



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

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

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И СОПРОВОЖДЕНИЕ
УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

Проверка на объем заимствований:

74 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«16» 01 2024 г.

Зав. кафедрой ПППО и ПМ

 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-169-2-2

Третьякова Юлия Валерьевна 

Научный руководитель:

кандидат пед. наук, доцент

Пахтусова Наталья Александровна 

Челябинск

2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ	
1.1. Современные подходы к методическому сопровождению педагогов в общеобразовательной организации	8
1.2. Содержание методического сопровождения педагогов	32
Выводы по первой главе	46
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ	
2.1. Анализ деятельности школы по методическому сопровождению педагогов	47
2.2. Программа по методическому сопровождению профессионального развития педагогов	60
Выводы по второй главе	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	75
ПРИЛОЖЕНИЕ	83

ВВЕДЕНИЕ

Важнейшие мировые тенденции развития в образовании являются повышения его качества, и в то же время, понимание важности непрерывного образования «через всю жизнь». Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» подчёркивает, модернизацию и инновационность развития как единственную ветку в развитии, при которой в России повысится конкурентоспособность общества, и обеспечение достойной жизни всем гражданам. Реформируя современное образование, было выявлено новое требование к педагогическим кадрам. Таким образом, можно выделить один из важных путей улучшения в образовании – профессиональное развитие педагогов, как один фактор повышения качества образования.

Актуальность исследования состоит в том, что от уровня профессионального развития педагогов, (которые будут способны к непрерывному образованию), будет зависеть результат социально-экономического и духовного развития общества, инновационной экономики. Профессиональное развитие педагога будет рассматриваться как основная приоритетная задача государственной политики.

Анализ научной литературы теоретической баз, позволили определить основную идею, положение и позицию, которая послужила методологическим основанием по осмыслению и разработке проблем в исследовании.

Рассматривая понятие «личность», как сложную, саморазвивающуюся, внутренне многогранную систему рассматривались в работах А. Маслоу, К.Р. Роджерса, Э. Фромма. Важным исследованием оказалась идея развития и саморазвития личности на этапе решений важной

жизненной проблемы через определение пути становления в собственной сущности. Важным, в философских размышлениях, стоит отметить идею непрерывности внутреннего создания личности. Таким образом, под сущностью в образовании будем рассматривать создание условия для мотивации процессов развития личности. Н.А. Бердяев считал, «понимание личности как задача самого человека». М.К. Мамардашвили считал «как особое состояние жизни». Как «продукт самостроительства» считал Э.В. Ильенков. Как путь «восхождения к себе лучшему», - С.Л. Рубинштейн. Анализируя разные подходы ученых к определению саморазвития личности, таких как «М.М. Бахтин, Н.А. Бердяев, В.С. Библер, Э.Н. Гусинский, В.П. Зинченко и др., можно определить саморазвитие как совокупность сознательных усилий человека по самопроектированию и самотворчеству.

Общие закономерности профессионального развития педагогов находят свое отражение в исследованиях С.Г.Вершловского, Ф.Н. Гонобулина, Е.А. Климова, Н.В. Кузьминой, Ю.Н. Кулюткина, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, А.И. Щербакова, в которых используется понятие «профессиональное становление личности». Но в данных трудах не были рассмотрены вопросы о профессиональном развитии, хотя профессиональное развитие педагога является целостным процессом определения жизненного и профессионального пути и профессионального самоопределения, совершенствование творческого потенциала, профессионального роста, продвижения к более высоким квалификациям на определяемом участке практической деятельности.

Многие отечественные и зарубежные ученые представляли профессиональное развитие специалистов как процесс многоуровневый, включающий процесс актуализации и обобщения полученного результата, а также и становление профессиональной этики и культуры труда (О.А. Абдулина, А.К. Маркова, К.А. Нефедова, Е.И. Пассов, Н.А. Филипов); совершенствование интеллектуальных и деловых качеств (Б.С.

Гершунский, В.С. Леднев, М.В. Кларин, Е.С. Полат, Э.И. Савицкая); расширение профессиональной компетентности, необходимой для выполнения профессионально-педагогических функций (И.Л. Бим, Р.К. Миняр-Белоручев, Т.Е. Сахарова, Э.И. Соловцова). Компетентность как личностная характеристика выражает единство теоретической и практической готовности специалиста к осуществлению педагогической и методической деятельности и характеризует его профессионализм (В.А. Сластенин).

Теоретические основы формирования готовности педагогов к профессиональному развитию, непрерывному повышению квалификации в условиях обновления содержания образования разработаны в исследованиях Н.В. Кузьминой, Л.М. Митиной.

Несмотря на многочисленные разработки проблема методического сопровождения педагогов остается недостаточно исследована в рамках реализации компетентного подхода в образовании, нет доведенных до практики методов работы, которые бы актуализировали профессиональное развитие педагога.

В качестве одного из важных условий профессионального развития педагогических работников стоит выделить их методическое сопровождение в условиях образовательного учреждения. Организация методического сопровождения является необходимой для оказания помощи педагогам и выработки алгоритма их профессионального взаимодействия, а также для грамотной организации образовательного пространства.

Как отмечает А.А. Майер, основной целью методического сопровождения образовательного учреждения является обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации ГОС посредством создания системы, которая будет обеспечивать непрерывное профессиональное развитие, изменение профессиональной позиции педагога и совершенствование опыта его практической деятельности.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью разрешения **противоречия:** между важностью профессионального развития педагогов, особенно в настоящее время, и отсутствия должного методического сопровождения этого процесса в общеобразовательной организации

Таким образом, можно выделить **проблему исследования:** как осуществлять методическое сопровождение педагогов на ступени начального образования.

Цель исследования: теоретически обосновать, разработать и апробировать технологию методического сопровождения педагогов на ступени начального образования.

Объект исследования: процесс профессионального развития педагогов

Предмет исследования: методическое сопровождение профессионального развития педагогов начального образования.

Гипотеза исследования: методическое сопровождение учителей начальных классов в образовательной организации является управленческой технологией, позволяющей сформировать мотивацию и активную субъектную позицию, что с одной стороны повышает качество образовательного процесса, с другой, позволяет совершенствовать процесс профессионально-личностного саморазвития педагогов.

Поставленные цели работы и гипотеза определили следующие **задачи исследования:**

1. Рассмотреть теоретические основы методического сопровождения профессионального развития педагогов.
2. Дать содержательную характеристику понятия профессионального развития и рассмотреть этапы профессионального развития педагогов.
3. Изучить содержание методического сопровождения профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования.

4. Проанализировать методическое сопровождение профессионального развития педагогов на примере КГУ «Гимназия отдела образования Житикаринского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Теоретико-методологическая основа исследования:

Методологические и теоретические аспекты управления и организации методической работы обозначены в исследованиях Ю.К. Бабанского, Л.В. Поздняк, М.М. Поташника, П.В. Худоминского, Т.Н. Шамовой и др.; содержание, инновационные формы организации методической работы в школе а работах С.К. Абдуллина, В.М. Лизинский, И.М. Подушкина, В.Т. Рогожкин, А.П. Ситник, В. Шувалова и др.; теоретические основы и прикладные аспекты методической работы – Е.Л. Осоргин и др.; модели методической службы в образовательных учреждениях – Л.П. Ильенко и др.; педагогическая экспертиза методической работы рассматривалась Г.Х. Самигуллин, И.И. Багавиев и др.

Положения, выносимые на защиту:

1. Рассмотрены и проанализированы теоретические основы методического сопровождения профессионального развития педагогов.
2. Представлена содержательная характеристика понятия методическое сопровождение профессионального развития и рассмотрены этапы профессионального развития учителей начальных классов.
3. Проанализировано содержание методического сопровождения профессионального развития педагогов на ступени начального образования.

Научная новизна. Разработана программа по совершенствованию методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что результаты позволяют расширить и углубить научные представления об управлении методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Практическая значимость исследования. Материалы исследования могут быть использованы специалистами по методической работе, директорами и заместителями директора образовательных организаций.

Для решения поставленных задач исследования использовался комплекс следующих **методов** исследования:

1) теоретические: анализ психолого-педагогической литературы и методической литературы, интерпретация, обобщение опыта педагогической деятельности по проблеме управления методической работой современной образовательной организации.

2) эмпирические: психолого-педагогический эксперимент, анкетирование, наблюдение;

3) методы количественной и качественной обработки данных.

Экспериментальная база исследования: КГУ «Гимназия отдела образования Житикаринского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Этапы экспериментальной работы. Исследование проводилось в 3 этапа:

1 этап (декабрь 2021 г. – май 2022 г.). На этом этапе проанализированы основные положения научной психолого-педагогической и методической литературы по проблеме.

2 этап (сентябрь 2022 г. - май 2023 г.). Была разработана и реализована программа по совершенствованию методической работы в образовательной организации.

3 этап (май 2023 г. – ноябрь 2023 г.). Обобщены полученные данные экспериментальной работы, произведено текстовое оформление материалов исследования, сформулированы выводы.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования представлены на научно-практических конференциях, проходящих в Профессионально-педагогическом институте Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета:

Международных научно-практических конференциях «Инновационные тенденции модернизации педагогического образования в условиях глобализации» (2022 г.) и «Профессия, что всем дает начало: роль педагога в современном образовании» 2023 г.).

По проблеме исследования имеются публикации.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Сущностные характеристики и этапы профессионального развития педагогов

Стоит отметить профессию педагога как одну из древних в человеческой истории. Но тем не менее, определение точных сроков ее становления не всегда возможно. Возникновению педагогической профессии способствовали объективные основания: появились причины в передаче молодому поколению опыта орудийно-трудовой деятельности с одной стороны для сохранения этого опыта, а с другой стороны для подготовки к следующему самостоятельному жизненному этапу. Трудно представить существования и развития общества без молодого поколения приходящего на смену старшего поколения, вынужденное начинать все сначала, не имея творческой основы и использования полученного опыта в наследство.

Понятие «педагог» берет начало еще в Древней Греции. В богатой семье заботой о ребенке занимался раб, сопровождающий ребенка, своего хозяина в школу, и который нес необходимые для учебы атрибуты. Дома, следил за поведением ребенка и охранял от разных рода опасностей. Впоследствии термин «педагог» утратил свое изначальное понятие и педагогом будут называть профессионального воспитателя, и преподавателей, и учителей.

Понятие «учитель» появилось позже, в то время когда человек осознал знание как ценность саму по себе, и что нужны специальные организации деятельности ребенка, направленные на приобретение знаний и навыков. В словаре В.И. Даля, слово «учитель» определяется как наставник, преподаватель.

Где бы ни трудились педагоги, они являются одними из самых социально значимых человековедческих профессий. Их деятельности направлены на развития и формирования особенностей человека. Педагог, содействуя в формировании человека как создателя всего материального и духовного, ценностного, напрямую влияет на развития производственного потенциала общества, приобщая детей ко всему культурному наследию и создавая предпосылку для дальнейшего процесса развития человечества [2, с. 11].

Таким образом, педагог – это специалист, который формирует учебно-воспитательный процесс, и обеспечивает образовательную, воспитывающую функцию, а также развивает характер личности, на которую направлена его деятельность. К педагогам также отнесем ученых, разрабатывающих теоретические проблемы педагогической науки.

Для полного понятия стоит также рассмотреть еще одного общенаучное понятие – «развитие». Анализируя наиболее употребляемые определения, подведем выводы, что развитием стоит воспринимать процесс и результат количественного и качественного изменения человека. Оно связано с постоянными непрерывными и повторяющимися, изменениями, а также переходами из одного состояния в другое, перехода от простого к сложному, от низшего к высшему. В человеческом развитии проявляется действие универсального философского закона взаимного перехода количественных изменений в качественные и наоборот [14].

По понятием развития личности стоит понимать процесс сложнейшей, но объективной действительности. Для более детального анализа данного процесса в современной науке существует путь дифференцирования составных компонентов в развитии, выделяя физическую, психическую, духовную, социальную и другие стороны. Педагогика изучает проблему духовного развития личности связывая все компоненты между собой.

В качестве «ближайшего развития» будем рассматривать возрастную динамику обозначающую такой путь развития как усложнение его взаимодействия с окружающий миром, как нормирование переходов к новым качественным своеобразным этапам используя путь в разрешении привычных ситуаций развития и возникновений иных, которые наиболее будут соответствовать новым уровням в психологическом развитии потенциальная управляемость процессом развития, процесс деятельности данного этапа стоит можно поддержать с помощью обучения, предполагающего высокий уровень психического развития субъекта [4, с. 19].

Обобщим полученные понятия «развития», итак:

- под «развитием» будем понимать процесс динамического необходимого и необратимого качественного преобразования действительности, реализуемого средствами управляемых активных и осознаваемых деятельностей личности, которая направлена на сохранность существующего процессуального качества и содержащего в себе связанную с данной деятельностью педагогически преодолимую опасность психического травматизма при переходе через некоторую нулевую отметку, принимаемую за точку отсчета;
- под понятием «развития» как процесса – обладание некоторыми существенными признаками;
- чередование критически постепенных периодов;
- средовой опосредственностью – задается тип развития, внутрисредовой противоречивостью;
- деятельностной проблемностью, вызванной переходами задач, преобразованиями взаимосвязи функциональных разделений в момент скачкообразного перехода;
- потенциальной управляемостью;
- личными зависимостями;

- относительными отстранениями от внешних воздействий – постоянное продвижение, поэтапная последовательность;
- с точки зрения явления, развитие признаков в группе понятий: имеющих сходные признаки в группе понятий: развития личности и развития социального статуса (карьеры), развитие явления и общее развитие природы, общества и мышления (диалектики); профессионального развития и развития как общего понятия, соответственно: личностно-средовая противоречивость; переменчивость и взаимосвязанность; проблемность, непрерывность, изменчивость, цикличность и преодоление «нулевого» момента [4, с. 121].

Термин «профессиональное развитие» можно истолковать в широком и узком значении. В широком значении включено в понятие «профессионализации личности» и будет означать изменения психологической структуры личности, связанного с усвоением человеком профессионального знания, умений, навыка, идеала и ценности, а также иных слов, профессиональных норм, необходимых в осуществлении личностью успешного профессионального процесса. В узком значении понятия «профессионального развития» будет использовано как акцентирование внимания на психологические составляющие в процессе профессионального становления человека и означающее становление, и развитие профессионального самосознания.

В данном понятии «профессиональное развитие» будет использоваться как новая отрасль психологической науки – акмеологии, которая изучает закономерность, механизм и феноменологию развития человека, а также профессионального развития, на этапе его зрелостановления. Стоит отметить, что многие авторы используют в своих исследованиях конкретный тип задач, предъявляемых к практике в области профессионального отбора, обучений, просвещений, консультаций, методического сопровождения личности и ее карьеры.

Решая эти задачи, стоит опираться на теорию представлений о специфике процесса развития, обуславливающего его факторы, стадии и уровни человека-профессионала [29, с. 12].

Остановимся на шести этапов формирования профессионализма [22, с. 84]:

- фаза адепта, или профессиональная подготовка (по мере многолетних профессиональных тренировки у субъектов учебно-профессиональной деятельности будут происходить существенные изменения в самосознании, направленности, информированности, умелости). В данной стадии отметим что освоения ценностного представления о данной профессиональной общности, овладение знаниями и умениями, которые необходимы для будущих профессиональных деятельности;
- фаза адаптации молодого специалиста к работе (будем охарактеризовать данную фазу как привыкание к условиям работ). Имея данные различия в социальной, деятельностной норме учебного заведения и производственных коллективов (социально-профессиональной организации), молодой специалист должен усваивать новую норму, регулирующую его норму поведения, образ жизни, и освоение «технологическими» тонкостями профессии;
- фаза интернала (на данном этапе развития у субъекта труда будет значительно увеличиваться профессиональный опыт, обладая отчетливой и выраженной профессиональной направленностью появится способность к самостоятельному выполнению основных профессиональных функций на своих рабочем местах). Как специфику данной фазы отметим особенность данной стадии к высокому уровню адаптированности к профессии и активной реализация человеком своего профессионального потенциала;
- фаза мастерства (данную фазу охарактеризует наличием у работников специального набора качеств и умений).

Субъект, который находится на данной фазе обладает способностью решать самые сложные профессиональные задачи. Его профессиональную деятельность можно считать универсальной, субъект может обладать широкой ориентированностью в профессиональной области, выработав индивидуальный стиль деятельности и получая стабильно высокий результативный уровень;

- фаза авторитета (данная фаза относится еще к более высокой степени успешности в профессиональной деятельности). Субъект готов к формально высоким показателям квалификации и способен решать профессиональные задачи исходя не только из умелости и организаторских способности, но из достаточного профессионального опыта и творческого подхода к делу;
- фаза наставничества (данная фаза характерен этап, когда авторитетным мастер своего дела сформирован штат единомышленников и учеников, которые перенимают его опыт, следуют ему).

Вернемся к профессиональному развитию педагога, оценкой его педагогического потенциала (Б.Г. Ананьев, Е.А. Климов, В.В. Рубцов, Д.И. Фильдштейн и др.) можно связать социальный заказ и цели образования. Несмотря на то, что разработаны отдельные аспекты в данной области, все еще остается достаточно неизученных ресурсов педагога, связанных с различными этапами профессионального развития педагога [35, с. 3].

Первый этап: овладение профессией, адаптация.

Осуществление реализации практик формирования деятельности педагогов в начале профессиональной карьеры формируется мотивация к данной деятельности, обретается смысл деятельности и овладение профессиональной ролью. Результатами первого этапа можно считать: сформированность мотивации на овладение профессиональной культурой и профессиональными потребностями; осознание «образа Я»;

готовность к принятию профессиональных, личностных и социальных ценностей.

Второй этап: Акме, профессиональная компетентность.

Для данного этапа характерно систематизация в изучении внешних и внутренних условий для личностно-профессионального развития, возникновение овладений различными профессиональными ролями, происходят творческие осмысления профессиональной деятельности, самореализация, характеризующая яркие профессиональные достижения. В качестве результата второго этапа стоит отметить: развитие профессионально-личностных качеств; осознанность ответственности и долга в профессиональном взаимодействии; овладение продуктивными технологиями и умениями. Совершенствуется профессиональная культура педагога, которая позволяет соотносить результат деятельности с заданной целью и определяет критерии личностно-профессионального развития педагога. Создается и распространяется новый опыт, нацеленный на овладение профессиональными смыслами деятельности. Возникает актуализация ресурсов педагогов, создающая условия целостности, единства системной организации его труд через взаимосвязанные пространства: личности педагога, педагогической деятельности и педагогического общения в преобладающей роли личности педагога.

Третий этап. Зрелость, самореализация.

Возникает удовлетворенность педагогической деятельностью, формируется педагогическая профессиональная активность педагога, его устойчивость к процессам профессиональных деформаций на основе акмеологических принципов. Результатом третьего этапа становится творческая, гармонично развитая личность педагога с интенциями к добру, справедливости, любви к окружающему миру; творчески владеющая системой операционных действий, значений и смыслов, индивидуальным стилем профессиональной деятельности и наличием

выраженной педагогической рефлексии, позволяющая осознать:

- необходимость поиска личного смысла жизни;
- систему ценностных ориентаций, установок и нравственных норм;
- поиск своего места в жизни.

Четвертый этап. Стагнация.

Снижение активной педагогической практики, наличие достаточно высокого уровня творческих способностей. Результатом четвертого этапа становится: снижение мотивации в профессиональной деятельности, минерализация профессиональных потребностей, гипертрофированность в «образе Я»; устойчивость профессиональных, личностных и социальных ценностей; постепенная утрата профессиональных и социальных смыслов деятельности.

Переход от одной стадии профессионального развития педагога к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение профессионального поведения, и, конечно, перестройка личности порождает субъективные и объективные трудности.

Для оценки профессионального развития рассмотрим трехуровневую систему градаций (см. Таблицу 1):

Таблица 1

Уровни градации профессионального развития

Уровень	Описание уровня
Нижняя граница	Учебный, или потенциальный
Средний уровень	Основной, или «номинальный» (характеризует некоторую нормативную степень профессионализации)
Высший уровень	Оптимальный, или перспективный высший уровень профессионализации

Проанализируем критерии оценки профессионального развития и показателями, которые должны быть количественно измеримыми:

1. К первой группе критериев будем относить показатель результативности, как количество и качество производимой

продукции, характеризуется производительностью труда и др.

2. Ко второй группе критериев отнесем такие критерии как:

- профессионально важные свойства (ПВК);
- профессиональные знания, умения и навыки;
- профессиональная мотивация;
- профессиональная самооценка и уровень притязаний;
- возможности саморегуляции и стрессоустойчивость;
- особенности профессионального взаимодействия;
- общая физическая тренированность.

Возможно использование и дополнительных показателей, отражающих специфику профессии, например уровень сформированности профессиональной компетентности, знания и умения, применяемые в своей деятельности, оценку деятельности посредством разнообразных форм методической работы. Рассмотрим данные понятия более подробно:

Профессионально важными свойствами называют индивидуальные качества субъекта результативность деятельности и успешность ее освоения. К профессионально важным свойствам относятся и способности, но они не исчерпывают всего их объема. Профессионально важные свойства по мере овладения профессиональной ролью развиваются, складываются приемы и компенсации, совершенствуется их структура.

Профессиональные знания специалистов отличает обширность, систематичность и «готовность», под которой будем понимать способность немедленно вспоминать данный момент необходимую, постоянную мобилизованность всего архива знания. По ведению информационных и автоматических средств наблюдается возрастание в профессиональной деятельности когнитивного, в особенности интеллектуального фактора.

Отношение не только на более высоких уровнях знания, но и в особом качестве мышления, а также в способности прогнозирования и планирования производственных ситуаций, обеспечиваются решения сложных профессиональных задач. Такой тип мышления также называю профессиональным.

Умения и навыки. Характеризуется усвоением умений как изолированными автоматизированными системами, в которые сливаются как в целостную конструкцию (систему навыков), а сами навыки обобщаются до уровня «вторичного умения», которому присущи гибкость, вариативность, опосредственность знаний.

Умения и навыки могут не только усовершенствоваться, но и могут быть подвергнуты деструктивному процессу под воздействиями субъективного и объективного фактора. Этот процессы сопровождают разрушения структуры деятельности, которая проявляется в разнообразных формах профессиональной деформации деятельности.

К понятию профессиональной мотивации отнесем особую конкретизацию мотиваций трудовых, обусловленных специализаций в данной профессиональной области и формирования по мере приобретений личного профессионального опыта. Также выделяют три группы мотивации, побуждающие человека к труду:

1. Побуждения общественного порядка.
2. Получение материальных благ для себя и своей семьи/
3. Удовлетворение потребностей в самовыражении, самореализации.

Каждый из таких мотивов конкретизируется несколькими профессиональными мотивами.

Профессиональная самооценка – это самостоятельное оценивание субъектом трудовой деятельности своей личностной значимой физической, психической и социальной характеристики в отношении профессиональных задач. Рассматривая успех в выполнении

деятельности анализируются значения следующих показателей:

1. Уровень самооценки.
2. Адекватность самооценки.
3. Устойчивость самооценки.
4. Гибкость самооценки.

По мере того, как происходит овладение социальными ролями, развивается самооценка от частичной адекватной до максимально адекватной устойчивости при общем высоком уровне. Отклонением самооценки от адекватных уровней может послужить профессиональная деформация, но уже будет рассматриваться не деятельность, а личность.

Саморегуляция в начале профессионализации указывает на обеспечение приемлемой рабочей характеристики не только отдельного действия. Формируется свод систем адекватных мобилизованных ресурсов организма. Самосохранение вначале носит локальный характер. Затем временная зона саморегуляции расширяет границы рабочего времени, недели, месяца. Формируются способы компенсации, расширяется зона саморегуляции, сознательно используется индивидуальные приемы саморегуляции.

Профессиональное взаимодействие проходит путь от способности вписаться в группу (при условии совместимости с другим ее членами и лишь в той части деятельности, которая выполняется совместно), через

способность вписаться в любую группу, включая все более широкие структуры (бригада, цех, участок) и внутригрупповую активность с созданием собственной стратегии поведения, - к высокому уровню групповой активности и согласованию стратегий окружающих в групповых целях.

Физическая тренированность на первых порах обеспечивает работоспособность в условиях учебной деятельности. Затем адаптацию к профессиональной среде и устойчивую работоспособность, быстрое восстановление после неблагоприятных воздействий.

Профессиональное развитие может быть представлено в виде циклического процесса, имеющего отдельные периоды, которым соответствуют качественно своеобразные формы профессиональной деятельности.

Критериями для оценки методического сопровождения педагогов можно отметить:

- знание и умение применять учебно-методические материалы непосредственно в своей педагогической деятельности;
- умение взаимодействовать со всеми субъектами педагогического процесса;
- оценка профессиональных компетентностей;
- оценка соответствия проводимой педагогической деятельности установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся [5].

Профессиональную компетентность стоит отметить, как необходимое условие для профессионализма, формируемое в процессах профессионального обучения. Профессиональная компетентность как осведомленность субъекта о труде и предметной деятельностью определяются с двух сторон. В узком смысле рассматривают как система знаний умений и навыков, а также как способ его реализаций в деятельности, общении и саморазвитии личности. Если рассматривать профессиональную компетентность как широкое значение, то оно будет являться показателем успешного взаимодействия с социальной средой [1].

Для оценки уровня сформированности профессиональной компетентности считаем целесообразным применить обобщенную модель профессионального обучения.

Модель связывает уровень осознания субъектом наличия у него необходимого знания, умения и навыка и уровня профессиональной компетентности. Будем выделять четыре стадии профессионализации,

начиная от первоначального знакомства с новым материалом и заканчивая сформированной профессиональной компетентности [1].

Первая стадия: неосознаваемая некомпетентность - у человека нет необходимых знаний, умений, навыков, и он не знает о требованиях к таковым для успешного осуществления деятельности. Когда человек осознает недостаток знаний и др., необходимых для данной профессиональной деятельности, он переходит на вторую стадию. Первая стадия характеризуется следующей профессиональной самооценкой субъекта: «Я не знаю, что я не знаю».

Вторая стадия: осознаваемая некомпетентность - человек осознает, что ему не хватает профессиональных знаний, умений, навыков. Здесь возможны два исхода:

1. Конструктивный – как форма проявления личностной и профессиональной активности.
2. Деструктивный – форма социальной пассивности. Конструктивный путь означает, что осознание субъектом своей профессиональной некомпетентности способствует повышению его мотивации на приобретение недостающих профессиональных знаний, умений, навыков. Деструктивный исход может приводить к возникновению чувства неуверенности в своих силах, повышенной тревожности и др., которые мешают профессиональному обучению. Для этой стадии характерна следующая рефлексия субъекта: «Я знаю, что я не знаю».

Третья стадия: сознаваемая компетентность – человек знает, что входит в структуру и составляет содержание его профессиональных знаний, умений и навыков и может их эффективно применять. На этой стадии характерна самооценка субъекта в следующей форме: «Я знаю, что я знаю».

Четвертая стадия: «неосознаваемая» компетентность – когда профессиональные навыки полностью интегрированы, встроены в поведение; профессионализм стал частью личности. «Неосознаваемость» проявляется в том, что профессионал в сложной ситуации принимает единственно верное решение, но не может дать ему объяснение. «Неосознаваемая» компетентность характеризует уровень мастерства.

Следовательно, современное образовательное пространство нуждается в педагогах способных к постоянному саморазвитию, самообразованию и поиску новых эффективных способов преподавания.

Таким образом, профессиональное развитие педагога – это процесс позитивных изменений в профессиональных и личностных качествах педагога, способствующих всестороннему развитию детей, достижению каждым ребенком результатов определенных стандартов, приобретение педагогом новых профессиональных и личностных качеств, освоение им новых функций. Выделяют несколько этапов профессионального развития педагогов: овладение профессией, профессиональная компетентность самореализация, стагнация.

В настоящее время произошли значительные изменения в системе образования. Благодаря сложившимся переменам актуализировались требования к качеству образовательной деятельности, трансформация от логико-квалификационной к компетентностной модели образования, повышение роли практико-ориентированного обучения, которые предполагают взглянуть совершенно по-новому на методическое обеспечение образовательного процесса. Традиционные и инновационные подходы к организации методической работы в образовательных организациях раскрыты в работах К.Ю. Белой, Н.В. Немовой, М.М. Поташкина, О.Л. Зверевой, А.М. Моисеев. Необходимость использования активных форм работами с педагогами в процессе методической работы рассмотрены в работах В.П.Дубровой и Е.П. Милашевич. Одной из современных форм методической работы

является методическое сопровождение [8, с. 301].

Для полного понимания всех теоретических аспектов, необходимо также понимать значение понятия «сопровождение». Анализ научной литературы, показал, что данное понятие сформировано на основе концепций гуманистической педагогики. Изучением понятия «сопровождение» занимались М.Р. Битянова, Е.А. Казакова, И.А. Кибак, Н.Л. Коновалова, А.В. Мудрик, Н.С. Пряжников, О.Г. Ридецкая, С.Н. Читякова, Т.М. Чурекова, Л.М. Шипицина и другие.

Общефилософская основа определения «сопровождение» – это теория свободного выбора, равно как условие, как условие развитие. Личностно-ориентированный подход является первоначальным положение формирования научных начал сопровождения. Данный подход подразумевает развитие как выбор субъектом линий профессионально-личностного совершенствования. В данном случае ситуация подбора создает множество решений, зависящих от общественных обстоятельств.

Согласно словарю С.И. Ожегова понятие «сопровождение» от глагола «сопровождать» обозначает сопутствовать чему-либо, служить приложением, дополнением к чему-либо. М.Р. Битянова, Е.А. Казакова, И.А. Кибак, Н.Л. Коновалова, А.В. Мудрик, Н.С. Пряжников, О.Г. термин «сопровождение» как комплексную технологию социально-психологической помощи индивида.

В своих работах Н.С. Глуханюк определяет понятие «сопровождение» как метод образования условий для принятия наилучших решений в ситуации актуального выбора. Как отмечается в работах Е.А. Тютинина ключевая задача сопровождения – «разработка таких социально-педагогических условий, каковых любой ребёнок способен быть субъектом собственной жизни: своей деятельности, общения и своего внутреннего мира. При этом частная задача – развитие образовательной среды, содействующей благополучному обучению и

поступательному психическому развитию обучающихся. Значимость личного выбора человека, его самоопределение в важных жизненных ситуациях [4].

Понятие «сопровождение» можно квалифицировать в зависимости от типа сопровождения [20, с. 212]:

- сопровождение процесса как той или иной ситуации профессионального развития (педагогическая технология реализации процесса решения конкретной профессиональной задачи);
- сопровождение объектов, в рамках которого происходит профессиональное становление (система создания профессиональной или образовательной среды для гармоничного развития всех субъектов профессионального сообщества).

Виды сопровождения в зависимости от специфики деятельности сопровождающего:

- педагогическое сопровождение (особая сфера деятельности педагога, направленная на решение конкретных проблем, чаще всего через приобщение сопровождаемого к социально-культурным и нравственным ценностям, на которое он опирается в процессе самореализации);
- психологическое сопровождение (целенаправленная совместная деятельность психологической службы с другими участниками образовательного процесса, направленного на разрешение проблем сопровождающего);
- психолого-педагогическое сопровождение (модель деятельности педагога-психолога, предназначенная для создания в учебно-воспитательном процессе условий для успешного развития и социализации сопровождаемого);
- тьюторское сопровождение (тьютор в своей деятельности ориентируется на образовательный опыт ученика, активное действие педагога как источник новых направлений в его образовательном движении, выбор ребенка, его осмысленность по отношению к

- собственными действиям);
- научно-методическое сопровождение (управленческая технология организации сотрудничества субъектов образования, обеспечивающая условия развития и квалифицированной помощи педагогу в его профессиональной карьере);
 - организационно-педагогическое сопровождение (особый вид институциональной деятельности, предполагающий совокупность организационных действий, определение содержания, форм и метод, создание программно-методического обеспечения, адекватного целям, принципам, закономерностям процесса сопровождения);
 - дидактическое сопровождение (создание условий в учебной процессе для естественного свободного развития личности);
 - методическое сопровождение (целенаправленная совместная деятельность методической службы и коллектива образовательного учреждения, направленная на повышение качества образовательного процесса);
 - комплексное сопровождение (процесс взаимодействия субъектов, интегрирующий развитие организационно-управленческой, психолого-педагогической, социально-педагогической, индивидуально-личностной и других личностных составляющих сопровождаемого);
 - социально-педагогическое сопровождение (процесс создания педагогом ситуаций, чтобы обучающиеся могли осознанно и самостоятельно определить необходимость действий в построении им своих социальных отношений);
 - психолого-акмеологическое сопровождение (особый вид профессиональной деятельности психолога, обеспечивающий с помощью акмеологических средств продуктивное личностное профессиональное развитие субъектов образовательной среды).

Виды сопровождения, в зависимости от количества у участников [38, с. 102]:

- взаимодействие двух субъектов (под сопровождением понимается новый вид педагогической деятельности, в которой большое значение придается активности сопровождаемого в процессе решения тех или иных проблем);
- триада (сопровождаемым выступает посредник, позволяющий двум субъектам выстраивать эффективное взаимодействие. В качестве сопровождающего чаще всего выступает психологическая служба, помогающая субъекту профессионального пути выстраивать эффективное взаимодействие с другими субъектами);
- в процессе сопровождения участвуют все субъекты профессионального сообщества (комплексная система, обеспечивающая условия для профессионального развития личности).

Таким образом, одним из ключевых видов сопровождения профессиональной деятельности педагога является консультирование, представляющее собой организованное взаимодействие между консультантом и клиентом, направленное на разрешение проблем и внесение позитивных изменений в деятельность отдельного специалиста или организации в целом. Методическое консультирование - это универсальная форма организации сотрудничества педагогов в решении образовательных проблем и профессиональных задач самого педагога.

Другим видом педагогического сопровождения педагогов является супервизия, которая представляет собой интегративный вариант по сравнению с моделированием и консультированием и является ведущим методом научного менеджмента.

Супервизия – это профессиональное консультирование и сопровождение работника более опытным специалистом, исключая формальный контроль и оценку, а также способ коррекции и исправления профессиональных ошибок.

По мнению Л.В. Буйловой и С.В. Кочневой, методическое сопровождение представляет собой единую систему мер, которая направлена на формирование и развитие всесторонне развитого профессионального и творческого потенциала педагогического работника, результативности образовательного процесса и повышению качества образования [14, с. 100].

Стоит отметить, что методическое сопровождение предполагает целостную систему, имеющее взаимодействие всех структурных единиц методической службы.

Методическое сопровождение в образовательных организациях – это система, которая включает нормативную и учебно-методическую документации, которые являются обязательными для проектирования и реализации модели деятельности педагога.

Методическое сопровождение в организационном плане расценивается как системно-целостная деятельность, в ходе которой формируются требования к компетентности для роста педагога в профессиональной сфере.

Направленность методического обеспечения включает в себя созданий условий для непрерывного улучшения образовательной деятельности, преобразования ее в соответствии с передовыми достижениями научной, практической и инновационной деятельности для роста качества профессиональной подготовки педагогических кадров.

Содержание методического сопровождения рассматривается в нескольких направлениях:

- активное внедрение инновационных технологий в образовательный процесс;
- разработка теоретических основ для формирования творческого потенциала педагогических кадров;

– содействие в овладении компетенциями, которые соответствуют ГОСу и др.

Методическое сопровождение и обеспечение, прежде всего представляет собой разнообразно-функциональную деятельность специалистов, которая включает в себя разработку и совершенствование образовательных программ, методических рекомендаций и пособий.

Содержание методического сопровождения в образовательных организациях, определяется нормативно-правовыми документами (Законы, приказы, инструкции), программами развития образования на разных уровнях, методическими наработками, диагностикой и результатами прогнозирования состояния образовательного процесса и пр.

В исследовании Соловьева И.П. отмечается, что методическое сопровождение деятельности педагога включает в себя следующие этапы:

- изучение сущности проблемы (диагностика);
- поиск решения выявленной проблемы [38, с. 41];
- обсуждение и анализ альтернативных выходов из сложившейся проблемы, выбор наиболее подходящего;
- решение проблемы.

Формы методического сопровождения можно разделить на несколько групп в зависимости от целевой направленности:

1. Организационная группа – тьюторство, консультирование, семинары, советы и пр. Данная группа направлена на передачу информации разными способами.
2. Разработка методических и организационных требований и условий для участия педагогов в мероприятиях.
3. Методическая поддержка для педагогов сотрудников.
4. Информационная поддержка для участия в мероприятиях.

Методическое сопровождение в образовательных организациях различного вида выполняет следующие основные функции:

- по отношению к образовательному процессу в организации – обеспечение со стороны кадров для развития образовательных организаций, подготовка и организация педагогического состава к созданию концепции развития учреждения в образовании и пр.;
- по отношению к педагогическим кадрам – саморазвитие и самореализация педагогов в профессиональной деятельности;
- по отношению к обучающимся – создание условий для формирования целостного и творческого человека.

На протяжении долгого времени наиболее популярными подходами к обучению в образовательной организации считались такие методологические подходы в педагогике:

Системный.

- рассматривает все компоненты в тесной взаимосвязи друг с другом;
- выявляет единство взаимосвязи всех компонентов педагогической системы (целей, задач, содержания, принципов, форм, методов, условий и требований);
- выделяет общие свойства и характеристики отдельных компонентов.

Личностный.

- утверждает представление о сущности человека как личности;
- ориентирует организацию педагогического процесса на личность как цель, результат и критерии эффективности.
- требует признания уникальности личности, права на свободу и уважение;
- использует опору на естественный процесс развития творческого потенциала, саморазвития личности.

Деятельностный.

- утверждает представление о деятельности как об основе, средстве и главном условии развития и формирования личности;

- ориентирует личность на организацию творческого труда как наиболее эффективное преобразование окружающего мира;
- позволяет определить наиболее оптимальные условия развития личности в процессе деятельности.

Культурологический.

- требует рассмотрения проблемы в сравнении с аналогичными процессами в истории отечественной и зарубежной педагогики, с позиции изменений в современной культуре;
- предусматривает ориентацию на социальные и культурные требования к формированию и развития личности.

Соответственно, методическое сопровождение также должно ориентироваться на данные подходы

Таким образом, методическое сопровождение деятельности педагога необходимо, многоаспектно и способствует всестороннему развитию педагога, его профессиональному развитию, а многообразие функций и подходов методического сопровождения делает этот процесс уникальным.

Методическое сопровождение является составной частью непрерывного методического сопровождения педагога и представляет систему взаимосвязанных мер и действий субъектов, направленных на повышение профессионального развития педагога, и как следствие повышение качества и эффективности всего учебного процесса.

Выделяют следующие функции [38, с. 111]:

- диагностико-аналитическая;
- моделирующая;
- организационно-педагогическая;
- контрольно-коррекционная;
- научно-экспериментальную.

1.2. Содержание методического сопровождения педагогов

Приоритеты развития современного общества требуют пересмотра целей, содержание и технологию методического содержания профессионального развития педагога с целью подготовки профессионально - адаптированного и конкурентного специалиста.

Повышенное внимание к профессиональной подготовке педагогов начальных классов на современном этапе развития образования обусловлено внедрением в массовую школьную практику образовательных стандартов второго поколения общего начального образования.

Идея педагогики развития (А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, Л.В. Занков, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, В.В. Давыдов, Л.Г. Петерсон, В.И. Слободчиков) нашли воплощение в изменении содержания и организации образовательного процесса на ступени начального общего образования.

Данные изменения направлены на формирование общей культуры обучающихся, их духовно-нравственное, социальное, личностное и интеллектуальное развитие, создание основы для самостоятельной реализации учебной деятельности, обеспечивающей социальную успешность, развитие творческих способностей, саморазвитие и самосовершенствование, сохранение и укрепление здоровья обучающихся.

Внедрение новых стратегий обучения и воспитания в начальной школе требует большего, чем простое изменение формы урока или использование новых средств и учебников.

Проблема модернизации начального образования тесно связана с вопросами о потенциалах профессионального и личностного развития учителей как участника и организатора личностно-развивающего взаимодействия в социально-образовательной среде.

В своем содержании личностно-профессиональное развитие педагога начальных классов означает на личностном уровне «подтягивание» им самого себя до требований избранной профессии. Оно включает личностный опыт преодоления трудностей и препятствий и самостоятельное достижение успешных индивидуальных результатов профессионального роста как специалиста. [33, с. 41];

Содержательное ядро этого процесса можно представить как синтез, органическое единство профессиональной готовности педагога начального образования и профессиональной самоактуализации [14, с. 54].

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» далее по тексту «Профстандарт педагога» это перечень требований, определяющих квалификацию учителя, необходимую для качественного выполнения возложенных на него обязанностей. Новые требования предъявили к профессиональным знаниям, профессиональным умениям и навыку, опыту работы.

Основная причина, по которой был введено профессиональный стандарт педагога – несоответствие старых норм определения квалификации современным требованиям, предъявляемым к учительской деятельности.

Характеристики, содержащиеся в ЕКС не подвергались обновлениями доработками и перестали соответствовать модернизации этой области. Согласно Постановлению правительства № 584 для перехода на новые стандарты определен период до 01.01.2020 года.

К этому времени во всех учреждениях сферы образования должно произойти внедрение профстандарта педагога, соответствие которому будет являться основным критерием при принятии нового сотрудника на работу в образовательную организацию.

В соответствии с планом Минобрнауки применение профстандарта педагога должно решить следующие задачи:

1. Установить четкие требования к квалификации учителей различных направлений и сфер деятельности.
2. Обеспечить необходимый уровень подготовки будущих работников школ и дошкольных учреждений.
3. Заранее уведомить педагогов о тех требованиях, которым они должны соответствовать для выполнения своих обязанностей.
4. Активно привлекать учителей и преподавателей к повышению общего уровня образования в государстве.

Профессиональный стандарт педагога предъявляет требования к следующим аспектам преподавательской деятельности:

Образование. Каждый учитель должен:

- иметь высшее образование. Сотрудники со средне-специальным образованием должны иметь возможность получения высшего образования без отрыва от выполнения своей профессиональной деятельности;
- досконально знать свой предмет и соответствующие программы обучения;
- уметь планировать и проводить уроки, а также заниматься анализом их эффективности;
- владеть дополнительными методами обучения выходящими за рамки урока (лабораторными и иными работами);
- уметь вовлечь в процесс обучения всех учеников, независимо от их индивидуальных особенностей;
- владеть методиками, позволяющими объективно оценивать знания учеников.

Воспитательная работа. В рамках выполнения воспитательной работы педагог обязан:

- владеть формами воспитательной работы, применяя ее как во время обучения, так и во внеклассной работе;
 - уметь организовывать экскурсии, выходы на природу, посещение музеев и т.д.;
 - уметь формировать ценностные ориентиры у обучающихся;
 - уметь строить процесс воспитания с учетом индивидуальных особенностей воспитанников – культурных, возрастных, психологических и т.д.;
 - создавать в коллективе класса дружелюбный настрой и деловую атмосферу как во время обучения, так и за стенами учреждения.
- Развитие личностных качеств.

Педагог должен:

- уметь психологически «принять» любого ученика независимо от его индивидуальных качеств – успехов в обучении, особенностей поведения;
- вырабатывать в себе способность своевременно выявлять те или иные проблемы ребенка и уметь оказывать помощь в их разрешении;
- уметь читать и анализировать методическую литературу, в том числе документацию узких специалистов;
- уметь и быть готовым при необходимости общаться с коллегами и узкими специалистами в форме профессиональных консилиумов для составления программы индивидуального развития ребенка;
- владеть методиками коррекционно-развивающей работы;
- быть знакомым с основами психологии семейных пар отношений;
- уметь правильно построить взаимоотношения с родительской общественностью.

Что касается Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), то стоит отметить, что это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного)

общего, основного общего, профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию. Федеральные государственные образовательные стандарты обеспечивают:

- единство образовательного пространства;
- преемственность основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Каждый стандарт включает три вида требований:

1. Требования к структуре основных образовательных программ, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса.
2. Требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе, кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям.
3. Требования к результатам освоения основных образовательных программ.

В данной работе, мы более подробно рассмотрим ФГОС начального общего образования.

Данный стандарт учитывает образовательные потребности детей с ограниченными возможностями здоровья и является основой объективной оценки уровня образования обучающихся на ступени начального общего образования. Стандарт разработан с учетом региональных, национальных и этнокультурных потребностей народов РФ.

ФГОС начального образования направлен на обеспечение:

- равных возможностей получения качественного начального общего образования;
- духовно-нравственного развития и воспитания, обучающихся на ступени начального общего образования, становление их гражданской идентичности как основы развития гражданского общества;
- преемственности основных образовательных программ дошкольного, начального общего, начального общего, основного общего, образования;
- сохранения и развития культурного разнообразия и языкового наследия многонационального народа Российской Федерации, права на изучение родного языка, возможности получения начального общего образования на родном языке, овладения духовными ценностями и культуры образовательной среды образовательного учреждения;
- единства образовательного пространства РФ в условиях многообразия образовательных систем и видов образовательных учреждений;
- демократизация образования и всей образовательной деятельности, в том числе через развитие форм государственно-общественного управления, расширение возможностей для реализации права выбора педагогическими работниками методик обучения и воспитания, методов оценки знаний обучающихся, развития культуры образовательной среды образовательного учреждения;
- формирования критериев оценки результатов освоения обучающимися основной образовательной программы начального общего образования, деятельности педагогических работников, образовательных учреждений, функционирования системы образования в целом;

– условий для эффективной реализации и освоения обучающимися основной образовательной программы начального общего образования, в том числе обеспечение условий для индивидуального развития всех обучающихся, в особенности тех, кто в наибольшей степени нуждается в специальных условиях обучения, одаренных детей и детей с ограниченными возможностями здоровья [42].

В основе стандарта лежит системно-деятельностный подход.

ФГОС начального образования устанавливает требования к результатам обучающихся, освоивших основную образовательную программу начального общего образования:

Личностным (включает готовность и способность к саморазвитию, сформированность мотивации к обучению, ценностно-смысловые установки, отражающие их индивидуально-личностные позиции, социальные компетенции, личностные качества, сформированность основ гражданской идентичности).

Метапредметные (включают освоение обучающимися универсальные учебные действия: познавательные, регулятивные, коммуникативные, обеспечивающие овладение ключевыми компетенциями, составляющие основу умения учиться, межпредметными понятиями).

Предметные (включают приобретенный обучающимися в ходе изучения учебного предмета опыт специфической для данной предметной области деятельности по получению нового знания, его преобразованию и применению, а также систему основополагающих элементов научного знания, лежащих в основе современной научной картины мира).

Стоит отметить, что реальному методическому сопровождению профессионального развития педагогов, способствующему продвижению профессионального стандарта педагога и ФГОС, требуется создание условий, необходимых для освоения педагогами новых профессиональных компетенций.

Также необходимы условия для проведения диагностик профессионального уровня педагогов на соответствие требованиям профессионального стандарта педагога для определения его маршрута обучения (см. Таблицу 2).

Таблица 2

Критерии соответствия педагогами требованиям профстандарта

Критерии	Традиционный подход к организации методической работы	Инновационный подход к организации методической работы в условиях продвижения профстандарта
Определение	Часть системы непрерывного образования педагогов	Система условий для самосовершенствования, самообразование, саморазвития педагогов, повышения профессиональной компетентности работников с учетом профессионального стандарта педагога
Цель	Освоение наиболее рациональных методов приемов обучения	Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагога, устранение индивидуального дефицита
	Обобщение и внедрение передового педагогического опыта	Экспертиза, внутренний и внешний аудит, технологизация опыта
	Практическая помощь педагогу	Разработка и реализация программ повышения квалификации педагогов на основе внутреннего аудита профессиональной деятельности педагогов в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога
	Повышение квалификации педагогов	Использование разнообразных форм методического сопровождения профессионального развития работников образовательной организации
	Работа в МО	Использование ресурса сетевых профессиональных объединений в формировании новых профессиональных компетенций

		педагогических работников
	Выполнение инструкций по готовым алгоритмам	Использование активных форм повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации, проектной деятельности
	Поощрение лучших педагогов	Создание мотивационных условий повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации, формирование активной субъектной позиции педагога
Содержание	Дидактические Воспитательные Методические Физиологические	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях . Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ
Результативность	Педагогическое мастерство	Достижение уровня соответствия компетенций педагога содержанию стандарта профессиональной деятельности педагога. Повышение профессиональной компетентности педагога

Таким образом, стоит отметить, что в качестве одного из важных условий профессионального развития педагогических работников выделяют их методическое сопровождение в условиях образовательного учреждения. Организация методического сопровождения профессионального развития педагогов является необходимой для оказания помощи педагогам и выработки алгоритма их профессионального взаимодействия и саморазвития, а также для грамотной организации образовательного пространства в новых образовательных условиях [38, с. 54].

Основной целью методической работы на ступени начального общего образования является обеспечение профессиональной готовности педагогов к реализации ФГОС посредством создания системы, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие, изменение профессиональной позиции педагога и совершенствование опыта его практической деятельности в обучении учеников на ступени начального общего образования [38, с. 61].

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования должно включать в себя:

- выявление затруднений, потребностей и образовательных запросов;
- разработку индивидуальных программ профессионального роста педагога;
- обеспечение каждого педагога необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами;
- сообщение педагогам необходимой для реализации образовательной деятельности информации.

Выделяют несколько этапов работы по разработке системы методического сопровождения профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования: содержанием первого этапа является создание организационно-управленческих условий осуществления ФГОС. Второй этап нацелен на профессиональное развитие педагога.

В рамках данного этапа рекомендуется использовать следующие формы работы:

- участие в творческих, проектных группах;
- организация педагогических мастерских, мастер-классов, семинаров;
- проведение педагогами начальной школы открытых мероприятий;
- самоанализ и самооценка деятельности;

- тренинги;
- дискуссии;
- консультирование педагогов по вопросам разработки индивидуальных образовательных маршрутов;
- мастер-классы;
- семинары, (семинары-практикумы).

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов позволяет повысить уровень профессионального мастерства самого педагога, что способствует изменению качества образования. Рассмотрим структуру методического сопровождения в условиях общеобразовательной организации:

Структура методического сопровождения педагогов в условиях общеобразовательной организации предполагает комплексную реализацию способов сопровождения, выбор приоритетного из них зависит от особенностей и запросов субъекта, от конкретной ситуации и педагогического события.

Поддержка предполагает содействие эффективному решению задач ФГОС общего образования – перевод деятельности педагогов в инновационный режим совместного поиска рабочих ориентиров, обновления профессионального опыта, преобразования профессионально и личностно значимых смыслов; создание условий для успешного профессионально-личностного развития педагогов.

Помощь рассматривается как система действий по преодолению кризиса педагогического сознания и педагогической практики, идеалов и ценностей, целей воспитания и способов деятельности в условиях модернизации образования; как деятельность по проектированию индивидуального маршрута профессионально-личностного маршрута педагогов и достижения вершин мастерства в условиях образовательной организации.

Опека выступает как специально организованное наблюдение за профессионально-личностным развитием педагога целенаправленное проведение гуманитарной экспертизы их профессионально-личностного развития, создание благоприятного психологического климата при разработке и успешной реализации «Я-концепции», «самопередвижения» педагогов в условиях общеобразовательной организации.

Диалог рассматривается как взаимно обогащенный процесс обмена информацией, совместного поиска истины, организации «коммуникативных стратегий узнавания» и пространств межличностных встреч и сотрудничества участников сопровождения.

Консалтинг (консультирование) трактуется как интеллектуальная деятельность по выявлению и анализу профессиональных и личностных проблем; выбору средств и методов, направленных на разрешение выявленных проблем; составление программы профессионально-личностного развития; проектированию индивидуального маршрута педагогов; организации и проведения рефлексии педагогов; повышению психологической готовности в новых ситуациях.

Наставничество представляется как осознанное взаимодействие наставника и педагога любого стажа работы и квалификации по передаче профессионального, личного и социального опыта. На различных стадиях профессионально-личностного развития педагога наставничество формирует индивидуальное акме педагога путем поиска «безболезненного» решения выявленной личностной проблемы, «выхода из кризиса профессиональных компетентностей».

Сотрудничество определяется как общение, равенство во всем, взаимопонимание; принятие общих целей, путей, способов, средств их достижения; продуктивное взаимодействие в процессе продвижения в профессии и личностном развитии в условиях школьного профессионально-образовательного пространства.

Со-творчество трактуется как система взаимосвязанных педагогических событий и ситуаций, направленных на развитие творческого потенциала; развития внутренних творческих возможностей; запуск механизмов самопознания, самовоспитания, самоутверждения и гармонии человеческих отношений; совместное создание, осмысление, оценка инновационного опыта профессиональной деятельности; развития субъективного пространства личности.

Со-управление определяется как процесс включения педагогов в проектирование и конструирование новых видов образовательной практики, и научное управление этими практиками и научное управление этими процессами; создание предпосылок для выстраивания субъект-субъектных отношений; перехода к самоуправлению профессионально-личностным развитием и формированию профессионального жизненного кредо.

Фасилитация (стимулирование, вдохновение) рассматривается как процесс влияния на мотивацию профессионально-личностного развития педагога, ценностного отношения к педагогической деятельности и усвоения смыслов как элементов личностного опыта; стимулирование потребности в самосовершенствовании и саморазвитии.

Таким образом, содержание методического сопровождения методического сопровождения педагогов целесообразно спроектировать, руководствуясь следующей логикой [48, с.41]:

1. Организация внутреннего аудита профессиональной деятельности педагогов образовательной организации поможет определить соответствие их профессиональной компетентности требованиям профессионального стандарта педагога, а также выделить профессиональные дефициты, препятствующие решению педагогических задач.

2. Разработка на основе внутреннего аудита профессиональной деятельности педагогических работников программы развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации.
3. Реализация данной программы может быть организована через применение разнообразных форм методического сопровождения профессионального развития педагогов.
4. Создание мотивационных условий для профессионального развития педагогов образовательной организации и формирование их активной субъектной позиции.

Выводы по первой главе

На основе всего вышеизложенного будем принимать методическое сопровождение методического сопровождения педагога как целостную, системно организованную деятельность, направленную на создание условий для непрерывного методического сопровождения педагога в образовательной организации, а также на развитие системы мотивации педагогов к профессиональному развитию с целью улучшения качества образования в образовательной организации.

В качестве форм методического сопровождения профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования стоит использовать:

- организация (участие) педагогов в мастер-классах, семинарах;
- проведение педагогами начальной школы открытых мероприятий;
- самоанализ и самооценка деятельности;
- тренинги;
- консультирование педагогов по вопросам разработки индивидуальных образовательных маршрутов.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

2.1. Анализ деятельности школы по методическому сопровождению педагогов

КГУ «Гимназия отдела образования Житикаринского района» Управления образования акимата Костанайской области. На сегодняшний день имеет следующий педагогический (научно-педагогический) состав:

- руководитель;
- два заместителя директора (основная школа);
- заместитель директора по внешкольной работе;
- заместитель директора по АХЧ;
- заместитель директора (начальная школа)
- заместитель директора по ИТ.

Гимназия ставит перед собой следующие цели и задачи.

Цель исследования – внедрение и использование в образовательном пространстве школы современные программы, методики и формы работы как условие успешного освоения государственных образовательных стандартов, а также повышение качества знаний обучающихся.

Задачи исследования:

1. Обеспечить реализацию права каждого учащегося на получение образования в соответствии с его потребностями и возможностями.
2. Обеспечить условия для укрепления физического, психологического и нравственного здоровья детей.
3. Обеспечить реализацию федеральных государственных стандартов.
4. Развивать устойчивую мотивацию к учению и самообразованию.

5. Обеспечить преемственность 1 и 2 ступеней, 2 и 3 ступеней обучения.

Материально-техническое обеспечение образовательной организации:

- имеется доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе приспособленным для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- учебные кабинеты и остальные помещения образовательного учреждения оснащены необходимым оборудованием, дидактическими и техническими средствами, учебно-вспомогательными и мультимедийными материалами и соответствуют всем требованиям для успешной реализации теоретической и практической части образовательных учебных программ;
- все кабинеты начальной школы и большинство кабинетов средней школы оборудованы комплектом: ноутбук, интерактивная доска, проектор;
- имеется два компьютерных класса, оснащенных всей необходимой техникой;
- имеется три мобильных класса;
- в школе организована проводная и беспроводная локальные сети.

На сегодняшний день, в образовательном учреждении работают 51 педагог. Из них 15 педагогов начальной школы. 17 педагогов имеет высшее образование, остальные средне – профессиональное образование. 3 педагога в возрасте с 18 до 30, 12 педагогов в возрасте от 31 до 50, 30 педагогов старше 51 года (см. Рисунок 1):

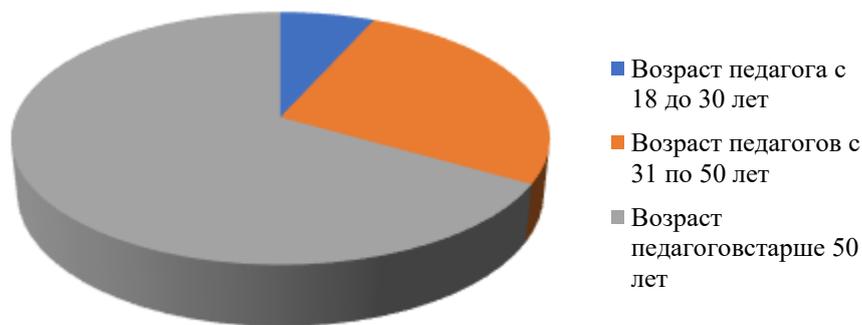


Рис.1. Анализ педагогического коллектива

Рассмотрим данные по наличию квалификации, педагогического стажа педагогов и руководителей (см. Таблицу 4):

Таблица 4

Свод данных по наличию квалификации и педагогического стажа педагогов и административного состава

№ п/п	Показатели	Кол-во
Управленцы		
1.	Квалификационная категория по административной должности:	
	– высшая категория	2
	– первая категория	2
2.	Административный стаж: – до 5 лет	1
	– до 10 лет	5
	– до 15 лет	1
	– свыше 20 лет	0
3.	Повышение квалификации по административной должности за последние 3 года	6
Педагоги		
1.	Квалификационная категория:	
	– высшая категория	8
	– первая категория	12
	– вторая категория – не аттестованы	31 0
2.	Педагогический стаж:	
	– до 1 года	1
	– до 5 лет	10
	– с 5 до 10 лет – с 10 до 20 лет	6 12
	– более 20 лет	22
3.	Повышение квалификации по должности «учитель» за последние 3 года	51

В гимназии нет ставки методиста, все методическое сопровождение педагогов осуществляет методическая служба Управления образования. Проанализировав план методической работы гимназии было отмечено, что методическое сопровождение профессионального развития педагогов реализуется через проведение аттестаций работников, прохождение курсовой подготовки, участие в конкурсах и презентации опыта работы.

Для оценки готовности педагогов гимназии к непрерывному профессиональному развитию, было проведено анкетирование в сентябре 2022 года.

В анкетировании приняло участие 30 педагогов, среди них 10 педагогов начального образования. Были получены следующие результаты:

1. Считают, что профессиональное развитие педагога важным показателем образовательной среды – 18 человек (60%).
2. Считают, что накоплен достаточный опыт для предоставления качественной педагогической услуги – 15 человек (50%).
3. Удовлетворены качеством мероприятий направленных на профессиональное развитие педагогов – 11 человек (36%). Стоит отметить, что из 11 человек – 9 человек являются педагогами начальной школы.
4. Считают, что в достаточной ли степени разработана система мотивации к профессиональному развитию педагогов – 18 (60%) (см. Рисунок 2).



Рис.2. Оценка существующих условий и потребностей педагогов в профессиональном развитии

В ноябре 2022 года было проведено анкетирование среди педагогов начальной ступени образовательной организации с целью выявления динамики профессионального развития педагога, выявления затруднений в профессиональной деятельности. В анкетировании приняло участие 35 педагогов. В результате анкетирования было выявлено:

1. Считает, что в своей работе педагогу всегда легко найти наиболее оптимальные формы, методы и приемы организации своей деятельности, обеспечивающие достижение цели – 19 (54%).
2. Четко представляют цели, задачи, стратегию современного образования – 30 (85%).
3. Всегда достигает стабильно высоких результатов в своей педагогической деятельности – 22 (62%).
4. Владеют методами и приемами активизации учебной деятельности и поддерживают высокий уровень активности учащихся на уроках – 28 (80%) (см. Рисунок 3).

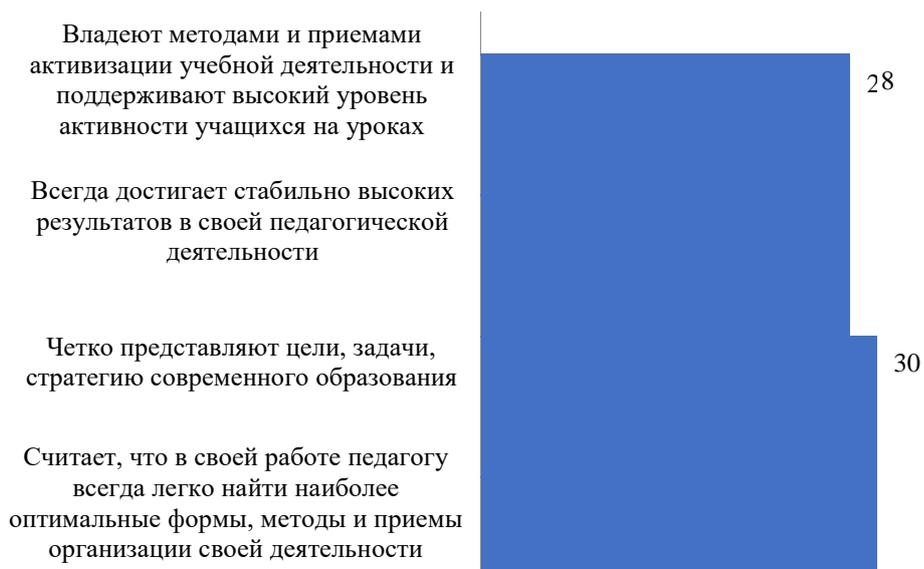


Рис.3. Результаты анкетирования среди педагогов с целью выявления динамики профессионального развития педагога, выявления затруднений в профессиональной деятельности

Также в марте 2023 года был проанализирована методическая работа, которая была проведена Информационно-методическим отделом при Управлении образования. В рамках Городского методического объединения проходил совет «О новых возможностях повышения квалификации педагога». Согласно данному совету педагогам было предложено проводить мероприятия и организации обучения на площадке Экспертного совета. Также педагоги были уведомлены о том, что на данной площадке внедрена информационная база дополнительных профессиональных программ для педагогических работников.

Кроме того с 20 марта по 20 мая 2023 г. в рамках реализации государственной программы «Развитие образования на 2018-2025 гг. проводится конкурс профессионального мастерства педагогических работников имени А.С. Макаренко.

Однако проведя внутренний опрос среди 35 педагогов, были получены следующие результаты:

- принимают участие в МО – 25 чел (71%);
- проводят мероприятия и организацию обучения на площадке Экспертного совета – 20чел (57%);
- знают о проведении конкурса профессионального мастерства педагогических работников имени А.С. Макаренко – 35 чел (100%);
- будут принимать участие в конкурсе профессионального мастерства педагогических работников имени А.С. Макаренко – 2 чел (5%)
- не будут принимать участие в конкурсе по причине не уверенности в своих силах (недостаток педагогических наработок) – 16чел (46%).

Представим данные результаты в виде Рисунка 4:



Рис.4. Результаты внутреннего опроса

Таким образом, при анализе результатов анкетирования были выделены 3 группы педагогов, характеризующиеся разными уровнями принятия значимости и необходимости профессионального развития.

Потребность в профессиональном развитии педагогов определило выбор форм управления. Поскольку группы 1 и 2 отличались скептическим отношением к необходимости методического сопровождения, то формой управления было выбрано педагогическое и административное воздействие. Педагогам данных групп необходимы непродолжительные по времени и проблемные по содержанию формы повышения квалификации, например: мастер-классы профмастерства.

Для 3 группы были предложены индивидуальные образовательные процессы (домашнее задания и подготовка к семинарам-практикумам). Критерием сформированности стратегий были определены сформированная мотивация к профессиональному развитию. Методическое сопровождение рассматривалось с позиции содействия и взаимодействия.

Рассматривая связь между удовлетворенностью трудом в учреждении и мотивацией профессионального развития педагога, мы обратили внимание на то, что, чем меньше педагог удовлетворен местом работы и содержанием выполняемой работы, тем слабее его связи с образовательным учреждением, в котором он работает. Это выражается в снижении уровня трудовой дисциплины и обуславливает снижение мотивации профессионального роста.

Выявляя факторы-мотиваторы, мы изучили мнение 45 педагога. Большинство учителей среди гигиенических факторов, влияющих на снижение мотивации позитивного отношения к труду, названы: «отсутствие стимулирования творчества» – 38%, «низкий уровень заработной платы» – 23%, «недостаточное участие в управлении школой» – 16%. Кроме того, были названы гигиенические факторы: «снижение познавательного интереса обучающихся» – 9%, а также «увеличение

объема работы по оформлению текущих документов» – 26% и «недостаточная возможность повышать профессиональный рост педагога в самом учреждении» – 8%.

В ходе исследования мы стремились выяснить, какие мотивационные факторы вызывают у педагога желание трудиться эффективно. Среди факторов предложенного списка, учителями показаны: «личный пример руководителя» – 37%, «признание труда со стороны коллег и администрации» – 26%, «совпадение лично значимых целей учителя с целями школы» – 22%, «возможности для профессионального роста учителя» – 15%. После проведенного анкетирования нами был составлен список гигиенических и мотивационных факторов, значимых для учителей и вызывающих у него желание трудиться эффективно. Вместе с тем, определены пути усиления или ослабления значимых для учителей факторов, которые мы реализовали на этапе формирующего эксперимента.

Познакомившись с содержанием выбора учителями из числа предложенных вариантов затруднительных педагогических ситуаций, мы пришли к следующему выводу: высокоразвитыми педагогические способности обладали 31% респондентов; среднеразвитые педагогические способности показали 42% респондентов; слаборазвитые педагогические способности у 27% респондентов. Причем, отмечено, что учителя выбирали только предложенные варианты ответов, т.е. свой, оригинальный в качестве альтернативы, не указал ни один респондент. Полученные данные еще раз подтвердили значимость жизненно необходимого профессионального развития педагога.

Проводя анализ профессионального портфолио учителя как способа фиксирования, накопления материалов, демонстрирующих уровень его профессионализма и умения решать задачи профессиональной деятельности, мы обращали внимание на профессиональную

компетентность учителя и уровень активности в учебных и внеучебных видах деятельности.

Выявили, что учителями правильно понимается предназначение портфолио; они демонстрировали наиболее значимые результаты практической деятельности для оценки своей профессиональной компетенции, такие как реализованные проекты, участие в олимпиадах и конкурсах, проведённые исследования; поясняли, что портфолио позволяет проанализировать, обобщить и систематизировать результаты своей работы, объективно оценить свои возможности и спланировать действия по преодолению трудностей и достижению более высоких результатов. Кроме того, зафиксировано, что среди учителей портфолио завоевывает все большую популярность, и становится необходимым для тех, кто повышает свой профессиональный уровень.

Учителями используются несколько видов портфолио: портфолио достижений (акцент на документы, подтверждающие успехи профессиональной деятельности); портфолио презентационный (банк презентаций, демонстрирующий публичные выступления на разных уровнях и находки учителя); портфолио тематический (акценты расставляются на тематически обособленные творческие работы в разных сферах деятельности); портфолио комплексный (объединивший в себе вышеперечисленные виды портфолио и самый популярный среди учителей) и другие виды.

Структура портфолио учителя в целом соответствует общепринятым требованиям. Вместе с тем, следует отметить, что раздел научно-методической деятельности представлен у 78% учителей значительно слабее других. Портфолио не рассматривается учителями как альтернативная форма оценки профессионализма и результативности работы при проведении экспертизы на соответствие заявленной квалификационной категории.

Выявляя динамику профессионального развития педагогов в процессе консультативных встреч и дискуссий, осуществляли поиск ответа на вопросы: в чем отличия качеств личности учителя, способного к профессиональному росту? какие причины препятствуют профессиональному развитию педагогов? Как показал опыт, работа с учителями на этом этапе вызвала у большинства педагогов стойкий интерес и основным фактором стимулирования была личная заинтересованность в расширении знаний о себе, возможность их использовать в профессиональной и личной жизни.

Для нашего исследования важно понимание личности как творца собственной жизни. В связи с этим замечено, что источником развития личности и ее отдельных профессиональных качеств является профессиональный рост. В этом ключе данный феномен является принципиально важным условием для нашего исследования, поэтому в целях установления более объективной картины мы провели интерактивный опрос 400 педагогов на предмет изучения перспектив профессионального роста.

Среди перспектив профессионального роста учителя установлено: большинство учителей планируют в ближайшее время пройти курсы повышения квалификации (79,0%). Только 2 человека собираются получить высшее образование и такое же количество респондентов планируют изменить должность. Небольшая часть респондентов (6,5%) хотели бы сменить профессию и получить дополнительное образование по другой специальности (2,8%). При этом, только 3% опрошенных педагогов указали на возможность профессионального роста в школе. Эти данные свидетельствуют с одной стороны о потенциальной возможности методического сопровождения для каждого педагога, а с другой стороны выявляют проблему отсутствия условий для профессионального развития в самом учреждении.

Тревогу вызвал факт о том, что более половины педагогов (65,2%) «иногда посещают мысли о смене места работы», более одной четверти эти мысли преследуют «часто» – 26,1% педагогов.

Полученные данные убедили нас в необходимости актуализации работы по созданию условий для раскрытия личностного потенциала и обеспечения профессионального роста совместными и осознанными усилиями с учителем. Обработанные результаты представлялись респондентам в индивидуальной форме, что позволяло разработать адресные рекомендации и проводить с желающими учителями тренинговые занятия.

Выяснив, что удовлетворенность работой у педагогов напрямую зависит от удовлетворения их мотивов и потребностей, мы предложили респондентам выбрать три ведущих мотива их профессиональной деятельности. Ведущие мотивы профессиональной деятельности в группе педагогов распределились следующим образом: «ощущение собственной полезности, возможности повлиять на успех дела» (15,0%); «желание проявить творчество» (13,8%) занимают первые позиции. С небольшим отрывом от них расположились значимые мотивы: «материальное вознаграждение» (11,5%); «уважение со стороны учащихся и родителей» (10,5%); «осознание общественной значимости своего труда» (10,0%). Часть педагогов выбирают ведущим мотивом деятельности – «гордость за свое образовательное учреждение» (9,3%); «стремление к профессиональному росту» (8,5%); «стремление проявить (выразить) себя, самостоятельность в работе» (8,5%), а также «уважение со стороны руководства и коллег» (7,8%). На последние места уходят мотивы: «хорошие условия труда» и «моральное стимулирование». По данным исследования наиболее значимыми для педагогов являются мотивы профессиональных и творческих достижений, личного престижа. Низкий уровень стремления проявлять самостоятельность в работе у педагогов

сказывается на сработанности коллектива в целом и усредняет уровень развития этого показателя.

В индивидуальной беседе с педагогами мы выясняли их точки роста в личностном и профессиональном развитии за последние 5-10 лет. Среди показателей динамики профессионального развития педагоги перечисляли следующие: «аттестация на более высокую квалификационную категорию» - 18%; «работа в составе творческой группы, а также в составе оргкомитета по подготовке и проведению общешкольных мероприятий» – 17%; «работа в классах с углубленным изучением предмета и профильного обучения» – 15%; «овладение современными образовательными технологиями» – 11%; «привлечение к управлению учреждением в органах самоуправления» – 1%; «работа в составе городских и областных олимпиадных комиссий» – 7%; «работа в составе комиссий по проверке экзаменационных работ выпускников, претендующих на медаль» – 5%; «участие в конкурсе «Учитель года» – 2%. Полученные результаты стали обоснованием для дальнейшего ее изучения. Таким образом, стоит выделить такие проблемы характерные для данной образовательной организации:

- методическое сопровождение методического сопровождения педагогов реализуется не в достаточной степени, а формы методического сопровождения не всегда являются применимыми для конкретной образовательной организации;
- педагогами образовательной организации не до конца ясны цели и задачи современно образования, и нелегко находить пути решения поставленных педагогических задач;
- не все педагоги владеют методами и приемами активизации учебной деятельности и поддерживают высокий уровень активности учащихся на уроках и как следствие, имеют не достаточный уровень качества образования.

2.2. Программа по методическому сопровождению профессионального развития педагогов

Данная программа предусматривает методическую помощь и сопровождение педагогов при выборе своего педагогического почерка и основывается на выборе форм для саморазвития и самореализации педагога, а также условий для профессионального развития.

В ходе данной работы была разработана оптимальная программа по методическому сопровождению профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования.

Цель программы: профессиональное развитие педагогов

Задачи программы:

1. Усовершенствовать методическое сопровождение по профессиональному развитию педагогов.
2. Усовершенствовать процесс профессионального развития педагогов.

Ожидаемые результаты

В процессе реализации данной программы планируется получить следующие ожидаемые результаты:

- закрепить у педагогов представление о профессиональном стандарте;
- сформировать потребность педагога к дальнейшему профессиональному развитию;
- выявить наиболее интересные и полезные направления развития отечественной и зарубежной практики профессионального развития;
- определить новые тенденции и перспективы выполнения творческих проектов и их внедрения в учебный процесс.

Срок реализации программы – 1 год (см. Таблицу 5):

Таблица 5

Перспективный план работы с педагогами по профессиональному
развитию

№	Тема	Цель	Месяц
п/п			
1.	Тестирование педагогов на выявление представлений о профстандартах педагога и направлениях профессионального развития педагога на ступени начального общего образования	Определить степень осведомлённости педагогов	Сентябрь
2.	Тестирование педагогов «Профессиональная компетентность педагога образовательной организации в условиях реализации ФГОС»	Определить начальный уровень сформированности профессиональной компетентности педагога образовательной организации	
3.	Семинар на тему: «Профстандарт глазами педагога»	Определить степень сформированности понимания педагогами целей и требований профессионального стандарта педагога	Октябрь
4.	Круглый стол среди педагогов начальной школы и администрации гимназии на тему «Проблемы профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования»	Определить проблемное поле и существующие запросы педагогов на ступени начального общего образования в повышении профессионального развития педагогов	
5.	Семинар-практикум среди педагогов начального образования «Особенности дистанционной формы обучения»	Овладение программ для дистанционной формы обучения	Ноябрь
6.	Мастер-класс педагога начальной школы «Использование онлайн-ресурсов в подготовке к ВПР в 4-х классах»	Дать педагогам представление о наличии разнообразных ресурсах	
7.	Круглый стол для учителей начальных классов по изучению и обсуждению опыта работы педагогического коллектива. Мотивация к профессиональному развитию»	Определить лучший опыт работы и рассмотреть возможность применения опыта в свое профессиональной деятельности, а также разработка мотивации.	Декабрь

8.	Мастер-класс педагога начальной школы «Использование онлайн-ресурсов в подготовке к ВПР в 4-х классах»	Дать педагогам представление о наличии разнообразных ресурсах	
9.	Семинар-практикум по теме «Лучшие практики отечественного и зарубежного опыта по формированию ключевых компетенций у обучающихся начальных классов»	Дать педагогам о применяемых практиках	Январь
10.	Проведение конкурса профмастерства среди педагогов начальной школы «Лучший учитель»	Выявить кандидатов для участия в конкурсе «Лучший учитель»	
11.	Круглый стол «Учение через всю жизнь»	Выявить потребности педагогов для формирования заявок на курсы повышения квалификаций	Февраль
12.	Открытые занятия с применением новых знаний полученных с сентября по февраль		
13.	Участие в конкурсе «Лучший учитель»		Март
14.	Итоговое анкетирование педагогов на выявление представлений о профстандартах педагога и направлениях профессионального развития педагога на ступени начального общего образования	Определить степень готовности к профессиональному развитию	Апрель - май
15.	Семинар на тему: «Обобщение опыта работы за год и планирование работы на следующий учебный год»	Систематизация знаний педагогов и разработка плана работы на будущий год	

Однако в сентябре 2022 года, удалось провести итоговое тестирование педагогов на выявление представлений о профстандартах педагога и направлениях профессионального развития педагога на ступени начального общего образования. В тестировании принимали участие 14 педагогов и оценивались следующие результаты:

1. Знание функций универсальных учебных действий.

2. Содержание ФГОС начального общего образования и профессионального стандарта педагога.
3. Знание регулятивных учебных действий.
4. Понимание что относится к метопредметным и предметным результатам.
5. Понимание принципиальных особенностей деятельностного образования.

Представим результаты в виде Рисунка 5:

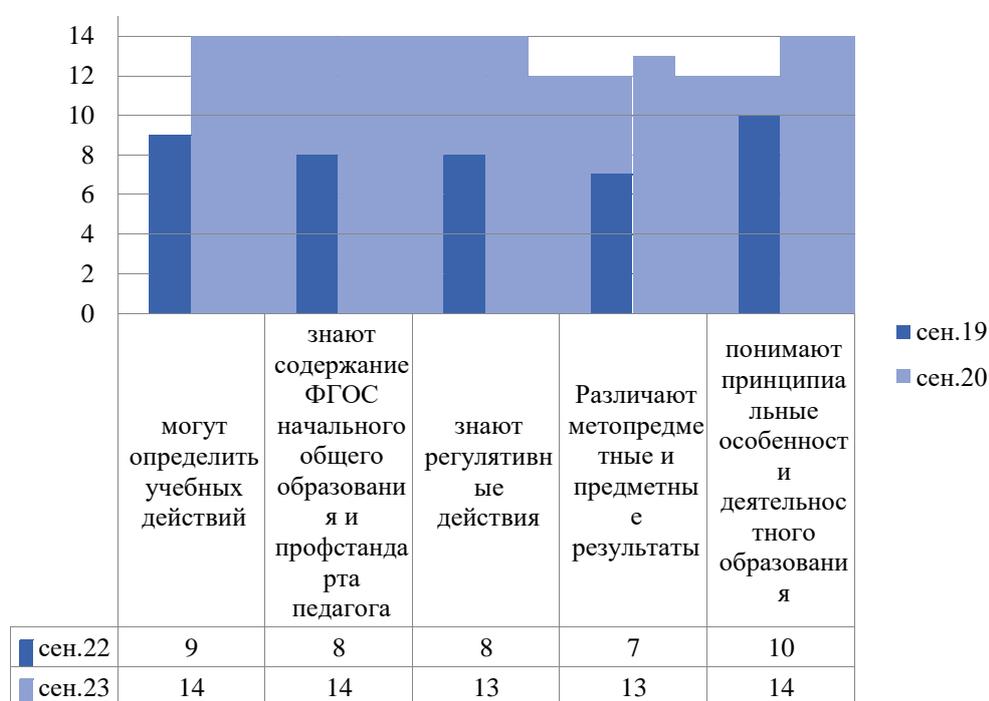


Рис.5. Результаты анкетирования педагогов на выявление представлений о профстандартах педагога и направлениях профессионального развития педагога на ступени начального общего образования

Опираясь на понимание того, что профессионал является субъектом изменения своей профессиональной деятельности, а значит способен определять свои профессиональные дефициты, ставить перед собой задачи движения к профессии и в профессии, программировать собственные действия для реализации этих задач, мы организовали сопровождение двух способов профессионального развития педагогов: профессионального образования (инициирование профессионального движения педагогов,

имеющих затруднения в практике; освоение способов профессиональной деятельности) и профессионального развития (движение от самоопределения в профессии к самовыражению в ней; развитие профессиональной компетентности).

Разработанная программа была использована как одно из приоритетных направлений программы развития гимназии и включала несколько этапов. Например, первый этап был ориентирован на выполнение следующей задачи: помощь учителю в оформлении профессионального самоопределения, обустройство мест понимания, где педагог соотносит свои возможности с требованиями профессии. Формы сопровождения: семинары; проблемные семинары. Полученный результат определялся пониманием содержания ФГОС начального общего образования и профессионального стандарта педагога (показатель увеличился на 42%).

На следующем этапе решались задачи по профессиональной самореализации педагога. В содержании было предусмотрено профессиональное позиционирование (педагог строит свою деятельность профессионально: преобразует среду, организует людей, заявляет профессиональную позицию, выходя в область инноватики). Формы сопровождения: мастер-классы, профессиональные конкурсы; стажировки для других. Результат: знание функций универсальных учебных действий. Данный показатель увеличился на 35%.

Разрабатывая программу мы также стремились к достижению следующей идеи: усиление мотивации (стимулирование) труда, расширение социокультурных возможностей педагогов.

В содержании программы мы выделили следующие дидактические формы: проблемные семинары; проблемно-проектные семинары; конкурсы профессионального мастерства; продуктивные (научные конференции; теоретические / методологические / семинары; планирование повышения квалификации), репродуктивные (семинары-практикумы; тренинги).

Рассматривая мониторинг в качестве средства, с помощью которого решается проблема информационного обеспечения управленческих решений, содействуя своевременному оказанию помощи педагогу, использовали следующие виды мониторинга: информационный (структуризация, накопление информации) и базовый (выявление актуальных проблем в процессе сопровождения педагога). Результаты мониторинга являлись основой для динамических оценок, составления прогноза. Средствами мониторинга и измерения продуктивности, эффективности процесса научно-методического сопровождения выступали наблюдение и личное участие администрации. К таким средствам можно отнести индивидуальное собеседование с педагогом; опросы и обсуждение (на совещании при директоре, , во время оперативного контроля); текущая статистика и др.

В ходе исследования, была поставлена цель методического сопровождения методического сопровождения педагога не «доучивание» педагога профессиональным знаниям, не формирование педагогической деятельности, педагогического мастерства; а создание условий для появления потребности в саморазвитии, в раскрытии своего профессионального потенциала. В связи с этим, с целью установления согласованного взаимодействия перед педагогом ставились конкретные задачи обеспечения технического, организационного и экономического регулирования образовательного процесса, предупреждения отклонения, восстанавливались ранее предусмотренные параметры. Этот этап тесно связан с функцией контроля для принятия необходимых корректирующих действий для поддержки учителя. Взаимодействие осуществлялось посредством просьб, советов, вызовов, рекомендаций, намеков.

Апробируя программу методического сопровождения методического сопровождения педагога, мы создавали педагогические условия в гимназии. Так, для нас было важно осуществить единство бытия субъекта (учителя) и бытия «сообщности» (группы) в смысловом пространстве. Наши усилия, поддерживаемые педагогами, были направлены на организацию совместного бытия по ряду признаков: на основе ценностей и смыслов (нравственных, профессиональных, мировоззренческих); на основе внутреннего духовного единства (взаимное приятие, взаимопонимание).

Технология включения педагога в событийные общности заключалась в следующем. На первом этапе посредством индивидуальных бесед с учителем обращались к наиболее значимым для него профессиональным ценностям; согласовывали ценности педагога и школы; наполнили его профессию личным и социально-значимым смыслом; содействовали оформлению образа педагога «Я - реальное» и «Я - идеальное»; обнаруживали разногласия в этих образах и помогали переосмыслить профессиональные стереотипы поведения; выявляли уникальность каждого учителя; оформляли личный педагогический опыт. На основании данных диагностического исследования по выявлению личностно-профессиональных затруднений учителя определяли формы бытия.

Второй этап: проектирование собственной жизнедеятельности, и творчества. Цель работы сводилась к ориентации учителей на «авторство» в профессиональной деятельности, позицию «творца»; развитие проектировочных умений, определение ими вектора своей профессиональной деятельности; осознание единства свободы и ответственности; развитие социальной рефлексии, открытости высокий уровень содержательной и эмоциональной удовлетворённости; владение формами сотрудничества.

На данном этапе было предложено отдельным педагогам поучаствовать в мастер-классах. Педагоги актуализировали полученные ими теоретические знания, соотнося их с собственным опытом. Проектирование направлено на изменение внутреннего мира педагога. В результате вовлечения в проектную деятельность педагог находился в ситуации свободного выбора проблемы, решение которой лично значимо для него.

Стратегия взаимодействия с педагогом отражала способы определения потребностей педагога в обучении; роль планирования личного развития и самообучения; поддержку индивидуального обучения посредством руководства и консультирования, наставничества, внутренних тренинговых программ. При выстраивании данной стратегии мы учитывали следующие факторы: желание и возможности педагога, индивидуальные характеристики, особенности выполняемой работы; характеристики рабочей ситуации, в которой протекает трудовая деятельность. Усиление мотивирующего воздействия рабочей среды предполагало нашу деятельность по следующим направлениям: мотивация педагогов через организацию работ; позитивный настрой педагогов на работу, заинтересованность в результатах; мотивация через постановку целей.

Так как внедрение обозначенного нами комплекса педагогических условий и требовало не просто переосмысления педагогами сути предлагаемой методологии на когнитивном уровне, а превращения идей в собственные убеждения, на базе гимназии была создана активная образовательная среда, обеспечивающая формирование мотива профессионального развития педагогов.

Также проводились разнообразные тренинги профессионального развития как активная форма восприятия материала, был направлен на обучение педагогов приемам осознания мотивов собственной деятельности и поведения; понимания моделей поведения коллег; оценку отношений, возможностей и ограничений.

Тренинги проходили постоянно в удобное для педагогов время индивидуально или в группе, заряжая их оптимизмом и уверенностью в своих силах.

Интересным, на наш взгляд, был «директорский час», предполагал аудит учителей по их инициативе или инициативе директора и проходил еженедельно. Нацеливая педагогов на интенсивную творческую деятельность по самооценке позитивных и негативных действий, данная форма способствовала постановке задач педагогам, обнаруживала кризис компетентности, способствовала адресной мотивации педагогов.

Выводы по второй главе

Понимая, что профессиональная идентичность детерминирована профессиональным общением и профессиональным опытом, создавали профессиональное сообщество педагогов на ступени начального образования. При этом обращали внимание на активное, открытое, добровольное объединение педагогов, имеющих интересы и цели с учетом их общей ценностно-смысловой личностной направленности. Мы выделили основные признаки профессионального сообщества педагогов: определенный круг лиц (общность людей); место (территория), пределы определенных границ (школа); социальное взаимодействие (общие правила и нормы поведения, взаимосвязь в деятельности, общие властные структуры и др.); чувство сообщества (психологическая идентификация, общность ценностей, чувство принадлежности и сопричастности, доверие и поддержка).

В качестве элементов профессиональной идентичности рассматривали потребности, интересы, установки, убеждения и другие компоненты мотивационной сферы личности, которые реализуются и удовлетворяются в процессе профессионального пути. Средствами достижения профессиональной идентичности выделяли соответствующие знания и способности, которые обеспечивали реализацию активности.

В качестве основных методов оценивания деятельности учителя определили беседу и наблюдение, что способствовало непосредственному межличностному контакту и целенаправленному, осмысленному восприятию происходящего с учителем.

Совместно с педагогами создавали благоприятную мотивационную среду, способствующую «очеловечивание» образовательного пространства: уют и комфорт окружения педагога, положительный эмоциональный фон в отношениях с руководителем и коллегами, доверие и открытость.

Вызов как перспектива профессионального развития, принимаемый педагогами, исходя из их возможностей и готовности, позволял встретиться с новыми задачами и приводил к развитию новых навыков, воодушевлял педагога как профессионала.

Для карьерного роста педагога, как возможности и склонности личности реализовать себя в профессиональной деятельности, мы определили следующие составляющие:

- личностная (мотивация самого педагога на карьеру, которая выражается в желании продвинуться по службе и повысить свое материальное благосостояние; наличие у педагога личностных качеств: способности к достижению в избранной области профессиональной деятельности, уровень притязаний, самооценка, лояльность к школе; социальное признание педагога со стороны профессионального окружения;
- ценностная (общепринятые социальные ценности: человеческое достоинство, гражданский долг, материальное благополучие и определенные ценностные нормы поведения в учреждении).

С учетом составляющих карьерного роста совместно с педагогом переходили к планированию его карьеры: планируемые изменения, в том числе новые технологии и направления в деятельности; предполагаемое расширение или уменьшение ставок в штатном расписании; требования к качеству работы педагога и руководителя школы в дальнейшем.

Планирование карьеры позволило адресно решать проблему мотивации педагога к профессиональному росту, делало процесс повышения собственного уровня прозрачным и привлекательным.

Достижение более высокого профессионального уровня повышало авторитет педагога в профессиональной среде, в глазах родителей, формировало положительный имидж успешного профессионала.

Таким образом, можно сделать вывод об успешной реализации программы методического сопровождения профессионального развития педагогов на ступени начального образования. Цели и задачи, поставленные в ходе исследования, были достигнуты.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современному обществу нужен современный педагог. В условиях кардинального обновления содержания образования, смены приоритетов и целевых установок процесса обучения и воспитания, его форм и средств, педагогу все труднее становится ориентироваться в решении профессиональных задач. Следует понимать необходимость повышения своей профессиональной компетентности, и не ограничиваться только изменением отдельных методов обучения, так как должно быть понимание и готовность к активному конструированию собственного профессионального саморазвития.

Под понятием педагог будем понимать специалиста, формирующего учебно-воспитательный процесс, обеспечивая образовательный, воспитывающий и развивающий характер для личности, на которую направлена его деятельность. К педагогам относятся также ученые, которые разрабатывают теоретические проблемы педагогической науки.

Развитие – это динамический процесс необходимого и необратимого качественного преобразования действительности, реализуемый посредством управляемой активной и осознаваемой деятельностью личности, направленный на сохранение существенного процессуального качества и содержащий в себе связанный с этим педагогически преодолимый риск психического травматизма при переходе через некоторую нулевую отметку, как точку отсчета.

Как процесс, развитие обладает рядом существенных признаков:- чередованием критических и постепенных периодов; средовой опосредственностью – задается тип развития, внутрисредовой противоречивостью; деятельностной проблемностью, вызванную переходом задач переходов, преобразованием взаимосвязей функциональным разделением в моменты скачкообразных переходов; потенциальной управляемостью; личной зависимостью; относительной независимостью от внешних воздействий – постоянное продвижение, поэтапная последовательностью.

Как явление – развитие признаков в группах понятий: имеет сходство признаков в группах понятий: развитие личности и развитие социального статуса (карьеры), развития явления и общего развития природы, общества и мышления (диалектики); методического сопровождения и развития как общего понятия, соответственно: личностно-средовая противоречивость; переменчивость и взаимосвязанность; проблемность, непрерывность, изменчивость, цикличность и преодоление «нулевого» момента.

Под понятием «профессиональное развитие педагога» будем понимать это процесс позитивных изменений в профессиональных и личностных качествах педагога, способствующих всестороннему развитию детей, достижению каждым ребенком результатов определенных стандартов, приобретение педагогом новых профессиональных и личностных качеств, освоение им новых функций. Выделяют несколько этапов методического сопровождения педагогов: овладение профессией, профессиональная компетентность самореализация, стагнация.

Критерии оценки методического сопровождения и вытекающими из них показателями, которые должны быть количественно измеримыми. Первую группу критериев могут характеризовать такие показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность труда и др.

Во вторую группу критериев входят следующие показатели: профессионально важные свойства (ПВК); профессиональные знания, умения и навыки; профессиональная мотивация; профессиональная самооценка и уровень притязаний; возможности саморегуляции и стрессоустойчивость; особенности профессионального взаимодействия; общая физическая тренированность.

Возможно использование и дополнительных показателей, отражающих специфику профессии, например уровень сформированности профессиональной компетентности, знания и умения, применяемые в своей деятельности, оценку деятельности посредством разнообразных форм методической работы.

Критериями для оценки профессионального развития педагогов можно отметить: знание и умение применять учебно-методические материалы непосредственно в своей педагогической деятельности; умение взаимодействовать со всеми субъектами педагогического процесса; оценка профессиональных компетентностей; оценка соответствия проводимой педагогической деятельности установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся.

По понятием сопровождение в педагогической науке будем понимать информационно – методический метод, предполагающий процесс совместной деятельности сопровождаемых и сопровождающих. Приставка «со» предполагает совместный, долговременно протекающий процесс, приставка «про» ориентирует на длительность действий и корень «вожд» обозначает ведение деятельности. Данный процесс непосредственно связан с сопровождающим, который доводит деятельность до определенного результата. Сопровождение имеет значение следование рядом, совместно с кем-либо в качестве попутчика или проводника.

На основе всего вышеизложенного будем принимать методическое сопровождение профессионального развития педагога как целостную, системно организованную деятельность, направленную на создание условий для непрерывного профессионального развития педагога в образовательной организации, а также на развитие системы мотивации педагогов к профессиональному развитию с целью улучшения качества образования в образовательной организации.

В качестве форм методического сопровождения профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования стоит использовать: организация (участие) педагогов в мастер-классах, семинарах; проведение педагогами начальной школы открытых мероприятий; самоанализ и самооценка деятельности; тренинги; консультирование педагогов по вопросам разработки индивидуальных образовательных маршрутов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анисимов, О.С. Принятие управленческих решений (методология и технология) / О.С. Анисимов. – URL: <http://www.docme.ru/doc/20419/anisimov-o.s.---prinyatie-upravlencheskih-reshenij--metodolo...> (дата обращения: 22.10.2023).
2. Блохина, Е. В. Методическая работа: понятие, сущность, управление / Е. В. Блохина. – Курган, 2003. – С. 34.
3. Бобровникова, Е. Р. Научно-методическое сопровождение деятельности современного учителя / Е. Р. Бобровникова, С. Л. Фоменко // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 2. – С. 49-53.
4. Буркова, Р.Р. Управление методической работой в школе на основе прагматологического подхода / Р. Р. Буркова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 29. – С. 40–44. – URL: <http://ekoncept.ru/2017/770809.htm> (дата обращения: 12.12.2022)
5. Бурлакова, И.И. Технологические основы системы управления качеством подготовки учителя: монография / И. И. Бурлакова. – Москва : Российский новый университет, 2014. – 288 с.
6. Буров, К. С. Направленность управления методической работой на обеспечение качества образовательного процесса / К. С. Буров // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки», 2013. - Том 5, № 1. – С. 105–114.
7. Буров, К.С. Управление методической работой в образовательном учреждении: учебное пособие / К.С. Буров. – Челябинск, 2012. 47 с.
8. Василенко, Н.В. Структура, содержание и формы методической работы в образовательном учреждении / Н.В. Василенко // Все для администратора школы. – 2015. – № 6 (42). – С. 2-32.
9. Виноградов, В.Н. Управление инновационным развитием современной образовательной организации / В. Н. Виноградов // Человек и образование. – 2016.– № 3 (48). – С. 48-55.

10. Воропаева, Е.Э. Методическое сопровождение совершенствования готовности педагога к инновационной деятельности / Е.Э. Воропаева // Научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2014. – № 101. – С. 1344-1356. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskoe-soprovozhdenie-sovershenstvovaniya-gotovnosti-pedagoga-k-innovatsionnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 11.12.2022).
11. Гладик, Н.В. Внутришкольное управление научно-методической работой: история, теория, технологии / Н.В. Гладик. – Москва : 5 за знания, 2008. – 208 с.
12. Горбунова, Н.В. Внутришкольное управление: теории и опыты педагогических и управленческих инноваций / Н.В. Горбунова. – Москва : Академия, 2003. – 116 с.
13. Григорьева, Н.Н. Управление работой проектных команд : Учебно-методические материалы / Н.Н. Григорьева. – Москва, 2007. – 232с.
14. Данилова, Н.И. Развитие человеческого капитала как главный фактор конкурентоспособности организации / Н.И. Данилова // Роль интеллектуального капитала в экономической, социальной и правовой культуре общества XXI века: сборник научных трудов участников Международной научно-практической конференции, СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления экономики, 2015. С. 48-51.
15. Дружинин, В.И. Методическая работа в образовательном учреждении / В.И. Дружинин. – Курган : ИРОСТ, 2011. – 138с.
16. Жуковский, И.В. Особенности создания педагогической команды / И. В. Жуковский // Образование в современной школе. – 2005. - № 3.
17. Зайцева, Н.В. Организация методической работы в школе / Н.В. Зайцева // Управление современной школой. Завуч. 2015. № 3. – С. 39–97.
18. Ивлев, С.А. Методическая работа в образовательном учреждении / С.А. Ивлев. – Москва, 2014. – 48 с.

- 19.Ильенко, Л.П. Теория и практика управления методической работой в общеобразовательных учреждениях / Л.П. Ильенко. – Москва : АРКТИ, 2003. - 90 с.
- 20.Кобякова, Н.Н. Система организации методической работы в условиях концептуальных изменений в образовании / Н.Н. Кобякова // Перспективы развития современного образования: от дошкольного до высшего: сборник статей Девятых Всероссийских Шамовских педагогических чтений научной школы Управления образовательными системами / Отв. ред. С. Г Воровщиков, О. А. Шклярова. В 2 ч. Ч. 2. – Москва : МПГУ, 2017. – С. 400-405.
- 21.Котлярова, И.О. Соотнесение инноваций в образовательном учреждении с развитием профессионально-педагогической квалификации / И. О. Котлярова. – Челябинск: ЧГПУ, 1999. – 169 с.
- 22.Кульневич, С.В. Организация и содержание методической работы / С.В. Кульневич, В.И. Гончарова, Т.П. Лакоценина. Управление современной школой. Выпуск - 2. - Ростова-н/Д : Учитель, 2003. - 288 с.
- 23.Ларина, В.В. Управление качеством образования через оценку эффективности труда педагога / В.В. Ларина, Т.Н. Щербакова // Справочник заместителя директора школы. – 2015. – № 5. – С. 52-75.
- 24.Лебедева, И.В. Научно-методическое сопровождение процесса создания инновационной среды школы / И.В. Лебедева, Р.У. Ариффулина // Современные наукоемкие технологии. – 2016. - № 6, ч. 2. - С. 364-368.
- 25.Лорсанова, М.И. Современные формы сопровождения профессионально-педагогической деятельности в школе / М.И. Лорсанова // Перспективы науки. - 2016. - № 9 (84). - С. 64-67.
- 26.Мазурина, М.А. Подходы к исследованию методической работы педагогов / М.А. Мазурина, С.Н. Юревич // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 5 (2)

- 27.Марсель ван Ассен Ключевые модели менеджмента. 60 моделей, которые должен знать каждый менеджер / Марсель ван Ассен, Гербен ван ден Берг, Пауль Питерсма. – Москва: Бином. Лаборатория знаний, 2016. – 320 с.
- 28.Миронов, А.В. Методическое обеспечение образовательного процесса : пособие для магистрантов / А.В. Миронов. – Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2016. – 95 с.
- 29.Митин, А.Э. Управленческая команда как фактор эффективного управления образовательным учреждением / А.Э. Митин, Н.Б. Петрова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 3. – С. 3031–3035.
- 30.Модели методической службы образовательных учреждений Центрального района г. Новосибирска / под ред. А. Г. Старцева. – Новосибирск: Центральный филиал городского центра развития образования, 2010. – 106 с.
- 31.Молодых, Е.Н. Современные формы методической работы в школе в условиях реализации ФГОС общего образования: инструменты и технологии / Е.Н. Молодых // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – № 2 (38). – С. 105-118.
- 32.Молчанов, С.Г. Профессиональная компетентность в системах аттестации, управления, повышения квалификации и профессиональной деятельности / С.Г. Молчанов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: межвузовский сборник научных трудов. Вып. 1. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2001. - 122 с.
- 33.Морозова, О.Ю. Управление методической работой как фактор обеспечения качества образовательного процесса / О.Ю. Морозова. // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: межвузовский сборник научных трудов. Вып. 1. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2011. - 122 с.

34. Некрасов, А.Ю. Проектный подход к организации методической работы в школе: инновационный педагогический проект (Модуль проекта "Системная модернизация методической работы в школе в условиях ФГОС") / А.Ю. Некрасов, Т.Б. Харисов; НОУ ДПО «Центр социальногуманитарного образования». – Казань: Школа, 2018. 55 с.
35. Некрасов, А.Ю. Системная модернизация методической работы в школе в условиях ФГОС: инновационный педагогический проект 71 / А.Ю. Некрасов, Т.Б. Харисов; НОУ ДПО «Центр социально- гуманитарного образования». – Казань: Школа, 2018. - 83 с.
36. Немова, Н.В. Управление методической работой в школе / Н.В. Немова-М.: Сентябрь, 1999.-176 с.
37. Нефедова, Ю.В. Научно-методическое сопровождение деятельности педагога в современной школе: / Ю.В. Нефедова, Е.В. Журавлева // Вестник ТОГИРРО. - 2015. - № 1 (31). - С. 342-344.
38. Никитина, И.В. Мастер-класс для руководителей школы: управление методической работой / И. В. Никитина. – Москва: Планета, 2012. – 367 с.
39. Никишина, И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении / И.В. Никишина. – Волгоград: Учитель, 2006. – 126 с.
40. Оглоблина, Г.И. Методическая работа в школе и инновации: учебно-методическое пособие / Г.И. Оглоблина. Московский городской педагогический университет. – Москва: МГПУ, 2008. - 97 с.
41. Орлова, М.Ю. Методы социально-психологической диагностики. Интегральные характеристики малой группы: методическое пособие / М.Ю. Орлова, А.В. Орлова. – Владивосток: МГУ им. адм. Г.И. Невельского, 2006. – 47 с.
42. Оценка персонала: мотивирован ли он работать эффективно. Как выбрать инструменты и получить адекватный результат // Директор по персоналу. – 2013.- № 3.

43. Панфилова, Н.Г. Инновационная деятельность педагога в контексте требований образовательного и профессионального стандартов / Н.Г. Панфилова // Человек и образование. – 2021. – № 3 (52). – С. 82-86.
44. Пауль, Э.Л. Методическое объединение - ресурс профессионального роста учителя / Э.Л. Пауль // Методист. - 2011. - № 10. - С. 20-21.
45. Петренко, А.А. Проектирование научно-методической деятельности в образовательном учреждении / А.А. Петренко. – Рязань: РИРО, 2010. – 80 с.
46. Попова, Н.Е. Инновационная деятельность в современном школьном образовании / Н.Е. Попова // Наука сегодня: теория, практика, инновации: коллективная монография. В 9-ти томах. Т. 7. – Ростов-на-Дону: Международный исследовательский центр «Научное сотрудничество», - 2015. - С. 52 – 71.
47. Поташник, М.М. Управление качеством образования / М.М. Поташник. – Москва: Просвещение, 2010. – 293с.
48. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие / М.М. Поташник. – Москва Педагогическое общество России, 2011. – 448 с.
49. Пустовалова, В.В. Оценка результатов методической работы / В.В. Пустовалова. – Томск: Информационно-методический центр, 2015. – 92 с.
50. Раховская, Ю.И. Опыт методической работы с молодыми специалистами: методические рекомендации / Ю.И. Раховская. – Минск: Республиканский институт профессионального образования, 2015. – 84 с.
51. Решетников, В.Г. Организационно-методическое сопровождение и методическая поддержка деятельности педагогов в условиях модернизации образования / В.Г. Решетников // Омский научный вестник. - 2013. - № 5 (122). - С. 174-177.
52. Рогач, О.В. Анализ проблем управления инновационным развитием школьного образования в современной России / О.В. Рогач, Т.М. Рябова, Е.В. Фролова // Интеграция образования. – 2017. – № 4. - С. 669-682.

53. Роньжова, Н.В. Эффективное управление образовательной организацией. Сущность понятия «Эффективное управление». Критерии оценки эффективности управления образовательной организацией / Н.В. Роньжова // Молодой ученый. – 2016. – № 23. – С. 513-515.
54. Рыхлова, Н.Н. Роль УМО при решении задачи совершенствования профессиональной деятельности педагогических работников / Н. Рыхлова // Вестник образования. – 2016. – № 9. – С. 47-52.
55. Сангаджиевой, Н.В. Управление методической работой образовательной организации в современных условиях / Н.В. Сангаджиева // Наука 21 века: вопросы, гипотезы, ответы. – 2015. – № 1(10). – С. 56–60.
56. Сачкова, Л.А. Информационно-методическое сопровождение как способ управления инновационной деятельностью педагогов / Л.А. Сачкова // Наука 21 века : вопросы, гипотезы, ответы. – 2015. – № 1(10). – С. 68-79.
57. Соловова, Н.В. Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Соловова Наталья Валентиновна. - Самара, 2012. - 51 с.
58. Терентьева, В.Г. Управление организацией целостного педагогического процесса через систему методической работы / В.Г. Терентьева // Сибирский учитель. - 2012. - № 82. - С. 40-43.
59. Томилина, И.В. Внутришкольная программа научно-методического сопровождения деятельности педагога в условиях современной школы / И.В. Томилина // Развитие современного образования: теория, методика и практика. - 2015. - № 2 (4). - С. 41-43.
60. Трушников, Д.Ю. Модель методического сопровождения образовательной деятельности и реализации ФГОС общего образования / Д.Ю. Трушников, И.М. Долгих // Педагогическое мастерство и педагогические технологии. - 2016. - № 3 (9). - С. 22-36.

61. Фиалкина, Т.В. Методическое сопровождение профессионализации педагога на основе индивидуального образовательного маршрута / Т.В. Фиалкина // Пермский педагогический журнал. - 2014. - № 5. - С. 31-37.
62. Филимонюк, Л.А. Инновационные подходы в управлении методической работой / Л.А. Филимонюк // Новая наука: теоретический и практический взгляд. - 2016. - № 10 (1). – С. 93-99.
63. Хван, А.А. Какой учитель нам нужен? / А.А. Хван // Народное образование. – 2013. - № 8. – С. 51-56.
64. Чикурова, М.В. Организация методической работы в школе в условиях введения ФГОС: методическое пособие / М.В. Чикурова. - Ижевск: Изд-во ИПК и ПРО УР, 2012. - 67 с.
65. Чурилова, О.Л. Совершенствование учебно-методической работы в школе в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога / О.Л. Чурилова // Педагогический поиск. - 2017. - № 6. - С. 2-6.
66. Шадрина, Л.И. Управление методической работой в профессиональной образовательной организации: монография / Л.И. Шадрина, А.И. Павлова. – Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2017. – 148 с.
67. Шамова, Т.И. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студ. выс. учеб. заведений / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко, Г.Н. Шибанова / под ред. Т. И. Шамовой. – Москва: Издательский центр «Академия», 2008. – 384 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Тест для педагогических работников

1. Формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих (выберите правильный ответ):

- федеральных государственных требований профессиональных стандартов
 национальных стандартов

2. Фонды оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплинам и междисциплинарным курсам в составе профессиональных модулей разрабатываются и утверждаются (выберите правильный ответ):

- федеральными органами исполнительной власти региональными органами исполнительной власти образовательной организацией

3. Вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью – это (выберите правильный ответ):

- стажировка
 практика
 профессиональное обучение

4. Профессиональные образовательные организации разрабатывают образовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и с учетом (выберите правильный ответ):

- соответствующих дополнительных профессиональных программ
 соответствующих примерных основных образовательных программ соответствующих основных образовательных программ

5. Профессиональные образовательные организации обновляют образовательные программы среднего профессионального образования с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы (выберите правильный ответ):

- один раз в полугодие один раз в год
 один раз в три года

6. Укажите, какой из подходов в образовательной деятельности в большей мере способствует применению знаний на практике (выберите правильный ответ):

- личностно-ориентированный деятельностный
 культурологический

7. Профессиональное образование – это (выберите правильный ответ):

вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности

вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)

вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании, образования и не сопровождается повышением уровня

8. Профессиональный стандарт – это (выберите правильный ответ):

документ, раскрывающий с позиций объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников

нормативный документ, определяющий совокупность требований к результатам освоения основной образовательной программы, ее структуре и условиям реализации

документ, определяющий результаты обучения, критерии, способы и формы их оценки, а также содержание обучения и требования к условиям реализации профессионального модуля

9. К образовательным программам среднего профессионального образования относятся (выберите правильный ответ):

программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки

программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена

программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих

10. Учебный план – это (выберите правильный ответ):

учебно-программная документация, включающая в себя базисный учебный план, рабочие программы учебных курсов, профессиональных модулей

совокупность учебно-программной документации, включающая в себя календарный учебный график, рабочие программы учебных дисциплин (модулей), программы практик и производственного обучения, методические материалы, обеспечивающие качество подготовки выпускников

документ, который определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности и, если иное не установлено Федеральным законом, формы промежуточной аттестации обучающихся

11. Профессиональный модуль состоит (выберите правильный ответ): из одного МДК и производственной практики

из одного или нескольких МДК, учебной и производственной практик из одного или нескольких МДК

12. Укажите, какие методы не входят в классификацию методов обучения по основанию «источник передачи (освоения) знаний, умений и навыков» (выберите правильный ответ):

словесные

практические

диалогические

наглядные

13. Активный процесс, направленный на поиск педагогом более эффективных форм, методов, средств обучения и воспитания, называют (выберите правильный ответ):

педагогический такт

педагогическое творчество педагогическая техника

педагогическое воображение

14. Какая аттестация педагогических работников утверждена в 2010 году как обязательная? (выберите правильный ответ):

в целях установления первой квалификационной категории на соответствие занимаемой должности

- в целях установления второй квалификационной категории в целях установления высшей квалификационной категории
15. Процедура оценивания соответствия профессиональных компетенций соискателей требованиям работодателей, закрепленных в профессиональных стандартах, которая завершается выдачей сертификата называется (выберите правильный ответ):
- итоговая государственная аттестация
- общественно-профессиональная аккредитация сертификация прикладных квалификаций
16. Что определяет данное понятие «Уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности»? (выберите правильный ответ):
- профессиональное мастерство профессионализм
- квалификация
17. Педагогическая технология – это (выберите правильный ответ):
- способы профессиональной деятельности, гарантирующие достижение диагностично поставленных целей обучения и воспитания
- совокупность способов деятельности, реализующих на практике комплекс научно-обоснованных теоретических идей
- алгоритмы совместной деятельности педагога и обучающихся, приводящей к положительному результату
18. Система взглядов на понимание сущности содержания и методики организации образовательного процесса – это (выберите правильный ответ):
- мировоззрение педагога
- профессиональное сознание
- концепция обучения
19. Ориентация в педагогическом процессе на личность обучающегося как на цель, субъект, результат является сущностью.....подхода (выберите правильный ответ):
- антропологического личностного
- культурологического
20. Формы, периодичность и порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся устанавливаются (выберите правильный ответ):
- соответствующим ФГОС
- приказом департамента образования и науки КО
- локальным нормативным актом образовательной организации;
- основной программой среднего профессионального образования
21. Обучающиеся, имеющие академическую задолженность, вправе пройти промежуточную аттестацию по соответствующему учебному предмету, курсу, дисциплине в пределах одного года с момента образования задолженности (выберите правильный ответ):
- один раз
- не более двух раз три раза
- неограниченное количество раз
22. Обучающиеся по основным программам среднего профессионального образования, не ликвидировавшие в установленные сроки академической задолженности (выберите правильный ответ):
- переводятся на следующий курс условно оставляются на повторное обучение
- переводятся на обучение по адаптированным программам
- отчисляются из образовательной организации
23. Независимая оценка качества подготовки обучающихся проводится в целях получения информации об уровне освоения обучающимися образовательной

программы или ее частей по инициативе (выберите правильный ответ):

- Министерства образования и науки РФ Правительства РФ
- Администрации региона
- Участников отношений в сфере образования

24. Государственная экзаменационная комиссия по проведению государственной итоговой аттестации выпускников профессиональной образовательной организации действует в течение (выберите правильный ответ):

- периода проведения государственной итоговой аттестации
- в течение одного учебного года
- в течение одного календарного года
- весь период обучения по данной образовательной программе

25. Самостоятельность обучающихся в планировании и осуществлении учебной деятельности, способность к построению индивидуальной образовательной траектории, владение навыками:

- учебно-исследовательской, проектной деятельности является (выберите правильный ответ)
- личностным результатом освоения образовательной программы
- метапредметным результатом освоения образовательной программы предметным результатом освоения образовательной программы

26. Цель технологии обучения в сотрудничестве заключается (выберите правильный ответ):

- в развитии личности в соответствии с природными способностями
- в формировании умений у субъектов образовательного процесса эффективно работать сообща во временных командах и группах и добиваться качественных образовательных результатов
- в формировании знаний, умений, общекультурных компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС

27. Сущность модульного обучения заключается в том, что (выберите правильный ответ):

- содержание образования представляется в законченных, самостоятельных модулях, одновременно являющихся «банком» информации и методическим руководством по его усвоению, при этом обучающимся предоставляется возможность выбора уровня и направления освоения учебной программы

изучается один предмет, модуль или несколько дисциплин, имеющих межпредметные связи, в течение определенного отрезка времени.

28. Что не относится к методам проблемного обучения (выберите правильный ответ):

- проблемное изложение
- частично-поисковый метод
- проектный метод
- исследовательский метод

29. Тип урока определяется в зависимости от (выберите правильный ответ):

последовательности элементов урока

ведущей дидактической цели и места урока в изучении темы формы организации деятельности обучающихся

содержания деятельности преподавателя и обучающихся

30. Практический метод обучения, предусматривающий изучение каких-либо явлений, процессов с помощью специального оборудования, проведение обучающимися по заданию преподавателя опытов с использованием приборов, инструментов – это (выберите правильный ответ):

- практическая работа

- упражнение
- лабораторная работа
- самостоятельная работа