**МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ВНУТРИШКОЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

Ляйсян Бахтигариевна Ибатуллина,

заместитель директора по развитию школы и инновационной работе

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №33 с углубленным изучением отдельных предметов» Авиастроительного района г.Казани

*Эффективный учитель* перестраивает свою стратегию преподавания в соответствии с потребностями учеников. Он не использует только ему удобные практики.

Альма Харрис

Компетентность педагога приобретает в последние годы все большую актуальность в связи с тем, что постоянно трансформируется социальный опыт, реконструируется сфера образования, появляются всевозможные разновидности авторских педагогических систем, возрастает уровень запросов социума к специалисту.

* + - * течение ряда лет школа живет в условиях модернизации образования, которая, по сути, является процессом внедрения инноваций. В связи с введением новых федеральных образовательных стандартов инновационный процесс приобретает особый статус.

Образовательные стандарты нового поколения предъявляют высокие требования к учителю. Чтобы воспитать достойного гражданина России, способного самосовершенствоваться на протяжении всей жизни, учитель должен быть сам примером для подражания.

Качество педагогических кадров – самый важный компонент образовательной системы потому, что реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная система.

Главная задача нашей школы на современном этапе состоит в подготовке высококвалифицированного педагога, способного непрерывно совершенствовать свое мастерство, мобильно реагировать на изменения, происходящие в мире. От уровня его профессиональной компетентности, способности к профессиональному развитию, личностных качеств напрямую зависят результаты успешности наших учеников.

Важными характеристиками современного педагога является постоянное самообразование, самосовершенствование, самокритичность, эрудиция, овладение новыми современными информационно-коммуникационными технологиями, готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям и т.п.

Новое время диктует новые направления работы, определяет новые требования к профессии. Только сообщество коллег, единомышленников в полной мере объективно сможет определить профессиональный возраст педагога.

В школе №33 сложилась своя модель организации непрерывного образования и внутришкольной системы учительского роста.

Программа «Повышение профессионального мастерства учителя как фактор успешной школы», разработанная в 2017 году, стала основой для наших других проектов, которые принесли победу и грантовую поддержку в 2018 году.

Открылись новые возможности непрерывного обучения благодаря участию школы в таких проектах как:

1. Деятельность школы в статусе базовой площадки по реализации мероприятий по модернизации технологий и содержания обучения в соответствии с новым федеральным государственным образовательным стандартом посредством разработки концепций модернизации конкретных областей, поддержки региональных программ развития образования и поддержки сетевых методических объединений в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

У учителей появилась возможность делиться опытом работы с коллегами из других регионов Российской Федерации. Организовано 4 выездных семинара в Республики Дагестан, Башкортостан, г.Сочи, на базе школы приняли 2 делегации из г.Екатеринбурга с целью обмена накопленным опытом по реализации мероприятий в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов.

1. Реализации проекта «Информационная система организационно-методической интернет-поддержки педагогов при внедрении в образовательную практику новых педагогических технологий» в рамках региональной инновационной поддержки.

Благодаря этому проекту учителя получили возможность обучиться в сфере создания дистанционных курсов, цифровых возможностей обучения учащихся и родителей, транслировать свой опыт образовательных технологий через сайт moodle, тиражировать методические разработки, технологические карты уроков через электронные и бумажные носители коллегам - сетевым партнерам инновационной площадки и получать обратную связь.

1. В рамках реализации программы «Успешная школа» учителя прошли курсы повышения квалификации по работе с детьми с ОВЗ, 9 учителей познакомились с опытом работы школ Эстонии, 2 учителя прошли авторские курсы по системе Мещеряковой и весь коллектив участвовал в тренингах по саморазвитию Teamsoft
2. Реализация проекта «Повышение профессиональной компетентности педагогов через внутрикорпоративное обучение в условиях внедрения национальной системы учительского роста» в рамках федеральной инновационной площадки позволит расширить модель нашей системы профессионального роста, которая основана на убеждении, что **«если ты перестаешь учиться, ты перестаешь быть учителем»**

В нашей школе стремление педагога к самосовершенствованию, к самореализации, к непрерывному образованию поддерживается различными способами: индивидуальный маршрут развития каждого педагога; курсы повышения квалификации; посещение семинаров и вебинаров, внутренний коучинг и т.д. Согласно разработанному Регламенту обучения персонала у нас практикуется внутреннее и внешнее обучение. Планирование обучения и развития каждого работника основывается на результатах оценки по компетенциям, стратегических целях и производственной необходимости.

Определение потребностей в обучении производится ежегодно, после окончания мероприятий по окончанию учебного года до 05 сентября текущего года.

В процессе определения потребностей в обучении **заместитель директора по развитию школы**

* + обеспечивает наличие заполненных индивидуальных маршрутов развития на всех работников школы в срок до 01 сентября;
  + обеспечивает сбор заявок на обязательное обучение;
  + формирует сводные данные по выявленным потребностям в обучении школы;
  + согласовывает потребности в обучении на внебюджетной основе.

Результатом процесса определения потребностей в обучении является заполненная форма сводных потребностей в обучении школы

При организации внешнего обучения (на внебюджетной основе) **заместитель директора:**

- организует оплату счета работника в соответствии с Положением о ваучерах. Ваучеры реализуют механизм бесплатной передачи сотрудникам школы право обучения в целях развития персонала. Право на получение ваучеров имеют сотрудники школы, работающие на постоянной основе по штатному расписанию, согласно тарификации на учебный год и имеющие стаж работы не менее 1 года.

- при стоимости обучения (прямых затратах) свыше **5000 рублей** направляет работника для заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, контролирует его заключение. Сроки отработки и порядок возмещения расходов, устанавливаемые в дополнительном соглашении к трудовому договору, определены в Приложении к Регламенту обучения;

Потребность в организации **внутрикорпоративного обучения**, в которой предполагается использовать ранее применяемые и новые приемы, формы и технологии обучения велика. Назову лишь некоторые формы:

1. Самоанализ и самооценка - обучение в процессе анализа и оценки своей деятельности по разработанным критериям.

2. Корпоративное обучение - обучение педагогов по определенным администрацией целям, решаемым задачам, видам и способам проведения

процесса корпоративного обучения: педсоветы, мастер-классы, практикумы, флэш-семинары и др.

3. Участие в работе проблемных, творческих групп - обучение в процессе выполнения задач, поставленных перед группой педагогов, за счет общения, выполнения групповых поручений. Например:

- творческая группа «Преемственность между начальным звеном и средней школой»;

- временная рабочая группа «Интерактивные приемы обучения»;

4. Педагогические мастерские - обучение в процессе совместной разработки образцов профессиональной деятельности (технологические карты уроков, рабочих программ и т.д.) под руководством одного из наиболее опытных и знающих учителей, называемых эдьюкейторами (educatore). Данная форма реализуется в процессе корпоративного обучения в деятельности методических объединений, проблемных и рабочих групп.

5. Креативные вызовы. Обучение на собственных открытых учебных занятиях/воспитательных мероприятиях - обучение в процессе подготовки занятия/мероприятия по вызову или запросу администрации школы. Осуществляется в соответствии с планом работы школы и планом ВШК.

6. Супервизии – мероприятия (открытые уроки, мастер-классы и др.), проведенные учителем в рамках работы «Школа Превосходства» для коллег или описанные им проблемные ситуации, которые рассматриваются и анализируются совместно с опытными коллегами, благодаря чему учитель получает объективную информацию для более полного и объективного видения своей собственной деятельности.

7. Работа по Аджайлу. Работа над тем или иным проектом, задачей, проблемой в команде. Команды выясняют, что необходимо сделать, команды выясняют, как это можно сделать и команды делают это. Команды определяют, что им мешает и берут на себя ответственность, чтобы разрешить все трудности, которые им подвластны.

8. Кураторская методика. Наблюдение одного и того же аспекта урока парой учителей на основе взаимопосещения под присмотром «умного третьего.

9. Школа наставничества. Внутришкольная грантовая поддержка наставников.

10. Школа молодого педагога. Недели молодого специалиста. Лиги педагогических игр. «Зеленые» педсоветы.

11. Мастер-классы, тренинги, флэш-семинары.

12. Ротация - перевод педагогического работника на новую должность с целью получения им дополнительной профессиональной квалификации.

Еще одним видом внутрикорпоративного обучения, ставшего для нашей школы зарядом энергии и источником вдохновения, стала выездная школа в санатории «Крутушка», где удалось органично совместить мероприятия по оздоровлению и обучению сотрудников.

Педагогами-тренерами нашей школы были проведены мастер-классы по «Digi-технологиям, формирующему оцениванию, развивающим беседам. Приглашенные мастера тренинговой кампании «Teamsoft» провели мастер-классы по теме «Как восстановить эмоциональное состояние в ситуации стресса» и «Применение скрайбинг-технологии на уроках».

Научным руководителем школы в течение двух дней проведены практические занятия FLEX FITNESS, с авторским комплексом упражнений, нацеленные на омоложение всего организма; улучшение двигательных стереотипов; восстановление координации движений; совершенствование физических и энергетических тел и т.д.

Важным моментом для личностного развития учителя является планирование карьеры. Японский опыт, а он считается передовым в вопросах менеджмента, учит тому же. Поэтому именно планирование внутриорганизационной карьеры стало одним из важных направлений работы руководства школе. Содержание этой работы представлено у нас в программе «Управление развитием кадрового потенциала».

Само понятие карьеры указывает на субъективное осознание работником своего профессионального будущего и способов профессионального самовыражения. Карьера мыслится как продвижение вперед с постоянным нарастанием полномочий, статуса, престижа, власти, вознаграждения. В образовательном учреждении возможна вертикальная карьера (повышение в должности), горизонтальная (перемещение в другую область деятельности, расширение обязанностей, руководство временной целевой группой, программой), ступенчатая, совмещающая элементы горизонтальной и вертикальной. Довольно часто ступенчатая карьера осуществляется — и весьма эффективно — путем чередования вертикального роста с горизонтальным.

В нашей школе развита «карьерная линейка»: учитель — руководитель проектной группы — руководитель творческой группы — руководитель предметно-цикловой комиссии — заведующий кафедрой — заместитель директора. Это нормативный карьерный путь наших учителей, имеющих выраженный управленческий потенциал. Перспектива продвижения по нему — один из факторов повышения заинтересованности в работе. Если учитель не имеет амбиций управленца, но представляет большую ценность как предметник, то его профессиональное развитие планируем в рамках так называемой матричной карьеры*.*Этот подход позволяет достигать максимальной эффективности на своем учительском месте, в предметной сфере за счет работы в творческих и проектных группах в рамках кафедры, в экспертных группах при научно-методическом совете, в международном сотрудничестве, в системе повышения квалификации, участия в конкурсах профессионального мастерства, различных национальных проектов, в создании системы электронных портфолио педагогов, распространения передового педагогического опыта. Матричный подход также включает в себя поощрения, в том числе бонусы-обучение и даже бонусы-поездки. Все эти меры помогают учителю приобрести почетный статус профессионала.

Каждый учитель начинает задавать себе вопросы о том, какие характеристики школы и какие практики наиболее успешны для того, чтобы помочь ученикам в достижении высоких образовательных результатов; какие обязательства они должны принять на себя, для того чтобы создать успешную школу; какие индикаторы им нужно использовать, для того чтобы измерять прогресс свой и своих учеников.

Так как школа может стать успешной лишь при наличии в ней успешных учителей, то вопросу непрерывного образования как одного из факторов успешности учителя, уделяется первостепенное внимание.

Модель нашей системы профессионального роста основана на убеждении, что **«если ты перестаешь учиться, ты перестаешь быть учителем».** Наша задача научить получать знания, то есть **учить учиться**; научить трудиться – работать и зарабатывать, то есть **учение для труда**; научить жить, это учение – для **бытия**; научить жить вместе с другими людьми, часто не похожими на тебя, – это учение **для совместной жизни** – вот основные приоритеты современного образования во всём мире.

Одними из продуктов реализации проектов нашей системы профессионального роста являются методическая копилка «Формула успешности», сайт «Гуру», где размещены разработки уроков и технологических карт, разработанных нашими учителями в помощь всем тем, кто интересуется новыми педагогическими технологиями, методические материалы, полезные советы, нормативные документы.