


**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КАДРОВ
СЕЛЬСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В
СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Ковальчук Татьяна Александровна

**Брестский государственный
университет имени А.С.
Пушкина**



Новые вызовы, новые тренды – изменения условий труда учителя, усложнение функциональной деятельности

- ▶ **Возрастание значимости профессиональной компетентности, процесса постоянного личностно-профессионального развития педагога**
- ▶ **Необходимость системы Л-П развития педагога и системы управления непрерывным процессом развития компетентности педагогов**



Инновационные проекты в РБ

- **Внедрение модели рефлексивной диагностики профессиональной деятельности как средства проектирования индивидуальной образовательной траектории педагога (2016-2019)**
- **Внедрение модели организационно-управленческих условий профессионального развития педагогов в учреждении образования (2016-2019)**
- **Укараненне этнакультурных тэхналогій для пашырэння і ўзбагачэння адукацыйнага асяроддзя ўстанова адукацыі (2018-2022)**
- **Внедрение модели тьюторского сопровождения исследовательской деятельности учащихся посредством взаимодействия учреждений общего среднего и высшего образования (2017-2020) и др.**

Система непрерывного развития профессиональной компетентности педагога

Вузовский этап

Компонент УВО
«Технология проектирования профессиональной карьеры»

Университетский молодежный профессионально-карьерный форум

Ценностно-целевые приоритеты:
формирование способности к проектированию Л-П развития, профкарьеры на основе ценностно-смыслового самоопределения; открытие границ профессионального становления, самореализации в смежных областях

Послевузовский этап

КПК

Система МР в УО

**Самообразование/
перевод на исследовательский уровень**

Условия эффективного развития профессиональной компетентности педагогов

- Система управления процессом на уровне УО:
- Стратегия (концепция), корпоративные ценности
- Цели конкретные (с учетом социального заказа, социокультурной ситуации, потребности, интересы педагогов, УО), принятые всеми педагогами;
- открытая модель корпоративного образования, основанная на:
 - реализации идеи расширения профессионального пространства и сообщества (сетевое взаимодействие, в т.ч. и в социальных сетях);
 - постоянном обновлении, совершенствовании форм МР в соответствии с актуальными запросами, трендами науки и практики;
 - использовании системы мер стимулирования и сопровождения развития профессиональной компетенции педагогов в интересах образовательной организации и их личных интересов и потребностей;
 - интеграции науки и практики;
 - мониторинге (рефлексия, гуманитарная экспертиза ...), информирование...

**Условия эффективного развития профессиональной компетентности педагогов: система управления процессом на уровне УО – идеи:
интеграция науки и практики**

- **Формы: экспертиза, консалтинг, психолого-педагогическое сопровождение**
- **На всех уровнях (по вертикали)**
- **На уровне района(консалтинг): методобъединения, руководителей (замдиректоров): актуализация социального запроса, знакомство с успешными практиками, образовательными трендами ...; проблемы, трудности в деятельности педагогов, управленческие решения, актуализация потребности в стратегии «За мной»**
- **На уровне УО: экспертиза (сочетание внешней и внутренней), консалтинг, сопровождение в ситуации реализации инновационных образовательных проектов)**
- **На личностном уровне: все формы.**

Условия эффективного развития профессиональной компетентности педагогов: система управления процессом на уровне УО – идеи: стимулирования и сопровождения

Результаты: обогащение; рефлексия-сравнение с другими- мотивация Р. сетевое взаимодействие, профессиональные контакты...

**Бресткая область
молодежный фест**

**Гродненская
область
Летняя школа
молодого педагога**

**Ценностно-целевые приоритеты:
профессионально-социальная
адаптация (цели, традиции,
средства, открытие перспектив,
горизонтов Л-П развития
(возможности, ресурсы...)**

**Учитель-стажер,
молодой учитель**

Учитель-мастер

**профилактика проф.
выгорания, стимулирование
саморазвития:
открытие новых перспектив,
горизонтов, усложнение задач,
решение новых задач;
обобщение и презентация
опыта (творческие отчеты,
профессиональные конкурсы,
организация и проведение МР...);**

**Учитель-
профессионал**

**Профилактика
стагнации;
стимулирование
потребности в
совершенствовании
(снятие барьеров),
передаче опыта,
содействии в
развитии УО:
Наставничество
Экспертиза
Консультационная
работа**

Условия эффективного развития профессиональной компетентности педагогов: система управления процессом на уровне УО – идеи: стимулирования и сопровождения


- Стимулирование развития – ориентация на действия, на достижение успеха в профессиональной деятельности как стратегия УО:
- личный пример руководителя (стратегия «За мной»),
- пример авторитетных успешных педагогов в УО – их способность вдохновлять других...

**Учитель-
профессионал**

Учитель-мастер

**Учитель-стажер,
молодой учитель**



- 
- 
- **Спасибо за внимание!**
 - **Удачи во всем и всегда!**