

**«Проектная сессия
как средство выявления профессиональных дефицитов учителя»**

*Юлия Евгеньевна Слезак,
заместитель директора по ИКТ МБОУ «Гимназия № 73», г.Новокузнецка,
Почетный работник воспитания и просвещения РФ.*

Гимназия № 73– одно из старейших образовательных учреждений г.Новокузнецка, отмечающее в этом учебном году свой 75-летний юбилей. С 90-х г.г. гимназия ведет свою деятельность в инновационном режиме.

Приоритетом развития учреждения уже много лет является информатизация, а теперь и цифровизация, ведущей идеей которой является формирование информационной культуры всех участников образовательных отношений на основе создания единого информационного пространства гимназии.

Статус инновационного учреждения предъявляет достаточно высокие требования и к уровню преподавания, и к качеству знаний учащихся.

Поэтому внутрифирменное повышение квалификации занимает важное место в работе методической службы гимназии.

Целями корпоративного повышения квалификации мы определили:

- овладение инновационными педагогическими технологиями;
- обновление знаний педагогов;
- повышение профессиональной, информационной, коммуникативной, правовой компетентности учителей и администрации в условиях инновационного режима работы.

Мы убеждены, что их достижение способствует развитию творчества, способности педагогов работать в коллективе, включенном в инновационный процесс.

Итогом такого подхода к развитию педагогического коллектива, на наш взгляд, станет готовность к осуществлению профессиональной деятельности, ориентированной на достижение высокого качества образования.

Кроме этого, мы хотели бы отметить преимущества внутрифирменного повышения квалификации перед традиционными:

- Возможность оперативного отклика на меняющуюся ситуацию в образовании.
- Непрерывный характер обучения, в течение всей профессиональной карьеры человека.
- Возможность организации командной работы учителей и администраторов школы
- Высокий уровень методической помощи конкретным учителям по решению конкретной проблемы
- Постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов.

Обращаем внимание, что в таком случае ответственность за результаты обучения распределена между гимназией и каждым обучаемым работником, что безусловно сказывается на качестве процесса.

При организации обучения мы создали условия для развития профессионально-личностной компетентности педагогов, которые направлены:

- на формирование благоприятного психологического климата, качественное межличностное и групповое взаимодействие в коллективе;
- улучшение профессиональной деятельности педагога и предоставляют необходимую информацию;
- проведение экспертизы деятельности педагогов, чтобы увидеть и понять то, что нельзя просто измерить или вычислить;
- развитие у педагогов функционального навыка исследовательской работы, активизацию личностной позиции педагога на основе приобретения субъективно новых знаний;
- оснащение технологическими условиями и организационными формами деятельности педагогов;
- обучение персонала, методическое сопровождение, создание продуктов деятельности, трансляцию продуктов деятельности.

Перечисленные условия составляют целостную картину, разные компоненты которой дополняют друг друга, обеспечивают системные сдвиги в вопросе профессионального совершенствования, развития профессионально-личностной компетентности; пробуждают в учителе творческие силы, приносят удовлетворение.

В какой-то момент мы стали отмечать, что наши усилия в формировании и развитии компетенций педагогов становятся ресурсом инновационного развития учреждения, к ним можно отнести:

- способность работать в коллективе, включенном в инновационный процесс,
- готовность применять диагностику, рефлекссию, организаторские коммуникативные способности,
- осознанность и личную включенность с процессами, происходящими в гимназии, положительное отношение к инициативам и новшествам,
- высокая интенсивность обмена опытом, его доступность.

В своей деятельности методическая служба гимназии стремится к использованию разнообразных форм развития педагогического коллектива, учитывая при этом фактор осознанности, включенности, ответственности, интереса, активной поисковой и проектной деятельности учителей.

Одной из самых успешных и интересных форм в нашем коллективе стала проектная сессия. Мы используем сессию для входа в новый этап инновационной деятельности учреждения.

По нашему мнению, - это высокопродуктивная форма организации корпоративного повышения квалификации, которая позволяет организовать внутригрупповую работу, где педагоги вместе ищут возможности для разрешения поставленной проблемы. В процессе сессии участники обмениваются своими знаниями и опытом, организуется помощь молодым педагогам. Роль модератора, ведущего благоприятно влияет на развитие личности педагога, придаёт уверенность в своих знаниях.

Потенциал Проектной сессии как формы внутрифирменного повышения квалификации мы видим в следующем:

- ликвидация разрыва между текущими навыками сотрудников и требованиями к должности в результате инновационных преобразований;
- средство построения корпоративной культуры в целом;
- способ решения актуальных задач, стоящих перед гимназией;
- метод мотивации персонала.

Сессия выполняет важную роль в совершенствовании профессиональных качеств педагога, помогает выявить профессиональные дефициты.

Для успешного проведения сессии очень важно организовать профессиональную коммуникацию. Непосредственно в процессе мы активно используем наши ресурсы:

- корпоративную электронную почту с неограниченным объемом облачного хранения, листы рассылки, адресную книгу, регламент обмена электронными материалами.
- коллективный каталог на сервере гимназии – документы с него доступны на любом устройстве в школе, неограниченное пространство для хранения и приватный диск с материалами с ограниченным доступом,
- документы совместного редактирования для оформления продуктов проектной деятельности, организации обсуждения и экспертной оценки.
- календарь с традиционными мероприятиями и этапами инноваций.

Подводя итог сказанному, можно отметить, что сессия – это эффективный способ почувствовать состояние команды, побыть внутри их обсуждения, вовремя направить в нужном направлении. В процессе проектной работы есть возможность получения ответов на актуальные вопросы профессиональной деятельности, устранения профессиональных дефицитов.

Литература:

Шерайзина Р.М. Модель внутрифирменного обучения педагогических работников в общеобразовательной организации. [Текст]- Шерайзина Р.М., Медник Е.А. //Человек и образование.- 2015.- № 1.- С.22-26.