



Издательство и Образовательный Центр "Лучшее Решение"

лучшеерешение.рф конкурс.лучшеерешение.рф квест.лучшеерешение.рф
лучшийпедагог.рф publ-online.ru полезныекниги.рф
t-obr.ru 1-sept.ru v-slovo.ru o-ped.ru na-obr.ru

Развивающие беседы как инструмент проектирования профессионального развития педагога

Авторы:

Алексеева Наталия Алексеевна
директор МАОУ "СШ № 144",
г. Красноярск

Дригота Татьяна Николаевна
заместитель директора МАОУ
"СШ № 144", г. Красноярск

Аннотация: В статье кратко представлен опыт методической работы с молодыми специалистами в образовательном учреждении начального, основного общего и среднего образования. Отражены основные направления работы. Рассмотрен один из инструментов, используемый в методической работе с молодыми специалистами образовательного учреждения – развивающие беседы.

Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих деятельности методической службы образовательного учреждения. Сегодня по-прежнему существует проблема привлечения в школу грамотных молодых специалистов и удержания их в профессии.

С целью оказания помощи молодым педагогам в профессиональном становлении в МАОУ "СШ №144" была разработана и внедрена комплексная программа работы с молодыми специалистами, в рамках которой можно выделить несколько направлений:

- школа молодого педагога;
- кураторская методика К.М. Ушакова;
- развивающие беседы;
- работа молодого педагога в рамках методического объединения.

В данной статье речь пойдет об одном из инструментов методической работы с молодыми педагогами - методе «развивающих бесед». Это регулярная, детально продуманная, заранее запланированная встреча молодого специалиста с заместителем директора, курирующим методическую работу.

Целью такой беседы является содействие в успешном профессиональном развитии молодого специалиста, установление договоренности о дальнейшей деятельности, обсуждение и составление плана развития на предстоящий учебный год. Планирование своих действий вносит ясность в работу молодого специалиста, делает его активным соучастником процесса и является неплохим подспорьем для самоанализа.

Исходя из опыта использования метода «развивающих бесед» в нашем образовательном учреждении, в статье рассмотрим пошагово процесс подготовки и проведения развивающей беседы.

В нашей школе такие беседы проводятся 1 раз в течение учебного года: в конце мая, начале июня, для уже работающих молодых педагогов. Это время выбрано как наиболее удобное и для учителей, и для заместителя директора. В этот период образовательный процесс уже завершен, учителя немного свободнее, есть возможность выделить достаточно времени на такие встречи.

В процессе подготовки к «развивающей беседе» используются данные отчетов по дорожной карте каждого педагога за прошедший учебный год, которые педагоги заранее сдают заместителю директора по методической работе. На основе информации организуется подготовка непосредственно к беседе. Анализируется информация о достижениях педагога в прошедшем учебном году, где он поучаствовал, прошел ли курсы повышения квалификации и т.д. На основе полученной информации создается план беседы, где есть чёткая структура, очередность пунктов, в которых рассматриваются по существу профессиональные вопросы в деятельности педагога.

Следующим шагом в подготовке развивающей беседы является, составление графика проведения, который размещается в гугл-таблицах, и ссылка отправляется всем молодым педагогам, их в нашей школе 10 человек, включая узких специалистов. В таблице указываются временные рамки, в которые педагог самостоятельно вписывает время предпочтительное для встречи. Это позволяет педагогу самостоятельно спланировать свое время и подготовиться к беседе. На каждого педагога закладывается 60 минут. В день планируется не более 2 бесед. Таким образом, в течение недели проходят «развивающие беседы» со всеми молодыми специалистами школы.

Для проведения беседы у нас составлен список вопросов, в котором первая часть направлена на подведение итогов учебного года: что было сделано педагогом в течение этого периода, каких целей он достиг.

А вторая часть направлена на выявление «точек роста» и сильные стороны в деятельности педагога, а также на определение траектории его профессионального развития.

По итогам беседы заполняется протокол, в который вносятся цели на следующий учебный год, а также определенные в процессе шаги по достижению поставленных целей. Если были какие-то не реализованные задачи в прошлом учебном году, они переносятся в перспективный план. Этот протокол отправляется педагогу в электронном виде. На его основе молодой специалист составляет свой индивидуальный план профессионального развития (дорожная карта). С этого года это индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ).

Развивающая беседа заканчивается обсуждением плана работы педагога на следующий учебный год. Мы проговариваем то, что нужно будет внести в план профессионального развития на следующий учебный год. Что для педагога будет приоритетным, на что он в первую очередь направит свои усилия, что будет оцениваться через год на следующей встрече. Благодаря этому учитель будет помнить о будущей развивающей беседе, удерживать в сознании поставленные им цели. В случае необходимости сможет лишний раз вернуться к документу и посмотреть, что написал.

Таким образом, индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития учителя, целью которой является проектирование своего профессионального роста, совершенствование теоретических и практических знаний, умений, навыков, образовательных результатов, составляется на основе метода развивающих бесед.

Хотелось бы отметить некоторые затруднения, которые возникли в процессе использования данного метода:

- не все педагоги готовы идти на контакт, тем более обсуждать имеющиеся профессиональные дефициты;
- некоторые педагоги испытывают затруднения в самооценке и рефлексии.

Этот метод позволяет выявлять проблемные зоны учителей, разрабатывать индивидуальные траектории профессионального развития, развивать навык самооценки и рефлексии у педагогов, позволяет отработать навык перспективного планирования.

Заниматься развитием ребенка может только тот учитель, который сам пребывает в процессе постоянного профессионального роста. Если мы откроем Закон «Об образовании», там прямо написано: обязанность педагогического работника — систематически повышать свой профессиональный уровень, обязанность руководителя — способствовать этому развитию.

Список литературы:

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ.
2. Программа работы ГБП «Модель формирования компетенции профессионального становления молодого специалиста».