

*Деятельность системы дополнительного профессионального образования по построению индивидуальной траектории профессионального роста педагога (руководителя ОО) в курсовой и послекурсовой периоды*

Повышение квалификации как один из этапов профессионализации способствует переоценке имеющихся знаний и опыта, что может стать основой для построения индивидуальной траектории.

Важно создать механизм построения индивидуальной траектории профессионального развития в ходе курсовой подготовки с оказанием помощи со стороны сотрудников институтов повышения квалификации и профессиональной переподготовки (рис. 4).

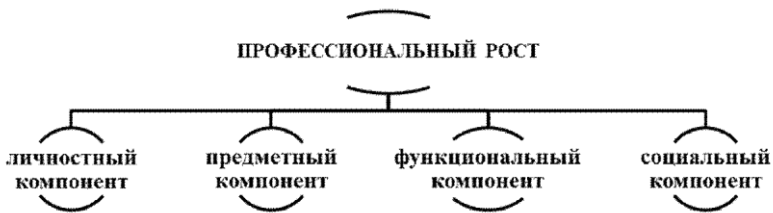
Реализация механизма требует четкого взаимодействия кураторов групп, службы мониторинга и анализа, методического обеспечения инновационного развития, представленного в виде сопровождения педагога в построении индивидуальной траектории.

Дополнительное методическое сопровождение профессионального развития в ходе курсовой подготовки и в посткурсовой период может быть реализовано с помощью ресурсов сайта института.



*Рис. 4. Механизм построения индивидуальной траектории профессионального развития педагога в ходе курсовой подготовки*

В основе электронного ресурса – задачи-рекомендации по планированию профессионального развития, разработанные кафедрами института. Задачи-рекомендации, в том числе и в перспективе на 3 года, выстраиваются на основе компонентов профессионального роста педагога (рис. 5).



*Рис. 5. Компоненты профессионального роста педагога*

Где соответственно:

- личностный компонент – развитие профессионально-значимых личностных качеств;
- предметный компонент – повышение уровня владения предметом деятельности;
- функциональный компонент – усложнение профессиональных функций;
- социальный компонент – должностное продвижение.

Очень важно определить трудовые функции профессорско-преподавательского состава и работников института повышения квалификации по методическому сопровождению педагога во время курсовой подготовки и в посткурсовой период (рис. 6).

Главный итог деятельности работников института в курсовой период – определение стартовой позиции (стратификации) для последующих шагов педагога на пути к самообразованию и саморазвитию.



*Рис. 6. Функции работников института по методическому сопровождению педагога*

Таким образом, индивидуальная траектория профессионального роста (персональный путь творческой реализации личностного потенциала) педагога, по результатам проведенной работникам института повышения квалификации работы в период курсовой подготовки и в послекурсовой период, может быть представлена следующей схемой (рис. 7).

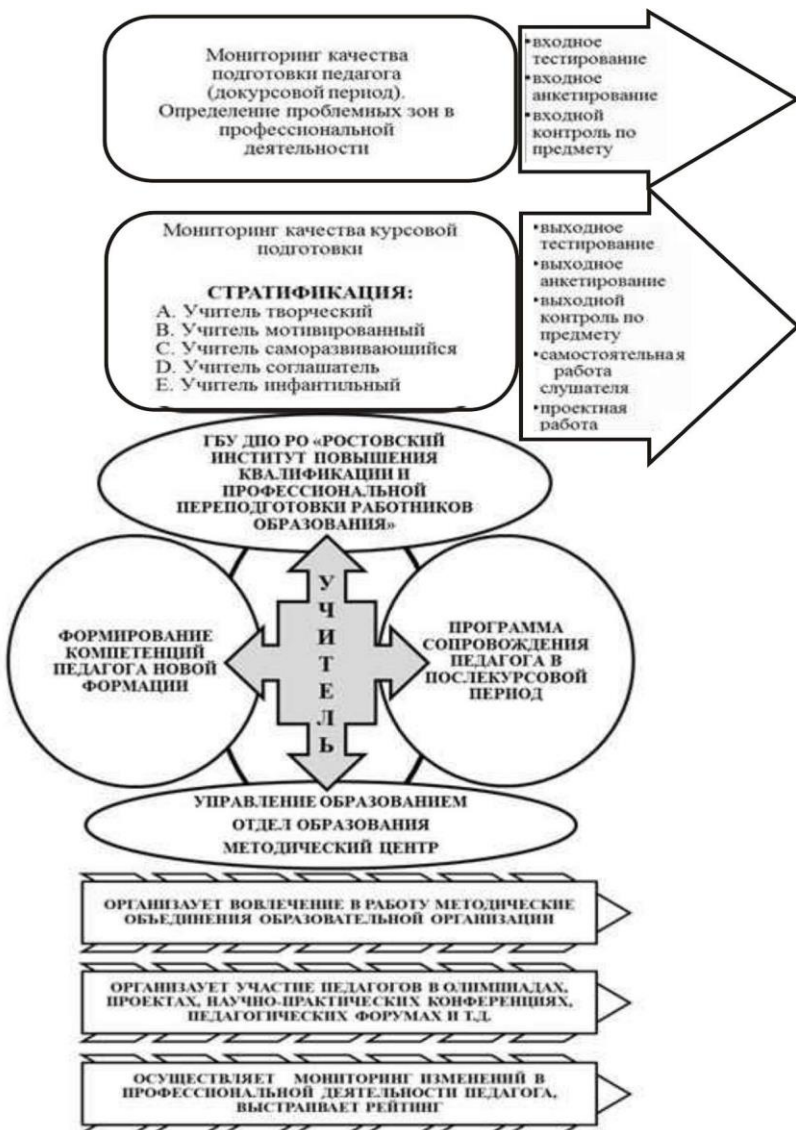
Важно понимать, что для полноценной реализации предложенной стратегии перечисленные выше трудовые функции должны взять на себя не только работники института, но и методисты отделов образования города, руководители методических объединений образовательных организаций. Их общая задача – помочь педагогам в построении и реализации индивидуальной траектории профессионального развития; достижения высокого уровня профессиональной компетентности и мастерства.

Велика роль и самой образовательной организации в реализации маршрута профессионального становления педагога, в создании условий для профессионального роста «на рабочем месте», используя внешние (существующие в педагогическом коллективе) и внутренние стимулирующие факторы.

Одним из ключевых факторов эффективной деятельности организации является обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Руководитель должен рассматривать данный

субъект образовательного процесса в качестве активного партнера по реализации стратегии образования, инновационных и творческих проектов; знать и учитывать его индивидуальные особенности и на основе этого формировать гармоничные социально-педагогические связи и отношения; создавать благоприятный психологический климат и атмосферу доверия, способствующую усилению чувства ответственности и осознанию каждым педагогом своей роли в процессе организации и реализации образовательной деятельности.

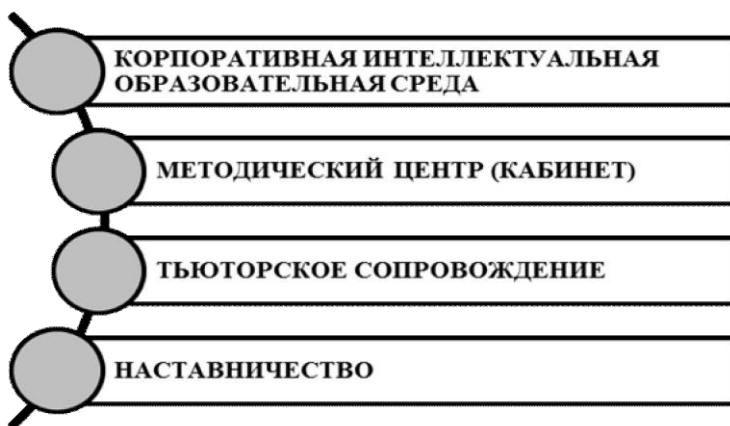
Руководителю важно не просто учитывать личный вклад каждого педагога в развитии образовательной организации, но и обеспечить каждому педагогу возможность профессионально развиваться.



*Рис. 7. Деятельность системы дополнительного профессионального образования по построению индивидуальной траектории профессионального роста педагога в курсовой и послекурсовой периоды*

Формирование кадровой политики в образовательной организации и технология методического сопровождения педагога решают данные проблемы через реализацию следующих ключевых направлений (рис. 8):

- создание корпоративной интеллектуальной образовательной среды (вовлечение в проектную и исследовательскую деятельность, апробация новых методик);
- функционирование методического кабинета (центра);
- тьюторское сопровождение педагога (консультирование);
- наставничество (обмен опытом).



*Рис. 8. Методическое сопровождение*

Актуальность и необходимость методического сопровождения профессионального развития учителя внутри организации обоснована:

- осуществлением постоянного отслеживания заданной траектории;
- использованием контролирующих и коррекционных процедур;
- необходимостью учета динамики профессионального роста и гибкого реагирования на ситуацию его развития;

– опережающим характером, предполагающим направленность системы методического сопровождения преимущественно на предотвращение затруднений;

– постоянным характером проводимых мероприятий.

В рамках методического сопровождения педагога предполагается выбор траектории профессионального развития путем определения нужной тематики повышения квалификации. Каждый учитель получает право самостоятельно определить тему из предложенного реестра.

Алгоритм разработки внутришкольной системы развития педагога предусматривает:

– диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;

– составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;

– реализацию маршрута;

– рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

Внутришкольная система повышения квалификации учителей представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную систему, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности, способствующую формированию индивидуальной траектории профессионального развития педагога, в том числе: организация психолого-педагогической поддержки, применение активных практико-ориентированных форм и методов профессиональной переподготовки, использование технологий тьюторского сопровождения педагогов и наставничества.