

Конструктивное взаимодействие как эффективная стратегия PRO-движения учителей в МБОУ «Средней общеобразовательной школе № 25»

С.Е. Суханова,

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25»

Аннотация

В статье рассмотрена эффективная стратегия PRO-движения учителей, а также необходимость профессионального развития педагога на современном этапе обновления содержания образования через традиционные формы группового и индивидуального наставничества

Ключевые слова: конструктивное взаимодействие, PRO-движение, эффективная стратегия, групповое и индивидуальное наставничество.

Успешность современного образования невозможна без ключевой фигуры этого процесса УЧИТЕЛЯ. Он является человеком, горячо влюблённым в своё дело. Система образования и повышение качества образовательного процесса напрямую связаны с его деятельностью, которая сводится не только к улучшению материально-технических условий труда педагога, обеспечению его дидактическими материалами и современными методическими пособиями, но и к непрерывному повышению профессионализма, что признано основным приоритетом государственной образовательной политики.

Постоянное творческое обновление, развитие и совершенствование каждого учителя на протяжении всей профессиональной деятельности необходимо на современном этапе развития образования. Этому способствует конструктивное взаимодействие, которое организовано в образовательном учреждении в рамках методической работы.

Под **конструктивным взаимодействием** мы понимаем целенаправленно выстроенное сотрудничество между учителем и администрацией школы, которое представляет собой совместную деятельность, заинтересованность друг в друге, стремление к самосовершенствованию, продуктивному разрешению противоречий; гибкость установок и взглядов, желание принять и понять неповторимость личности друг друга [2].

Методическая служба школы разработала пути развития профессионализма педагогов. Оно заключается в непрерывном научно-методическом сопровождении педагогов через курсы повышения квалификации, сетевое взаимодействие со школами города, реализацию накопительной системы повышения квалификации, участие в профессиональных сообществах, с помощью адресной психолого-педагогической поддержки, наставничества в рамках проекта «Адаптация молодых педагогов», через традиционные методические недели, кейс-игры, научно-практические конференции, сотрудничество с вузами города и края.

PRO-движение учителей невозможно без повышения педагогического мастерства, его можно назвать личностно-ориентированным процессом, так как начинающий педагог и учитель со стажем находятся на разном научно-методическом уровне, сталкиваются с разными теоретическими, психологическими, методическими проблемами.

Говоря о методической работе в образовательном учреждении, важно отметить, что в реальной практике МБОУ «СОШ № 25» активно пересекаются и дополняют друг друга коллективные и индивидуальные формы: школьные методические объединения, временные творческие учителя, индивидуальные консультации, работа над личной методической темой, индивидуальное самообразование.

Профессиональное развитие педагога и его PRO-движение заключается в том, чтобы успешно пройти аттестацию, принять участие и выйти в очный этап фестиваля

педагогического мастерства в рамках профессиональных конкурсов. Всё это на сегодняшний день является одним из критериев уровня профессионализма учителя. Прежде всего педагогам необходимо отразить теории, концепции и технологии, на которые опирается педагог в своей деятельности, какие формы и методы использует учитель в своей работе, как планирует дальнейшую деятельность. Вот здесь и начинаются первые трудности, так как важно не только отобрать имеющиеся знания и привести их в систему, но и владеть ими на таком уровне, чтобы их уже можно было обобщить. Участвуя в конкурсе «Учитель года Алтая» необходимо написать аналитический отчёт, а это не просто перечисление того, что сделано педагогом, а анализ своей профессиональной деятельности, где нужно отразить высокие результаты своего труда. Для того чтобы написать о результатах труда, необходимо, чтобы они были, а достичь их можно только преодолевая профессиональные затруднения, обладая сознательным стремлением и ценностными установками на самореализацию в профессии, избегать формализации своего труда.

Для успешного осуществления профессионального роста, педагогу недостаточно владеть только хорошими знаниями своего предмета. Это должен быть профессионализм педагога, который можно определить как системную интегральную характеристику личности, представляющую совокупность педагогической компетентности (его способность эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность), мастерства, профессионально значимых качеств и индивидуального имиджа учителя, обеспечивающих эффективность и оптимальность образовательной деятельности [1].

Не случайно, коллектив администрации школы в качестве PRO-движения учителей выбрал такую форму работы, которая направлена на повышение квалификации и профессионального мастерства не только педагогических, но и руководящих работников учреждения, как индивидуальное и групповое наставничество.

Приведём пример **группового наставничества** учителей начальной школы Татьяны Алексеевны Е., Ирины Ивановны Н. Важно отметить, что это мастера педагогического труда, которые передают опыт молодым педагогам в рамках проекта «Адаптация молодых педагогов» через знакомство с уроками, внеклассными мероприятиями, планами работ и другими методическими документами. Не только посещают мероприятия и занятия молодых специалистов, но и приглашают на свои уроки. Ценность группового наставничества в данном случае заключается в моральном стимулировании со стороны опытных педагогов школы. Молодые педагоги погружены в атмосферу педагогического опыта, знакомства с особенностями образовательного процесса. **Индивидуальное наставничество** применяется в нашей школе не только, когда опытный учитель работает с молодым учителем, стажёром-студентом, а также с учителями, испытывающими затруднения в решении ряда педагогических проблем. В нашей школе форма индивидуального наставничества применяется и на уровне администрации школы. Ни для кого не секрет, что если в административной команде происходит смена заместителя директора, то для эффективного выполнения работы этому специалисту понадобится время и наставник. Действующими наставниками выступают заместители директора или руководитель образовательного учреждения. В свою очередь это способствует формированию эффективной профессиональной команды школы. Большую роль в такой работе играет хорошее знание возможностей сильных и слабых сторон, затруднений, личностных качеств заместителя директора, а также умение наставника анализировать ход и результаты деятельности, формулировать на основе анализа конкретные рекомендации и советы. Важную роль в индивидуальном и групповом наставничестве мы считаем, играет педагогический такт, уважение, сочетание целеустремлённости и принципиальности. Совместно с наставником продумываются и обсуждаются педагогические советы, единые методические дни, производственные совещания. Данная помощь конкретному учителю или заместителю директора существует в каждой школе, она может быть сиюминутной, откликающейся на проблемы сегодняшнего дня, а может быть, как в нашей школе выстроена в рамках

перспективного подхода связанного с созданием долговременной программы «выращивания» творческого учителя или руководителя.

Прямой зависимости повышения качества образования от успешного продвижения учителя нет. Продуктивностью можно считать использование результатов в образовательном процессе, который накапливается постепенно. Мы считаем, что не бывает школы лучше своих учителей.

Список литературы

1. *Красношлыкова, О.Г.* Профессионализм педагога в контексте развития муниципальной системы образования [Текст] / О.Г. Красношлыкова. – М.: Педагогика, - №1. – 2006.
2. https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=2658