



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК


Методическое сопровождение профессионального роста педагогов

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
86,45% авторского текста

Работа рекомендована к защите
«10» января 2023 г.
Зав. кафедрой ППО и ПМ
 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:
Студент группы ЗФ-309-169-2-2
Сорокина Елена Николаевна


Научный руководитель:
д.ф.н., профессор
Кожевников М.В.

Челябинск
2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА	
1.1. Сущность и условия профессионального роста педагогов	9
1.2. Система методической работы образовательной организации	17
Выводы по главе 1	35
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ	
2.1. Педагогические условия профессионального роста педагогов школы..	37
2.2. Программа по формированию профессионального роста педагога в школе	60
Выводы по главе 2	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	77
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Сегодня выдвигаются требования к повышению качества образования, возможности использования инновационных подходов в собственной профессиональной деятельности, развития творческого потенциала, готовности к непрерывному личностно-профессиональному развитию. Развитие педагогов через существующие системы образования, повышения квалификации, осуществляемые различными организациями, в полной мере не решает проблему профессионального развития педагогов в соответствии с особенностями и потребностями отдельной образовательной организации.

На материале психолого-педагогических источников показано, что профессиональный рост педагога определяется этапом профессионализации. Сделан вывод о том, что профессиональный рост рассматривается как развивающийся, поэтапный процесс изменения личности, сопутствующий формированию и развитию устойчивых качеств и свойств на базе владения профессиональными знаниями, умениями и навыками путём её самореализации в профессиональной деятельности.

Связь личностного развития человека с его профессиональным, рассматривает в контексте профессионального становления О.П. Щотка. По мнению автора, профессиональный рост это динамичный многоуровневый процесс, который занимает значительный период жизненного пути и не сводится к профессиональному обучению. Переход к каждой последующей стадии закладывается на предыдущей и сопровождается возникновением у субъекта ряда противоречий и нормативных кризисов [11].

Современный учитель, в нынешнее время, должен постоянно следить за своим развитием, что не редко приводит к тому, что ему приходится менять свои взгляды и нередко ломать сложившиеся профессиональные и повседневные стереотипы. Важнейшая миссия в решении проблемы

согласования требований современности с педагогической деятельностью, проблемы подготовки педагога к изменениям в современном мире в большей степени лежит на системе дополнительного профессионального образования, призванного, по меньшей мере, сопровождать педагога в меняющемся мире. Программы повышения квалификации, стажировки, профессиональной переподготовки направлены, с одной стороны, на удовлетворение потребностей личности в совершенствовании знаний, умений и навыков в какой-либо сфере деятельности, с другой стороны, учитывают требования общества в подготовке кадров необходимой квалификации.

Самый главный навык, который должен быть у каждого высококвалифицированного специалиста – это навык самообразования. Именно самообразование является одним из основных источников получения новой информации, теоретических знаний, обоснования собственных идей и умозаключений. И именно личное стремление к самосовершенствованию является движущей силой, позволяющей достигнуть профессиональных высот. Особенно это важно для педагога – как утверждал К.Д.Ушинский, учитель живет до тех пор, пока учится [41].

Система повышения квалификации образовательной организации строится с учетом возможностей педагогического состава, ресурсов образовательной организации, особенностей субъектов образовательных отношений и потенциала. Она является гибкой, мобильной, способной быстро реагировать на потребности и запросы общества, учитывать отличительные черты и условия современной образовательной организации.

Современные образовательные организации способны обучать школьные команды педагогов с учетом их профессионального опыта, запросов образовательной организации и социума.

Из изложенного можно выделить следующую проблему исследования: содержание деятельности методической работы

способствует профессиональному росту педагога?

Актуальность данной проблемы определили выбор **темы исследования**: Методическое сопровождение профессионального роста педагогов.

Цель исследования – разработать и апробировать программу профессионального роста педагога в образовательном учреждении.

Объект исследования – процесс профессионального роста педагога.

Предмет исследования – методическое сопровождение профессионального роста педагогов.

Гипотеза исследования: если в системе методической работы использовать программу профессионального роста педагогов, то это повысит профессионализм педагогов образовательной организации.

С учетом цели и гипотезы исследования были определены следующие **задачи исследования**:

- 1) рассмотреть теоретические аспекты профессионального роста педагогов в общеобразовательных организациях;
- 2) проанализировать систему методической работы образовательной организации;
- 3) выявить возможности улучшения эффективности методической работы образовательной организации;
- 4) составить и апробировать программу по организации профессионального роста педагога в системе методической работы и проанализировать ее результаты.

Теоретико-методологическая база исследования:

работы зарубежных и отечественных ученых по вопросам: определения содержания и структуры профессионального развития педагога в общеобразовательной организации (К.А. Абульханова – Славская, Г.М. Коджаспирова [28], А.К. Маркова, Л.М. Митина [42;44], Н.Ф. Талызина [49] и др.); по вопросам социально-педагогического проектирования профессионального развития педагога (Е.А. Алисов, В.С.

Безрукова [5], Э.Ф. Зеер [13] и др.); по вопросам оценки роли моделирования процесса профессионального развития педагога (Л.В. Мозгарев [25], С.Г. Молчанов [46], О.Н. Шахматова [52] и др.)

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональный рост рассматривается как прогрессивный, поэтапный процесс преобразования личности, сопровождающийся формированием и развитием устойчивых качеств и свойств на основе овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками путём её самоактуализации и самореализации в профессиональной деятельности.

2. Повышение мастерства педагогов, направленное на совершенствование образовательного процесса в соответствии с новыми образовательными стандартами, и применение в практике современных технологии, через методическую работу и работу школьных методических объединений.

3. Представлена программа профессионального роста педагога. Она отражает: этапы профессионального роста педагога, необходимые ресурсы, потребности, цель, сроки, конкретные действия по развитию, методы контроля и основные результаты внедрения.

Научная новизна. Определены важнейшие принципы профессионального роста педагога.

Теоретическая и практическая значимость:

1) уточнены понятия профессионального роста педагогов, методическая работа, эффективность в общеобразовательных организациях, качество образования;

2) представлены фазы становления педагогов и модели методической работы образовательных организаций,

3) представлены методы, технологии и компетенции необходимые современному педагогу;

4) представлена программа индивидуального роста педагога в общеобразовательной организации;

5) обоснованы условия профессионального роста педагогов общеобразовательных организаций.

Практическая значимость исследования

Представлен план индивидуального развития педагога в общеобразовательной организации. При составлении структуры, которого учитывалось следующие: потребности специалиста (знания/компетенции/навыки), цель, методологические подходы, этапы проектирования индивидуальной траектории развития педагога, ресурсы профессионального развития педагогов (поддержки и совершенствования, со стороны опытного педагога), результат профессионального развития.

Материал исследования используется в практике профессионального роста педагогов общеобразовательного учреждения, в профессиональной деятельности и самообразовании.

Методы исследования, используемые для решения поставленных задач следующие:

- теоретические: анализ философской и психолого – педагогической, публицистической литературы и нормативной документации по проблеме исследования;
- эмпирический: анализ основополагающих документов о школе; изучения эффективного педагогического опыта; беседы; наблюдения;
- статистические: методы математической обработки данных, их количественный и качественный анализ.

База исследования: КГУ «Вечерняя школа отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области.

Этапы исследования.

На первом этапе (2019-2020 гг.) проводился анализ научной литературы по проблеме исследования, определялись цель и задачи исследования.

На втором этапе (2020-2021 гг.) осуществлялась проверка и уточнение общей гипотезы исследования, изучались проблемы профессионального роста педагогов.

На третьем этапе (2021-2022 гг.) уточнялись теоретические выводы и практические рекомендации диссертации, осуществлялось литературное оформление исследования.

Апробация. Результаты исследования представлены на научно-практических конференциях, проходящих в Профессионально-педагогическом институте Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета: Международной научно-практической конференции «Инновационные тенденции модернизации педагогического образования в условиях глобализации» (26 февраля 2021 г. и 2 марта 2022 г.).

По проблеме исследования имеется 2 публикации.

Содержание и **структура** работы соответствует поставленным задачам. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА

1.1. Сущность и условия профессионального роста педагогов

Высокие требования предъявляет современное образование к педагогам. Это напрямую связано с модернизацией системы образования. Происходит расширение функций педагога, к обучающей и воспитывающей, добавляются: научно – исследовательская, методическая, мониторинговая, диагностическая, оздоровительная и многие другие функции.

Постоянно внедряемые в систему образования инновационные технологии, различные методики поддержки талантливых детей, а так же детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, требует от современных учителей способностей изменять формы и методы, структуру и содержание учебных программ, разрабатывать адаптированные программы. В таких условиях остро встает проблема компетентных и конкурентоспособных способных, а так же профессионально подготовленных педагогов.

Для того, чтобы всегда быть в курсе актуальных современных событий в сфере образования, педагогам необходимо непрерывное профессиональное развитие, что и является одной из целей педагогического образования. Практика показывает, что педагогической профессией и педагогическим мастерством можно овладеть только на индивидуально – личностном уровне [40].

При изучении понятия «профессиональный рост», мы столкнулись с тем что, многие ученые отождествляют понятия «становление» и «развитие» или пытаются найти отражение одного в другом [57]. Опираясь на определение «становление» в «Толковом словаре русского языка» опре-

деляется как «возникновение, образование чего-нибудь в процессе развития» [70].

Опираясь на это определение, можно сказать, что процесс становления является неотъемлемой частью процесса развития. Тогда необходимо более подробно рассмотреть термин «развитие». Тогда необходимо более подробно рассмотреть термин «развитие».

В «Толковом словаре русского языка» развитие понимается как «процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему» [70]. В «Большом энциклопедическом словаре» развитие - это закономерное, направленное изменение, в результате которого появляется «новое качественное состояние объекта – его состава или структуры»[7] .

Согласно словарю В. Даля, развитие – это процесс, противоположный свивать, завивать; развертывать, раскручивать, расплетать, распускать [17]. Термин «развитие» в философском понимании также эволюция – закономерное изменение материи и сознания, их универсальное свойство; охватывающее любые объекты и их стороны, непосредственно воспринимаемые внешние и внутренние формы[26].

Так в «Кратком психологическом словаре» развитие – это «процесс закономерного изменения личности как системного качества индивида в результате социализации»[35]. Важным, на наш взгляд, является то, что внутренние противоречия, возникающие в жизни человека между образом желаемого результата, инструментами деятельности и процессами для достижения результата, являются движущей силой психического развития человека.

В педагогике развитие в целом рассматривается, как изменение, которое отображает переход от простого к сложному, от низшего к высшему,

а также как «процесс, в котором постепенное накопление количественных изменений приводит к наступлению качественных изменений»[34] .

Проанализировав все рассмотренные подходы к определению «развитие», мы считаем, что под ним необходимо понимать целенаправленный процесс, направленный количественное и качественное изменение свойств, показателей, параметров, характеристик. Ориентируясь на личностное развитие – это изменения свойств личности, а именно личностных качеств, опыта, характера, психологических процессов, мировоззрения и самосознания и т.д.

Многими зарубежными и российскими педагогами и психологами изучалась проблема профессионального развития, она отражена в трудах: Л.М. Митиной[42;44], В.А. Сластениным[63], Б.Г. Ананьевым[2], Е.М. Ивановой[24], А.Н. Леонтьевым[36;37], С.Л. Рубинштейном[60], А.А. Деркач[18;19], Н.Ф. Талызиной[69], К.А. Альбухановой-Славской, В.А. Петровским[53], В.И. Слободчиковым, Э.Ф. Зеером[22;23], А. Бролли, С. Кпоррегом и другими, представлено множество определений профессионального развития.

Понятия «профессиональное развитие» идет от лат. profiteor («объявляю своим делом»). Это процесс социализации, характеризующийся направленностью действий приводящих к повышению профессиональных ролей, профессиональной мотивации, профессиональных знаний и навыков. [7].

Профессиональное развитие педагога рассматривают в рамках личностного подхода, ряд ученых (К.А. Альбуханова – Славская, В.А. Петровский [53], Б.Г. Ананьев[2], В.И. Слободчиков), анализируя такие личностные качества как индивидуальный стиль деятельности, целеустремленность, ценностные ориентации, эмпатия, ответственность, коммуникативность и т.п. Учитель как личность и субъект педагогической деятельности сам определяет для себя приоритеты саморазвития и самовыражения, делая выбор в пользу профессионального роста.

Педагог в процессе своей профессиональной деятельности, постоянно повышает уровень знаний, расширяет кругозор, совершенствуя этим свои навыки и умения, делая свой выбор в пользу профессионального роста.

В педагогическом словаре Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. под профессиональным развитием — понимается «рост, становление профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование личностью своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности — творческой самореализации в профессии»[28].

Опираясь на психолого-педагогическую науку в профессионально-личностном аспекте, профессиональный рост педагога рассматривается как становление личностных, личностно – деловых качеств, профессиональных компетентностей и профессионализма[57].

По мнению Ю.П. Поваренкова, профессиональный рост – это «сфера социальной практики, где тесно переплетаются интересы общества и конкретного человека... и его сущность заключается в превращении индивида в профессионала, способного оказывать активное влияние на развитие профессиональной деятельности и профессиональной общности в целом»[55;54].

В. Д. Симоненко определяет профессиональный рост как «процесс изменения личности под влиянием социально-профессиональной ситуации, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самореализацию в труде»[62].

Во многих публикациях Е. А. Климова[27], Л. М. Митиной[44] и Э. Ф. Зеер [23] профессиональный рост педагога рассматривается как последовательность взаимосвязанных временных стадий от возникновения и формирования профессиональных намерений до полной реализации личности в профессиональном труде.

В своих трудах Э.Ф. Зеер увязывает профессиональный рост личности с профессиональной деятельностью, трактуя его как «процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление»[22]. Под термином «профессиональный рост» Зеер Э.Ф. имеет в виду «развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также эффективного выполнения профессиональной деятельности»[23]. Не ограничиваясь данным определением, Э.Ф. Зеер постоянно добавляет его разными характеристиками такими как: компетентность, профессиональная направленность, готовность к постоянному профессиональному росту, поиском оптимальных приемов деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека. В таблице 1 приведены исследования Зеера, в которых он выделяет несколько стадии профессионального становления[23].

Таблица 1 – Стадии профессионального становления в исследовании образования Э.Ф.Зеера

№ п/п	Стадии становления	Характеристика стадии
1	Формирования профессиональных намерений	Характеризуется осознанным выбором профессии
2	Профессиональной подготовки	Характеризуется овладением системой профессиональных знаний, умений, навыков, формированием социально-значимых и профессионально важных качеств
3	Профессионализация	Характеризуется адаптацией в профессии, профессиональным самоопределением, приобретением профессионального опыта, развитием свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности
4	Мастерство	Характеризуется качественным творческим выполнением профессиональной деятельности

В таблице 2 приведены фазы профессионального становления, которые выделяет в своих трудах Климов Е. А[57].

Таблица 2 – Фазы профессионального становления по Е.А.Климову

№ п/п	Фаза становления	Характеристика фазы
1	Оптации результатом	Характеризуется профессиональным самоопределением, выраженным в плане ближайших шагов на профессиональном пути (выбор формы профессионального обучения, учебного заведения).
2	Адепта	Характеризуется освоением профессии, получением образования в той или иной области. На данной фазе происходят очень существенные изменения самосознания, направленности личности.
3	Адаптации (привыкания)	Характеризуется с первыми шагами в профессиональной деятельности, с освоением профессиональных норм и требований, технологии деятельности. Для педагога эта фаза связана с работой в постоянно возникающих нестандартных ситуациях, что требует творческого подхода к делу.
4	Интернала	Характеризуется тем, что педагог успешно справляется с профессиональными обязанностями, т. е. им освоены умения, входящие в состав функциональной грамотности.
5	Мастера	Предполагает, что наряду с характеристиками предыдущей фазы, педагог выделяется или какими-то специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, наличием собственного стиля профессиональной деятельности, стабильные положительные результаты.
6	Авторитета	Характеризуется с тем, что педагог становится известным в своем профессиональном кругу и за его пределами. Производственные задачи он успешно решает за счет большого опыта
7	Наставничества	Характеризуется тем, что у педагога появляются последователи из числа коллег, готовые перенять его опыт.

Б.П. Невзоров определяет профессиональный рост как «формирование профессионального самоопределения в конкретной профессиональной области в зависимости от степени согласованности психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также сформированности у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям в связи с устройством своей профессиональной карьеры»[47].

Ряд ученых, таких как Л.М. Митина и О.В. Кузьменкова рассматривают профессиональный рост как динамичный и непрерывный процесс, обусловленный внутренней активностью личности [43].

Проводя анализ выше представленных определений можно судить о том, что профессиональный рост это процесс трансформации личности, изменения её личностных и профессиональных качеств.

По отметкам учёных, профессиональный рост педагога значительно зависит от культуры профессионально – личностного самоопределения, которое обеспечивает способность осуществлять выбор в быстро изменяющихся профессиональных условиях. На ряду, со знанием дела, компетентностью работника, значимым становятся инициативность и готовность к инновационным изменениям.

Таким образом, проанализировав материал, можно понять, что профессиональное развитие идет путем формирования профессиональных намерений личности и последующей полной реализации себя в профессиональной деятельности. В её основе лежит процесс развития, который связан с формированием личностных качеств, черт характера. С позиции педагога становление – развитие состоит в постоянном обогащении профессиональных знаний, умений и навыков, а так же личностных характеристик, которые способствуют эффективному исполнению своих функций, прав и обязанностей. То есть процесс становления будет эффективным если есть взаимодействие требований и потребностей образовательного учреждения с интересами и характеристиками педагога. Это подтверждается и мнениями исследователей, которые под становлением понимают управляемый посредством социальных воздействий, динамичный психолого-педагогический процесс, в ходе которого происходит саморазвитие, самоактуализация личностных и профессиональных качеств[48].

1.1. Система методической работы образовательной организации

В современном обществе одну из важнейших ролей играет образование. Интеллектуальный потенциал государства создается системой образования, которая является основным и неотъемлемым фактором устойчивого, прогрессивного и инновационного развития.

В современном мире условия развития образования является одной из первоочередных задач стоящий перед образовательной организации. Приоритетом образовательной политики становится обеспечение достижениями высокого уровня профессиональной деятельности, научно-методическое сопровождение инновационных процессов. Актуальной становится разработка решений направленная на создание и построение новых моделей методической работы в школе, что способствует повышению компетентности педагогов.

В начале XX века появились такие понятие как "методическая работа" и "методист", хотя материалы о возникновении организационных форм методической деятельности имеются еще и в XIX веке [16].

По отметкам педагогической литературы значительным элементом системы непрерывного обучения педагога, является методическая работа. В образовательных учреждениях сосредоточен большой опыт организации методической работы, а так же разработаны ее формы и методы. Организуя правильно методическую работу в образовательном учреждении можно изучать деятельность педагогических кадров, а так же их готовность к разнообразным видам деятельности. Все это дает возможность управлять деятельностью за счет создания определенных условий и способствую повышению профессиональной квалификации.

Во многих исследованиях рассматривались основные вопросы и содержание методической работы: В. Абрамовой, Е.С. Березняка,

Г.И. Горской, Ю.А. Долженко, Л.И. Дудиной, А.М. Моисеева, С.Г. Молчанова, Т.В. Орловой, Н.Н. Тулькибаевой, Т.И. Шамовой, С.П. Чернена, и др.

Рассмотрение методической работы, её функций, содержаний и форм деятельности, как с теоретических, так и с научно-практических позиций неоднократно и достаточно широко отражены в трудах В.И. Андреева, Ю.К. Бабанского, И.В. Жуковского, Л.П. Ильенко, В.М. Лизинского, А.М. Моисеева, Н.В. Немовой, М.М. Поташника и др.

Согласно словарю С.М. Вишнякова, методическая работа - часть системы непрерывного образования преподавателей, воспитателей в образовательных учреждениях РФ[10].

По определению «Педагогического словаря», методическая работа - «составная часть единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации»[56].

Если рассматривать определение методической работы в школе, то согласно «Педагогическому словарю – справочнику», «это деятельность администрации и учителей по совершенствованию педагогического мастерства преподавателей».

В частности, по мнению С.Г. Молчанова, методическая работа – «обязательная составная часть профессионально педагогической (управленческой) деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты (разработки, конспекты и т.п.), обеспечивающие педагогические и управленческие действия. Предметом методической работы выступают не только средства профессионально-педагогической (управленческой) коммуникации (формы, методы, приемы, средства), но и содержание обучения (учебные материалы) и содержание управленческого воздействия (управленческие решения в виде приказов, распоряжений, программ и проч.)»[46].

Изучая понятие методической работы, по определению В. И. Андреева, это различная деятельность педагога, направленная на изучение,

овладение и распространение профессионального опыта, а так же повышение профессиональной квалификации и мастерства, через непрерывную работу и сомообразование.

Т.Н. Макарова считает, что методическая работа является «основным видом образовательной деятельности, представляющим собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы, учителями и воспитателями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на уроках и во внеклассной работе, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса»[39].

В. М. Лизинский полагает, что «методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психолого – педагогической подготовки и профессионального мастерства»[38].

По мнениям Е. А. Коняева и Л. Н. Павлова «методическая работа – это часть системы непрерывного образования, преподавателей, педагогов целью которой является, освоение наиболее рациональных методов подготовки педагога к организации и ведению образовательной работы, обмен опытом между членами педагогического коллектива, выявление и пропаганда актуального педагогического опыта» [33].

Одним из видов исследования (диагностирования) педагогического коллектива, который способствует развитию не только профессионального роста, но и развитию учебно – воспитательного процесса, является методическая работа. С точки зрения Л.А.Байкова и Л.К. Гребенкина методическая работа рассматривается и как «управление процессом профессионального и личностного развития педагогических кадров, развертывание творческого потенциала и педагогической индивидуальности каждого учителя».

По мнению В.П. Симонова, методическая работа – «специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого преподавателя»[61].

В.И. Дружинин определяет методическую работу как «систему взаимодействующих структур, участников, условий и процессов, а также направлений, принципов, функций, форм, приемов, методов, мер и мероприятий, направленных на всестороннее повышение мастерства, компетентности и творческого потенциала педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, и в конечном итоге – на повышение качества образования в конкретном учреждении»[21].

Согласно справочному изданию Российской педагогической энциклопедии – методическая работа в образовательных учреждениях Российской Федерации, это часть системы непрерывного образования преподавателей, воспитателей; освоение наиболее, рациональных методов и приёмов обучения и воспитания учащихся; повышение уровня обще-дидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно – воспитательной работы; обмен опытом между членами педагогического коллектива, выявление и пропаганда актуального педагогического опыта. [51].

Изучая из всевозможных источников информации, определения методической работы можно прийти к выводу, что идентичности в понятии нет, но за счет изучения и анализа, различных источников можно выделить объект управления – это профессиональное мастерство педагогов. Что же касается субъекта методической работы? То здесь может выступать целый ряд лиц: сам педагог (самообразование); администрация школы; специальные функциональные органы (методический совет, методические объединения и пр.).

В каждом образовательном учреждении педагогическим советом определяются направления, содержание и формы методической работы. Руководителем всей методической работы является заместитель директора по учебно-воспитательной работе образовательного учреждения. Из всего остального педагогического состава формируется методический совет – координационный центр методической работы и рабочий орган педагогического совета. В каждом образовательном учреждении в плане методической работы отражаются актуальные социально – педагогические проблемы и программные требования. Вся методическая работа строится с учетом возможностей педагогического коллектива.

При планировании содержания методической работы особое внимание уделяется индивидуальным результатам деятельности педагогов, качеств, составу педагогического коллектива, особенностям кадровой ситуации в образовательном учреждении, а также сложившимся в нём традициям и формам методической работы.

Во всех образовательных учреждениях создаются методические объединения (комиссии), они могут разделяться: по предметам и циклам предметов (естественно – математические, обществоведческому и др.), по виду воспитательной работы (классных руководителей и др.). Такие объединения могут быть общешкольными или, в необходимых случаях, дифференцированными по ступеням обучения. Вариантов организации моделей методической работы в школе, может быть несколько[9; 21; 25].

На рисунке 3 представлена модель методической работы образовательной организации, эта модель наиболее распространена в образовательных учреждениях. Количество методических объединений в такой модели, зависит от количества педагогических работников, так как такие объединения образуются на предметной основе. Все мероприятия по планированию, организации и согласованию работы, выполняет методический совет.

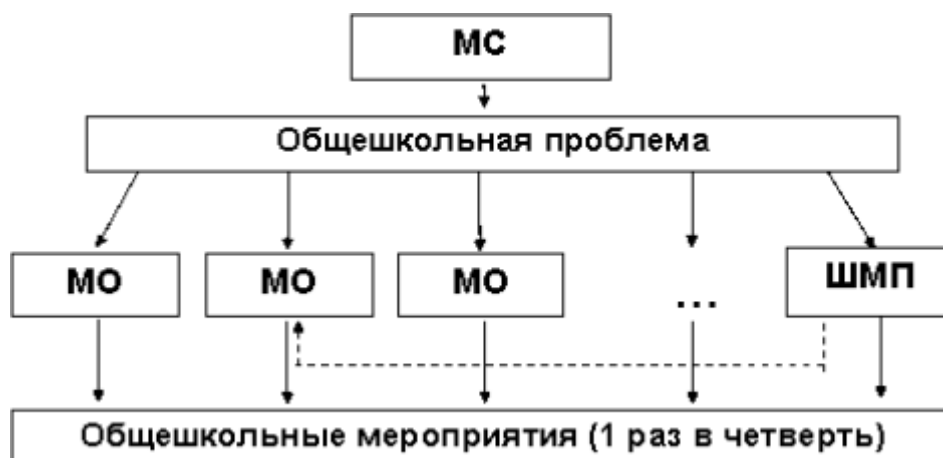


Рисунок 3 – Модель методической работы образовательной организации

Любая работа педагогических кадров в методических объединениях обусловлена главной воспитательной целью, а так же направлена на решение возникающих проблем, разработку единых норм и требований к изучению материала, орфографического режима (записи, расчеты, оформление задач и т.д.)

Руководителями методических объединений, в рамках одного объединения организуются семинары, конференции, педагогические чтения, индивидуальные и групповые консультации, собеседования и т. п., а также наставничество. Опытными педагогами входящими в состав методических объединений является посещение уроков и внеклассных мероприятий молодых специалистов, с последующим подробным педагогическим анализом – это тоже относится к одной из форм методической работы.

На рисунке 4 представлена модель методической работы образовательной организации на индивидуальной основе, особенностью которой является уход от обилия методических мероприятий.

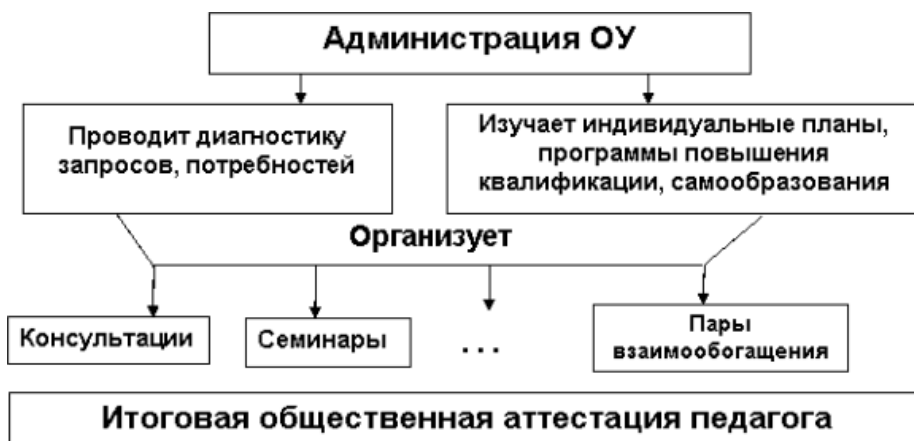


Рисунок 4 – Модель методической работы школы
на индивидуальной основе

Главная цель такой модели методической работы – самообразование учителя. Каждый педагог составляет собственную программу, изучает литературу, посещает семинары, практикумы, разрабатывает методические материалы и т. д. Для выявления запросов и потребностей педагогов, администрацией образовательной организации проводится диагностика. Вследствие анализа этой диагностики организуются консультации, семинары, конференции, "круглые столы", мастер – классы и т. д. В конце года — каждого учителя (в форме итоговой общественной аттестации педагогов) обязан предоставить анализ деятельности.

На рисунке 5 представлена модель методической работы образовательной организации на дифференцированной основе, которая может осуществляться, например, по стажу и опыту работы.

Для расширения возможностей профессионального роста педагогов, школу педагогического опыта можно организовать на окружном уровне. Творческие группы можно тоже создать на разных уровнях (школьном, окружном) и в этих группах рассматривают наиболее актуальные проблемы образования.



Рисунок 5 – Модель методической работы образовательной организации на дифференцированной основе

К обязательным условиям такой модели можно отнести взаимосвязь всех ступеней обучения и организацию таких мероприятий как: "круглые столы", общешкольные мероприятия, конкурсы, семинары по обмену опытом и т. д. Через самостоятельные формы работы каждым классным руководителем может быть реализована программа постоянно действующего семинара. В этом случае методическому совету необходимо согласовывать график и режим работы всех коллективных форм педагогического общения.

К одной из важнейшей особенности методической работы можно отнести творческий характер. На сохранение творческого духа влияет плодотворная и совместная деятельность педагогического коллектива, направленная на разработку и решение конкретной методической проблемы с использованием деловых игр и организационно – деятельностного подхода, а так же с моделированием различных психолого – педагогических ситуаций. Различные формы методической работы в конкретизированных условиях имеют различную эффективность для каждого педагога, но в комплексе они являются дополнением друг друга, что приводит к разнообразию профессионального общения педагогов[52].

При планировании и организации методических мероприятий, проводящихся в течение рабочего дня учителей, важное значение имеет тщательный выбор времени и сроков, которые должны быть приемлемы для всех участников методической работы и не нарушать установленного внутреннего распорядка. Необходим также учёт времени, требующегося на индивидуальную подготовку к методическим занятиям. В школе создаются методические кабинеты и уголки, в которых подбираются и систематизируются тематические разработки, поурочные планы лучших педагогов, устраиваются выставки. Руководители методических объединений, учителя – методисты подбирают литературу по отдельным темам, выступают с обзорами новинок этой литературы; организуют библиографические картотеки и т. п.[3].

При необходимости в школе созывается оперативное методическое совещание, на котором педагоги знакомятся с официальными методическими документами или обсуждают неотложные вопросы организации уроков и воспитательной работы. Учителя малокомплектных школ работают, как правило, в межшкольных методических объединениях, создаваемых органами образования на базе опорных школ[14].

Решение проблемы повышения качества образования является главным условием успешности модернизации российского образования. С целью определения возможных подходов к повышению качества образования и направлений повышения эффективности работы образовательных учреждений вначале необходимо обратиться к анализу содержания категорий «эффективность» и «качество образования» .

В целом термин «эффективность» в целом означает степень достижения к максимальных или оптимальных результатов при минимальных последствиях[29]. Эффективность нередко рассматривается в качестве основной характеристики функционирования системы, позволяющей выявлять степень реализации цели и достижения намеченных результатов. Наиболее распространен подход к эффективности как отношению резуль-

татов (полученного эффекта) к формирующим их затратам.

Эффективность деятельности образовательной организации является одним из показателей конкурентоспособности организации. В настоящее время образовательные организации все больше приобретают характеристики коммерческих организаций, предоставляя образовательные услуги, которые смогут приносить наибольшую выгоду образовательному учреждению, тогда как государство выделяет все меньше денежных средств на финансирование образовательных организаций. В данном контексте является актуальным рассмотрение вопроса о способах повышения эффективности деятельности образовательных организаций. Повышение эффективности – это достижение максимальных результатов при минимальных материальных, финансовых и трудовых ресурсов[68]. Однако при этом необходимо учитывать, что с учетом ускоряющегося научно-технического прогресса качественное состояние эффективности постоянно наполняется новым содержанием.

Образование может играть роль в создании разных видов эффектов:

1. Экономический – рост производительности труда и снижение трудоемкости, снижение материалоемкости и себестоимости продукции, рост прибыли и рентабельности.
2. Ресурсный – освобождение ресурсов на предприятии: материальных, трудовых и др.
3. Технический – появление инновационных технологий, открытий, изобретений, «ноу-хау» и других нововведений.
4. Социальный – повышение уровня жизни граждан с учетом их полного удовлетворения в товарах и услугах, улучшение условий и техники безопасности труда, снижение доли тяжелого ручного труда.

Показатель экономического эффекта определяется как превышение стоимостной оценки результатов над стоимостной оценкой совокупных затрат ресурсов за весь период обучения.

Эффективность образовательных учреждений делится на два вида:

внутреннюю и внешнюю.

Внутреннюю эффективность можно воспринимать как педагогическую, или эффективность функционирования самой системы образования. Внешнюю эффективность часто рассматривают как экономическую, подразумеваемая отдача, получаемую от использования образовательного фонда (человеческого капитала), представляющего собой в лице подготовленных специалистов конечный продукт образования.

В комплексную обобщающую критериальную оценку эффективности образовательных учреждений необходимо включать как величину затрат, количество и качество труда, так и результаты воспитательной работы, целеполагание, приучение к общественной деятельности, привитие моральных принципов и иные составляющие социального эффекта. Вычленив роль каждого фактора из общей оценки невозможно. Использование обобщающей критериальной оценки представляется нам более приемлемым.

Определение эффективности образовательных учреждений как социально-экономической характеристики дает возможность с определенной степенью достоверности использовать для ее оценки стоимостных показателей. Единая оценка социальных факторов в терминах экономической эффективности нужна для того, чтобы был возможен выбор оптимального решения с учетом его экономических и социальных последствий.

Поэтому социальная эффективность образовательных учреждений – обобщенная характеристика системы образовательных учреждений, определяющей ее движение в ценностно-целевом пространстве, а эффективность отдельного образовательного учреждения как элемента системы при этом определяется его вкладом в достижение цели.

Перед современной школой одной из главных задач является повышения качества образования.

Понятие «качество образования» многоаспектно. В общем смысле «качество» совокупность свойств, признаков продукции, товаров, услуг,

работ, труда, обуславливающих их способность удовлетворять потребности и запросы людей, соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям. Таким образом, качество образования представляется как «соотношение цели и результата, как меры достижения целей» в образовательном процессе[64].

В словаре по образованию и педагогике «качество образования» трактуется как комплексная характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов и условий обеспечения образовательного процесса нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям. [56].

Коджаспирова Г.М. в данное понятие вкладывает несколько иной смысл и определяет как «определенный уровень знаний и умений, умственного, нравственного и физического развития, которого достигают обучаемые на определенном этапе в соответствии с планируемыми целями»[28].

Под качеством образования выпускников В.М.Полонский понимает «определённый уровень знаний, умений, умственного, физического и нравственного развития, которого достигли выпускники»[64].

Качество образования всегда являлось важным показателем деятельности учреждения. Однако модернизация системы образования влечет за собой необходимость постоянного изменения целей и задач.

Качество образования — это степень удовлетворенности ожиданий различных участников образовательного процесса: учащихся и их семей, педагогического коллектива, организаций, с которыми сотрудничает образовательное учреждение для достижения результата.

Качество образования — это также востребованность полученных знаний для достижения успешности выпускника.

Повышение качества образования – одна из основных задач, декларируемых Концепцией модернизации Российского образования. В Концепции подчеркнуто, что качество образования отражается не только в

сформированности у обучающихся знаний, умений и навыков, опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности, но и их гражданственности, правового самосознания, российской идентичности, духовности, способности адаптироваться в изменяющихся социально-экономических условиях и самосовершенствоваться в процессе своей жизнедеятельности.

Из чего складывается качество образования?

- из высокого уровня профессионализма педагогов;
- из создания комфортности в обучении школьников;
- качества обученности школьников;
- соблюдение санитарно-гигиенических норм;
- из материально-технического обеспечения школы.

Какими методиками и технологиями необходимо владеть современному педагогу, чтобы развивать в учащих умения, навыки, которые он сможет применить в различных жизненных ситуациях?

Чрезвычайно важная задача по обеспечению качества образования – освоение учителем различных образовательных технологий. От того, как и какими технологиями обучения школьников владеет педагог, насколько гибко он может изменить свои методы в зависимости от тех или иных особенностей учащихся, зависит качество обученности и обучаемости школьников.

К современным образовательным технологиям относятся:

- развивающее обучение;
- проблемное обучение;
- разноуровневое обучение;
- коллективная система обучения;
- исследовательские методы обучения;
- проектные методы обучения;
- технология развития «критического мышления
- технология решения изобретательских задач (ТРИЗ)

- технологии модульного и модульно – блочного обучения;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);
- информационно – коммуникационные технологии;
- здоровьесберегающие технологии.

Педагоги широко используют информационные технологии в обучении, в воспитании и развитии своих учеников, так как одна из главных задач школьного образования сегодня — подготовить обучающегося к быстрому восприятию и обработке больших объемов информации, сформировать у него информационную культуру.

Качественным можно считать образование, если определенные достижения имеют не только учащиеся, но и преподаватели как участники образовательного процесса. В настоящее время профессиональный рост учителя реализуется через профессиональные конкурсы на федеральном, региональном, муниципальном уровне, показатели, разрабатываемые школой, для осуществления стимулирующих выплат, что позволяют мотивировать и поддерживать (в том числе и финансово) учителей, которые реально проводят изменения своей профессиональной деятельности в заданном направлении. Так, например, признавая профессиональную свободу учителя в выборе методов, педагогических технологий для достижения требуемых образовательных результатов, администрация школы управляет процессом освоения современных образовательных технологий и отслеживает их эффективность. Педагоги систематически совершенствуют свое мастерство, понимая ответственность в решении задач, поставленных перед современной школой.

Повышение качества образования предполагает постоянное совершенствование трех составляющих:

- образовательных результатов;
- организации образовательного процесса;
- квалификации педагогических работников.

Качество преподавания определяется:

1. Уровнем научности теоретических профессиональных и интеллектуальных знаний.
2. Методической подготовкой.
3. Педагогическим мастерством.
4. Психолого-педагогическим взаимодействием с коллегами, учащимися, родителями.
5. Инновационной деятельностью, участием в общешкольных проектах, опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе.
6. Научной организацией труда учителя и обучающихся.
7. Состоянием учебно – методической базы.

Качество знаний обучающихся зависит от:

1. Уровня индивидуальных особенностей учащихся (интересы, мотивы, склонности, способности, психологический тип и т.п.) знаний, традиций и новаций в обучении (содержание, объем, технологии и методы обучения).
2. Уровня подготовленности к обучению:
 - 2.1. Состояния учебно – методического обеспечения учебного процесса (качества учебников, учебно – методических комплектов для учителя и ученика).
 - 2.2. Внешнего влияния (семьи, взрослых, друзей, одноклассников и т.п.).
 - 2.3. Системы оценивания знаний учащихся.
 - 2.4. Педагогического взаимодействия детей и взрослых: уровень коммуникативных отношений.

Качество образования не сводится исключительно к качеству обучения. Современная информационная эпоха обостряет задачу воспитания человека умелого, мобильного, способного успевать за стремительным развитием цивилизации: получение нового образовательного результата – развитие личности ученика на позициях гражданина-патриота на основе

освоения универсальных учебных действий.

Система мониторинга активно входит в работу по определению качества обучения. С введением новых государственных стандартов в каждой школе сложилась своя система мониторинга, но она должна производиться на основе единых принципов и критериев, чтобы служить основой принятия управленческих решений. Наряду с оценкой предметных результатов (в баллах) предполагается оценка метапредметных (в форме комплексных работ) и личностных результатов обучения (с помощью различных диагностик, анкет, и других инструментов. Наряду с ГИА такую функцию может выполнять портфолио, так как оно достаточно полно отражает успехи ученика не только в области учебных достижений, но и в умении применять их.

Все субъекты образовательного процесса (педагоги, обучающиеся, родители, администрация) заинтересованы в обеспечении качества образования.

Так что же такое «Хорошее качество образования»? Оказывается, для обучающихся это одно, для родителей – другое, для педагогов – третье. В высказываниях школьников чаще звучат ближайшие жизненные задачи – глубокие прочные знания по предмету и успешная сдача ЕГЭ; в высказываниях родителей – хорошо оснащенная школа, профессионализм педагогов, успешное профессиональное самоопределение учащихся и достижение поставленных целей; в высказываниях учителей – индивидуальный подход к детям, реализация творческого потенциала учителя и мудрое руководство школы.

Как выстроить систему учебно – воспитательного процесса в школе так, чтобы она соответствовала современным требованиям к качеству образования, была результативна и способна к обновлению, внесению корректив, обеспечивающих перспективное развитие и в то же время удовлетворила потребности всех участников образовательного процесса? Эта задача довольно сложна. Решают ее в педагогических коллективах по-

разному. Условия достижения «нового современного качества образования», уже давно продиктованы государством. Это введение новых ФГОС, профильного обучения, дистанционного образования и другие. Вся деятельность школы направлена на создание этих условий.

В течение последних лет большое внимание уделялось созданию таких условий, без которых получение качественного образования просто невозможно. А именно оснащению школ современным учебно-лабораторным, спортивным и компьютерным оборудованием, повышению квалификации педагогических работников, развитию школьной инфраструктуры[30].

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. N 204, по внедрению национальной системы профессионального усовершенствования педагогов, охватывающей не менее 50% российских учителей. Важнейшим шагом в повышении качества обучения и преподавания, трансформации непрерывного педагогического образования для достижения амбициозной задачи по вхождению Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования к 2024 году, одной из первоочередных задач современного образования является развитие цифровых технологий [59].

Цифровизация объективно необходима современной школе, чтобы сделать процесс образования более гибким, приспособленным к реалиям сегодняшнего дня, формированию конкурентоспособных профессионалов в нарождающемся «цифровом мире». При этом особая ответственность по формированию и совершенствованию цифровых навыков, цифровой культуры современного поколения ложится на все педагогическое сообщество, которое считается недостаточно мобильным, менее адаптированным к новейшим вызовам времени в отличие от своих учеников[31].

Именно поэтому современной школе, педагогу важно знать, как повысить свою цифровую компетентность, как управлять процессом широкого внедрения цифровых технологий в образовательном процессе и что эти

технологии могут привнести в школу. Ведь ключевой фигурой, создающей условия для системных изменений, способствующих формированию личности ученика, остаётся педагог, а результаты школьного образования напрямую зависят от его профессиональной компетентности и качества подготовки[66].

Современному педагогу, как никогда необходимы системные знания и навыки, новые профессиональные компетенции, определяющие его цифровую культуру и позволяющие уверенно использовать новые технологии на своем уроке.

Использование технологий при поиске работы в условиях пандемии COVID-19 стало вынужденным социальным экспериментом в области дистанционного управления. Тем не менее, в связи с коронавирусом сфера образования уже претерпела значительные изменения в силу перехода образовательных учреждений многих стран на дистанционный формат обучения. Учащиеся и учителя стремятся использовать современные технологические возможности[67].

На первом всероссийском онлайн – совещании для педагогов «Августовка Учи.ру. Главное событие перед стартом нового учебного года», прошедшем в августе, специалистами были даны ответы на вопросы о навыках современного учителя, а также эффективное использование в работе новых технологий. Они определили основные цифровые компетенций, которыми должен овладеть каждый современный российский учитель[12]:

1. Поиск и работа с информацией. Сформировать навыки поиска и анализа информации в интернете.
2. Безопасность в интернете. Обеспечение безопасности себе и своей информации в интернете. Например, по данным Учи.ру, около 2/3 педагогов имеют незащищенные пароли и небезопасно их хранят.
3. Управление информацией и данными. Безопасное хранение и правильное управление информацией. Уметь пользоваться облачными си-

стемами хранения, а также осознавать, о нарушении законодательства в отношении персональных данных третьих лиц.

4. Организация обучения в цифровой среде. До введения режима самоизоляции и дистанционного обучения более половины учителей в разной степени уже использовали цифровые ресурсы. Тем не менее ситуация показала, что онлайн – образование — это совершенно новый формат работы, которому надо учиться.

5. Кооперация в цифровой среде. Коллективная работа в цифровой среде — один из залогов эффективного обучения. Учителям необходимо осваивать цифровые инструменты совместной работы с учениками, родителями и коллегами.

6. Коммуникация в цифровой среде. Коммуникация не менее важна для обучения в интернете. Умение справляться с параллельным использованием нескольких функций внутри одного и того же сервиса коммуникации, взаимодействовать одновременно с несколькими сервисами и приложениями.

7. Саморазвитие в условиях неопределенности. Постоянное саморазвитие, обучение, повышение квалификации, освоение новых навыков и компетенций — это актуальные требования к любому современному специалисту.

Сложившаяся ситуация не позволяет говорить о каких-то прорывных изменениях в краткосрочной перспективе без системного пересмотра концептуальных подходов к подготовке соответствующих кадров, обновлению требований к профессиональным компетенциям педагога, учителя цифрового будущего. Развитие и распространение Интернет – технологий, модернизация инфраструктуры и повышение технологичности образовательного процесса обеспечивают повышение качества реализации образовательных программ и освоение актуальных знаний, умений и новых цифровых навыков, необходимых для современной жизни в цифровом обществе[30]. При этом педагоги, не умеющие работать с новыми цифровыми

технологиями, не владеющие новым содержанием образования, методиками обучения, современными подходами к оцениванию, будут не в состоянии обеспечить внедрение предлагаемых инноваций, реализацию прорывных направлений национального проекта «Образование».

В то же время, в цифровом образовательном процессе утрачивают свою значимость многие традиционные функции педагога: «носителя знаний», информатора, объясняющего, контролёра, порицающего и «карающего» за невыполнение требований и т.д.[20].

Выводы по главе 1

В связи с быстро меняющимися требованиями к содержанию образования, предъявляются и новые требования к профессиональному росту педагога, качеству его подготовки, когда как структура и характер основных форм повышения квалификации остаются неизменными. Вследствие этого стремительно меняются цели, задачи и содержание методической работы. Ведь их каждая образовательная организация должна определять самостоятельно, главное, чтобы они опирались на действующие Законы и Положения.

Профессиональный рост педагога рассматривается как систематическое усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности. Методическая работа в целом является важным звеном системы непрерывного образования учителя, ведь организуя методическую работу, возможно в течение длительного времени изучать деятельность учителей, уровень их готовности к различным видам деятельности, что позволяет осмысленно содействовать повышению их профессиональной квалификации, управлять

данной деятельностью с помощью создания определенных условий.

Мировые тенденции в образовании диктуют необходимость использования новых образовательных технологий. Учитель должен обладать ключевыми профессиональными компетенциями, владеть актуальными образовательными технологиями, активно их использовать в образовательном процессе, но и сохранять при себе традиционную роль педагога.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

2.1. Педагогические условия профессионального роста педагогов школы

Рассмотрев теоретические аспекты методической работы организации, как условие профессионального роста педагога, мы провели анализ методической работы и профессионального роста педагогов КГУ «Вечерняя школа отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области.

Цель анализа: выявить уровень продуктивности методической работы в школе и её роль в повышении профессиональной компетенции педагогов.

Единоличным исполнительным органом в школе является директор, который осуществляет текущее руководство деятельностью школы, несет ответственность за руководство образовательной, воспитательной работой и организационно – хозяйственной деятельностью школы, а также за реализацию программы развития школы.

В школе созданы коллегиальные органы управления, к которым относятся Наблюдательный совет, Общее собрание работников, Педагогический совет.

Наблюдательный совет в составе не менее чем пять и не более чем одиннадцать членов. Конкретное количество членов Наблюдательного совета определяется правовым актом Управления образования. В состав Наблюдательного совета Учреждения входят представители Учредителя Учреждения, представители органов местного самоуправления, на которые возложено управление муниципальным имуществом, и представители общественности, в том числе лица, имеющие заслуги и достижения в соответствующей сфере деятельности. В состав Наблюдательного совета

школы могут входить представители иных государственных органов, органов местного самоуправления, представители работников школы. Количество представителей государственных органов и органов местного самоуправления в составе Наблюдательного совета не должно превышать одну треть от общего числа членов Наблюдательного совета Учреждения. Не менее половины из числа представителей государственных органов и органов местного самоуправления составляют представители органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя автономного учреждения. Количество представителей работников Учреждения не может превышать одну треть от общего числа членов Наблюдательного совета Учреждения. Срок полномочий Наблюдательного совета Учреждения составляет 5 лет.

Общее собрание работников Учреждения создается на основании на Устава школы в целях расширения коллегиальных, демократических форм управления, реализации права работников Учреждения на участие в управлении, а также развития и совершенствования образовательной деятельности Учреждения. Общее собрание работников Учреждения руководствуется федеральным законодательством и законодательством Свердловской области, другими федеральными и региональными нормативными правовыми актами, актами органов местного самоуправления городского округа, Уставом школы и положением об Общем собрании работников Учреждения, утверждаемым приказом директора Учреждения. В состав Общего собрания работников Учреждения включаются все работники Учреждения с момента приема на работу и до прекращения трудовых правоотношений с Учреждением. Общее собрание работников действует бессрочно.

Педагогический совет действует в целях развития и совершенствования образовательной деятельности, повышения профессионального мастерства и творческого роста педагогических работников, соблюдения прав обучающихся на образование. Педагогический совет действует бес-

срочно. Каждый работник Учреждения, занятый образовательной деятельностью (руководящие и педагогические работники), с момента приема на работу и до прекращения трудовых правоотношений с Учреждением является членом Педагогического совета Учреждения. Педагогический совет руководствуется в своей деятельности Конвенцией ООН о правах ребенка, Конституцией, законом «Об образовании»[58], законодательством области, другими правовыми актами в области образования, Уставом школы, Положением о педагогическом совете, утверждаемым приказом директора Учреждения.

В целях учета мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников по вопросам управления и при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников в Школе созданы совет обучающихся и совет родителей[65].

Тематика заседаний коллегиальных органов соответствует конкретным задачам, обеспечивающим как выполнение целей и задач развития школы, так и развитие ее в инновационном режиме.

На рисунке 6, представлена структура управления в школе исходя из целей, принципов построения и стратегии развития, в которой выделяется 4 уровня управления.



Рисунок 6 – Структура управления образовательным учреждением

Первый уровень – директор – главное административное лицо, воплощающее единоначалие и несущее персональную ответственность за все, что делается в образовательном учреждении всеми субъектами управления. Субъекты управления этого уровня обеспечивают единство управляющей системы в целом, определяют стратегическое направление развития образовательного учреждения, всех его подразделений.

Второй уровень – административно – управленческий персонал: заместители директора школы по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, по правовому воспитанию, главный бухгалтер, заведующий библиотекой.

Каждый член административно-управленческого персонала интегрирует определенное направление или подразделение учебно – воспитательной, воспитательной, бухгалтерской или библиотечной системы согласно своему административному статусу или общественной роли. Заместители директора осуществляют оперативное управление образовательным процессом, обеспечивая планирование, организацию, руководство, контроль, анализ, выполняя при этом информационную, оценочно – аналитическую, планово – прогностическую, организационно – исполнительскую, мотивационную, контрольно – регулировочную деятельность. Этот уровень выступает звеном опосредованного руководства директора образовательной системой.

Его главная функция согласование деятельности всех участников процесса в соответствии с заданными целями, программой и ожидаемыми результатами, то есть добиваться тактического воплощения стратегических задач и прогнозов.

Третий уровень – педагогический персонал, специалисты и учебно-вспомогательный персонал. К управленцам этого уровня относятся учите-

ля, инженер по защите информации, инженер по охране труда, техник-энергетик, специалист по кадрам, бухгалтер, секретарь, лаборанты, библиотекарь. Взаимодействие субъектов управления этого уровня осуществляется через специализацию функций при их одновременной интеграции. Руководство на этом уровне основано преимущественно на личных контактах, осуществляется с учетом индивидуальных особенностей.

Четвертый уровень – обслуживающий персонал. Вертикальные связи в уровнях управления отражают формулу "власть – подчинение".

Созданная система управления в школе обеспечивает оптимальную организацию образовательного процесса. В течение 2021-2022 года все Органы управления осуществляли свою деятельность в рамках своих полномочий, решения занесены в соответствующие протоколы.

Методическому совету принадлежит ведущая роль в управлении методической работой школы. Согласно положению о методическом совете школы, методический совет – коллективный общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе членов педагогического коллектива образовательного учреждения в целях осуществления руководства методической (научно – методической) деятельностью.

Целью является обеспечение гибкости и оперативности методической работы образовательного учреждения, повышение квалификации учителей, формирование профессионально значимых качеств учителя, классного руководителя, рост их профессионального мастерства. Традиционные формы методической работы школы, позволяющие решать проблемы, вопросы и задачи стоящие перед образовательной организацией:

- педсовет, методические советы;
- доклады, выступления;
- предметные МО;
- административные совещания;
- открытые уроки;

- взаимопосещение уроков;
- олимпиады и конкурсы для учащихся;
- конкурсы методических материалов и педагогического мастерства;
- научно-практические конференции;
- практические семинары по направлениям деятельности обра-

зовательного учреждения;

- публикация авторских разработок, тезисов докладов, статей, конспектов уроков, сценариев мероприятий и др.;
- курсовая подготовка;
- обучающие семинары и семинары-практикумы;
- изучение, обобщение педагогического опыта;
- участие в работе сетевых сообществ Интернета;
- самообразовательная деятельность учителя по индивидуальной методической теме;
- создание банков программ, авторских разработок;
- работа в сети Интернет (использование ресурса интернет как источника информации по определённой теме, получение информации о конференциях, семинарах, конкурсах и курсовой подготовке).

Формы методической работы разнообразны и соответствуют содержанию работы, профессиональным возможностям, образовательным потребностям и интересам учителей.

Высшей формой методической работы остаётся педсовет. Тематические педсоветы определяют стратегию и план работы педагогического коллектива, направленные на повышение уровня образовательного процесса.

В школе создан методический совет, план работы которого подчинен задачам методической работы и находится в соответствии с методической темой школы.

В течение учебного года членами методического совета проведена работа, направленная на внедрение в практику преподавания современных технологий и методик: метод проектов, использование мультимедиа-пособий, уровневая дифференциация остается по-прежнему актуальной для школы.

Методический совет координирует профессиональную деятельность

всего педагогического коллектива школы. Главной структурой, организующей методическую работу учителей – предметников, является методическое объединение (МО). Это коллективный орган школы, способствующий повышению профессиональной мотивации, созданию необходимых условий для профессионального роста, методической культуры учителей и развитию их творческого потенциала

Методические объединения школы:

- МО учителей иностранного языка;
- МО учителей математики, информатики и физики;
- МО учителей начальных классов;
- МО учителей области естествознания;
- МО учителей области обществознания;
- МО учителей физической культуры.

Планирование работы школьных методических объединений (ШМО) строится на основании задач, вытекающих из оценки деятельности школы, методического объединения, анализа результативности работы за предыдущий год.

В каждом методическом объединении есть своя методическая тема, которая вытекает из основной цели методической работы. В школе основной целью методической работы является: Повышение качества и доступности образования через применение инновационных технологий и методик, взаимодействие педагогов и обмена опытом работы.

Для этого решались следующие задачи:

- Совершенствование качества и эффективности урока как основной формы обучения путем внедрения системно – деятельностного подхода.
- Повышение уровня профессиональной подготовки педагогических кадров, создание условий для профессионального роста педагогов, путем внедрения современных образовательных технологий, обмена опытом через участие в семинарах, конференциях, мастер – классах. Органи-

зация наставничества молодых специалистов.

- Повышение эффективности работы по использованию новых технологий в образовательном процессе.
- Совершенствование технологии и методики работы с одаренными детьми.
- Совершенствование педагогического мастерства учителей по овладению новыми образовательными технологиями в условиях перехода на ГОС через систему повышения квалификации и самообразование каждого педагога с презентацией своих достижений.

Поставленная цель и задачи методической работы были реализованы через следующие виды деятельности:

- обеспечение педагогов актуальной профессиональной информацией (в том числе нормативными документами);
- проведение заседаний ШМО и консультаций по актуальным проблемам введения ГОС и инклюзивного образования;
- изучение и распространение педагогического опыта учителей, повышение квалификации;
- применение информационных и коммуникативных технологий в процессе преподавания.

Каждое методическое объединение имеет свой план работы, расписанный по месяцам на текущий учебный год, который соответствует с темой и целью методической работы школы, а так же имеет примерные темы заседаний, в таблице 7 приведены темы методических заседаний на примере трех методических объединений[65].

Таблица 7 – Темы методических заседаний учителей школы

Срок	Тема заседаний
1	2
<u>МО учителей начальных классов</u>	
Август – сентябрь	Планирование и организация методической работы учителей начальных классов на 2020– 2021 учебный год. Взаимодействие с детьми с девиантным поведением. Работа с детьми группы риска.
Октябрь	Использование современных образовательных технологий. Проведение городской педагогической лаборатории.
Ноябрь – январь	Умение работать с информацией как планируемый результат обучения младших школьников. Создание и апробация контрольно-измерительных материалов для учащихся начальных классов Формирование финансовой грамотности у учащихся младших классов.
Апрель – май	Результаты деятельности МО начальной школы по совершенствованию образовательного процесса. Планирование работы МО на следующий учебный год.
1	2
<u>2. МО учителей русского языка и литературы</u>	
Август – сентябрь	Нормативно-правовая и методическая база введения ФГОС ООО в основной школе. Изучение потребностей учителей в методической помощи по предметам.
Август – сентябрь	Выбор темы по самообразованию с использованием инновационных технологий.
Октябрь – ноябрь	ФГОС ООО и ФГОС учащихся с ОВЗ: актуальные проблемы и пути решения. Подготовка учащихся к участию в предметных олимпиадах и конкурсах различного уровня.
Январь	Проектирование и анализ современного урока в свете требований ФГОС к организации учебной деятельности. Конструирование технологической карты урока в соответствии с требованиями ФГОС. Обмен опытом (круглый стол) по темам самообразования с использованием инновационных технологий.
Март	Реализация принципа метапредметности как условие повышения качества образования. Системно – деятельностный подход как средство формирования метапредметных компетенций обучающихся. Проектная деятельность учителя и учащихся на уроках в основной школе. Работа с нормативной документацией итоговой аттестации выпускников 9 и 11 классов.

Май	Итоги работы ШМО за учебный год. Выступление на итоговом педсовете. Планирование работы на новый учебный год.
<u>МО учителей физической культуры</u>	
Август	Планирование и организация методической работы учителей на 2020- 2021 учебный год. Знакомство с нормативно - правовыми документами. Рассмотрение рабочих программ и элективных курсов.
Сентябрь	Активизации деятельности одаренных детей и детей с особыми образовательными потребностями в урочной и внеурочной деятельности. Совершенствование традиционных форм обучения и использование новых методик и технологий, повышающих эффективность учебно-воспитательного процесса в условиях ФГОС.

Анализируя таблицу 7, можно прийти к выводу, что темы, рассматриваемые на заседаниях метод объединений, имеют непосредственное отношение к повышению мастерства педагогов, направленные на совершенствование образовательного процесса в соответствии с новыми образовательными стандартами, и применение в практике работы учителей современные технологии.

Вопросы, которые рассматриваются на заседаниях ШМО, касаются повышения качества учебно – воспитательного процесса, использованию новых информационных технологий, направленных на оптимизацию образовательного процесса, а так же уделяли внимание вопросам связанных с сохранением здоровья обучающихся, изучали тексты и задания контрольных работ, экзаменационные и другие учебно-методические материалы.

Каждый педагог образовательного учреждения работает над темой самообразования. В таблице 8 приведены темы по самообразованию педагогов методического объединения учителей физической культуры.

Таблица 8 – Темы по самообразованию учителей физкультуры школы

Тема по самообразованию	Педагог	Предмет
Создание условий для реализации ФГОС ООО с использованием педагогических технологий дистанционного образования.	А	Физическая культура
Создание условий для реализации ФГОС НОО с использованием педагогических технологий дистанционного образования.	Б	Физическая культура
Подвижные игры как средство развития физических качеств на уроках физической культуры.	В	Физическая культура
Игра в волейбол как средство развития координации и физических качеств на уроках физической культуры.	Г	Физическая культура
Повышение мотивации к занятиям физической культурой через сочетание игровых, соревновательных и современных технологий.	Д	Физическая культура

Большинство педагогических работников выступают с отчётами на предметных школьных методических объединениях. Неотъемлемой частью методической работы является обобщение, представление профессионального опыта. На протяжении всего учебного года учителя представляли свой опыт работы, выступая перед коллегами на семинарах, педсоветах, муниципальном, региональном, федеральном уровнях, данные по некоторым педагогам образовательного учреждения представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Обобщение, представление профессионального опыта

ФИО педагога	Название мероприятия
1	"Педлидер", педагогический конкурс. Номинация: "Методическая разработка". Конкурсная работа: урок математики 8 класс. Победитель
2	Городская краеведческая конференция
3	Публикация методического материала на образовательном портале «Продлёнка»
4	Публикация авторского материала на странице интернет – проекта «Копилка уроков – сайт для учителей».
5	Выступление во научно-практической конференции, на тему: Система заданий, способствующая интеллектуальному развитию младших школьников в процессе обучения русскому языку.

Педагоги активно участвуют в заседаниях МО и семинарах, что так же является фактором распространения педагогического опыта. В каждом отчете о методической работе отдельных объединений, руководитель ШМО отражает темы по самообразованию, сведения о повышении квалификации педагогов, участие в семинарах и вебинарах, работу в экспертных группах, представление профессионального опыта, внеклассную работу по предметам, участие в мероприятиях различного уровня, поддержку талантливых детей (их участие в интеллектуальных и творческих конкурсах).

Анализ всей методической работы в целом позволяет сделать вывод, что план методической работы образовательного учреждения выполняется. Прослеживается положительная динамика роста методического и профессионального мастерства учителей, а так же повышение профессионального уровня педагогов. Все учителя образовательного учреждения вовлечены в методическую систему школы. Тематика заседаний МО и педагогических советов отражает основные проблемные вопросы, которые стремится решать педагогический коллектив образовательного учреждения.

Результатом целенаправленной работы педагогов являются высокие достижения обучающихся школы. Ученики становятся победителями, призерами и лауреатами региональных и городских конкурсов и фестивалей, участвуют в инновационных проектах, в городских, областных, региональных, всероссийских, международных мероприятиях (конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.).

«В школе единый трудовой коллектив, крепкая команда единомышленников», – эти слова всегда звучат от экспертов разного рода, на итоговых совещаниях по результатам проверок, на приемке школы к новому учебному году, на выпускных вечерах и первосентябрьских торжествах [13].

Школа полностью укомплектована педагогическими кадрами, число педагогических работников составляет 35 человек, что позволяет проводить обучение по всем предметам Учебного плана начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также в соответствии с учебным планом дополнительного образования. Количество обучающихся растет, достигло 216 человек, вследствие этого увеличивается количество классов, все это свидетельствует о стабильной планомерной работе педагогического коллектива. В школе работают профессиональные педагогические кадры и специалисты, которые стремятся к созданию комфортной социально-педагогической среды для обучающихся, сохраняя и приумножая школьные традиции.

Учителя, всегда вовлечены в национальную систему профессионального роста педагогических работников, будь это повышение квалификации, участие в апробации модели аттестации, оценке профессиональных компетенций, использование методов дистанционного обучения, реализации проектов, курсовой подготовки таблица 10. Педагоги успешно проходят обучение дистанционно.

Таблица 10 – Курсовая подготовка педагогов школы

Повышение квалификации	Количество слушателей
Использование современных дистанционных технологий.	15
проекты	15
форумы	6
Курсы	6
Онлайн марафоны	3

Распределение педагогических сотрудников по образованию представлено в таблице 11. В соответствии с этими данными, 86% педагогического состава имеет высшее педагогическое образование, 14% средне – специальное.

Таблица 11 – Образование педагогических работников школы

Образование	Количество педагогов, НОО	Количество педагогов, ООО	Количество педагогов, СОО	Сводная
Высшее профессиональное	7	36	24	56
Среднее профессиональное	6	4	0	9
Не имеют педагогического образования	0	0	0	0
Общее количество педагогов (чел.)	23	40	24	

Наиболее наглядно структура педагогического состава по уровню образованию приведена на рисунке 12. видно, 86% педагогического состава имеет высшее педагогическое образование, что влияет на статус учреждения и профессионализм в общеобразовательном учреждении. 16% педагогических сотрудников имеют среднее профессиональное образование, либо продолжает обучение в высшем учебном заведении. Это подтверждается учетными документами у специалиста по кадрам школы.

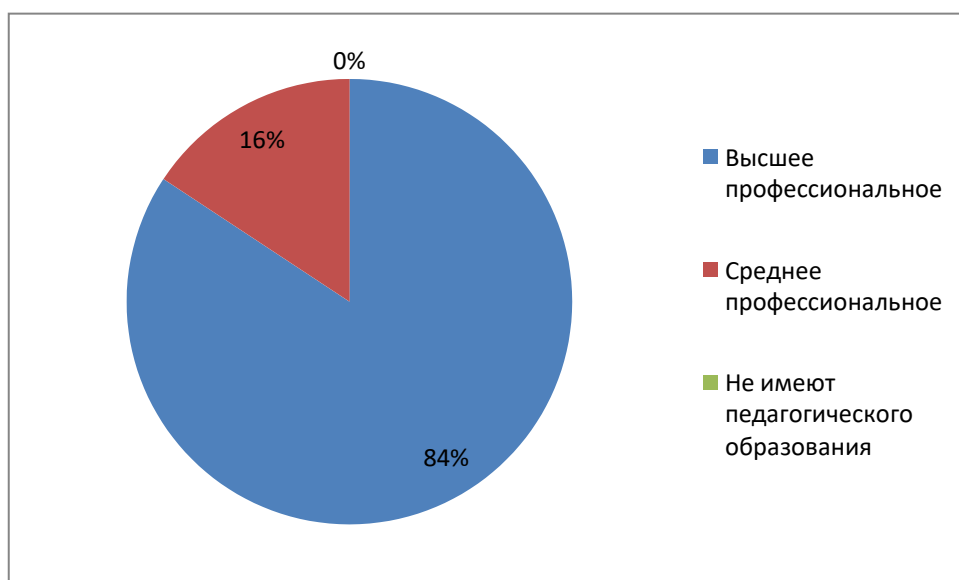


Рисунок 12 – Структура педагогического персонала по уровню образования, %

В России большая часть учителей - женщины. В начальной школе встретить педагога – мужчину практически нереально, а в старшей и средней их число не превышает 12-14 % от общего педагогического штата.

Рассмотрим кадровый состав школы по полу. В школе преимущественно работают женщины, гендерный состав педагогических кадров й школы приведен в таблице 13.

Таблица 13 – Гендерный состав педагогического коллектива школы

Показатель	Количество педагогов	% от педсостава
Всего	65	100
Женщины	57	87,7
Мужчины	8	12,3

Более наглядно специфика педагогического состава представлена на рисунке 14.

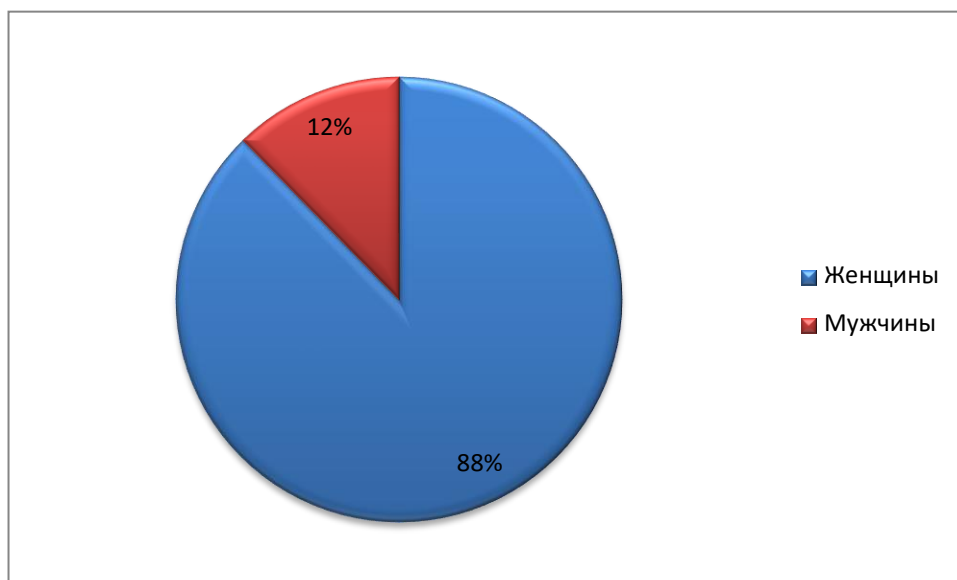


Рисунок 14 – Распределение педагогических работников по полу

Анализ возрастных показателей педагогических кадров, представленный в таблице 15, свидетельствует, о том, что произошло «омоложение» педагогического коллектива.

Таблица 15 – Возрастной состав педагогического коллектива

Показатель	До 25 лет	25-35 лет	35-55 лет	Пенсионный возраст
Количество человек	3	11	35	16
%	4,6	16,9	53,8	24,7

Повышению качества образования способствую, группы возрастные рамки, которых составили от 35-55 лет и пенсионный возраст, а это большинство педагогического коллектива. Именно коллегам этого возраста присущи профессиональные амбиции, которые подтверждены практическим опытом.

Более наглядно возрастной состав педагогических работников представлен на рисунке 16.

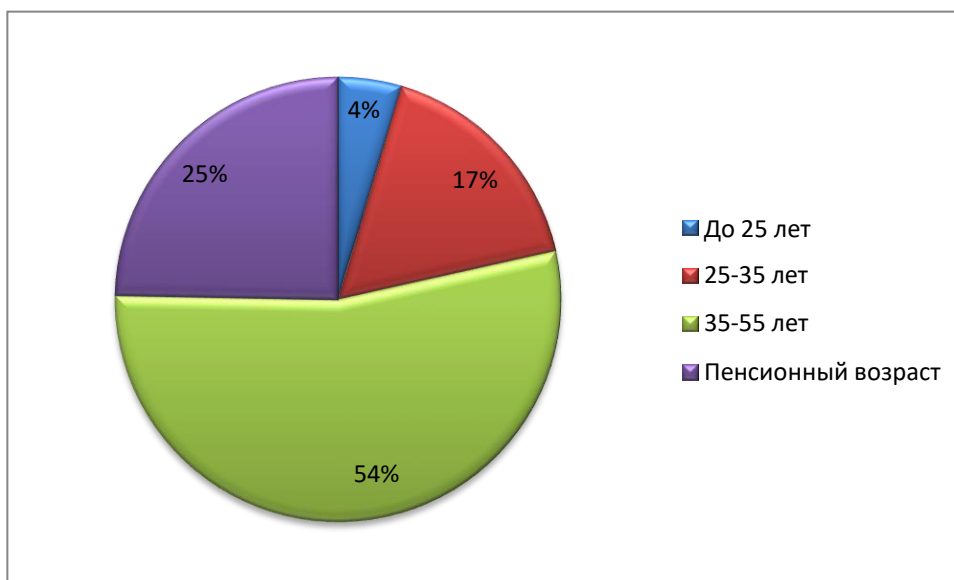


Рисунок 16 – Возрастной состав педагогических работников школы

Особую ценность педагогического коллектива представляют люди, которые в совершенстве владеют профессиональным мастерством. Для большинства учителей, работающих в школе, характерно соответствие таким требованиям как дисциплинированность, проявление инициативы с целью повышения качества учебно-воспитательного процесса и индивидуальная работа с «трудными» учащимися. Все это приходит только с опытом. Опыт практической деятельности определяется стажем работы по определенной должности, профессии или специальности.

Анализ педагогического коллектива по стажу представлен в таблице 17. За последние три года педагогический коллектив обновился.

Таблица 17 – Стаж педагогических работников школы

Стаж	до 2х лет	2-5 лет	6- 20 лет	21-30 лет	свыше 30лет
Количество человек	8	12	11	18	16
%	12	18	17	28	25

Из таблицы 17 следует, что педагогический коллектив «омоложивается», возросла доля педагогических работников со стажем до 5 лет. В школу пришли молодые педагоги.

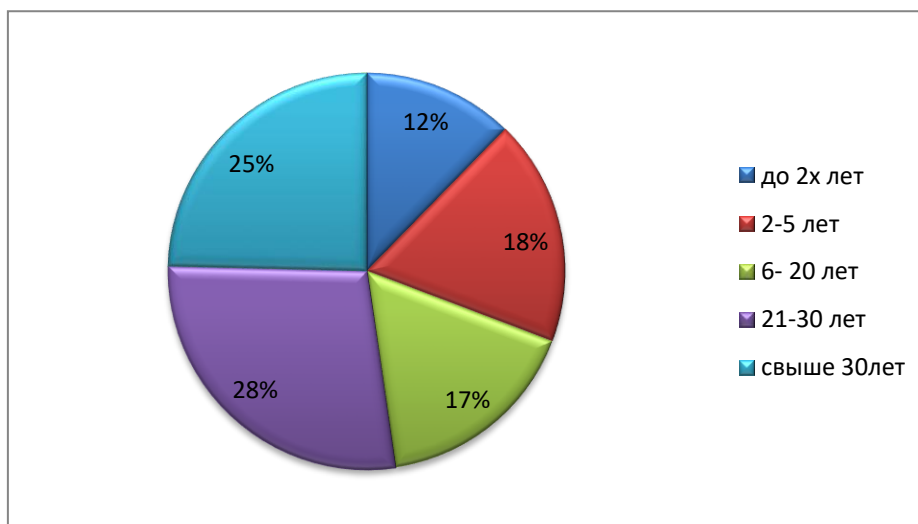


Рисунок 18 – Стаж педагогических работников школы

Как видно из рисунка 18, большая часть педагогов школы (28%) имеет педагогический стаж от 21 до 30 лет. Кадровый состав отличается стабильностью: 69% педагогических работников имеют стаж работы в школе более 5 лет.

Изменения в сфере образования обусловлены необходимостью повышения профессионального мастерства. Профессиональный рост идёт более интенсивно, если педагог занимает позицию активного субъекта деятельности, если профессиональный и социальный опыт педагога осмысливается и соединяется с опытом коллег, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется профессиональное творчество, поиск новых путей обучения, воспитания и развития воспитанников. А так же поддержка молодого специалиста, создание необходимых для него условий, ведь от того, как быстро адаптируется молодой специалист, зависит результат работы всего педагогического коллектива.

Процесс повышения квалификации педагогов является постоянным и непрерывным. Заключается он в регулярном самообразовании, повышении квалификации педагогов, изучении и применении новых технологий, а также мотивировании педагогических работников на профессиональную переподготовку. В таблице 19 представлена квалификация педагогических кадров согласно ступеням обучения.

Таблица 19 – Квалификация педагогов школы, по ступеням обучения

Квалификация	% к общему числу педагогических работников НОО	% к общему числу педагогических работников ООО	% к общему числу педагогических работников СОО
Количество педагогических работников, имеющих квалификационную категорию	76	77	85
в т.ч. – высшую	24	34	50
- первую	24	33	35
Количество педагогических работников, не имеющих квалификационной категории	24	23	15
Количество педагогических работников, прошедших аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности	28	5	0

В целях повышения квалификации педагоги участвуют в методической работе, которая осуществляется, как внутри учреждения, так и по сетевому взаимодействию учреждений, проходят курсы повышения квалификации и аттестацию. Последняя проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность,

открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации[41]. Так в таблице 20 представлены данные по уровню квалификации педагогических кадров образовательного учреждения за разный период времени.

Таблица 20 – Сводная ведомость квалификация педагогических кадров

Квалификация	Всего	% к общему числу педагогических работников 2019г	% к общему числу педагогических работников 2020 г
Количество педагогических работников, имеющих квалификационную категорию	41 (из 65)	74	63
в т.ч. – высшую	24	29	37
- первую	17	32	26
Количество педагогических работников, не имеющих квалификационной категории	13	26	17
Количество педагогических работников, прошедших аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности	14	13	20

По результатам проведенного мониторинга за разный период времени на диаграмме 21 видно, что произошло уменьшение процента педагогических работников, имеющих квалификационную категорию с 74% до 63% к общему числу педагогических работников.

Причинами уменьшения процента педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, служат:

- движение педагогов среди образовательных учреждений - 4 педагога с квалификационной категорией перешли в другое ОУ;
- приход молодых специалистов и педагогов, которые работают в должности менее 2-х лет;

– декретный отпуск педагогов, подлежащих аттестации – 4 педагога.

Согласно рисунку 21 так же произошел рост числа педагогических работников с высшей квалификационной категорией. Педагогов, подлежащих аттестации и не прошедших процедуру, нет [41].

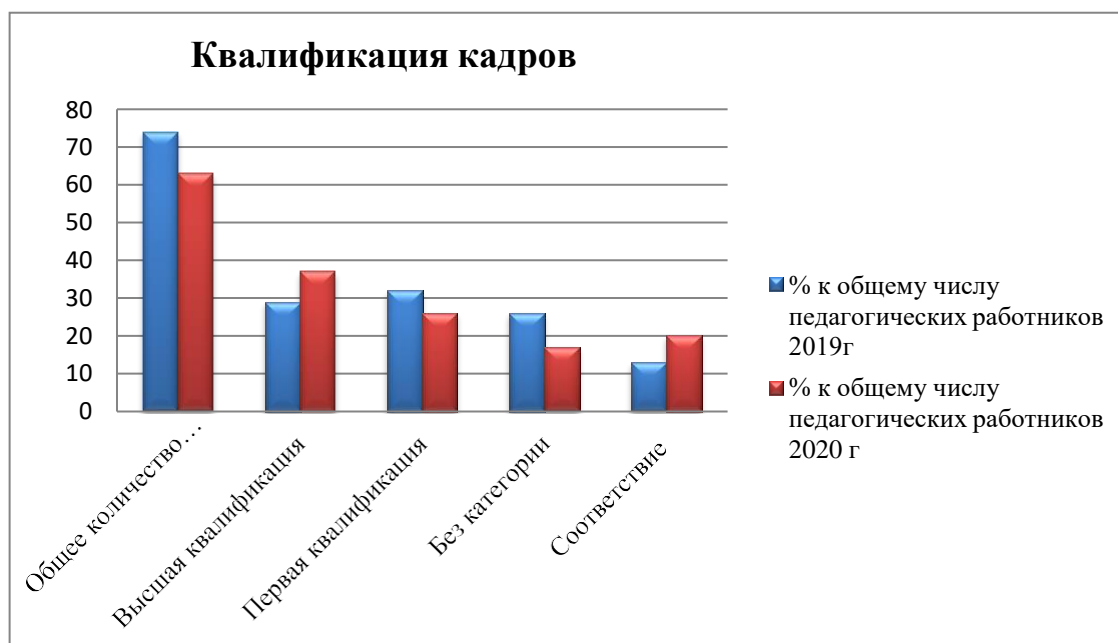


Рисунок 21 – Квалификация педагогических кадров

Анализ кадрового потенциала показывает, что профессиональная компетентность педагогов совершенствуется ежегодно. Развитие педагогического потенциала происходил через различные формы:

- повышение квалификации (курсовая подготовка),
- научно - исследовательская деятельность,
- аттестационные процессы,
- педагогические чтения,
- самообразование,
- методическая работа,
- различные профессиональные конкурсы и проекты,

– другое.

Педагогический коллектив отличается высоким уровнем квалификации.

Сотрудники имеют поощрения на городском, на областном и федеральном уровне. Сведения о численности сотрудников, имеющих награды в таблице 22.

Таблица 22 – Сведения о численности сотрудников, имеющих награды

Наименования наград	Количество наград, штук	Удельный вес, %
Государственные награды РК, РСФСР, СССР	4	11
Награды Минобразования РК, (РСФСР)	20	52
Областные награды и награды	14	37
Администрация и педагоги	65	100

Как было указано ранее, сохраняется тенденция «омоложения» педагогического коллектива. Недостаток педагогического опыта приводит к тому, что их творческий потенциал практически не используется. Рассматривая это с другой стороны, при подготовке к открытым мероприятиям, к конкурсам различного уровня используется творческий потенциал и профессиональная компетентность педагогов со стажем.

28 % педагогов имеют педагогический стаж от 21 до 30 лет (25 % - более 30 лет). Это педагоги высокого профессионального мастерства, так как за этот период времени они научились решать самые разные по трудностям задачи, они выделяются не только умениями, универсальностью, способностью широко ориентироваться. За это время педагоги прошли свое профессиональный рост, ими приобретен индивидуальный и неповторимый стиль преподавания, у них есть стабильные результаты, обычно они имеют первую или высшую квалификацион-

ную категорию и представляют собой образец профессионального мастерства для молодых специалистов.

2.2. Программа по формированию профессионального роста педагога в школе

В современной ситуации развития общества происходит переориентация общеобразовательной школы как базового звена образования на новые образовательные результаты, которые связываются, прежде всего, с развитием личности школьника и предъявляют новые требования к уровню профессионализма учителя[4].

Современный педагог – это педагог, преобразующий педагогическую действительность, это активная и деятельностная личность, постоянно совершенствующая свой профессиональный уровень, имеющая потребность в самореализации. В начале педагогической деятельности учитель испытывает трудности в профессиональном становлении. В решении этой задачи существенная роль принадлежит педагогам высокого профессионального мастерства, ведь они способны интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Во время обучения молодого специалиста профессиональному мастерству педагог – стажист (наставник), сам идет в ногу со временем и этим еще более повышает свой статус в профессиональном сообществе.

Особенности составления индивидуального плана профессионального становления молодого педагога начинается с начального этапа, в котором проводится диагностика затруднений и профессиональных дефицитов молодого специалиста, в ходе которой выявляются его потребности. Ре-

результатом работы стал индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. При составлении структуры плана учитывались следующие общие положения:

1. Потребность молодого специалиста в обучении (знания/ компетенции/ навыки).
2. Цель. При этом важно, чтобы сам молодой педагог был заинтересован в развитии и понимал, для чего ему это нужно.
3. Сроки.
4. Действия по развитию. Конкретные шаги молодого специалиста для достижения поставленных целей.
5. Поддержка со стороны опытного педагога.
6. Контроль. Показатели или параметры, которые будут показывать прогресс «прокачки» молодого сотрудника.
7. Отметка о выполнении. Достиг ли молодой специалист намеченных результатов.

Индивидуальный план профессионального становления педагога рассчитан на первые 3 года работы педагога. В таблице 23 приведен первый год работы молодого специалиста. В этот промежуток времени ему необходимо было создать благоприятные условия, способствующие снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность, формирование имиджа учителя.

Таблица 23 – Этап первый - первый год работы молодого специалиста

<i>Потребность молодого специалиста в обучении</i>	<i>Цель</i>	<i>Срок</i>	<i>Конкретные действия по развитию</i>	<i>Необходимая поддержка</i>	<i>Метод контроля</i>	<i>Отметка о выполнении</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
-	Диагностика затруднений и профессиональных дефицитов мо	Август	Самооценивание	Составление индивидуального плана профессиона-	-	

Продолжение таблицы 23

1	2	3	4	5	6	7
	лодного специалиста			нального развития молодого специалиста		
Знание нормативно-правовой базы образовательного учреждения	Изучение локальные нормативные акты образовательного учреждения по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности	Сентябрь - октябрь	Изучающее чтение документов	Рекомендации по порядку изучения документов	Беседа, кейс	
Качественная работа со школьной документацией: классный журнал, календарно-тематическое планирование и др.	Ознакомление с требованиями к ведению школьной документации	2 недели сентября	Изучение инструкций по ведению документов	Инструктаж, заполнение классного журнала под руководством опытного педагога	Проверка наставником документов молодого специалиста	
Организация эффективного взаимодействия с родителями обучающихся	Подготовка и проведение организационного родительского собрания	1 неделя сентября	Составление повестки родительского собрания, подготовка материалов выступления учителя перед родителями	Рекомендации по проведению организационного родительского собрания	Посещение и анализ проведенного собрания	
Соблюдение требований санитарных правил и	Организация адаптационного периода первоклассников	1 неделя сентября	Изучение нормативных документов	Педагогический тренинг	Присутствие на уроках, их анализ	

норм						
1	2	3	4	5	6	7
Разнообразие приемов, форм и способов обучения учащихся в период обучения грамоте	Применение продуктивных приемов обучения	Октябрь - ноябрь	Посещение уроков педагогов, работающих в 1-х классах	Открытый показ уроков, анализ примененных приемов, форм, средств обучения	Просмотр конструкторов урока молодого специалиста наставником, присутствие на уроках	
Привыкание к новому социальному статусу - имидж педагога	Соответствие образу учителя в сознании воспитанников, коллег, социального окружения	Ноябрь	Наблюдение, самооценка	Коучинг-сессия	Наблюдение	
Внесение изменений в систему работы педагога по результатам диагностического исследования психолога школы по окончании адаптационного периода первоклассников	Выстраивание системы работы с учетом интерпретации результатов диагностики	Декабрь - январь	Изучение рекомендаций школьного психолога, внесение корректив в педагогическую деятельность	Рекомендации по результатам диагностики (стратегия поведения с детьми, коррекция профдеятельности)	Проведение школьным психологом диагностики в конце учебного года, удовлетворенность учащихся школьной жизнью	
Ведение образовательного мониторинга обучающихся	Структурирование данных педагогического мониторинга	Октябрь - февраль	Знакомство с разделами образовательного мониторинга обучающихся школы, изучение опыта педагогов	Консультирование	Проверка накопления материалов в папках учащихся «Образовательный мониторинг»	

			ства			
1	2	3	4	5	6	7
Разнообразие методов обучения учащихся при изучении систематического курса русского языка	Применение методов обучения, способствующих формированию у обучающихся грамотного письма	Март - май	Посещение уроков наставника и других педагогов, работающих в 1-х классах	Проведение уроков, анализ примененных приемов, форм, средств обучения	Просмотр конструкторов урока молодого специалиста наставником, присутствие на уроках	
Качественная работа со школьной документацией: Личные дела обучающихся	Ознакомление с требованиями к ведению школьной документации	Май	Изучение инструкций по ведению Личных дел	Консультирование	Проверка наставником документов молодого специалиста	
Анализ педагогической деятельности	Выявление дефицитов	Июнь	Анализ результатов уровня обученности учащихся, анкетирования родителей (законных представителей) «Удовлетворенность образовательными услугами»	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества	-	

В таблице 24 приведен второй год работы молодого специалиста. На протяжении, этого года происходит развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, эмоциональная поддержка молодого педагога, укрепление веры в собственные силы.

Таблица 24 – Второй этап - второй год работы молодого специалиста

<i>Потребность молодого специалиста в обучении</i>	<i>Цель</i>	<i>Срок</i>	<i>Конкретные действия по развитию</i>	<i>Необходимая поддержка</i>	<i>Метод контроля</i>	<i>Отметка о выполнении</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Объективное оценивание учащихся	Соблюдение норм оценивания	Август, сентябрь	Подробное знакомство с документом «Нормы и критерии оценивания в начальной школе»	Практическое занятие по оцениванию письменных работ учащихся. Посещение урока наставника с целью наблюдения за системой оценивания устных ответов учащихся.	Проверка объективности оценивания работ учащихся	
Проектирование рабочей программы	Разработка рабочих программ	Август	Изучение нормативных документов	Рекомендации	Проверка и корректировка рабочих программ перед утверждением	
Качественная работа со школьной документацией: электронный журнал	Ведение электронного журнала в соответствии с требованиями	Сентябрь	Изучение инструкций по ведению электронного журнала	Инструктаж, заполнение журнала под руководством наставника	Проверка наставником электронного журнала	
Организация обучения учащегося на дому	Соблюдение требований к организации обучения учащегося на дому	Сентябрь	Изучение нормативных документов	Обмен опытом	Посещение уроков, собеседование с родителями (законными представителями)	

					обучающегося	
--	--	--	--	--	--------------	--

Продолжение таблицы 24

1	2	3	4	5	6	7
Применение технологии экспериментальной и исследовательской деятельности учащихся	Изучение структуры урока исследования, технологии его подготовки и проведения с последующим применением	Сентябрь-ноябрь	Изучение методической литературы, посещение курса внеурочной деятельности «МДО», посещение уроков	Консультация «Этапы урока-исследования и алгоритм его подготовки»	Просмотр конструкторов урока молодого специалиста наставником, присутствие на уроках и их анализ	
Выставление обметок за четверть	Объективная оценка уровня подготовленности обучающихся	Октябрь	Выставление отметок с учетом Положения об оценивании	Взаимосотрудничество	Выборочная проверка	
Организация занятий в школе будущего первоклассника	Соблюдение требований к организации занятий	Октябрь	Изучение нормативных документов	Обучающее занятие	Посещение занятий	
Организация эффективного взаимодействия с родителями обучающихся	Выстраивание системы работы с родительской общностью: индивидуальная и групповая работа	Ноябрь	Изучение опыта коллег	Анализ педагогических ситуаций	Наблюдение, собеседование	
Система работы со слабоуспевающими учащимися	Предупреждение педагогической запущенности	Ноябрь	Изучение методической литературы	Создание интеллектуальной карты	Дни диагностики, регулирования и коррекции	
Создание КИМ для контроля и	Определение уровня достижения	Декабрь	Создание банка заданий	Проектирование КИМ	Оценка составленных	

управления	обучающимися				заданий с	
------------	--------------	--	--	--	-----------	--

Продолжение таблицы 24

1	2	3	4	5	6	7
процессом приобретения обучающимися необходимых знаний и умений, определенных ФГОС НОО	установленных ООП результатов обучения (личностных, предметных, метапредметных)					учётом основных требований к КИМ (важность, надёжность, системность, значимость, объективность).
Получение объективных данных о качестве результатов обучения	Успешное выполнение учащимися ВПР	Ноябрь-март	Изучение материалов ВПР и опыта коллег	Методическая оперативка	Посещение и анализ уроков, срезовой контроль знаний	
Умение адаптировать новые технологии обучения к собственной педагогической деятельности	Изучение структуры урока при дистанционном обучении	Март - май	Изучение методической литературы, участие в вебинарах, внедрение в практику работы	Мастер-класс «Приемы работы при дистанционном обучении»	Просмотр конструкторов урока, присутствие на уроках и их анализ	
Представление собственного опыта педагогическому сообществу	Признание собственных достижений молодого педагога	В течение года	Участие в конкурсах для педагогов, представление материалов для публикаций	Консультирование	Корректировка отправляемых материалов	
Анализ педагогической деятельности	Выявление дефицитов	Июнь	Анализ результатов уровня обученности	Составление плана взаимодействия наставника с молодым	-	

			уча щих-ся, анке-	специали-стом на 3-й		
--	--	--	-------------------	----------------------	--	--

Продолжение таблицы 24

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
			тирования родителей (законных представителей) «Удовлетворенность образовательными услугами»	год наставничества		

В таблице 25 приведен третий год работы молодого специалиста. Именно в это период времени главной задачей становится мотивирование молодого специалиста к саморазвитию и самосовершенствованию, что и является началом его самостоятельного становления.

Таблица 25 – Третий этап - третий год работы молодого специалиста

<i>Потребность молодого специалиста в обучении</i>	<i>Цель</i>	<i>Срок</i>	<i>Конкретные действия по развитию</i>	<i>Необходимая поддержка</i>	<i>Метод контроля</i>	<i>Отметка о выполнении</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Ведение портфолио педагога, прохождение аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Подготовка аналитических материалов к аттестации педагога	Сентябрь-октябрь	Изучение опыта коллег	Консультирование по вопросам составления аналитического отчета	Проверка документов перед аттестацией	
Организа-	Подготовка	Ок-	Изучение	Банк мето-	Эксперти-	

ция про-ектно-	учащихся к городскому	тябрь	методи-ческих	дических идей	за про-ектных	
----------------	-----------------------	-------	---------------	---------------	---------------	--

Продолжение таблицы 25

1	2	3	4	5	6	7
исследова-тельской деятельности уча-щихся	туру научно-практи-ческой конференции «Первые шаги в науку»		материа-лов, опы-та коллег, посеще-ние школьно-го тура НПК		работ учащихся	
Оформле-ние кабинета	Создание развивающей предметно-простран-ственной сре-ды	Но-ябрь-де-кабрь	Изучение требова-ний к эс-тетиче-скому оформле-нию и информа-ционно-методи-ческому обеспе-чению ка-бинета	Показ каби-нетов, при-знанных лучшими по результатам конкурса смотр-а кабинетов, помощь в оформлени-и документа-ции (паспор-та кабинета, плана разви-тия и т.д)	Смотр кабинета	
Создание условий образова-ния для обучаю-щихся с ограниче-нными воз-можностями здоро-вья	Организация обучения и воспитания детей с ОВЗ	Январь	Прохож-дение курсов повыше-ния ква-лификации	Консульти-рование по вопросам разработки индивиду-альной про-граммы обу-чения	Посеще-ние уро-ков	
Организа-ция школьной предмет-ной недели	Организация и проведение школьной предметной недели по фи-лологии	март	Разработ-ка Поло-жения о предмет-ной неде-ле фило-логии, подготав-ка кон-курсных материа-лов для	Копилка ме-тодических идей	Анализ прове-дения пред-метной недели	

			учащихся			
Представ -	Признание	В те -	Участие в	Консульты -	Коррек -	

Продолжение таблицы 25

1	2	3	4	5	6	7
ление соб- ственного опыта пе- дагогиче- скому со- обществу	собственных достижений молодого пе- дагога	чение года	конкурсах для педа- гогов, представ- ление ма- териалов для пуб- ликаций	рование	тировка отправля- емых ма- териалов	
Развитие речи уча- щихся	Выстраивание системы ра- боты	Фев- раль	Изучение методи- ческих материа- лов, опы- та коллег, посеще- ние уро- ков	Обучающее занятие	Просмотр конструк- тов урока, присут- ствие на уроках и их анализ	
Анализ педагоги- ческой де- ятельности	Выявление дефицитов	июнь	Анализ результатов уровня обу- ченности учащихся, анке- тирова- ния роди- телей (за- конных предста- вителей) «Удовле- творен- ность об- разова- тельными услуга- ми»	-	-	

В конце каждого учебного года педагоги, реализовавшие индивидуальный план развития проводили анализ педагогической деятельности. Анализу подлежали: результаты обученности учащихся, итоги выполнения административных контрольных работ, результаты проверки темповых

показателей общеучебных навыков обучающихся, результаты участия детей в предметных олимпиадах и творческих конкурсах, итоги анкетирования учащихся и родителей (законных представителей) «Уровень удовлетворенности школьной жизнью», «Уровень удовлетворенности образовательными услугами» по методике А.А.Андреевой и т.д. На основе полученных результатов выявлялись «проблемные» точки, составлялся план взаимодействия на следующий год.

Конечно же, в начале становления (развития) специалиста необходима помощь не только со стороны педагогов с высоким профессиональным мастерством, но и администрации образовательного учреждения. Администрацией в течение каждого этапа развития проводились диагностические процедуры, по результатам анализа посещенных уроков и вносились коррективы в план развития.

Анализируя результаты внедрения индивидуального плана по формированию развития профессионального становления педагогов в общеобразовательном учреждении, можно отметить, что при работе в тандеме, происходит развитие (становление) двух педагогов. Во первых это молодой педагог, который плавно вошел в профессиональную среду школы и жизнь педагогического коллектива. Во вторых педагог – стажист, который продолжил развивать свой профессиональный опыт.

О чем свидетельствуют следующие результаты. По итогам работы деятельность молодой специалист награждена грамотой директора школы за высокий уровень стажировки в качестве молодого специалиста.

Во второй год работы молодой специалист был привлечен к работе рабочей группы по составлению Рабочей программы по предмету Родной (русский) язык, размещенной на официальном сайте образовательного учреждения. Молодой педагог самостоятельно составила дополнительную общеобразовательную программу физкультурной направленности «Шахматы» и Рабочую программу «Ступеньки в мир письма» для занятий в школе будущего первоклассника.

Одним из эффективных образовательных инструментов педагога, позволяющих идти в ногу со временем, являются Интернет-ресурсы. Стажист представляет дидактические материалы на своём сайте и оказывает помощь в повышении статуса в профессиональном сообществе своей коллеге. Конструкты уроков и внеклассных мероприятий, разработанные молодым специалистом, она размещает на разных сайтах: проект «Инфоурок», образовательный портал «Продленка», интернет – проект «Копилка уроков – сайт для учителей» .

На заседании педагогического совета «Использование мониторинга учебных достижений как средства повышения качества образования в рамках реализации ГОС» молодым педагогом был представлен «Лист рубежного контроля первоклассников », а в декабре того же года молодой педагог, выступал на заседании методического объединения учителей начальных классов по теме «Применение мониторинговой системы отслеживания успешности обучения учащихся» .

Свой педагогический опыт наставник транслировала педагогической общественности:

- на заседаниях методического объединения учителей начальных классов с выступлениями по темам: «Современные педагогические технологии», «Опыт работы с учащимися с ОВЗ», «Система работы учителя начальных классов по подготовке учащихся к ВПР по математике»;
- на заседаниях педагогических советов школы с выступлениями по темам: «Формирующее оценивание. Виды самооценки», «Взаимодействие классного руководителя с родителями обучающихся»;
- на городских педагогических чтениях «Эффективная педагогическая практика – основа качества образования» с выступлением по теме «Технология развития критического мышления – эффективное средство формирования универсальных учебных действий младших школьников» ;

– на Международной научно-практической конференции «Социальные, психолого-педагогические и правовые аспекты жизнестойкости, как фактора социализации личности» – модератор секции.

Её молодая коллега за три года работы выступала:

– на VI Международной научно-практической конференции педагогов и студентов «Начальное образование сегодня и завтра» г. Челябинск ;

– на Региональной дискуссионной площадке «Профессиональные дефициты учителей начальных классов: пути их преодоления»;

– на II Всероссийской научно – практической конференции «Образовательные пространство: проблемы, достижения, перспективы» г. Шадринск.

На протяжении всех лет реализации индивидуального плана развития молодого специалиста, ее учениками отмечается стабильность результатов обученности и положительная динамика развития УУД. Ученики – активные участники конкурсов и олимпиад различного уровня, участие в 15 школьных, 3 муниципальных, 7 всероссийских и 3 международных конкурсных мероприятиях, заняв 26 призовых мест.

О высоком уровне квалификации пары свидетельствует их работа в качестве экспертов устного собеседования в 9 классе, организаторов проведения ЕГЭ.

На протяжении всех трех лет опытный педагог вела систематическое обучение педагогических кадров города по теме «Применение в образовательном процессе технологии развития критического мышления»:

– семинар для руководителей школьных методических объединений «Эффективные приёмы технологии развития критического мышления»;

– открытый урок окружающего мира для молодых учителей истории «Картины быта, труда, духовно-нравственных и культурных традиций людей в разные исторические времена. Страницы истории XIX века»;

– городская педагогическая лаборатория, в рамках которой проведены дватеоретических, три практических занятия и четыре открытых мероприятия.

Итогом работы педагогической лаборатории стало создание методического пособия разработок по использованию эффективных для начальной школы методов и приемов развития критического мышления у младших школьников, размещенное на сайте городского методического центра.

Активная жизненная позиция опытного педагога, его результативное участие в профессиональных конкурсах (финалист муниципального конкурса «Мастерство. Творчество. Признание», призёр в номинации «Классный руководитель»).

Так под руководством опытного педагога молодым специалистом были подготовлены конкурсные материалы для участия в заочном этапе конкурса «Педагогический дебют», по результатам которого она вышла в финал регионального этапа конкурса и на очном этапе представляла вниманию жюри открытое занятие по курсу внеурочной деятельности «Шахматы». Имеет сертификат финалиста регионального этапа вышеназванного конкурса. За повышение авторитета педагогической профессии и престижа образовательного учреждения молодой педагог отмечена грамотой директора школы.

При подготовке молодого специалиста к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности педагогом стажистом было проведено консультирование молодого коллеги по заполнению аттестационных документов, составлению аналитического отчета за межаттестационный период и его защите. В ходе аттестационных процедур молодому педагогу была присвоена первая квалификационная категория.

Ежегодно наставник и его молодая коллега повышают профессиональный уровень через обучение на курсах повышения квалификации,

участие в семинарах, конференциях, вебинарах, онлайн площадках.

За трехлетний период работы по индивидуальному плану молодой специалист зарекомендовала себя как перспективный педагог, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Выводы по 2 главе

Анализ всей методической работы в целом позволяет сделать вывод, что план методической работы образовательного учреждения выполняется. Методическая работа занимает особое место в школе, так как способствует развитию личности педагога и его потенциала, а именно прослеживается положительная динамика роста методического и профессионального мастерства учителей, а так же повышение профессионального уровня. Все учителя образовательного учреждения вовлечены в методическую систему школы. Связь методической работы с результатами педагогов образует непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого педагога.

При сохранении тенденция «омоложения» педагогического коллектива возникает вопрос – профессионального становления молодого специалиста.

Нами был предложен 3 летний план развития молодого педагога, которому в качестве помощника и наставника был представлен опытный педагог.

Анализ внедрения индивидуального плана по формированию развития профессионального становления педагогов в общеобразовательном

учреждении, показал, что происходит развитие (становление) двух педагогов. Во первых это молодой педагог, который плавно вошел в профессиональную среду школы и жизнь педагогического коллектива. О чем свидетельствует признание заслуг педагогическим сообществом и присвоение педагогу квалификационной категории. Во вторых у педагога – стажиста, есть новые перспективы профессионального роста, развитие профессиональной мобильности, раскрывающих перед ними новые горизонты само-реализации и повышающих их ценность и конкурентоспособность, не позволяющие наступлению профессиональной стагнации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Необходимым условием формирования инновационной экономики является модернизация системы образования. Концепция модернизации российского образования указывает на то, что квалифицированные, подготовленные на современном уровне педагогические кадры играют ключевую роль в модернизации образования. Соответственно, выдвигаются требования повышения качества образования, возможности использования инновационных подходов в собственной профессиональной деятельности, развития творческого потенциала, готовности к непрерывному личностно – профессиональному развитию. Ведь современный учитель, должен быть включенным в систему непрерывного профессионального обучения и развития.

Профессиональный рост педагога – формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально – психологическими особенностями. В связи с быстро меняющимися требованиями к содержанию образования, предъявляются и новые требования к профессиональному развитию педагога, качеству его подготовки, когда как структура и характер основных форм повышения квалификации остаются неизменными. Вследствие этого стремительно меняются цели, задачи и содержание методической работы.

Методическая работа в целом является важным звеном системы непрерывного образования учителя, ведь организуя методическую работу,

возможно в течение длительного времени изучать деятельность учителей, уровень их готовности к различным видам деятельности, что позволяет осмысленно содействовать повышению их профессиональной квалификации, управлять данной деятельностью с помощью создания определенных условий.

Рассматривая требования к профессиональному развитию педагогов, прежде всего следует рассмотреть наиболее значимые профессиональные качества, присущие педагогу. Одним из наиболее значимых профессиональных качеств педагога является профессионализм. Однако одним из наиболее распространенных способов профессионального развития является повышение квалификации. Исходя из анализа современных исследований видно, что для успешной педагогической деятельности, специалист должен обладать такими профессиональными навыками как профессиональная готовность, педагогическая компетентность, профессиональное самосознание, готовность к педагогической деятельности, педагогическое общение, профессиональное саморазвитие, стремление к повышению квалификации.

Анализ методической работы КГУ «Вечерняя школа отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области показал что, методическая работа занимает особое место в образовательном учреждении, так как, способствует развитию личности педагога и его потенциала, а именно прослеживается положительная динамика роста методического и профессионального мастерства учителей, а так же повышение профессионального уровня.

Результаты анализа кадрового состава педагогов школы показал следующее. Педагогический стаж 53 % педагогов 20 лет и более. Это педагоги высокого профессионального мастерства, так как за этот период времени они научились решать самые разные по трудностям задачи, они выделяются не только умениями, универсальностью, способностью широко ориентироваться. За это время педагоги прошли

свое профессиональный рост, ими приобретен индивидуальный и неповторимый стиль преподавания, у них есть стабильные результаты, обычно они имеют первую или высшую квалификационную категорию и представляют собой образец профессионального мастерства для молодых специалистов.

В ходе анализа были выявлены проблемы.

1. Низкий уровень компетентности молодых педагогов.
2. Снижение активности части педагогов при достаточно высоком уровне компетентности, проявление профессиональной стагнации, застоя.

Для решения выявленных проблем предложен индивидуальный план развития молодого педагога.

Актуальность внедрения индивидуального плана профессионального развития педагога состоит в том, что он показывает пути научно – методического сопровождения педагога в его профессиональном развитии с учетом всех подходов к организации методической работы в школе. Об эффективности реализации индивидуального плана, свидетельствуют результаты работы педагогов, представленные нами в работе.

Таким образом, профессиональный рост педагога в системе методической работы образовательной организации предполагает, что руководство организации путем целенаправленной деятельности создает условия для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности в достижении высокого профессионального результата.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аккуратная А. А. Совершенствование методической работы в школе [Текст] / А. А. Аккуратная // Науки об образовании. – 2017. – №13. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-metodicheskoy-raboty-v-shkole> (дата обращения 1.11.2022).
2. Ананьев Б.Г. Избранные труды по психологии: учеб.литература [Текст] / Б. Г. Ананьев. - 2-е изд. - Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2007. – 546 с. - ISBN 978-5-288-04396-3.
3. Балагурова, М.С. Методическое сопровождение педагога как условие его профессионального становления [Текст] / М. С. Балагурова // Молодой ученый. — 2018. — № 25 . —URL: <https://moluch.ru/archive/211/51535/> (да- та обращения: 14.12.2022).
4. Балева В.В. Профессиональное развитие педагога в рамках непрерывного образования [Текст] / В.В. Балева / Международный журнал социальных и гуманитарных наук. – 2016. –№1. – С. 58-61.
5. Безрукова В.С. Педагогика: учебн. пособие [Текст] / В.С. Безрукова. – Ростов-на-Дону:Феникс, 2013. – 381 с.- ISBN 978-5-222-20014-8.
6. Белоусова Т.В. Внутришкольное управление как фактор стимулирования профессионального развития учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01[Текст] / Белоусова Татьяна Васильевна; науч. Рук. И. В. Суколенов; Ин-т общ. образования М-ва образования РФ. – Москва, 2002. – 247 с.
7. Большой энциклопедический словарь / ред. А. М. Прохоров. – Москва: Санкт-Петербург: Фонд "Ленингр. галерея", 2002. – 1628 с. : ил. – ISBN 5-85270-015-0.
8. Бордовский Г. Л. Управление качеством образовательного процесса [Текст] / Г. Л. Бордовский, А.А. Нестеров, С. Ю. Трапицын; Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им.А. И. Герцена, 2001. – 359 с. ISBN: 5-8064-0344-0.

9. Буров К.С. Методическая работа в образовательном учреждении: учеб. пособие [Текст] / К.С. Буров.- Челябинск: ЗАО «Цицеро», 2012. – 48 с.- ISBN 978-5-91283-306-9
10. Вишнякова С.М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика [Текст] / С.М. Вишнякова // Методическая работа. - 1999. - URL:<https://bookree.org/reader?file=586342> (дата обращения 28.10.2022).
11. Власова Е. А. Профессиональное саморазвитие будущих социальных педагогов: монография [Текст] / Е. А. Власова. - Балашов: ГОУ ВПО им. Н. Г. Чернышевского, 2009. - <https://nashaucheba.ru/v51131> (дата обращения 30.08.2022).
12. Гаврилова Е. Современный учитель и его цифровые компетенции [Текст] / Е.Гаврилова // Уральская газета цифровое издание. – 2020. – 11 сен. – С. 3.
13. Говорухина Н.И. В калейдоскопе Солнечное государство: фотоальбом [Текст] / Н.И.Говорухина, И.А. Гурченкова, Н.Ю. Фахрутдинова.- Каменск- Уральский: Изд-во «ДжиЛайм», 2020. – 184с.: ил.
14. Горская Г.И. Организация учебно–воспитательного процесса в школе: пособие для учителя [Текст] / Г.И. Горская, Р.Г. Чуракова. – 2–е изд., доп. и перераб. – Москва: Просвещение, 2002. – 206 с. – URL: <http://niv.ru/doc/dictionary/pedagogical-encyclopedia/fc/slovar-204-3.htm#zag-1074> (дата обращения: 15.09.2022).
15. Гребенкина Л.К. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учеб. пособие [Текст] / Л.К. Гребенкина, Л.А. Байкова. - Москва: Педагогическое общество России, 2000. - 256 с. - ISBN 5-93134-097-1.
16. Давыдовская М.В. Понятие и организация методической работы [Текст] / М. В. Давыдовская, С. Н. Мамаева // Науки об образовании. – 2019. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-organizatsiya-metodicheskoy-raboty-v-vuze> (дата обращения 23.08.2022).

17. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка [Текст] / В. И. Даль // Процесс развития. - URL: <https://scanwordbase.ru/vocabulary.php> (дата обращения: 18.08.2022).
18. Деркач А.А. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития: монография [Текст] / А.А. Деркач, Е. В. Се-лезнева. - Москва: МПСУ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2006. — 496 с. - ISBN: 5-89502-904-3.
19. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала: учебное пособие [Текст] / А.А. Деркач. - Москва: МПСУ; Воронеж: НПО МОДЭК, 2004. - URL: <https://klex.ru/bo6> (дата обращения 08.10.2022).
20. Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения [Текст] / П. Н. Биленко, В. И. Блинов, М. В. Дулинов, Е. Ю. Есени-на, А. М. Кондаков, И. С. Сергеев; РАНХиГС, ФИРО, Научно-исследовательский центр профессионального образования и систем квалификаций, под науч. ред. В. И. Блинова – Москва: Издательство «Перо», 2019. – 98 с. – ISBN 978–5–00150–679–9.
21. Дружинин В.И. Методическая работа в образовательном учреждении [Текст] / В.И. Дружинин // Науки об образовании. – 2013. - №10. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskaya-rabota-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii-1> (дата обращения 16.09.2022).
22. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие [Текст] / Э.Ф. Зеер. – 2–е изд. – Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. ISBN 5–8291–0201–3 (Академический Проект). – ISBN 5-88687-147-0 (Деловая книга).
23. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие [Текст] / Э.Ф. Зеер.– 2–е изд. – Москва : Академия, 2007. – 239 с. – ISBN 978-5- 7695-4482-8 .
24. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности: учеб.пособие [Текст] / Е.М. Иванова. – Москва: ПЕР СЭ, 2006. – 373 с. – ISBN 5- 9292-0151-х.

25. Ивлев С.А. Методическая работа как средство развития образовательного учреждения [Текст] / С.А. Ивлев //Методическая работа.-2014. - URL: https://dshiguev.klgd.muzkult.ru/media /2021/03/04/1245955257/S.A. IVLEV Metodicheskaya_rabota_v_shkole.pdf (дата обращения 13.10.2022).
26. Ильичёв Л.Ф. Философский энциклопедический словарь [Текст] / Л.Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. — Москва, 1983. – URL: <https://rus-philosophical-enc.slovaronline.com> (дата обращения: 18.08.2022).
27. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб.пособие [Текст] / Е.А. Климов. – 5-е изд. – Москва: «Академия», 2012. – 304 с.
28. Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь: для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений [Текст] / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – 2-еизд. – Москва : Академия, 2005. – 173 с. –ISBN 5-7695-2145-7 (дата обращения: 18.08.2022).
29. Колесников Л.Ф. Эффективность образования [Текст] / Л.Ф. Колесников, В.Н. Турченко, Л.Г. Борисова; – Москва, Педагогика, 1991. – 272 с. – ISBN 5-7155-0359-0.
30. Колыхматов В.И. Профессиональное развитие педагога в условиях цифровизации образования: учеб. – метод. пособие [Текст] / В.И. Колыхматов, А.Е. Марон, В.С. Кошкина. – Санкт–Петербург: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2020. – 135 с.
31. Колыхматов В.И. Цифровые навыки современного педагога в условиях цифровизации образования [Текст] / В.И. Колыхматов // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2018. – № 9. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitiye-pedagoga-v-usloviyah-tsifrovizatsii-obrazovaniya> (дата обращения 01.11.2022).

32. Колыхматов В.И. Значение цифровых технологий в профессиональном развитии педагога [Текст] / В.И. Колыхматов // Педагогический поиск: инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога. – 2019. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitiie-pedagoga-v-usloviyah-tsifrovizatsii-obrazovaniya> (дата обращения 01.11.2022).
33. Коняева Е.А. Краткий словарь педагогических понятий: учебн. издание [Текст] / Е.А.Коняева, Л.Н. Павлова. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2012.
34. Корчажкина О. М. Профессиональная деятельность учителя в условиях информатизации образования: научно – метод. сборник [Текст] / О. М. Корчажкина; ФГУ ГНИИ ИТТ. – Москва: Изд-во Глосса-Пресс, 2010. – 398с.
35. Краткий психологический словарь / сост. Л. А. Карпенко, А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. - URL: <http://med.niv.ru/doc/dictionary/short-psychology/index.htm> (дата обращения: 18.08.2022).
36. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность: учеб.пособие [Текст] / А.Н. Леонтьев.- Москва: Книга по требованию, 2015. – 130с.
37. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики: учеб. – метод. пособие [Текст] /ред. А. Д. Леонтьев.- 5-е изд.- Москва: Смысл», 2020. – 527 с.
38. Лизинский В.М. О методической работе в школе: учеб. – метод. пособие [Текст] / В.М. Лизинский. – Москва: ООО Август – Принт: Педагогический поиск, 2002. – 160 с. – ISBN 5-901030-55-9.
39. Макарова Т.Н. Организация деятельности методических объединений в школе: учеб. – метод. пособие [Текст] / Т.Н. Макарова, В.А. Макаров – Москва: Педагогический поиск, 2010. – 160 с. – SBN 978-5-91569-0041.

40. Мандель Б.Р. Современные и традиционные технологии педагогического мастерства: учеб. пособие [Текст] / Б.Р. Мандель. – 2–е изд. – Москва; Бер- лин: Директ–Медиа, 2019. – 260 с. – ISBN 978-5-4499-0061-6.
41. Митина Л.М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: проблемы и пути решения [Текст] / Л.М. Митина // Вестник образования России. – 2015. – № 7. – С.48– 58.
42. Митина Л.М. Психологические особенности внутриличностных противоречий учителя [Текст] / Л.М. Митина, О. В. Кузьменкова // Вопросы пси- хологии. – 2012. – N 3. – URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/4cbilg2z79/direct/71723067> (дата обращения: 15.09.2022).
43. Митина Л.М. Психология личностно – профессионального развития субъектов образования: учеб. пособие [Текст] / Л.М. Митина Москва ; Санкт – Петербург : Нестор-История, 2014. – 376 с.
44. Мозгарев Л.В. Структура качества повышения квалификации работников образования [Текст] / Л. В. Мозгарев // Педагогика. – 2004. - N10. – С. 48-53.
45. Молчанов С.Г. Профессиональная компетентность в системах аттестации, управления, повышения квалификации и профессиональной деятельности [Текст] / С.Г. Молчанов//Научное обеспечение системы повышения ква- лификации кадров: межвузовский сборник научных трудов / ред. С. Г.Молчанов – Челябинск: Изд–во ИИУМЦ «Образование», 2001. - №1. – 122 с.
46. Невзоров В.П. Профессиональный рост учителя в системе многоуровневого университетского образования в регионе: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. 13.00.01/Невзоров Борис Павлович; КемГУ. – Москва, 1998. – 312 с.
47. Никифорова М.А. Профессиональный рост начинающего учителя: сущность понятия в контексте развития [Текст] / М.А. Никифорова, Л.С.

- Илюшин // Управление образованием: сборник статей / ред. Н.А. Заиченко – Санкт-Петербург, 2012. – № 1. – С.45 – 51.
48. Панасюк В. П. Качество образования: инновационные тенденции и управление: монография [Текст] / В.П. Панасюк, Н.В. Третьякова. - Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. - 201 с. - ISBN 978-5-8050-0635-8.
49. Панасюк В.П. Развитие теории и современные проблемы управления и оценки качества образования[Текст] / В.П. Панасюк// Человек и образование. – 2013. - №3. – С. 98 – 100.
50. Панов В.Г. Российская педагогическая энциклопедия [Текст] / В.Г. Панов // Образование. – 1993. – URL: <http://niv.ru/doc/dictionary/pedagogical-encyclopedia/fc/slovar-204-3.htm#zag-1074> (дата обращения 18.10.2021).
51. Педагогический поиск: инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога [Текст] / В.П. Топоровский, А.А. Моштанков, Е. В. ОмUTOва, Е. В. Филиновская; ГАОУ ДПО «ЛОИРО». - Санкт-Петербург: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2020. – 184 с. - ISBN 978-5-91143-783-1.
52. Петровский В.А. Состоятельность и рефлексия: модель четырех курсов [Текст] / В. А. Петровский // Психология. - 2008. -№ 1.- С. 77-100.
53. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления личности [Текст] / Ю. П. Поваренков // Психологические науки.- 2014.-№2.- С.211-216.
54. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека [Текст] / Ю.П. Поваренков // Профессиональное становление. - 2002. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21454672> (дата обращения 13.10.2022).
55. Профессионально–педагогические понятия: словарь [Текст] / сост. Г. М. Романцев, В. А. Федоров, И. В. Осипова, О. В. Тарасюк. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.–пед. ун-та, 2005. – 456 с.

56. Рамазанов М. К. Сущность и условия профессионального становления педагога [Текст] / М. К. Рамазанов // Молодой ученый. — 2014. — № 21. — URL: <https://moluch.ru/archive/80/14247> (дата обращения: 18.08.2022).
57. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии [Текст] / ред.К.А. Абульханова. Москва: ООО «Издательство АСТ», 2019. — 960 с.
58. Симанов В.П. Педагогический менеджмент: учеб. пособие [Текст] / В. П. Симанов. — Москва: Юрайт-Издат, 2009. — 357с.
59. Симоненко В.Д. Общая и профессиональная педагогика: учебн. пособие [Текст] / В.Д. Симоненко. — Москва: Вентана–Граф, 2006. — 368 с. — ISBN 5-88717-972-4.
60. Сластенин В.А. Рефлексивная культура и профессионализм учителя: учеб. пособие [Текст] / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития. — 2002.- — URL: <http://pedlib.ru/Books/1/0075/index.shtml> (дата обращения 13.10.2022).
61. Стариченко Б. Е. Цифровизация образования: иллюзии и ожидания / Б. Е. Стариченко // Педагогическое образование в России. — 2020. — N 3. — URL: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/14317/1/povr-2020-03-05.pdf> (дата обращения: 01.12.2022).
62. Сысоева Ю.Ю. Повышение эффективности деятельности образовательных организаций [Текст] / Ю. Ю. Сысоева // Науки об образовании. — 2014. — №9. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-deyatelnosti-obrazovatelnyh-organizatsiy> (дата обращения 01.11.2022).
63. Талызина Н. Ф. Педагогическая психология: учеб. пособие [Текст] / Н.Ф. Талызина.- 8-е изд.- Москва: ИЦ Академия, 2011.- 288 с.
64. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания: опыт пед. антропологии В 2т. Т.2. [Текст] / К.Д. Ушинский. - Москва: Книга по требованию, 2014. — 628 с.