум «Открытость. Качество. Образование»), Всероссийского профессионального конкурса педагогического мастерства, областного конкурса педагогического творчества и инновационных подходов в обучении, Всероссийского фестиваля уроков в Год Литературы, предметно-методической олимпиады работников образовательных учреждений Кировской области). Лицей работает в качестве региональной инновационной площадки, а также является соисполнителем федеральной инновационной площадки. В 2015 году лицей в третий раз вошел в число 500 лучших школ России.