

**Модульная программа повышения профессиональной компетентности
молодого педагога
«Слагаемые профессиональной успешности»**

Актуальная проблема, на разрешение которой направлена Программа.

Аннотация (актуальность):

Актуальность разработки модульной программы повышения профессиональной компетентности молодого педагога «Слагаемые профессиональной успешности» (далее – Программа) определяется несколькими причинами:

1. В России крайне медленно происходит обновление педагогического корпуса. Доля учителей пенсионного возраста за 2002-2010 гг. выросла с 11 % до 18 %, а доля педагогов до 30 лет - всего на 13%.
2. Внутренняя рассогласованность стандартов общего образования (ФГОС), стандартов высшего педагогического образования (ФГОС-3), Профессиональных стандартов деятельности педагога.
3. Специфика вхождения в профессию педагога. Любой человек, начинающий свой путь в профессии, испытывает затруднения вследствие отсутствия опыта. По нашему мнению, учителям в этом смысле повезло меньше других: педагогическое образование не может обеспечить им необходимую стартовую площадку для взлёта в профессию, и, вероятно, именно поэтому становление учителя протекает труднее, острее, больнее, чем у представителей других профессий. Анализ педагогической деятельности молодых специалистов в школах показывает, что, во-первых, как профессионал недавний выпускник вуза еще достаточно слаб: сдавая в институте экзамены, он выучивал внешние в отношении себя факты, которые просто образовали в его сознании некоторую сумму знаний. Во-вторых, выпускник не очень понимает изменившуюся с его школьных лет типологию сознания современного школьника. В-третьих, молодой специалист оказывается недостаточно подготовленным к несвойственной для учителя деятельности.
4. Разнообразные затруднения в практической деятельности молодого специалиста, связанные с недостаточным уровнем сформированности профессиональной компетентности, развитие которой возможно лишь в процессе реальной педагогической деятельности.
5. Необходимость возрождения института наставничества. В странах с лучшей школьной практикой широко используются разнообразные модели, реализация которых способствует успешной компенсации затруднений молодых учителей в школьной среде (гибкие программы обучения на рабочем месте, интернатура, наставничество, тьюторское сопровождение и др.) При этом основным условием преодоления профессиональных затруднений и успешной адаптации является развитие опыта профессиональной коммуникации, в процессе которого происходит развитие как отдельных компетенций учителя, так и более глубокое (осознанное) понимание и принятие целей-ценностей происходящих системных изменений школьного образования и сущностных характеристик современного ребенка (его ценностных ориентаций, жизненных планов, мотивации, социальной компетентности).

Главной особенностью школы будущего должны стать «чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, открытые ко всему новому учителя».

Сегодня и государством, и обществом, и родителями и учащимися к учителю предъявляются особые требования:

- Способность распознавать многообразие учащихся и образовательного процесса;

- Способность реагировать на различные потребности учащихся, осуществлять индивидуальный подход к каждому ученику;
- Способность улучшать образовательную среду, создавать благоприятный климат;
- Понимать различные контексты, в которых проходит обучения (социальные, культурные, этнические и др.);
- Способность к генерации новых идей, предвидеть новые нужды и потребности образования;
- Способность быть ответственными за качество своей деятельности.

В связи с этим, для создания инновационного продукта нами было выбрано одно из направлений деятельности современного образовательного учреждения, а именно: *Развитие и обновление педагогического потенциала (совершенствование учительского корпуса)*. Вопросы создания условий профессиональной успешности молодого педагога вполне можно решить в стенах учебного заведения. В этом и заключается актуальность и социальная значимость данной программы.

Характеристика Программы.

Программа представляет собой *модульную Программу повышения профессиональной компетентности молодого педагога «Слагаемые профессиональной успешности»*. Программа (как продукт) разработана в рамках реализации программы школы-лаборатории по теме *«Условия проектирования персонифицированного образования при введении ФГОС общего образования»*

В ходе решения задач первого этапа было проведено диагностическое исследование по проблеме затруднений молодых учителей в решении профессиональных проблем в педагогической деятельности (анкетирование, интервьюирование, метод фокус группы, нарративное интервью). В исследовании приняли участие более 100 молодых педагогов из разных районов города, в том числе и собственных молодых учителей школы № 91.

В результате удалось выявить ряд групп профессиональных и личностных затруднений (проблем), которые ложатся в русло *семи групп профессиональных задач деятельности учителя*:

- Видеть ученика в образовательном процессе;
- Строить образовательный процесс, направленный на достижение учащимися целей образования;
- Устанавливать взаимодействие с другими субъектами образования;
- Создавать образовательную среду школы и использовать ее возможности;
- Проектировать и осуществлять профессиональное образование;
- Работать с информацией;
- Управлять образовательным процессом и профессиональной деятельностью.

Ведущая идея Программы связана с выявлением профессиональных и личностных затруднений (проблем) в деятельности молодого педагога и конструирования индивидуальных маршрутов повышения профессиональной компетентности молодого учителя непосредственно на рабочем месте в целях складывания ситуации их профессиональной успешности.

Программа (качественные характеристики):

1. *Комплексная* по характеру реализации
2. Построенная по *принципу конструктора* на основе содержательных модулей;
3. *Индивидуальная* по набору модулей и содержанию (индивидуальный маршрут);

4. Ориентированная на применение *новых*, в т.ч. информационных, *технологий*;
5. Нацеленная на формирование у молодых педагогов *субъектной позиции* в профессиональной деятельности;
6. Обладающая *деятельностным* характером мероприятий программы.

Принципы реализации Программы:

- Принцип *согласованности* (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);
- Принцип *«выращивания»* (создание условий для постепенного расширения сознания, пошагового развития личности молодого учителя);
- Принцип *саморазвития* (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития каждого);
- Принцип *рефлексивности* (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов);
- Принцип *доброжелательности* (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);
- Принцип *самоопределения* (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);
- Принцип *психологической поддержки* (помощь в определении личностных качеств).

Модули Программы (конструктор):

Название модуля	Характер выбора	Краткая содержательная характеристика
<i>Адаптационный</i>	<i>Инвариантный</i>	Связан с «погружением» в корпоративную культуру педагогического коллектива (уклад школы)
<i>Диагностический</i>	<i>Инвариантный модуль</i>	Исследование конкретных затруднений (проблем) в профессиональной деятельности молодого педагога (качественные методы исследования по проблемам профессиональных и личностных затруднений в педагогической деятельности молодого специалиста)
<i>Правовые аспекты профессиональной деятельности педагога</i>	<i>Вариативный модуль</i>	Знакомство с правовой базой в образовании и локальных нормативных актов
<i>Профессиональные коммуникации</i>	<i>Вариативный модуль</i>	О р г а н и з а ц и я профессионального общения в коллективе, с родителями, с учащимися

«Инструментальная дидактика» : содержание образования, перспективные средства, среды и технологии обучения	<i>Частично вариативный</i>	Конструирование содержания образования в условиях введения ФГОС, вопросы разработки и внедрения механизмов обновления содержания образования в условиях введения Федерального государственного стандарта общего образования; изменения «дидактического ландшафта» современного урока в условиях персонифицированного образования; электронным обучающим средствам, в том числе проблемам компьютерных игр; моделирования дидактического образа в обучении и др.
Инновационная деятельность педагога	<i>Вариативный модуль</i>	Подготовка молодого учителя к участию в инновационной деятельности школы
Горизонтальная карьера	<i>Вариативный модуль</i>	Подготовка к участию молодого специалиста в различных конкурсах, подготовка к аттестации
Информационная компетентность	<i>Частично вариативный</i>	Работа с различными видами профессиональной информации, в том числе в виртуальном пространстве
Психологический комфорт	<i>Вариативный модуль</i>	Решение профессиональных и личностных проблем психологического характера, психологическое сопровождение молодого специалиста

Для чего и зачем?

По своей сути Программа выступает управленческим механизмом работы школы с молодыми специалистами.

Цель Программы «Слагаемые профессиональной успешности»: создание мобильной программы повышения профессиональной компетентности молодых специалистов образовательного учреждения, способной удовлетворить запросы каждого педагога в соответствии с образовательной политикой самой школы и создать ситуацию успешности в профессиональной деятельности молодого учителя.

Задачи Программы:

1. *Изучение затруднений* в профессиональной деятельности молодых учителей;
2. *Разработка индивидуальных маршрутов* профессионального роста молодых педагогов;
3. *Реализация* содержания конкретного маршрута;
4. *Диагностика* профессиональной успешности (на основе рефлексивных методик и мониторинга профессиональной деятельности педагога).

Для кого?

Адресат: молодые специалисты (учителя со стажем работы 1-3 года) с высшим или средним профессиональным педагогическим образованием; администрация школы; учителя - наставники

Как?

1. Программа реализуется поэтапно (в соответствии с задачами Программы на основе индивидуальных потребностей молодых учителей).

2. Программа реализуется через Конструктор содержательных модулей:

- *Адаптационный* — инвариантный модуль
- *Диагностический* – инвариантный модуль
- *Правовые аспекты профессиональной деятельности педагога* - вариативный модуль
- *Профессиональные коммуникации* - вариативный модуль
- *«Инструментальная дидактика»:* содержание образования, перспективные средства, среды и технологии обучения - частично вариативный модуль
- *Инновационная деятельность педагога* - вариативный модуль
- *Горизонтальная карьера* - вариативный модуль
- *Информационная компетентность* - частично вариативный модуль
- *Психологический комфорт* - вариативный модуль.

Набор модулей зависит от результатов изучения, анализа и формулирования тех затруднений, которые испытывает молодой педагог в своей практической реальной деятельности. Конструирование индивидуального маршрута повышения профессиональной компетентности основывается на принципах, указанных выше.

3. Программа реализуется через определенные Форматы, такие как:

- Традиционные форматы внутрифирменного обучения: семинары, конференции, тренинги, мастер-классы и т.п.;
- Институт Наставничества в современных социокультурных условиях;
- Индивидуальные программы самообразования;
- Клуб молодых педагогов (ассоциации) как субъект профессиональной деятельности коллектива в школе;
- Виртуально-образовательная среда для молодого учителя (портал)

Все форматы предполагают включенность (полную или частичную) молодых специалистов (педагогов) в реальные процессы жизнедеятельности школы.

Описание эффектов, достигаемых при использовании Программы:

1. В модульности построения самой программы, **гибкости** ее реализации, в достижении **синергетического эффекта**.

2. Заключается в разработке **нового формата** внутрикорпоративной системы повышения профессиональной компетентности молодого педагога и системы работы по преодолению профессиональных затруднений (проблем) как условия профессиональной успешности молодого учителя в современных социокультурных условиях.

3. Представляет собой **управленческий механизм** работы с молодыми специалистами в условиях внешних вызовов к системе образования.

Данный подход позволяет внедрить систему наставничества на новом витке развития модернизационных процессов в системе образования, будет способствовать становлению стажировочных площадок по различным направлениям повышения квалификации педагогов.

Прогнозируемый результат - создание условий для повышения профессиональной компетентности молодого педагога как условия профессиональной успешности, в соответствии с их личностным потенциалом; способность к самостоятельному решению профессиональных и личностно значимых проблем в деятельности молодого педагога.

В результате реализации Программы «Слагаемые профессиональной успешности» **молодой учитель сможет:**

- Развивать и совершенствовать профессиональные умения и, в результате, выйти на новый уровень профессиональной компетентности, в том числе информационной.
- Определить область своей успешности и наметить точки профессионального роста.
- Получить дополнительные возможности в личностной и профессиональной самореализации.

Возможные сложности при использовании Программы и пути их преодоления.

Возможные сложности при реализации Программы (продукта):

- Отсутствие в образовательной организации соответствующих кадров, готовых работать с молодыми педагогами в качестве наставников;
- Отсутствие опыта в школе реализации программ внутрифирменного обучения;
- Отсутствие информационной инфраструктуры в школе для организации виртуальной образовательной среды для педагогов, в том числе молодых педагогов.

При этом, предлагаемый формат инновационного продукта может быть различен в зависимости от поставленных задач, возможностей школы, потребностей всех субъектов образовательного процесса. Созданная модель продукта представляется универсальной для образовательного учреждения любого типа и вида. Каждое образовательное учреждение вправе построить свой маршрут профессионального и личностного развития молодых педагогов в рамках модульного конструктора в зависимости от целей и

желаемого результата; от участников, организаций и партнеров.

Эффекты

- на уровне ГБОУ:

- в разработке и реализации системы вунтрикорпоративного повышения квалификации, позволяющей осуществлять мобильные модульные программы повышения профессиональной компетентности молодых педагогов;
- в обеспечении готовности молодого учителя к решению профессиональных задач в современных социокультурных условиях;
- в формировании инновационной культуры всех педагогов школы, особенно молодых учителей;
- в диверсификации структуры методической деятельности школы.
- в оптимизации организационной структуры управления школой и инфраструктуры в целом, обеспечивающей реализацию образовательной политики.

- на уровне других ОУ, района, города:

- диссеминация опыта повышения профессиональной компетентности молодого учителя на основе индивидуальных образовательных маршрутов в рамках модульной Программы «Слагаемые профессионального успеха» и построения своего конструктора профессиональной успешности;
- диссеминация опыта школы по реализации и возможностям использования модульного конструктора в образовательное пространство района или города
- создание в регионе инновационной модели повышения профессиональной компетентности молодого учителя в соответствии с решением профессиональных задач деятельности учителя

Необходимое ресурсное обеспечение при применении инновационного продукта.

Кадровые ресурсы: имеющийся опыт педагогического коллектива в организации внутрифирменного обучения, повышения профессиональной компетентности педагогов (школа с 2007 по 2009 г.г. находилась в статусе Городского ресурсного центра)

Материально-технические: плановое и планомерное развитие современной инфраструктуры школы, в том числе информационной инфраструктуры.

Финансовые ресурсы: привлечение внебюджетных средств для создания инновационного технопарка для создания условий профессиональной успешности педагогов, в том числе молодых педагогов.

Учебно-методические ресурсы: совокупность локальных нормативных актов образовательной организации, связанных с организацией процессов повышения профессиональной компетентности молодых педагогов; комплекс материалов методического характера для повышения профессиональной компетентности педагога, в том числе молодого педагога;

Ресурсы социального партнерства: использование потенциала взаимодействия с социальными партнерами (в том числе, РГПУ им. А.И. Герцена; СПбАППО и др.) для реализации Программы в целом, и отдельных проектов, в частности.

**Содержательная характеристика модулей
Программы – конструктора**

Название модуля	Целевое назначение модуля	Возможные тематически - содержательные блоки
Адаптационный	«Погружение» в корпоративную культуру педагогического коллектива; в особенности образовательного	Знакомство с традициями школы, правилами, организационно-технологическим укладом (образовательная среда школы)
		Знакомство с инфраструктурой образовательной организации
	процесса школы (организационно-	Знакомство с достижениями педагогического коллектива
	технологический уклад школы); характеристика учащих-ся; знакомство с достижениями школы;	Характеристика учащихся школы: социальный портрет; образовательные результаты; творческие достижения и т.п.
		Знакомство с социальными партнерами школы
Диагностический	знакомство с социальными партнерами (проблем) в	Владение диагностическими методиками по выявлению склонностей, возможностей, образовательного уровня и личностных потребностей учащихся
	Изучение (анализ) конкретных затруднений профессиональной деятельности молодого педагога (используются	
		Проектирование рабочих программ
	качественные методы исследования по проблемам	Затруднения дидактического характера (отбор содержания, средств, форм, методов и технологий обучения на уроке)
	профессиональных и личностных затруднений в педагогической деятельности молодого специалиста)	Использование ИКТ
		Взаимодействие с детским коллективом
		Взаимодействие с родителями
		Взаимодействие с коллегами (старшими коллегами, молодыми учителями)
		Организация внеурочной деятельности, в том числе в сотрудничестве с социальными партнерами
		Рефлексия собственной деятельности
		Самопрезентация
		Организация самообразовательной деятельности
		Включение в инновационную деятельность
		Психологические барьеры
		Другое...

П р а в о в ы е а с п е к т ы профессионально й деятельности педагога	Знакомство правовой базой в образовании и локальными нормативными актами	Анализ документации государственной образовательной политики (основные стратегические документы: Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», ПНП «Образование», Профессиональный стандарт деятельности педагога, ФГОС ОО)
		Анализ региональной правовой базы в области образования Закон СПб «Об образовании в Санкт-Петербурге», документация аттестации педагога и т.п.
		Знакомство со школьной документацией: Устав, правила внутреннего распорядка, Программа развития, образовательные программы, локальные акты, регламентирующие жизнедеятельность школы (по мере включения молодых педагогов в практическую работу)
Профессиональн ые коммуникации	Организация профессионального общения в коллективе, с родителями, с	Организация деятельности детского коллектива Взаимодействие с родителями (цель, формы, обратная связь)
	учащимися, социальными партнерами	Поиск и взаимодействие с социальными партнерами для решения профессиональных задач
		Взаимодействие с коллегами

«Инструментальная дидактика»: содержание образования, перспективные средства, среды и технологии обучения	Конструирование содержания образования в условиях введения	Анализ ОП школы
	ФГОС, вопросы разработки и внедрения	Содержательный компонент предмета (образовательной области)
образовательная, перспективные средства, среды и технологии обучения	ФГОС, вопросы разработки и внедрения	Ландшафт современного урока
	механизмов обновления содержания образования в условиях введения	Выбор средств обучения
Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Образовательные результаты (личностные, предметные, предметные)
	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Метапредметные, предметные
Иновационная деятельность педагога	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Организация внеурочной деятельности учащихся
	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Внеклассная работа по предмету
Горизонтальная карьера	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Воспитательная деятельность в школе
	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Включение молодых учителей в ОЭР (инновационную деятельность) школы
Информационная компетентность	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Разработка инновационных продуктов
	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Подготовка к прохождению аттестации (подготовка профессионального портфолио учителя)
Психологический комфорт	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Индивидуальная подготовка к участию в различных педагогических конкурсах и олимпиадах для молодых учителей
	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Создание ЭОР
Психологический комфорт	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Овладение навыками сетевого взаимодействия, в том числе с учащимися (технологии дистанционного обучения)
	Федерального государственного стандарта общего образования; изменения	Психологические барьеры в деятельности молодого учителя (несоответствие ожиданиям; тревожность; заниженная или завышенная самооценка и др.)

Материалы школьным администраторам по работе с молодыми педагогами

В организации диагностики затруднений (проблем) молодого педагога в практической деятельности можно использовать различные методы диагностического

исследования: собеседование, анкетирование, опросы, интервьюирование, педагогическое эссе, нарративное интервью, фокус-группа.

Ниже приведены пример анкеты, описание нарративного интервью и рекомендации по организации фокус-группы по теме «Профессиональный стандарт деятельности учителя»; варианты конструирования профессиональных задач учителя, которые легли в основу содержания семинаров-практикумов с учителями, в том числе молодыми учителями.

АНКЕТА для молодых педагогов

Уважаемый коллега! Просим Вас принять участие в исследовании процесса повышения профессиональной компетентности начинающего учителя. Ваши ответы будут учитываться при выявлении наиболее важных проблем, с которыми сталкивается человек на новом месте работы. Мы надеемся, что искренне отвечая на вопросы этой анкеты, выявляя моменты, на которые следует обратить внимание, Вы поможете быстрее освоиться в профессии не только себе, но и будущим новичкам. Спасибо за участие в исследовании, Ваш голос очень важен для нас!

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в проведении уроков
- в проведении внеклассных мероприятий
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите)

4. Представляет ли для Вас трудность:

· формулировать цели урока

· выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока

- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении

- организовывать сотрудничество между учащимися
 - организовывать само и взаимоконтроль учащихся
 - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
 - развивать творческие способности учащихся
 - другое (допишите)
-
-
-

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
 - практико-ориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - методическим объединениям
 - школе молодого специалиста
 - другое (допишите)
-
-
-

6. Если бы Вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
 - приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
 - учет и оценка знаний учащихся
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
 - урегулирование конфликтных ситуаций
 - формы работы с родителями
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
 - другое (допишите)
-
-
-

7. Завершите, пожалуйста, фразу: «В моей работе мне сейчас больше всего нравится _____»

8. Завершите, пожалуйста, фразу: «В моей работе мне сейчас больше всего НЕ нравится _____»

9. Возникают ли у Вас идеи по усовершенствованию способа выполнения Ваших профессиональных обязанностей (нужное отметьте)

- да, у меня много новых идей
 - да, некоторые моменты в своей работе я бы изменил(а), но не знаю как
 - нет, идей нет
 - нет, я не вижу ничего, что я мог(ла) бы изменить
 - да, у меня много идей, но их никто не поддерживает в школе
 - другое (допишите) _____
-
-
-

10. Как Вы думаете, от чего в Вашей образовательном учреждении зависит продвижение по карьерной лестнице

- от профессиональных способностей
 - от эффективной работы
 - преимущество отдается опытным зарекомендовавшим себя педагога, проработавшим в школе не один год
 - от личной симпатии непосредственно руководителя
 - другое (допишите) _____
-
-
-

11. Откуда Вы узнаете о «новинках» профессии (можно выбрать несколько вариантов ответа)

- от наставника
 - от коллег
 - в школе систематически проводятся семинары, конференции, совещания и др.
 - за счет участия в творческих группах школы, района
 - другое (запишите) _____
-
-
-

12. Что на Ваш взгляд, наиболее значимо для профессионального становления начинающего учителя (выберите 3 наиболее значимых для Вас, в пункт «другое» допишите)

- тяга к педагогическим экспериментам, к новому, готовность к переменам
 - понимающая и требовательная администрация, система работы администрации
 - опытные коллеги
 - наставник
 - статус школы, ее имидж
 - интересующиеся ученики
 - понимающие и активные родители
 - возможность заниматься исследовательской деятельностью
 - своевременным получение информации, доступом к информации
 - материально-техническое оснащение учебного процесса
 - другое (допишите) _____
-
-
-

13. Как Вы думаете, какая наиболее частая причина увольнения молодых специалистов (выберите несколько вариантов ответа)

- не устраивает заработная плата
 - напряженные отношения с коллегами
 - разочарование в профессии
 - выполнение несвойственных функций в деятельности
 - нет возможности карьерного роста
 - не складываются отношения с учащимися
 - жесткость требований со стороны администрации
 - не складываются отношения с родителями
 - другое (допишите) _____
-
-

Сценарий проведения фокус-группы по обсуждению профессионального стандарта учителя/воспитателя

Цель фокус-группового обсуждения – анализ профессионального стандарта в аспекте выявления возможности его использования в региональной образовательной системе для проведения аттестации педагога, приема педагогических работников в образовательные учреждения, составления трудовых договоров.

Состав группы – дается описание критериев отбора данной группы, прилагается списочный состав участников фокус-группового обсуждения. На основании этого списка перед началом обсуждения проводится проверка готовности группы, процедура знакомства участников с использованием любой методики знакомства, например, «моя визитная карточка».

Текст краткого вступительного слова (смысловые тезисы).

Необходимость применения профессиональных стандартов в области образования обусловлена рядом причин:

- неудовлетворенностью работодателей качеством профессиональной деятельности работников сферы образования;
- устаревшими квалификационными характеристиками работников сферы образования;
- «жесткостью» действующих государственных образовательных стандартов высшего педагогического образования;
- их несогласованностью с требованиями современного рынка труда;
- реальным процессом вхождения России в европейское экономическое пространство, профессиональные стандарты являются реальностью довольно давно.

Предлагаемый к обсуждению вариант профессионального стандарта разработан с учетом современных тенденций, в частности с опытом разработки и реализации европейской квалификационной рамки, и опирается на следующие принципы:

- принцип адекватности квалификационных требований к профессиональной деятельности социокультурной ситуации развития мирового сообщества;
- принцип непрерывности образования;
- принцип учета изменений в общем образовании в контексте его модернизации;
- принцип ориентации на новое качество общего образования;

- принцип реализации компетентностного подхода как одного из оснований обновления общего образования;
- принцип реализации задачного подхода в профессиональной деятельности педагога.

Обсуждение основного предмета.

Предметом фокус-группового обсуждения является перечень вопросов, позволяющих оценить рассматриваемый текст профессионального стандарта. Поскольку профессиональные стандарты учителя и воспитателя разработаны в единой методологической рамке, то и вопросы для общего обсуждения и используются одни и те же. На этом этапе важно обратить внимание участников на необходимость учета, что профессиональный стандарт - рамочный документ, который может и должен быть конкретизирован на региональном уровне, иметь региональное и школьное наполнение.

Конкретное обсуждение.

Вопросник для проведения фокус-группы

1. В какой мере основная цель деятельности и обобщённые функции, выделенные в профессиональном стандарте соответствуют реальной ситуации, сложившейся в системе образования?
2. В какой мере, на ваш взгляд, предложенный стандарт будет способствовать обеспечению современного качества педагогической деятельности?
3. Позволяет ли предложенный профессиональный стандарт учитывать новые должности специалистов в области образования?

Финальная часть. В этой части фокус-группового обсуждения необходимо подвести итоги, сделать обзор высказанных позиций, выразить благодарности за работу.

По результатам фокус-группового обсуждения модератором подготавливается письменный отчет, в котором необходимо отразить:

- цели и задачи обсуждения;
- описание критериев формирования фокус-группы;
- список участников фокус-группы с кратким обоснованием соответствия приглашённого выработанным критериям отбора участников группы;
- обобщенные результаты обсуждения по каждому вопросу;
- собственные выводы о достижении цели обсуждения.

Программа проведения глубинного интервью с учителями

Возможными вопросами для глубинного интервью могут быть следующие.

В качестве начала беседы возможен **вводный вопрос**: «Не могли бы Вы мне рассказать о своих первых впечатлениях, которые у Вас остались после того как Вы только начали работать в этой школе?»;

Первый вопрос представим в форме незаконченного предложения: «Если бы мне пришлось перейти работать в другую школу, то я бы.....»

Отметим на что, прежде всего, необходимо обращать внимание при последующей интерпретации полученной информации:

- Принимает ли учитель гипотетическую ситуацию?
- Если принимает, то как реагирует – положительно, нейтрально, отрицательно.
- Говорит ли, что бы он потерял с уходом из этой школы?
- Говорит ли, что надеялся бы увидеть в другой школе (следовательно хочет, но не видит в своей?)

- Транслирует ли нормы, ценности своей школы и какие?

Второй вопрос может звучать примерно так: «Что могло бы измениться в моем профессиональном росте, если бы я пришел работать в другую школу?»

Итак, на что, прежде всего, необходимо обращать внимание при последующей интерпретации полученной информации:

- Принимает ли учитель гипотетическую ситуацию?
- Как понимает свой «профессиональный рост»?
- Как оценивает влияние школы на него (каузальная диагностика – все зависит от школы, в которой я работаю или от меня, работающего в данной школе – это же диагностика на внутренний и внешний локус контроля.)
- Транслирует ли нормы, ценности своей школы и какие?

Третий из предлагаемых вопросов мы сформулировали следующим образом: «Какие традиции Вашей школы Вы считаете наиболее ценными?».

Необходимо отметить перечень реперных точек, на которые, прежде всего, необходимо обращать внимание при последующей интерпретации полученной информации:

- Наличие традиций
- Их рейтинг
- Какие выделяет традиции: важные для себя, для учеников, для других учителей, для родителей, для социальных партнеров?
- Это традиции распространенные, либо уникальные?

Четвертый, важный вопрос звучит так: «Какие три заповеди Вашей школы, Вы могли бы сообщить пришедшему работать в вашу школу молодому учителю?»

На что, прежде всего, необходимо будет обратить внимание нарратору при последующей интерпретации полученной информации:

- Принимает ли гипотетическую ситуацию?
- Наличие заповедей.
- Они относятся к пожеланиям: в общении, (с коллегами, учениками, родителями), в предмете, к подходам к работе?
- Можно ли в предложенных заповедях увидеть нормы и ценности данной школы? Какие? Можно ли их типологизировать?

Программа проведения нарративного интервью с учителями общеобразовательных школ

Нарративное интервью это рассказ-экспромт, который согласно Социологическому словарю представляет собой свободное интервью, рассказ о жизни без вмешательства со стороны интервьюера, задающего лишь общее направление ожидаемого рассказа.

Нарратив дает возможность изучить не «объективный» результат, измеряемый тестом, а субъективное понимания, объяснение себя и происходящего в настоящем с учетом прошлого опыта.

При нарративном интервью ответственность за информацию ложиться на рассказчика, он и только он решает, что ему говорить, как ему говорить. Предъявляя тем самым свою сущность, свой взгляд.

В рамках реализации Программы для изучения мнений молодых учителей об организационно-технологических укладах отечественной школы нами была разработана программа проведения **нарративного интервью** с молодыми учителями общеобразовательных школ города, помещенное ниже. Итак, раскроем возможный

вариант проведения нарративного интервью для учителя. Для начала интервью можно предложить следующий **нарративный импульс**: «Попробуйте описать наиболее важные события, которые произошли на Вашем профессиональном пути за последний учебный год».

Инструкция: Каждое из описываемых Вами событий должно описывать особый случай, конкретную ситуацию или сцену, которые имеют для Вас особенное значение – положительное или отрицательное. Не забывайте, пожалуйста, каждый раз говорить:

- 1) когда и где это случилось;
- 2) кто в этом участвовал;
- 3) что говорил или делал этот человек;
- 4) что говорили и делали Вы сами;
- 5) какие чувства вы при этом испытывали;
- 6) чем все закончилось.

Перескажите, пожалуйста, три-пять таких событий. Вы можете говорить даже о деталях, так как меня интересует все, что важно для Вас самого. Необходимо отметить на что, прежде всего, необходимо обращать внимание при последующей интерпретации полученной информации:

- Наличие событий.
- Можно ли их классифицировать, типологизировать?
- Какие считает особенно важными? (масштабность заданная сверху, либо личная; видны ли ученики, коллеги, сам учитель;)
- Общее отношение к событиям, эмоциональный фон.
- Можно ли увидеть ценности нарратора?
- Видны ли ценности школы?
- Что дает изучение предложенных событий в социально-психологическом плане изучения уклада школы?
- Что дает изучение предложенных событий в психолого-педагогическом плане изучения уклада школы?