

**Программа индивидуального сопровождения
как возможность задать вектор развития для успешного учителя**

Чалганская Л.И.,
зам. директора по УВР

«... нельзя ожидать одинаковых уровней компетентности от всех учителей сразу, и точно так же не следует допускать того, чтобы конкретный учитель в течение всей своей карьеры оставался на одном и том же уровне профессиональной зрелости»

Доктор Адам Урбански

В своем выступлении я планирую коснуться вопроса организации индивидуального сопровождения учителя как одной из составляющих методической работы в школе.

Об адресной работе чаще всего говорят, когда речь идет о начинающих учителях, чья педагогическая практика только оформляется, пример тому наставничество.

Однако реальность свидетельствует, что когда учитель становится достаточно опытным работником и может вполне самостоятельно, все более уверенно и успешно справляться с основными профессиональными функциями, необходимость пристраивать индивидуальную программу его сопровождения в методической работе не теряет своей актуальности, а нахождение новых направлений в развитии становится еще более сложной задачей.

Мы рассматриваем возможность организации индивидуальной работы с успешным учителем в рамках специально разработанной программы.

Важность и сложность разработки такой программы определяется, с одной стороны, необходимостью удерживать высокий уровень профессиональной компетентности учителя, закрепить уже сложившуюся авторскую систему преподавания, с другой стороны, - найти для учителя, совместно с учителем, новые актуальные темы и направления в работе, подготовить его к исследовательской, опытно- экспериментальной работе, к систематизации позитивного опыта, к оформлению авторского продукта.

Описанная ситуация, когда мы сохраняем и в то же время ищем возможности обновления, и задает новый вектор в развитии методического сопровождения учителя в школе.

Для начала, безусловно, следует определиться с тем, каков он успешный учитель, для которого мы разрабатываем программу индивидуального сопровождения.

Мы ориентируемся на учителя:

- результативно выполняющего преподавательскую работу: имеющего качество знаний учащихся, результаты итоговой аттестации, соответствующие аккредитационным показателям; результаты в олимпиадах, включенность учащихся в исследовательскую, проектную работу и др.;
- удовлетворенного собственным статусным положением в коллективе: положение в управленческой структуре школы;
- имеющего адекватную самооценку: положительное отношение к себе как носителю определенных свойств и достоинств, сформированное через сравнение своих достижений с достижениями других людей;
- того, чьи достижения, успехи признаны коллегами, учениками, их родителями: положительное отношение учащихся к предмету и к учителю, уважение к его личности, ценность как специалиста, востребованность опыта коллегами и др.

Набор показателей для оценки успешности учителя по критериям довольно велик, его можно и дальше расширять.

Набор инструментария включает учет и фиксацию результатов, листы наблюдения, анкеты, опросники, диагностики, листы саморефлексии.

Очевидно, что на эти же критерии и показатели мы можем ориентироваться и при оценке уровня профессионализма успешного учителя, суперпрофессионала, и при оценке начинающего учителя, только адаптирующегося в профессии.

Но если начинающий учитель может совершенствоваться и в рамках этих критериев и показателей, от меньшего к большему, то для успешного учителя, уже достигшего совершенства, должны быть заданы другие позиции.

Их мы и определяем в рамках индивидуальной программы сопровождения.

Индивидуальная программа - инструмент организации перспективного самообразования и профессионального саморазвития учителя во внутришкольной системе повышения квалификации. Она учитывает и согласует индивидуальные потребности учителя и интересы школы.

Программа индивидуального сопровождения успешного учителя выполняет ряд функций:

- дополняющую – обеспечивает приобретение учителем новых знаний и опыта, в том числе по методологии исследования, организации педагогического эксперимента и др.;
- связующую – способствует установлению и упрочению связей между имеющимися знаниями и опытом и вновь приобретенными;
- интегрирующую – соединяет в целостную систему отдельные элементы авторского опыта (формы, методы, элементы технологии и др.) и элементы обновления (другие технологии обучения, средства обучения, система взаимодействия и др.);
- развивающую - формирует способность активно и компетентно участвовать в преобразовании своей педагогической деятельности.

В качестве основных технологических элементов программы определены: цель, задачи, основные этапы сопровождения и деятельность на этих этапах.

Цель «Программы индивидуального сопровождения»: создать условия для самоучения, саморазвития и самореализации успешного учителя.

Задачи:

1. Выявление и оценка внутренних ресурсов учителя для саморазвития, опираясь на которые можно разрабатывать стратегию дальнейшего профессионального роста.
2. Организация теоретической подготовки учителя с учетом его личностных и профессиональных интересов и потребностей, актуальности новых знаний для практики.
3. Технологическое оформление реализации теоретических идей в реальной педагогической практике через систему мероприятий.
4. Изучение и оценка результативности программы сопровождения.

Ожидаемый результат: Учитель овладевает знаниями и навыками, приобретает опыт, что позволяет ему самому постоянно улучшать свою работу.

Другими словами, у учителя формируется способность к самообновлению.

Программа реализуется поэтапно:

- I. Диагностический.
- II. Подготовительный.
- III. Практический.
- IV. Аналитический.

На каждом этапе прописывается содержание деятельности, причем как для внешнего сопровождения, так и для самостоятельной работы учителя, а также определяются площадки самопрезентации и представления опыта, продукт деятельности.

Следует сказать о том, кто будет сопровождать. В школе это могут делать заместитель директора по методической работе, психолог, научный руководитель, возможно, коллега - суперпрофессионал, подготовленный к такой деятельности. Могут быть рассмотрены вариации: заместитель директора по методической работе + психолог; психолог + научный руководитель; заместитель директора по методической работе + научный руководитель и др. Во многом это будет зависеть от тематики и направления работы в рамках программы сопровождения.

1 этап. Диагностический (исследование и анализ исходной ситуации, выявление внутренних ресурсов учителя)

Отбор учителей для индивидуального сопровождения происходит по формальным показателям, их мы определили ранее, а содержание программы формируется исходя из результатов оценки внутренних ресурсов.

Для их выявления осуществляется диагностика в сочетании с самоизучением по следующим составляющим профессиональной компетентности:

1. Психологический портрет учителя.
2. Профессиональная позиция педагога.

3. Стилъ (модель) педагогического общения.
4. «Я - концепция».
5. Профессиональная направленность личности учителя.
6. Педагогическая самооценка способности учителя к инновационной деятельности.
7. Профессиональная готовность к внедрению нововведений.
8. Профессиональная готовность к экспериментальной работе.

Этот список может быть, как сокращен, так и расширен за счет включения в него и других составляющих. Всё зависит от содержания и уровня методической работы в школе, потребности и направленности в повышении квалификации учителя.

Диагностический инструментарий существует, он известен, опубликован в специальных изданиях для администрации школ и специализированных научных изданиях.

Приложение 1. Назначение диагностики.

Диагностика и самоизучение позволяют составить «ресурсный» портрет учителя, определить его желание и степень готовности к работе в режиме обновления, выявить дефициты в теоретических знаниях, практическом опыте.

Таким образом, на стадии анализа исходных условий, по сути, создается ситуация проблематизации, противоречия, что позволяет определиться, куда двигаться, какие смыслы (направления, содержание) закладывать в программу индивидуального сопровождения учителя. Собственно программа и будет построена на переводе дефицитов в ресурсы.

Сопровождающий на первом этапе выступает в роли фасилитатора, облегчающего процесс принятия решения учителем о вхождении в данную программу, а также в роли консультанта, помогающего учителю сформулировать цель дальнейшего профессионального развития, спроектировать образовательную и практическую деятельность в рамках программы повышения квалификации.

Результат: учителем поставлена цель деятельности по дальнейшему саморазвитию.

2 этап. Подготовительный. Разработка содержания и технологии реализации программы

При разработке программы учитель не стороннее лицо, не наблюдатель, он активно принимает участие через оформление и предъявление своего заказа. При определении практической деятельности продумывается соотношение внешнего руководства и самостоятельной работы учителя, причем доля последней должна быть значительной, иначе главная цель программы не будет достигнута. Самостоятельная деятельность задается таким образом, чтобы опыт преобладал над знаниями.

В содержание программы включаются:

- изучение теории (предлагается литература для изучения, терминологический минимум и др.);
- план практической деятельности (участие в эксперименте, самостоятельная исследовательская работа, описание авторской системы преподавания, обобщение опыта, др.);
- документационное обеспечение (нормативная база, методические материалы, рекомендации и др.);
- характеристика продукта деятельности, который будет создан учителем (программа, пособие, рекомендации и др.).

В технологии реализации определяются:

- временной период работы по программе сопровождения (1 год, 2 года);
- сроки выполнения практической деятельности (по месяцам внутри периода).

Сопровождающий как руководитель согласует разработанную программу с общим развитием школы, он также выступает в роли консультанта, способствующего более четкому осознанию учителем целевых установок, способов и путей их достижения.

Результат: определены содержание теоретической подготовки учителя и его практической деятельности; понятна стратегия деятельности в обозначенный период; установлены ожидаемые результаты.

3 этап. Практический, собственно, реализация программы.

Человек, сопровождающий учителя, на этом этапе выполняет свою программу деятельности. Учитель непосредственно осуществляет работу по реализации индивидуальной программы роста: осваивает теорию, обновляет практику, представляет результаты работы на площадках различного уровня. По-нашему мнению, важным условием эффективной работы на данном этапе являются открытость деятельности учителя, её публичность. Это значимо, прежде всего, для самого учителя. Во-первых, когда он представляет свою работу, в этот момент он может посмотреть на неё со стороны, отрефлексировать. Во-вторых, когда с его деятельностью знакомятся другие профессионалы, результаты оцениваются ими, эффективные и продуктивные элементы практики получают признание и востребуются, тогда, по-настоящему, и происходит развитие учителя. Есть мнение, личность развивается, когда она востребована.

Сопровождающий на данном этапе выступает в роли тьютора, осуществляющего совместно с учителем пошаговый проблемно-ориентированный анализ процесса деятельности, промежуточных результатов, происходящих изменений.

Результат: выполнение программы сопровождения и личной программы развития учителем.

4 этап. Анализ и оценка результативности реализации программы.

В число критериев, показателей включаются динамические данные по всему спектру диагностик, использовавшихся на начальном (диагностическом) этапе, в т.ч. овладение приемами самоанализа деятельности, а также принимаются во внимание фактические свидетельства: приращение теоретических знаний, уровень и результативность участия в методических мероприятиях, работа в педагогическом сообществе и выполнение новых профессиональных функций (руководитель, модератор, преподаватель в системе повышения квалификации и др.), создание банка авторских наработок.

На данном этапе сопровождающий выступает в роли эксперта, способного дать объективную оценку деятельности, а также в роли коуча, помогающего учителю увидеть и

осознать новые возможности в улучшении собственной профессиональной деятельности, к постоянному самообновлению.

Заключение

Сегодня, при обсуждении подходов к обновлению системы повышения квалификации, справедливо указывают, что она должна носить индивидуальный характер, быть вариативной, продленной во времени за счет модульности, т.е. накопительной.

Так вот, думается, что можно рассматривать индивидуальную программу сопровождения, в рамках которой задается ситуация самообучения учителя на рабочем месте, как модуль в программе повышения квалификации. Почему? Это возможно, потому что

- программа доращивает уже имеющуюся практику учителя, тогда как традиционные программы могут дублировать имеющиеся знания и опыт, не отвечать потребностям конкретного учителя, школы;
- у учителя формируется теоретическая база новых знаний по инновационным, современным направлениям развития;
- теоретические знания применяются на практике, поскольку обучение происходит непосредственно на рабочем месте.

Главное: учителя, прошедшего подобное обучение, можно рекомендовать для работы в систему повышения квалификации, и тогда в полной мере реализуется важный принцип: учимся у того, кто сам успешно учит, продуктивно организует образовательный процесс, используя для этого авторские методики и материалы.

Конечно, существуют вопросы и проблемы:

- возможно ли сертифицировать подобную программу повышения квалификации?
- кто может это делать?
- кто будет оценивать результаты повышения квалификации?
- сможет ли учитель получить сертификат за прохождение модуля?
- кто будет выдавать такой сертификат?

Приложение 1. Назначение диагностики

Диагностика	Что выявляет
Психологический портрет учителя	<u>Приоритетные ценности</u> - любовь к детям, стремление понять и помочь. <u>Психоэмоциональное состояние</u>, отражающее состояние нервной системы, влияющее на особенности поведения и восприятия учителя. <u>Самооценка</u>, или самовосприятие, - это оценка человеком самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. <u>Стиль преподавания</u> формируется под влиянием факторов: личностные особенности, жизненные установки, опыт. <u>Уровень субъективного контроля</u> показывает, какую меру ответственности за наши отношения с людьми и факты нашей жизни мы готовы взять на себя.
Профессиональная позиция педагога	Самооценка педагога. Способность к самоанализу. Рефлексия.
Стиль педагогического общения	Авторитарный. Демократический. Попустительский. Общение на основе увлеченности совместной творческой деятельностью. Общение-дистанция. Общение – устрашение. Заигрывание.
«Я - концепция»	Самоотношение, самооценка - сплав когнитивных представлений о свойствах своей личности, их критического осмысления и эмоционально-ценностного отношения к ним.
Профессиональная направленность личности учителя	«<u>Организатор</u>» 1. Требовательность 2. Организованность 3. Сильная воля 4. Энергичность Основное направление деятельности: в плоскости внеклассной работы. «<u>Предметник</u>» 1. Наблюдательность 2. Профессиональная компетентность 3. Стремление к творчеству. Основное направление деятельности - преподавание предмета. «<u>Коммуникатор</u>» 1. Общительность 2. Доброта 3. Внешняя привлекательность

	4. Высокая нравственность 5. Эмоциональность 6. Пластичность поведения Реализует воспитательное воздействие на основе совместимости с учеником, на основе поиска точек соприкосновения в личной жизни. <u>«Интеллигент»</u> 1. Высокий интеллект 2. Общая культура 3. Безусловная нравственность Учитель - «интеллигент», или «просветитель», отличающийся – принципиальностью, – соблюдением моральных норм Реализуется посредством высокоинтеллектуальной просветительской деятельности, неся ученикам нравственность, духовность, ощущение свободы.
Педагогическая самооценка способности учителя к инновационной деятельности	1. Мотивационно-творческая направленность личности. 2. Креативность учителя. 3. Оценка профессиональных способностей учителя к осуществлению инновационной деятельности. 4. Индивидуальные особенности личности учителя.
Профессиональная готовность к внедрению нововведений	Уровень теоретических и практических знаний, умений, навыков учителя по внедрению инноватики.
Профессиональная готовность к экспериментальной работе	Уровень теоретических и профессиональных знаний и умений учителя, необходимых для проведения эксперимента.

Структура программы

Этапы, содержание деятельности		Площадки	Продукт
внешнее сопровождение	самостоятельная работа учителя	самопрезентации и представления опыта	
1 этап. <i>Диагностический (исследование и анализ исходной ситуации, выявление внутренних ресурсов учителя).</i>			
– диагностика (первичная и повторная для получения результатов в динамике); – мотивация; – тренинги, корректирующая работа с психологом; – мониторинг потребностей учителя; – индивидуальная работа с учителем по постановке цели развития; – оценка возможностей в достижении поставленной цели; –	– самоизучение и самодиагностика; – работа учителя по самокоррекции личностных характеристик; – осмысление выявленных дефицитов; – актуализация потребности в развитии; – определение приоритетов в развитии; – постановка цели (целей) развития (приращение теоретических знаний, практического опыта); –	– предметная кафедра; – научно-методический совет; – проблемно-творческая группа; –	– банк информации об уровне квалификации учителя, профессиональной компетентности (фактические данные при отборе на программу); – аналитические материалы; – материалы рефлексии; –

2 этап. Подготовительный. Разработка содержания и технологии реализации программы.

– информирование о новых нормативных документах, новых программах, технологиях; – рекомендации по организации работы по самообразованию; – согласование индивидуальной программы учителя с общим развитием школы; – определение ожидаемого результата и продукта деятельности; – определение сроков отчетов, предъявления результатов, продукта; – оценка готовности учителя к реализации индивидуальной программы развития; –	– «ревизия» авторской педагогической системы (формы, методы, технологии, средства); – определение возможностей обновления авторской системы за счет приращения; – формулирование темы и направлений работы учителя в рамках индивидуальной программы; – определение сроков реализации программы и планирование текущей деятельности; – подготовка списка литературы для изучения; – проектирование продукта как результата деятельности; – ведение документации, оформление материалов; –	– предметная кафедра; – научно-методический совет; – проблемно-творческая группа; 	– программа работы учителя по теме самообразования; – нормативная документация, обеспечивающая реализацию программы индивидуального сопровождения и программы работы учителя по теме самообразования; – портфолио; –
--	---	---	--

3 этап. Практический, собственно, реализация программы.

– индивидуальные консультации по инновациям, методам научного исследования; – фиксирование и изучение промежуточных результатов работы; – организация взаимодействия с внешкольными учреждениями; – подготовка к участию в конкурсах; – пропаганда опыта работы учителя (организация открытых мероприятий, подбор и подготовка материалов к изданию и др.); –	– разработка и совершенствование методических и дидактических материалов; – участие в проведении педагогического эксперимента по внедрению новых программ, УМК и технологий обучения и др.; – разработка и апробация новых форм, средств и методов обучения и воспитания; – проведение педагогических исследований; – подготовка материалов к защите; – подготовка публикаций и статей; –	– предметная кафедра; – научно-методический совет; – проблемно-творческая группа; – конкурсы (методических разработок, профессионального мастерства и др.) – открытые уроки, мероприятия; – семинары, конференции; – педагогические чтения, презентации и др.; –	– систематизация теоретических материалов; – банк методических разработок; – портфолио; – статьи, сборники; – публикации; –
--	---	---	---

4 этап. Анализ и оценка результативности реализации программы (программа мониторинга).

– анализ результатов деятельности; – планирование мероприятий по улучшению; –	– саморефлексия (определение достижений и трудностей, нахождение возможностей их разрешения); – самооценка достигнутых результатов;	– предметная кафедра; – научно-методический совет; – проблемно-творческая группа; – педагогический совет; –	– аналитические материалы; – портфолио; – материалы обобщения опыта; –
---	--	--	---