Эссе «Персонализированная модель методической поддержки педагогов в рамках школы»

 Криволапова Татьяна Владимировна, учитель начальных классов

 МОАУ «СОШ №1 имени В.И. Басманова»

«Если вам удастся найти людей, чья страсть

пересекается с работой, вам не придется контролировать

их. Они сами будут управлять собой лучше, чем кто-либо

другой, потому что их стремление будет исходить

изнутри, а не извне»

Стивен Кови

 Октябрь 2021года- сложная обстановка в мире, стране. И наша область, к сожалению, не стала исключением в этом списке. В целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции было принято решение отправить детей досрочно на каникулы. Сданы отчёты, и у меня появилось время перечитать давно забытые произведения. Выбрала «Человеческую комедию» Оноре де Бальзака.

 Виктор Гюго, выдающийся французский писатель, о своём соотечественнике отзывался так: «Господин де Бальзак был одним из первых среди великих, одним из лучших среди избранных... Все его произведения составляют одну книгу, книгу живую, блистательную и глубокую, где живёт, движется и действует страшная, жуткая и вместе с тем реальная наша современность...» В центре творческого внимания Бальзака, по мнению ряда советских литературоведов, находится героическая или выдающаяся личность в современном обществе. Он в своих произведениях стремился показать «индивидуализированный тип» личности. Тема молодого таланта, гибнущего без поддержки в бедности и одиночестве, была лично близка Бальзаку, поэтому она не раз затрагивалась в «Человеческой комедии».

Читая романы этого цикла, невольно проводишь параллель с такими же талантливыми и молодыми людьми современного общества. Я задумалась: «Молодой педагог с отсутствием опыта, неокрепшей душой, каково тебе в современном обществе?» Ведь, с одной стороны он, молодой педагог, находится в периоде становления социальной зрелости, вхождения в мир взрослых, адаптации к нему и будущего его обновления. Внутри него борются стремление усвоения новых социальных ролей с высоким уровнем мобильности, активный поиск своего места в жизни, наличие перспектив профессионального роста наряду с внутренней противоречивостью, неусточивостью психики, стремлением выделиться, отличиться от других.

Мы живем в мире быстрых и слабо предсказуемых изменений, причём темп этих изменений всё ускоряется, а неопределённость становится признаком эпохи.

 С другой стороны, происходит переход к другому типу труда, где важны не специализированные знания и навыки, а общие «мягкие компетенции ХХI века» - когнитивные, социально-эмоциональные и цифровые. Важнейшим компонентом становится активность человека, его трансформирующая сила по отношению к обстоятельствам. Особую ценность приобретают адаптивность к изменениям, умение учиться и переучиваться, умение принимать решения, отвечать за результаты собственных действий. Как только возникает вопрос о конкуренции России на мировом рынке, мы понимаем, что будущее страны формируется в школе. Поэтому приоритетной задачей системы образования становится формирование человеческого капитала, создание нашего будущего. В современной школе возросла потребность в учителе, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого её освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Вызовы времени – это скорость, неопределенность, многозадачность, вариативность, открытость, цифровизация. В связи с этим у учителя появляется новая роль: он и мотиватор, и проектировщик, и навигатор, и организатор, и коммуникатор, и тьютор.

В таких условиях главными профессиональными качествами педагога становятся постоянное самообразование, изучение современных цифровых технологий, целеустремленность. Достичь высокого уровня профессиональной компетенции учителю помогает индивидуальный образовательный маршрут педагога, с его помощью удобно отслеживать результаты проделанной работы, фиксировать новые достижения, составлять близкие и далёкие планы. Индивидуальный образовательный маршрут педагога – это технология профессионального развития для разработки эффективной и структурированной образовательной программы, направленной на достижение личного профессионального роста и мастерства.

Во время, свободное от подготовки уроков, бытовых дел и рутинных занятий, читаю и материалы профессиональных сообществ, где красной нитью прослеживается тенденция оценки качества образования. Изменения в социокультурной и экономической жизни российского общества и реформа системы образования требуют качественного преобразования **деятельности педагогов** в профессиональном поле, углубления оперативности и открытости **педагога**. Цель комплексной **модернизации** системы образования состоит в достижении нового, отвечающего современным потребностям государства, общества и личности, качества образования. Условием достижения указанной цели выступает профессиональный и личностный рост работников образования, их готовность к инновационной **деятельности.**

Я придерживаюсь точки зрения, что высокое качество образования может быть достигнуто только при наличии высококлассных **педагогов**, постоянно совершенствующих своё мастерство, мобильно реагирующих на изменения, происходящие в образовательном пространстве. То есть в основе обновления системы образования сегодня лежит личность **педагога**, кадровый ресурс, от которого требуется высокий уровень профессионализма. Ведь конкретного ребенка воспитывает конкретный **педагог**, а значит, качество знаний каждого ребенка будет зависеть от качества профессиональной подготовленности и мастерства каждого **педагога.  Педагог** остается основным субъектом, призванным решать задачи **развития образования**. Цель национального проекта «Образование» - обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, а также воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Достижение этой цели я вижу через **развитие индивидуального стиля педагогической деятельности педагогов, в том числе и малоопытных**. Индивидуальный стиль педагога является личностным основанием для выстраивания **индивидуальной** траектории в личном развитии и повышении мастерства, находящегося на разных этапах профессионального становления: от начала профессиональной карьеры до уровня наставничества.

Задачей опытного педагога и своей задачей наставника считаю оказать помощь молодому педагогу на основе общечеловеческих ценностей выстроить систему отношений с обучающимися; направлять его **педагогическую деятельность на развитие** уникальной сущности каждого ребенка,  продолжая при этом **развиваться самому** как творческой личности и как профессионалу, научить проводить рефлексию на собственную деятельность- умение правильно (критически) проанализировать результаты работы, сделать выводы и наметить главные цели рефлексивных умений.

Чем выше уровень рефлексивных умений, тем выше общий уровень культуры профессиональной **педагогической деятельности.** Самый высокий характеризуется критической и адекватной оценкой многообразных сторон собственной личности и **деятельности**, ясным пониманием причин своих творческих успехов и неудач, предвидением **развития** у себя новых качеств. Уровень рефлексивной саморегуляции **педагога** соответствует его профессиональному мастерству и служит психологической основой его **педагогического творчества.**

Современная система образования предусматривает последовательные этапы непрерывного профессионального роста педагога на протяжении всей его профессиональной деятельности. В связи с этим объективно возрастает роль методической службы в образовательной организации, одним из направлений которой является наставничество. «Всё живое растёт снизу,- сказал Ямбург Е.А.- Насаждение национальной системы учительского роста сверху ни к чему хорошему не приведёт. У тех, кто готовит учительские кадры,есть время подготовить и привести в школы молодых, умных, знающих, понимающих и любящих детей, по-хорошему амбициозных педагогов. Появится критическая масса таких людей - начнёт меняться и система». В этих словах я вижу сущность моей работы в роли наставника- оказание системной практической помощи молодым педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах качественного осуществления образовательного процесса, освоение ими тонкостных профессиональных подходов образования.

Любая деятельность, в том числе и методическая, начинается с оценки возможностей и ресурсов, с последующего целеполагания. Поэтому для построения персонализированной модели методической поддержки педагога необходимо выявить начальный уровень его профессиональной подготовки, а затем формулировать цель, планировать и организовывать работу пары наставник-молодой педагог. «Методические рекомендации по организации наставничества...» реализуются через постоянно действующую в МОАУ «СОШ № 1 имени В.И. Басманова» «Школу молодого учителя», где учатся новому, обмениваются опытом не только молодые коллеги, но и мы, их наставники. Участие в «Школе молодого учителя» показало, что наиболее эффективными формами работы для демонстрации молодым педагогам профессионального стиля наставников являются семинары- практикумы, индивидуальные и групповые консультации, взаимопосещение с последующим анализом и самоанализом учебной и воспитательной деятельности, участие в конкурсах профессионального мастерства. Активно проходят методические недели «Молодые - молодым», «Я иду на урок», где молодые педагоги и опытные учителя показывают открытые уроки с методическим заданием и мастер-классы по организации различных направлений школьного уклада: подготовка к урокам, ведение школьной документации, анализ проверочных работ, общение с родителями, организация внеурочной деяельности.

Все эти и некоторые другие формы работы с наставляемыми лежат в основе индивидуальной траектории их развития, ликвидации профессиональных дефицитов молодых педагогов.

Персонализированная модель методической поддержки педагогов не является полной без организации контроля над работой молодых педагогов со стороны их наставников и администрации школы. Мой опыт подсказывает, что внешний и внутренний контроль над работой молодых специалистов наставник должен проводить ненавязчиво, без авторитарности и упреков, сопровождая его анализом и объясняя вариативность путей выхода из затруднительной ситуации. Педагог-наставник не должен насаждать своих сугубо личных впечатлений по вопросам работы наставляемого. Иначе нельзя, иначе малоопытный учитель не выработает собственного профессионального стиля. Возвращаясь к словам эпиграфа, хочу сказать, что мои наставляемые-это увлечённые работой, творческие, креативные педагоги, которым, в принципе, контроль и не нужен.

Опыт моей работы в школе 16 лет, что позволяет мне в полной мере участвовать в системе наставничества. Вспоминаю, как я пришла работать в первую школу. Уже не будучи молодым специалистом, я всё равно столкнулась с рядом проблем: новый коллектив, новая учебная программа. Благодаря поддержке коллег, системной методической работе заместителя директора Николаевой Н.В., своему желанию учиться новому я смогла добиться высоких результатов у своих обучающихся. Своему профессиональному росту я также обязана Николаевой Н.В. Наталья Викторовна увидела во мне потенциал и всячески год за годом помогает ему раскрыться.