



## Издательство и Образовательный Центр "Лучшее Решение"

[лучшееерешение.рф](http://лучшееерешение.рф) [конкурс.лучшееерешение.рф](http://конкурс.лучшееерешение.рф) [квест.лучшееерешение.рф](http://квест.лучшееерешение.рф)  
[лучшийпедагог.рф](http://лучшийпедагог.рф) [publ-online.ru](http://publ-online.ru) [полезныекниги.рф](http://полезныекниги.рф)  
[t-obr.ru](http://t-obr.ru) [1-sept.ru](http://1-sept.ru) [v-slovo.ru](http://v-slovo.ru) [o-ped.ru](http://o-ped.ru) [na-obr.ru](http://na-obr.ru)

### **Внутришкольная модель развития учительского потенциала**

**Автор:**

**Каримова Альмира Талгатовна  
МОБУ "ООШ с. Старотураево"  
Ермекеевский район Республики  
Башкортостан**

**Аннотация.** Особое место в реформе российского образования, включая внедрение стандартов, отводится новому поколению, преданному учителю. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей. Лозунг "Кадры решают все" сегодня особенно актуален. Чем выше уровень сотрудника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, навыков, умений и мотивации к работе, тем эффективнее и результативнее работает организация.

**Ключевые слова:** Федеральные государственные стандарты, Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа", андрагогика, репетиторство.

Особое место в процессе реформирования российского образования, в том числе внедрения стандартов нового поколения, отведено учителю. Сегодня именно он в своей работе с учениками должен найти непростое сочетание стабильности, упорядоченности, с одной стороны, и разнообразия, с другой, например, во внеурочной учебной деятельности. Успех начатых преобразований напрямую будет зависеть от того, насколько изменится сам учитель, будет ли он соответствовать требованиям новых стандартов, сумеет ли организовать учебную деятельность таким образом, чтобы она вооружила каждого ученика эффективным инструментом познания, позволила учиться и переучиваться на протяжении всей жизни.

Федеральные государственные стандарты приняты. Сейчас стоит задача по реализации ФГОС нового поколения, в основе которого лежит развивающее обучение. Я глубоко убеждена в том, что современный учитель должен сделать ставку на полноценное формирование и креативного потенциала учащихся, поскольку именно творческая деятельность дает возможность ребенку занять позицию активного участника процесса обучения, реализовывать собственные жизненные замыслы, приобретать полноценные универсальные учебные действия, позволяющие самосовершенствоваться на протяжении всей жизни. По своей сути универсальные учебные действия приобретают смысл «ключевых образовательных компетенций» [1].

В национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» отмечается, что ключевой особенностью современной школы должны стать учителя чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, способные помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Такие профессионалы открыты ко всему новому, глубоко владеют психолого-педагогическими знаниями, являются мастерами в других областях деятельности.

Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей. Лозунг «Кадры решают все» сегодня особенно актуален. Чем выше уровень развития работника с точки

зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, навыков, способностей и мотивов к труду, тем эффективнее и результативнее будет деятельность организации.

Мы уже знаем, что Новые стандарты требуют от учителя глубокого понимания сущности таких технологий, как личностно-ориентированное и проблемное обучение, информационно-коммуникационные, здоровьесберегающие технологии, метод проектов, учебный диалог. Поэтому, безусловно, решить поставленные задачи возможно, если учителя будут компетентны в области реализации основных направлений инициативы «Наша новая школа».

Исходя из всего этого представляется актуальной научно-практическая разработка внутришкольной модели развития учительского потенциала. Можно выделить социально-психологические и психолого-педагогические условия эффективного обучения педагогов:

1. Прежде всего нужна мотивация. Каждый учитель должен ясно понимать цели, т.е. каким образом обучение повлияет на его работу, результаты обученности учащихся, а также скажется на будущем личном благосостоянии.
2. Администрация школы должна создать климат, способствующий обучению, а это подразумевает активное участие педагогов в процессе обучения; стремление к познанию нового, к анализу своих достижений и ошибок; поддержку со стороны руководства. Организации с подобным поощряющим и поддерживающим климатом называются «самообучающимися».
3. Процесс обучения следует разбивать на последовательные этапы с закреплением практических навыков, приобретенных на каждом из них. Это особенно важно, когда предмет обучения довольно сложен.
4. Необходима положительная обратная связь: похвала, одобрение, поощрение педагогов и т.п.

Для создания внутришкольной модели развития учительского потенциала необходимо знание основ андрагогики [2].

Андрагогика – наука об обучении взрослых. Технология обучения взрослых является составной частью андрагогики. Ее компонентами являются: содержание, источники, средства, формы и методы обучения. Но основное здесь – деятельность обучающегося и обучающего. Ведущая роль принадлежит самому ученику. Взрослый обучающийся – педагог – активный элемент, один из равноправных субъектов процесса обучения.

На базе основных положений андрагогики и предлагается строить деятельность по развитию учительского потенциала, главными характеристиками которой считаются активная, ведущая роль обучающегося (педагога) в построении и осуществлении программы обучения, с одной стороны, и его совместная работа с обучающим – с другой.

Необходимым условием существования внутришкольной модели развития учительского потенциала является организация внутришкольного тьюторского сопровождения. Под ним мы понимаем специально организованный, целенаправленный и управляемый процесс, направленный на овладение педагогическими технологиями в профессионально-педагогической деятельности учителя, закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями [3]

Методические условия системы внутришкольного тьюторского сопровождения при этом включают в себя:

- наличие широкой сети творческих коллективов (малых групп) по различным аспектам, формируемых с учетом стартовой степени готовности педагогов и уровнем их притязаний (дифференцированный подход);
- повышение мотивации учителей к использованию методик и технологий обучения на основе деятельностного подхода.

Внутришкольная модель развития учительского потенциала формируется и структурируется в соответствии с компонентами педагогического труда. Работа учителя есть сложнейшая психическая реальность, представленная в виде многомерного пространства, состоящего из трех взаимосвязанных элементов:

- педагогическая деятельность;
- личность учителя;
- психолого-педагогическое общение.

1. На первом этапе она организуется, исходя из анализа двух составляющих:

- запроса школы на уровень владения учителями различными педагогическими технологиями, формами и методами обучения, а также качество использования различных средств обучения (мультимедийного оборудования, компьютеров, интерактивных досок и т.п.) в образовательном процессе;
- потребностно-мотивационных установок педагогов.

Для этого группа, реализующая модель (заместители директора по научно-методической работе, информатизации, наиболее компетентные учителя-методисты), формулирует первичный запрос школы на основании документов, определяющих развитие учреждения: образовательной программы, программы развития, комплексно-целевых программ.

Чтобы обучение было мотивированным, его необходимо строить с учетом реальных потребностей педагогов. Их содержание определяется с помощью диагностик и анкетирования. Более полную и точную информацию дает индивидуальное собеседование.

2. Следующий этап представляет собой собственно деятельность по развитию учительского потенциала. Она может быть организована в форме тьюторства, так как

здесь предполагается большая степень самостоятельных действий. Педагогам предлагается сопровождение в соответствии с их запросами, а также с учетом степени готовности к тем или иным способам использования различных технологий, форм и методов обучения в своей работе.

Все формы сопровождения можно условно разделить на следующие группы:

Организация методической поддержки (консультирование, тьюторство, помощь в работе творческих групп, общешкольные семинары, педагогические советы) силами специалистов школы (методических кадров, «продвинутых» в области использования различных технологий, форм и методов обучения учителей). Это направление носит в основном характер передачи информации, но формы здесь могут быть самыми разнообразными. Их можно разделить на активные и пассивные.

Пассивные: выступление на педсовете (конференции), анкетирование, ознакомление с печатной информацией (книги, учебные пособия) и т.д.

Активные: дискуссии, деловые игры, тренинги и т.д.

В предлагаемой модели предпочтение отдается активным формам.

Создание организационных (работа ресурсных кабинетов или информационных центров) и методических (консультирование) условий для участия педагогов школы в различных мероприятиях: курсы, конференции, окружные методические объединения, круглые столы, семинары практикумы и т.д.

Оказание методической поддержки (тьюторство) для педагогов, ведущих свою научно-исследовательскую деятельность, педагогический эксперимент, привлечение «продвинутых» учителей к работе по экспертизе методических разработок.

Информационная поддержка участия педагогов в различных педагогических мероприятиях (конференции, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства) по представлению, обобщению своего опыта.

Психолого-педагогическое сопровождение.

Психолого-педагогическое сопровождение учителей позволяет им преодолевать психологические барьеры, связанные с готовностью к нововведениям, овладевать конструктивными способами общения, строить позитивное взаимодействие с коллегами, руководством школы, родителями и детьми. Вместе с тем, в рамках психолого-педагогического сопровождения на первый план выходят два аспекта работы:

- психолого-методическая помощь, связанная с внедрением лично ориентированных технологий обучения в учебный процесс (как в сфере взаимодействия, так и во взаимоотношениях с детьми);

- профилактическая направленность, связанная с приобретением учителями навыков эмоционального саморегулирования, развитием способности сохранять и активизировать

компенсаторные, защитные и регулятивные механизмы с целью сохранения эмоционального здоровья, профессионального долголетия.

Психолого-педагогическое сопровождение педагогов включает два основных направления:

- приобретение навыков эмоционального саморегулирования;
- гармонизация отношений со школьной средой и самим собой.

Оно осуществляется педагогами-психологами школы совместно с тьюторами. В качестве форм работы используются индивидуальные консультации, тренинги.

На данном этапе реализуются принципы индивидуализации. Сами формы сопровождения предполагают приоритетные направления самостоятельного обучения и организации совместной работы педагогов на основе создания малых творческих групп.

Предпочтительной формой сопровождения выступает тьюторство, при котором педагог лично определив направление своего повышения квалификации, может рассчитывать на помощь в подборе курсов, в том числе дистанционных мероприятий для участия по обобщению опыта, по представлению результатов своей работы, поиску узкопрофильных специалистов, научных консультантов и т.д.

3. Третий этап – это непосредственная деятельность педагога, нацеленная на использование новых технологий, форм и методов обучения в образовательном процессе. Он может протекать параллельно с предыдущим, что и дает несомненные преимущества описываемой модели, так как, организуя свое повышение квалификации на рабочем месте, учитель имеет возможность максимально встроить его в свою работу.

Виды деятельности педагогов в условиях тьюторского сопровождения:

- урочная;
- внеурочная;
- научно-методическая;
- научно-исследовательская.

Каждое из них предполагает свой набор конкретных способов использования различных технологий, форм и методов обучения, а приоритетность того или другого определяется как уровнем готовности педагога, так и потребностями школы. Но в любом случае, выдвигая приоритеты, образовательное учреждение руководствуется принципом создания условий для деятельности педагога.

4. Четвертый этап – оценочный, в рамках которого принимается решение о степени готовности преподавателей к использованию различных педагогических технологий, форм и методов обучения, о приобретении навыков эмоционального саморегулирования, гармонизации отношений со школьной средой и самим собой. Оценивание включает в себя самооценку учителя и внешнюю оценку его деятельности. Обсуждение результатов

производится на основе принципа демократических взаимоотношений администрации и педагогов.

Ключевой фигурой в организации внутришкольной модели развития учительского потенциала является тьютор, в роли которого выступают замдиректора по УВР, методисты школы – наиболее опытные учителя, чьими силами и реализуется данная модель [4].

Общее требование к тьюторам – знание предметной области, методики, принципов функционирования сложных социальных систем, опыт организации экспериментальной работы, а также хорошие организаторские и коммуникативные способности.

В ролевой структуре группы тьютор выполняет следующие задачи:

- формирует команду учителей;
- совместно со школьной командой решает вопросы организации и проведения индивидуальных и совместных проектов;
- проводит подготовку семинаров и т.д.;
- помогает учителям разрабатывать и апробировать учебные занятия с использованием новых технологий, форм и методов обучения;
- дает открытые уроки, посещает уроки учителей, анализирует эти занятия;
- готовит методические предложения по интеграции педагогических технологий для обсуждения в группе;
- помогает учителям разработать собственные варианты интегрированных программ, методик;
- организует регулярные встречи для обмена опытом и совместной работы;
- готовит отчетные материалы, распространяет их среди коллег.

Итак, внутришкольная модель развития учительского потенциала способствует созданию целостной системы взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального роста каждого учителя в условиях введения и реализации ФГОС нового поколения. На семинарах и курсах повышения квалификации, на круглых столах, мастер-классах, конференциях учителю предлагается всесторонняя поддержка, позволяющая найти в каждом учителе ту искру, которая может ему не только реализовывать ФГОС нового поколения, но и пробудить интерес учеников, привить им желание познавать себя и окружающий мир.

### **Список литературы:**

1. Галанов А.Б. Система повышения квалификации: приоритетные направления и основные проблемы (по материалам Всероссийской научно-практической конференции).- Башкортостан укытыусыһы. 2011.№1.
2. Калинкина Е.Г. Повышение квалификации педагогических кадров как ресурс развития современной школы / Тенденции развития образования: проблемы управления современной школой: материалы III Международной научно-практической конференции Центра изучения образовательной политики. – М.: Университетская книга, 2006.
3. Моисеев А.М. Функции управления школой / Практика административной работы в школе. – 2004. № 5.