Практико-ориентированная модель профессионального развития

молодых педагогов в системе общего образования.

***Ирина Петровна ХАЧКО,***

*старший методист отдела методического сопровождения ММС, сообществ, ассоциаций КГБОУ ДПО ХК ИРО*

Несмотря на положительную динамику доли молодых специалистов в школах Хабаровского края (с 9 % в 2005 году до 24,1 % в 2019 году) и показателей их закрепляемости (с 44 % до 83,3 %), эта доля недостаточна для оптимальной ротации педагогических кадров – в отрасли остается 25 % пенсионеров старше 60 лет, а молодые педагоги, потеряв статус молодых специалистов, все равно оставляют школу, но уже не в первые три года, а в следующую за ними пятилетку.

 Основная проблема, не позволяющая повысить закрепляемость молодых педагогов, заключается в том, что профессиональная адаптация молодых специалистов в образовательных организациях проходит в основном бессистемно и не сопровождается разработкой и реализацией персонального маршрута личностно-профессионального роста.

Организация собственной траектории образования на этапе вхождения в профессию — задача очень сложная для начинающего педагога.

Сегодня на краевом уровне деятельность в работе с молодыми специалистами построена таким образом, что коммуникативное пространство (сайт, группы в соцсетях и т.д.) помогает молодому педагогу в проектировании и реализации его горизонтальной карьеры. Молодым специалистам предлагается расширенный набор возможных траекторий личностно-профессионального роста через информальное, неформальное и формальное образование (рис. 1.).

Рисунок 1. Формы непрерывного образования и профессионального

развития молодых специалистов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Условия** | **Форматы** |
| Информальное образование | Понимание своих профессиональных и личностных интересов, сращивание их на уровне самообразования, позиционирования себя как специалиста, включенность в проекты других или инициация собственных идей, готовность к широкой профессиональной коммуникации | Сообщества, Ассоциация  |
| Саморазвитие |
| Неформальное образование | Мониторинг профессиональных дефицитов, осознание собственных профессиональных преимуществ и включенность в инновационную инфраструктуру, конкурсное движение  | Конкурсное движение |
| Наставничество  |
| Методическое сопровождение |
| Формальное образование  | Мониторинг профессиональных дефицитов, включенность в деятельность методических объединений разного уровня, готовность к самобразованию  | Курсы повышения квалификации |
| Курсы профессиональной переподготовки  |
| Стажировки |

 **Система информального образования** способствует профессиональному развитию молодых педагогов. Участие в деятельности профессиональных сообществ (методических объединений, клубов, ассоциаций и др.) обеспечивает их горизонтальную коммуникацию. Примером подобного сообщества является Региональная общественная организация «Ассоциация молодых педагогов Хабаровского края» (далее Ассоциация). Членами Ассоциации могут стать педагоги края в возрасте до 35 лет. Число членов Ассоциации составляет 282 человека. Ассоциация прошла процедуру регистрации в Управлении Министерства юстиции РФ по Хабаровскому краю и Еврейской автономной области.

 Что для молодого педагога значит Ассоциация? Ассоциация – это молодые, инициативные, увлеченные своим делом педагоги; это площадка для их общения и демонстрации собственного успешного педагогического опыта, взаимодействия с опытными коллегами; сообщество, позволяющее дать старт нового проекту; организация, представляющая интересы молодых педагогов на краевом уровне.

 За время своего существования (с декабря 2016 года) членами Ассоциации при поддержке педагогов наставников проведен ряд мероприятий краевого и межрегионального уровней – I Дальневосточный форум молодых педагогов «Конкурентоспособное образование – достижение Дальнего Востока. КОД ДВ», краевая профессиональная педагогическая игра «Вся власть МоПед Советам!», престиж-встреча с министром образования и науки «Разговор с министром: доверительно о важном», встреча представителей Ассоциации с губернатором края и т.д. Советы молодых педагогов работают в 17 муниципальных территориях.

 Молодыми педагогами, членами Ассоциации, реализованы проекты «Педагогический туризм» (Амурский муниципальный район), «Работать в детском саду ВАЖНО» (Николаевский муниципальный район), «Школа на дом» (г. Хабаровск), «Город, в котором я живу» (КГКОУ «Школа интернат № 3»), «Грамотный город» (г. Комсомольск-на-Амуре), «Академия начинающего тифлопедагога» (КГБОУ «Школа-интернат № 2»); краевые проекты – электронная книга «Педагогические династии», I Дальневосточный форум молодых педагогов.

 Реализованный в 2018 году проект «I Дальневосточный форум молодых педагогов «Конкурентоспособное образование – достижение Дальнего Востока» также стал победителем Всероссийского конкурса с международным участием «Мой самый успешный проект» в номинации «Педагогический проект».

Деятельность Ассоциации отражена на сайте <https://vk.com/club135376407>.

**Система неформального образования** в крае ориентирована на поддержку молодых специалистов, образование которых осуществляется посредством внедрения технологии наставничества.

Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу знаний, навыков и установок от более опытного педагога к менее опытному. Наставник нужен молодому специалисту в ситуации неопределенности, он дает видение смысла в сложных ситуациях, помогает преодолеть барьеры на пути к профессиональному развитию. А вместе с тем, согласно исследованию, представленному в статье «Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России» М. А. Пинской, А.А. Пономаревой, С.Г. Косарецкого[[1]](#footnote-1), о том, что у них есть наставники, сообщили около трети (30,3 %) российских учителей моложе 30 лет.

 В 2018 году по инициативе Совета молодых педагогов при Центральном Совете Общероссийского Профсоюза образования проводился всероссийский опрос "Наставничество. Ожидание и реальность". Опрос позволил выявить сложные ситуации (дефициты-потребности), в которые попадают молодые педагоги: 65,8 % опрошенных нуждались в методической помощи; 58,8 % - в советах по оформлению документации; 39 % - в поддержке при подготовке к прохождению аттестации; 35,4 % были бы рады участию наставника в подготовке к профессиональным конкурсам. Сопровождение молодого специалиста педагогом - наставником помогает предупредить ошибки, противоречия и затруднения в его профессиональной деятельности, найти возможные пути их преодоления.

Во исполнение Комплекса мер по развитию кадрового ресурса отрасли "Образование" Хабаровского края на 2016 – 2020 годы, утвержденного распоряжением Правительства Хабаровского края от 19.12.2015 № 972-рп "О кадровом обеспечении системы образования Хабаровского края" ХК ИРО разработана система наставничества, включающая методологию педагогического сопровождения наставником молодого педагога.

С 2017 года ежегодно проводит курсы повышения квалификации педагогов-наставников по теме: «Технология построения горизонтальной карьеры педагога-наставника» в объеме 48 часов.

В крае разработаны и описаны модели наставничества - модель наставничества студентов организаций высшего и средне-специального образования», модель наставничества педагогов, не имеющих педагогического образования. Создана виртуальная галерея почетных наставников <https://vk.com/club135376407>. Составлен смысловик о педагогическом наставничестве.

Описание шести практик наставничества, реализующихся в образовательных организация края представлены в ООО «Альмира» г. Москва (запрос на информацию о лучших практиках наставничества № 733 от 21.11.2019г.). Кейс «Моделирование с конца. Конструктор наставничества» представлен в рамках Всероссийского конкурса педагогических кейсов «От теории к практике», в номинации «Кейс для руководителей образовательных учреждений» эта работа стала победителем.

В рамках инновационной инфраструктуры Хабаровского края с марта 2020 года начал свою работу краевой инновационный комплекс «Наставничество как механизм непрерывного педагогического образования». Одиннадцать общеобразовательных организаций края, входящих в краевой инновационный комплекс, разрабатывают методологию наставничества обучающихся по форме «учитель-ученик»; десять по форме «учитель-учитель»; пять по форме «учитель-студент»; четыре – «студент-ученик» и три по форме «ученик-ученик».

Конкурсы профессионального мастерства - один из важнейших механизмов формирования системы профессионального роста молодого специалиста, развития его горизонтальной карьеры. Конкурсное движение позволяет решать следующие задачи:

* стимулировать непрерывное профессиональное развитие и повышение квалификации молодых педагогов;
* выявлять и тиражировать педагогические практики, новые технологические решения реализации ФГОС ОО;
* определять и «взращивать» потенциальные точки профессионального роста;
* формировать позитивный имидж педагогического работника в профессиональной среде, в обществе.

Конкурсное движение — практикоориентированная презентационная школа, основанная на знании и понимании научных основ, трендов развития системы образования, интерактивная форма повышения квалификации, содействующая развитию профессиональной компетентности молодого педагога. Следовательно, чем больше молодых педагогов задействовано в различных профессиональных конкурсах, тем выше будет уровень профессиональной компетентности педагогических кадров в крае; чем выше профессиональная компетентность — тем выше качество образования.

Среди традиционных конкурсов, которые проводятся в крае для молодых педагогов и их наставников можно назвать «Педагогический дебют», конкурс для представителей профессионального сообщества «Лучшая проектная идея», конкурс (с межрегиональным участием) программ профессионального развития молодого педагога в образовательной организации «Педагогический серфинг», краевая олимпиада педагогов-наставников «2 ТТ: от традиций к трендам».

С 2016 года участниками конкурсного движения стали 518 педагогов, из них 53 стали победителями, 103 призерами. На Всероссийском конкурсе «Педагогический дебют-2019» Потькалова Марина Владимировна, воспитатель МДОУ д/с общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию № 78 г. Комсомольска-на-Амуре стала победителем в номинации «Педагог-наставник»; Морозов Дмитрий Владимирович, учитель истории и обществознания МБОУ СОШ № 38 г. Хабаровска - призер краевого конкурса проектов развития «лифт»(победитель в номинации «Образование»). Молодые педагоги также пробуют себя в грантах, в 2019 году на Всероссийском конкурсе молодежных проектов среди физических лиц(смена развитие социальных лифтов – Морозов Д.В. выиграл 140,0 руб.); Совет молодых педагогов Нанайского муниципального района получил грант губернатора края - 650,0 руб. (на проведение физкультурно – спортивного мероприятия «Томян»).

**Формальное обучение молодых специалистов** является приоритетным направлением в крае. Проводятся курсы повышения квалификации «Педагогическая технология социализации молодых педагогов в профессиональной деятельности» в объеме 48 часов; «Педагогическая VIP- молодежь или технологии инфобизнеса как инструмент продвижения лучших образовательных идей» в объеме 108 часов.

Интересным является отбор, который проходят молодые специалисты для обучения на курсах повышения квалификации «Педагогическая VIP- молодежь или технологии инфобизнеса как инструмент продвижения лучших образовательных идей». Победители и призеры краевого конкурса представителей профессионального сообщества «Лучшая проектная идея» получают возможность обучения на вышеназванных курсах с целью разработки и представления профессиональному педагогическому сообществу тематических проектов.

Также для молодых педагогов проводятся краевые семинары-практикумы - «Как получить грант Губернатора Хабаровского края на реализацию молодежных проектов»; «Форматы образовательной деятельности в продуктах профессионального взросления молодых специалистов»; «Использование актуальных подходов и технологий, обеспечивающих качество преподавания русского языка и литературы»; «Наставничество в образовании: траектория развития для достижения новых результатов» и т.д. За пять лет на семинарах – практикумах обучились 441 педагог, семинары были проведены по 10 учебным предметам.

В перспективе в работе с молодыми специалистами и их наставниками одним из аспектов поддержки педагога станет сопровождение развития его персонального брейдинга (имиджа). Персональный брендинг педагога выстраивается с учетом его личностных черт, профессиональных качества и практического опыта работы в системе образования. Технология создания персонального бренда педагога предполагает последовательность следующих шагов:

* определение отличительных личностных и профессиональных качеств, определяющих сильные стороны педагога, способствующих созданию персонального бренда;
* переосмысление педагогом своего настоящего и планируемого места в профессиональной среде в контексте его профессионального развития;
* проектирование образа будущего прогнозируемого бренда;
* позиционирование себя как уникального профессионала и успешного специалиста в тои или иной области.

Конечно, впереди много работы и по созданию условий развития личностного потенциала молодого педагога, и по созданию положительного имиджа педагогической профессии.

Результаты практико-ориентированной модели профессионального развития молодых педагогов в системе общего образования уже заметны и приносят ощутимую пользу.

1. Вопросы образования. 2016. №2 [↑](#footnote-ref-1)