

## ЕДИНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

**П**еред современной школой в национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» поставлен стратегический приоритет – достижение нового качества образования, в том числе посредством реализации шести основных направлений развития современной школы.

Указы Президента РФ конкретизировали данные направления, поставленные на федеральном и региональном уровне задачи требуют достижения качественно нового уровня профессиональной компетентности педагогов и руководителей школ. Не случайно одним из направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» является совершенствование учительского корпуса.

Учитывая деятельностную природу педагогической компетентности, становится очевидно, что высшее педагогическое образование, повышение квалификации в системе ДПО, конечно, имеют большое значение для становления профессиональной компетентности педагога, но явно недостаточны. Педагогические вузы в лучшем случае формируют лишь основы профессиональной компетентности будущих педагогов, а курсы повышения квалификации носят теоретический ориентационный характер.

Необходимость осуществления профессионального сопровождения педагогов в школе во многом обусловлена следующими факторами: ежегодной ротацией педагогических кадров, в том числе приходом начинающих специалистов, не обладающих в полной мере необходимым уровнем профессиональной компетентности; потребностью разработки и внедрения в образовательный процесс дидактических и методических средств решения инновационных проблем образовательного процесса нашей школы №354, объединившей несколько общеобразовательных организаций; обязательной особенностью профессии педагога, который должен постоянно совершенствовать профессиональную компетентность.

Внутришкольная научно-методическая работа позволяет, с одной стороны, учитывать индивидуальные образовательные потребности педагогов конкретной общеобразовательной организации, а с другой стороны, осуществить деятельностное практико-ориентированное повышение профессиональной компетентности педагога. Таким образом, становится актуальной задача разработки и внедрения в практику внутришкольной системы про-

### *Ключевые слова:*

*профессиональная компетентность;*

*рейтинг;*

*педагогическое мастерство;*

*коуч*

фессионального сопровождения педагогов как одного из ресурсов формирования единой образовательной культуры обновленной школы №354.

Сегодня в столичном образовании процедура аттестации педагогов, работающих в рейтинговых школах, значительно упрощена по сравнению с аттестацией педагогов «топовых» школ. Таким образом, школа №354 практически лишается внешней оценки качества деятельности педагогов. Это определяет для них новую актуальную задачу – разработку внутришкольной процедуры аттестации. Система рейтингования в этом смысле может стать перспективной альтернативой. Результаты такого рейтинга могут стать основой для определения *профессиональных ступеней педагога*, что, в свою очередь, позволяет выделить педагогов, которые могут формировать *коуч-центр школы*. Школьный коуч-центр – это, конечно, не «роскошь» и не новинка, но школа №354 благодаря мощному социальному партнерству может сделать такой коуч-центр ресурсным центром для других школ округа.

Управление и оценка профессиональной деятельностью педагога и педагогического коллектива в целом всегда была актуальной и трудно решаемой проблемой. Педагогическая деятельность относится к творческой деятельности, и для ее оценки используют различные варианты. Это породило множество подходов к построению оценочных моделей. В основе одних моделей лежит измерение количественных показателей результатов педагога, другие основаны на оценке по содержательным, качественным критериям. Оценка педагогической деятельности должна быть основана на прозрачных и понятных всем количественных параметрах, характеризующих педагогическую деятельность. Мы выделяем следующие показатели: динамика предметных результатов учащихся на основе независимой диагностики, результаты внеурочной деятельности учащихся (участие в олимпиадах, конкурсах и т.д.), трансляция педагогического опыта (наличие авторских разработок, публичных выступлений, участие в профессиональных конкурсах и т.д.).

Овладение видами педагогической деятельности может иметь различные уровни. Под *педагогической умелостью* следует понимать такой уровень профессионализма учителя, который включает в себя обстоятельное знание им своего учебного предмета, хорошее владение психолого-педагогической теорией и системой учебно-воспитательных умений, а также довольно развитые профессионально-личностные свойства и качества, что в своей совокупности позволяет достаточно квалифицированно осуществлять обучение и воспитание учащихся. Следующей ступенью профессионального роста учителя является *педагогическое мастерство* как качественная характеристика учебно-воспитательной деятельности учителя, это есть не что иное, как доведенная им до высокой степени совершенства учебная и воспитательная умелость, которая проявляется в особой отшлифованности методов и приемов применения психолого-педагогической теории на практике, благодаря чему обеспечивается высокая эффективность учебно-воспитательного процесса. *Новаторство* есть настоящее открытие, важное изобретение, которое является жизненным подвигом учителя. Но главное состоит в том, что, когда учитель добросовестно и творчески относится к своему делу,

осваивает передовой опыт, новые психолого-педагогические идеи, находится в непрерывном поиске, он будет не только добиваться успехов в обучении и воспитании, но и совершенствоваться сам, продвигаясь от одной ступени к другой в своем профессиональном росте.

По аналогии с предыдущей схемой мы предлагаем следующие профессиональные ступени педагога: ментор – вендер – мастер – специалист. При этом рекомендуемое процентное распределение преподавательского состава по должностям, выглядит следующим образом: ментор – 27%, вендер – 24%, мастер – 24%, специалист – 17%, других должностей – 8%. Специалист – соответствует занимаемой должности. Мастер – показатель в рейтинге – выше среднего, имеет право обучать коллег-педагогов тем методикам и технологиям, которые эффективно применяет в собственной профессиональной деятельности. Вендер – высокий показатель в рейтинге, имеет право обучать коллег педагогов тем методикам и технологиям, которые эффективно применяет в собственной профессиональной деятельности, имеет общественное и профессиональное признание или экспертную оценку.

В основе идеи по созданию *Коуч-центра* лежит процесс коучинга. Коуч не дает советов и жестких рекомендаций, а ищет решения в совместной деятельности. Работа с коучем предполагает достижение определённой цели, новых, позитивно сформулированных результатов в жизни и работе. Использование этого метода позволяет строить индивидуальные траектории профессионального роста каждого учителя на основе его внутренней мотивации и с учетом интересов образовательного учреждения. Взаимодействие учителей-предметников в новых организационных условиях предусмотрено при поддержке коучей в виде обучающихся педагогических сообществ и творческих групп постоянного и временного характера. Деятельность педагогических сообществ направлена на совместное решение педагогических трудностей и проблем, выявление эффективных решений педагогических задач, взаимообучение.

*Ожидаемые результаты от формирования коуч-центра:* повышение уровня профессиональной, инновационной и творческой активности учителей; повышение показателей качества образования; увеличение числа учителей, использующих современные эффективные образовательные технологии; объективный инструмент НСОТ; формирование и сохранение общих ценностей организации.