



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

Профессионально-педагогический институт  
Кафедра подготовки педагогов профессионального обучения  
и предметных методик

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ  
МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Магистерская диссертация**  
по направлению: 44.04.01 Педагогическое образование  
Профильная направленность: «Управление образованием»

Проверка на объем  
заимствований:  
% авторского текста

94

Работа допущена к защите

«05» 02 2020 г.

зав. кафедрой ПППОиПМ

Корнеева Н.Ю.

Выполнил (а):

студент(ка) группы ЗФ-209/169-2-1Срк

Тихоенко Светлана Анатольевна

Научный руководитель:

Доктор филол. наук, профессор

Кожевников М.В.

Челябинск

2020

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. Организация системы методической работы как условие профессионального роста педагога.</b>	
1.1. Теоретические предпосылки профессионального становления педагога.	8
1.2. Методическая работа в колледже: организация, содержание, эффективность .....	21
1.3. Управление процессом профессионального становления педагогов в системе методической работы образовательной организации .....	31
Выводы по 1 главе.....	40
<b>Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по профессиональному становлению педагогов в системе методической работы образовательной организации.</b>	
2.1. Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов .....	42
2.2. Анализ методической работы в образовательной организации .....	64
2.3. Организационно-педагогические условия процесса профессионального становления педагога в системе методической работы .....	63
Выводы по 2 главе.....	78
<b>Заключение</b> .....	80
<b>Список литературы</b> .....	84

## Введение

**Актуальность проблемы.** Модернизация системы образования предполагает комплексное всестороннее обновление всех ее звеньев в соответствии с современными требованиями: изменение содержания и принципов построения образовательного процесса, широкое использование вариативных программ, новых подходов, методов и форм работы с детьми и т.д. Все это требует от педагогов пересмотра своих профессиональных взглядов и позиций, отказа от шаблонов прошлого педагогического опыта и стереотипов; стимулирует к освоению новых знаний, технологий и внедрению инновационных идей в практическую деятельность. Для многих педагогов существует объективная потребность в глубоком обновлении имеющихся предметных, методических и психолого-педагогических знаний. Кроме того, предстоящее введение в действие профессионального стандарта педагога ставит перед руководителем новые задачи при осуществлении кадровой политики образовательного учреждения.

Проблеме непрерывного профессионального образования посвящены работы многих исследователей, среди которых: А.Г. Асмолов, М.И. Башмаков, А.Т. Глазунов, Б.С. Гершунский, И.А. Зимняя, И.А. Ильин, В.А. Канкалик, Н.В. Кузьмина, И.Я.Лернер, А.К. Маркова, П.И. Пидкасистый, В.В. Сериков, Е.И. Смирнов, Э.Г. Юдин и др. В настоящее время ориентиром становится компетентностный подход, согласно которому каждый педагог должен обладать компетенциями, необходимыми для создания условий личностного развития детей. Развитие профессиональной компетентности авторы рассматривают как становление, интеграцию и реализацию в педагогическом труде значимых личностных качеств, профессиональных знаний и умений. Главным является активное преобразование педагогами своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности. В целом

профессиональная компетентность педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессиональное становление.

Одним из путей подготовки специалиста нового качества является организация непрерывного методического сопровождения в условиях образовательной организации. Анализ существующей практики показывает, что при всех плюсах методической работы, в учреждениях не всегда полностью используется ее потенциал, как важнейшее условие роста профессионализма. Часто методическая работа ориентируется на важные, но узкие практические задачи, строится преимущественно на изучении затруднений педагогов и их запросов, а также освоении опыта, уже сложившегося в трудовом коллективе, проведении обучения на примере педагогов со стажем работы.

Но сегодня организация методической работы также требует качественных изменений: должна включать целый комплекс мероприятий для создания оптимальных условий для непрерывного роста профессиональной компетентности педагогов, развитие их творческого потенциала, а главное – должна обеспечить динамику личностных результатов обучающихся и воспитанников. Методическое сопровождение является важнейшим звеном в управлении качеством образовательного процесса.

Различные аспекты организации методической работы раскрыты в работах: Ю.В. Васильевой, С.Ж. Гончаровой, Ю.К. Бабанского, К.Ю. Белой, Г.С. Лазарева, С.С. Лебедевой, Н.М. Михайленко, В.А. Петровского, М.М. Поташника, П.И. Третьякова и др. Несмотря на имеющиеся разработки, существует объективная потребность дальнейшего изучения проблемы на основе анализа деятельности конкретного учреждения, передового педагогического опыта и достижений науки, а также на индивидуализации процесса профессионального становления педагогов.

Руководителю необходимо выстроить целостную систему в соответствии с целями и задачами, условиями образовательной организации.

Таким образом, возникают **противоречия** между:

- современными потребностями сферы образования в компетентной личности педагога и необходимости переосмысления подходов к профессиональному становлению педагогов в системе методической работы образовательной организации;

- потребностью практики в обновлении методической работы в образовательной организации и недостаточной научно-теоретической разработанностью проблемы.

Выявленные противоречия доказывают актуальность проблемы и обуславливают выбор **темы магистерской работы:** «Профессиональное становление педагога в системе методической работы образовательной организации».

**Объект исследования:** профессиональное становление педагога в образовательной организации.

**Предмет исследования:** методическое сопровождение профессионального становления педагога в образовательной организации.

**Цель исследования:** теоретически обосновать, разработать и реализовать на практике организационно-педагогические условия профессионального становления педагогов в системе методической работы образовательной организации.

**Гипотеза исследования** заключается в том, что процесс профессионального становления педагогов в системе методической работы образовательной организации будет более эффективным при выполнении комплекса организационно-педагогических условий:

- мониторинг профессиональных потребностей педагогов;
- дифференцированный подход к проведению методической работы;

- проектирование и внедрение активных форм и методов обучения педагогов.

В соответствии с выделенными объектом и предметом, а также поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены **задачи исследования:**

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме профессионального становления педагога образовательной организации, определить содержание понятия «профессиональное становление педагога».

2. Теоретически обосновать влияние методического сопровождения в образовательной организации на профессиональное становление педагогов, рассмотреть вопросы управления организацией методической работы.

3. Экспериментально изучить уровень профессиональной компетентности педагогов КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской области, проанализировать состояние методической работы в организации.

4. Раскрыть комплекс организационно-педагогических условий, способствующих процессу профессионального становления педагога в системе методической работы КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской области.

**Методы исследования:** теоретический анализ психолого-педагогической и управленческой литературы, обобщение и формулировка выводов; организация экспериментального исследования, анкетирование, тестирование, анализ диагностического материала; разработка модели системы методической работы.

**Методологическая основа исследования:**

- основы теории непрерывного профессионального образования (А.Г. Асмолов, Ю.К. Бабанский, И.Я. Лернер, М.Н. Снаткин и др.);

- теоретические положения личностно-деятельностного и системного подходов (Б.Г. Ананьев, В.П. Беспалько, Д.Н. Богоявленский, В.Н. Садовский, Г.Н. Сериков, Э.Г. Юдин и др.);

- компетентностный подход в образовании (И.А. Зимняя, Ф.Э. Зеер, В.А. Сластенин и др.);

- труды, посвященные описанию особенностей методической деятельности в образовательных учреждениях в современных условиях (К.Ю. Белая, В.И. Зверева, А.А. Майер, Г.С. Лазарев, В.А. Сластенин, М.М. Поташник);

- подходы к управлению в ДОУ (К.Ю. Белая, Т.П. Колодяжная, А.А. Майер, Л.М. Митина, А.Н. Троян и др.).

**База исследования:** КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской области (РК).

**Теоретическая значимость** исследования состоит в уточнении сущности понятия «профессиональное становление педагога»; в теоретическом обосновании управленческих подходов к организации методического сопровождения педагогов в образовательном учреждении на современном этапе, обеспечивающей профессиональное становление педагога.

**Практическая значимость** исследования заключается в разработке и описании организационно-педагогических условий процесса профессионального становления педагогов в системе методической работы в образовательной организации.

**Структура работы:** диссертация включает введение, две главы – теоретическую и практическую, выводы по главам, заключение, список литературы.

## **Глава 1. Организация системы методической работы как условие профессионального роста педагога.**

### **1.1. Теоретические предпосылки профессионального становления педагога.**

Новый этап в сфере образования связан не только с изменением целей и содержания образования, но и повешением требований к педагогу, его личным и профессиональным качествам, которые во многом определяют эффективность педагогической деятельности. Очевидно, что педагог сегодня – это не формальная принадлежность к профессии, а прежде всего, занимаемая им личностная позиция, обеспечивающая отношение к педагогическому труду. Такая зрелая позиция ориентирует на понимание особенностей, мотивов и способов взаимодействия с ребенком в современных условиях, обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности каждого ребенка, а значит, будет повышать качество его образования. Для успешного достижения целей в деятельности образовательного учреждения необходимо стремление самих педагогов работать эффективно, т.е. быть не только высококвалифицированными, но и свободно мыслящими и активно действующими субъектами образовательного процесса.

Проблема профессиональной подготовки педагога отражена в нормативных документах. Так, в новом федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ в статье 48 указывается, что «педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; систематически повышать свой профессиональный уровень» [14].



Утвержденный приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Профессиональный стандарт педагога, введение которого предусматривается с 1 января 2017 года, устанавливает единые требования к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности; позволяет оценивать уровень квалификации педагогов при приеме на работу и при аттестации, планировать карьеру; служить основой для разработки должностных инструкций педагогических работников [43].

В Профессиональном стандарте подробно раскрываются трудовые действия педагогических работников, необходимые знания, умения и другие характеристики, которыми они должны владеть. В целом он призван повысить мотивацию педагогов к труду и качеству образования.

Требования к кадровым условиям отражаются и в Федеральных государственных образовательных стандартах. Например, в Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования (далее ФГОС ДО) в п.3.4.2 указано, что «педагогические работники должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития детей» [57].

Обратимся к рассмотрению сущности понятия «профессиональное становление».

В толковом словаре Ожегова находим такое определение: «Становление - это возникновение, образование чего-нибудь в процессе развития». Например, становление нового человека, становление характера, личности [37].

Часто термины «становление» и «развитие» отождествляются, что говорит об их взаимопроникновении. Так, В.И. Слободчиков процесс становления рассматривает как составляющую процесса развития. Ученый отмечает, что категория «развитие» одновременно удерживает в себе как минимум три процесса: «становление», «формирование», «преобразование». По его мнению, «становление – это переход от одного определенного

состояния к другому – более высокого уровня; единство уже осуществленного и потенциально возможного. Формирование – оформление, т.е. «обретение формы» и совершенствование. А преобразование – саморазвитие и смена основного жизненного вектора» [1].

С.В. Попов считает более точным именно термин «становление», а не «развитие». Автор утверждает, что «становление предполагает сочетание как естественных, так и искусственных составляющих процесса» [1].

К естественным процессам С.В. Попов относит сложившиеся условия, ситуации, способствующие и препятствующие факторы; а искусственные процессы задаются субъектами искусственного воздействия (преобразователями). Преобразователь видит сложившуюся на данный момент ситуацию становления целостно, имеет собственные цели по поводу становления данной ситуации, проект преобразования этой ситуации, и уже в соответствии с этими целями и проектом осуществляет воздействия.

В философии личность «становится в ходе решения задачи поиска и обретения смысла жизни, роли человека в сложном мире, в процессе выбора жизненного пути». Ж.-П. Сартр, указывает, что «человек становится личностью, когда несет полную ответственность за себя в процессе жизненного самоопределения и реализации жизненной стратегии». Э. Фромм процесс становления личности связывает «с самоопределением человека в обществе (в котором происходит его саморазвитие), в деятельности и общении с другими людьми» [58].

Некоторые ученые рассматривают профессиональное становление вне какой-либо конкретной профессиональной деятельности. А.Р. Фонарев раскрывает сущность становления личности профессионала в целом в социально ориентированных профессиях. Ученый делает вывод, что если деятельность в данных профессиях построена на взаимодействии между людьми, то обсуждение проблемы становления профессионала связана с различными типами между субъектом и миром. Он разработал так

называемые «модусы» человеческого существования, которые характеризуют отношение личности к себе, к другим и к делу: модус «обладания», модус «социальных достижений» и модус «служения». Указанные модусы, по мнению автора, и являются этапами становления профессионала [59].

Применительно к профессиональной педагогической деятельности профессиональное становление рассматривается в науке с различных позиций: как становление личностных, личностно-деловых качеств; как развитие профессиональных компетентностей и профессионализма; профессиональное становление с точки зрения профессиогенеза; как соотношение творческого и профессионального начал в деятельности педагога; как совершенствование профессиональных способностей; с точки зрения компетентностного подхода и т.д. Каждая позиция исследователей предполагает выделение определенных факторов, уровней, стадий или фаз профессионального становления. Данной проблеме посвящены труды А.А. Бодалева, С.Б. Елканова, В.В. Игнатовой, Е.А. Климова, В.Г. Маралова, Э.Ф. Зеера, И.А. Зимней, Н.В. Кислинской, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Н.Н. Никитиной, Л.Ф. Обуховой, В.Д. Шадрикова и многих др. [40].

Например, С.Б. Елканов рассматривает профессиональное становление учителя с точки зрения самовоспитания, в ходе которого происходит освоение следующих действий: целеполагание, планирование, овладение средствами и способами самовоспитания; самоконтроль, коррекцию. Автор выделяет следующие уровни профессионального становления исходя из представленных действий. На первом уровне потребности в самовоспитании еще не приобретают конкретного содержания, а профессиональное становление осуществляется преимущественно под воздействием внешних условий и объективных требований. На втором уровне целеполагание уже становится более конкретным: педагог ставит перед собой определенные

задачи по саморазвитию, но эти задачи чаще всего касаются не личности в целом, а частных качеств и умений, очень многое по-прежнему зависит от обстоятельств. На третьем уровне педагог уже становится самостоятельным: всесторонне анализирует и формулирует цели, планирует, намечает средства и приемы работы над собой, производит самоконтроль промежуточных и конечных результатов, уточняет цели и проводит коррекцию действий. В целом овладение указанными действиями, по мнению С.Б. Елканова, является длительным и многоступенчатым процессом [11].

Э.Ф. Зеер определяет становление личности как «непрерывный процесс целенаправленного прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий и собственной активности» Внешними факторами, влияющими на процесс становления личности, по мнению автора, являются условия жизни, внешние воздействия, которые определяют становление личности через взаимодействия человека с другими посредством его деятельности в среде. Ученый подчеркивает, что «в учебно-профессиональной и профессиональной деятельности помимо знаний, умений и навыков формируются профессионально важные личностные качества, такие как эрудиция, целеполагание, практическое и диагностическое мышление, интуиция, наблюдательность, предвидение и рефлексия». Все это предполагает прохождение нескольких стадий: стадия формирования профессиональных намерений (осознанный выбор профессии); стадия профессиональной подготовки, когда идет освоение системы профессиональных знаний, умений, навыков, формирование социально-значимых и профессионально важных качеств; стадия мастерства, т.е. качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности. Обучение, как утверждает Э.Ф. Зеер, предполагает действенную основу [11].

В.Г. Маралов в профессиональном становлении выделяет такие этапы: самосознания (осознания себя как профессионала), самопознания (понимания, кто я есть, какими профессиональными качествами обладаю),

самоутверждения (обнаружения и подтверждения своих профессиональных качеств), самосовершенствования (процесса сознательного управления развитием собственного профессионализма, качеств, способностей), самоактуализации (умения стать тем, кем способен стать).

Л.М. Митина вкладывает в понятие профессионального становления «рост, становление и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, а главное – активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности» Следует подчеркнуть, что Автор отделяет профессиональное развитие от профессионального становления, поскольку доминирующим в профессиональном развитии являются внутренние факторы, а в профессиональном становлении - внешние.

В.Д. Шадриков рассматривает становление профессионала «как процесс освоения профессиональной деятельности, развития профессионально значимых личностных качеств» [1]. Под профессионально значимыми личностными качествами ученый понимает «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения». [1].

Интересен подход С.Г. Вершловского к профессиональному становлению с точки зрения профессиогенеза. В своих исследованиях ученый пишет, что по мере профессионального становления педагога происходят качественные изменения в характере его педагогических решений. Так, для начала профессиональной деятельности характерна ориентация и реагирование скорее на текущие дела, чем на перспективу. Только по мере накопления практического опыта учитель начинает выделять определенные стержневые идеи своей деятельности, помогающие решать частные задачи. Постепенно начинает все более точно предвидеть результаты своих воздействий, целенаправленно создает нужные ему

ситуации и использует в образовательных целях. Но здесь есть, по нашему мнению, существенный недостаток, поскольку этапы профессионального становления автор ставит в непосредственную зависимость от стажа работы педагога. Мы считаем, что неправомерно ограничивать тот или иной этап профессионального становления временными рамками, ведь для каждого педагога он всегда очень индивидуален.

По словам В.В. Игнатовой, сущность процесса становления личности в образовательном процессе заключается в «непрерывном процесс накопления и проявления «потенциального» в личности, способствующего расширению и углублению ее связей с окружающим миром, обществом, другими людьми, самим собой и обеспеченного наследственными, психологическими, социальными и педагогическими факторами». Путь становления личности, по мнению автора, обеспечивается «воспитанием, обучением, образованием, самообразованием, педагогической поддержкой, сопровождением, коррекцией, организованной социализацией» [59].

Нельзя не выделить компетентностный подход к профессиональному становлению педагога. Этот подход активно разрабатывался в трудах отечественных и зарубежных ученых, таких как: И.Ю. Алексашина, Н.В. Бордовская, А.А Реан, Б.С. Гершунский, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская, В.А. Толочек, А. Шелтен, С. Шоу и др. . Чаще всего при этом рассматривается становление «профессионального самосознания», «профессионализма», «профессионального мастерства», «профессиональной компетентности», «профессиональных способностей».

Так, М.И. Станкин, И.А. Зимняя и их последователи рассматривают профессиональное становление и развитие педагога как «совершенствование профессиональных способностей». Например, И.А. Зимней они выделяются следующие виды способностей: экспрессивные - умение выражать мысли с помощью слова и невербальных средств («речевые»); дидактические - умение доступно преподнести материал; авторитарные - умение завоевывать

авторитет; научно-педагогические - участие в научно-исследовательской работе педагогического характера («академические»); перцептивные - умение понимать внутренний мир учащихся; коммуникативные - умение легко вступать в коммуникацию с другими людьми; личностные - педагогический такт; организаторские - умение четко подготовить и провести любое занятие; мажорные - оптимизм и юмор; психомоторные - двигательные навыки, способность «соединять в работе мышление и деятельность». С.Д. Смирнов, по аналогии, выделяет две группы педагогических способностей: «конструктивные» и «проектировочные» [15].

А.В. Карпов, В.В. Новиков, Ю.К. Корнилов и др. рассматривают профессиональное становление педагога «через выявление и формирование тех качеств, которые влияют на формирование профессионального педагогического мышления». Авторы относят педагогическое мышление к практическому, ориентированному на преобразование, в частности преобразование личности воспитанника. Они раскрывают теоретические и практические аспекты профессионального мышления учителя как процесса решения возникающих педагогических проблемных ситуаций [59].

Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская в своей работе рассматривают профессиональное становление педагога через «изменение его профессионализма, т.е. совокупности личностных характеристик, необходимых для успешного выполнения педагогической деятельности, и профессионального мастерства, т.е. совокупность личностно-деловых качеств и профессиональной компетентности педагога, обеспечивающих высокий уровень самоорганизации педагогической деятельности». Такое изменение и есть процесс профессионального становления [59].

В.А. Слостенин, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов при обсуждении вопросов профессионального становления педагога используют термин «профессиональное самовоспитание учителя». Он предполагает «сознательную работу по развитию своей личности как профессионала, а

именно: адаптирование своих индивидуально-неповторимых особенностей к требованиям педагогической деятельности, постоянное повышение профессиональной компетентности и непрерывное развитие социально-нравственных и других свойств личности» [42].

А.К. Маркова определяет профессиональную педагогическую компетентность «как свойства личности педагога, обеспечивающие высокий результат профессиональной деятельности». Ученым выделяется несколько видов профессиональной компетентности. Специальная компетентность предполагает владение профессиональной деятельностью на высоком уровне; социальная компетентность – владение приемами профессионального общения, сотрудничеством; личностная компетентность – владение способами самовыражения и саморазвития; индивидуальная компетентность – владение способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессионально-личностному росту. А.К. Маркова подчеркивает, что «эти виды компетентности поддаются совершенствованию как самим педагогом, так и влиянием внешних воздействий, в частности специально-организованным непрерывным образованием» [42].

На сегодняшний день наиболее полно характеризуют профессиональную компетентность педагога следующие компоненты:

1) мотивационный компонент – мотивационно - ценностная ориентация (ответственное отношение к профессии, способность к саморазвитию и самообразованию, творческий подход к работе, сформированность педагогических принципов);

2) когнитивный компонент – общие психолого-педагогические и профессиональные знания, умения и навыки (возрастная психологи, педагогика; знание нормативных документов, организация взаимодействия с участниками образовательного процесса).



3) деятельностный компонент – практическая компетентность (планирование содержания образовательной работы; владение инновационными технологиями, методами и приемами; навыки стимулирования познавательной деятельности детей и индивидуализация образовательной работы);

4) рефлексивный компонент – рефлексивно-творческая позиция (рефлексивный анализ, самооценка личностных достижений).

Обобщая вышесказанное, можно видеть, что авторы, исследующие проблему профессионального становления и определяя его сущность, делают попытки описать цели, формы и содержание профессионального становления; рассмотреть особенности протекания данного процесса в различные периоды жизни; выделить формы и средства организации процесса профессионального становления.

Далее рассмотрим результаты профессионального становления педагога.

В профессиональном становлении психологами выделяются составляющие: становление личностное и становление статусное (т.е. внешнее).

Очевидно, что в некотором смысле эти две составляющие пересекаются: достижение определенного уровня в личностном плане зачастую влечет за собой и продвижение по карьерной лестнице, находит свое отражение во внешних проявлениях. В большинстве случаев человек, успешно осваивающий свою профессиональную деятельность, получает признание в обществе.

На первый план все же выступает формирование профессионализма в личностном плане.

Е.И. Рогов выделил здесь три направления: 1) изменение всей системы деятельности, 2) изменение личности субъекта; 3) изменение

соответствующих компонентов установки субъекта по отношению к объекту деятельности [45].

В ходе выработки соответствующих трудовых навыков происходит движение личности по ступенькам профессионального мастерства, развивается специфическая система способов выполнения деятельности. Так формируется личностный стиль деятельности. Изменение личности субъекта проявляется как во внешнем облике (речь, эмоциональность, формы взаимодействия с окружающими), так и в формировании элементов профессионального самосознания (профессиональное внимание, память, мышление эмоционально-волевая сфера). В широком плане можно говорить о становлении профессионального мировоззрения. Изменение соответствующих компонентов установки субъекта по отношению к объекту деятельности проявляется в уровне информированности об объекте, степени осознания его значимости; в интересе к объекту, в склонности к взаимодействию с ним и удовлетворенности от этого, даже несмотря на трудности; в осознании своих реальных возможностей влияния на объект. Так происходит становление профессиональной культуры [45].

В настоящее время в науке нет общепринятого мнения по поводу стадий или этапов профессионального становления, поскольку этот путь будет очень индивидуален. Главным выводом является то, что профессиональное становление педагога не завершается по окончании вуза, а продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Так, И.П. Подласый, В.П. Симонов, В.А. Слостёнин и др. считают, что наиболее активно оно протекает первые годы работы. Приобретение и совершенствование новых педагогических умений происходит уже в процессе повышения педагогической квалификации [56].

Считаем необходимым кратко выделить наиболее существенные факторы, которые оказывают влияние на профессиональное становление педагога.

Главным фактором, конечно, следует считать личностные особенности и желание педагога развиваться. Одной из характеристик субъекта, по мнению психологов, выступает активность, а именно: активность «как осознанный и управляемый процесс». Как пишет Е.И. Рогов, одним из важнейших признаков общественной активности личности является «свободное волеизъявление человека, самодеятельность личности и ее способность ставить цель, предвидеть результаты деятельности и регулировать ее интенсивность» [45].

Не менее значимым является фактор самой профессиональной деятельности, которая заставляет развивать определенные личностные качества как профессионально значимые, необходимые и обязательные. Развитие этих качеств будет существенно влиять на самооценку педагога, которая, в свою очередь, выступает в качестве одного из показателей личностной активности.

Большое значение имеет способ вхождения в профессию: как человек начал свою профессиональную деятельность, как отличались его ценностные установки от ценностных установок той среды, в которой он оказался в начале освоения профессии.

В целом можно говорить, что профессиональное становление педагога будет во многом зависеть от культуры профессионально-личностного самоопределения, которое обеспечивает способность осуществлять выбор в быстро изменяющихся условиях профессиональной деятельности. Среди ведущих качеств личности работника, наряду с компетентностью, знанием дела, столь же значимыми становятся инициативность, готовность к инновационным изменениям.

Итак, проведенный анализ литературы и выявление сущности понятия «профессиональное становление» позволило нам определить его в своем исследовании как «непрерывный процесс совершенствования профессионально значимых качеств педагога под влиянием внешних

воздействий, профессиональной деятельности и собственных усилий личности». Благодаря процессу профессионального становления будут совершенствоваться личностно-деловые и профессиональные качества педагога, а также повышаться уровень знаний, умений и профессиональных компетентностей, необходимых для успешного осуществления педагогической деятельности.

## 1.2. Методическая работа в колледже: организация, содержание, эффективность.

Для эффективности и качества образовательного процесса нужен постоянный поиск новых, более результативных технологий, средств методов обучения и воспитания подрастающего поколения, при помощи которых происходит передача содержания образования. Это возможно на базе знания предмета обучения, психолого-педагогических особенностей обучающихся, а также на основе обобщения педагогического опыта. Научная поддержка и научно обоснованное управление инновациями становятся важными элементами развития системы образования.

В педагогической литературе накоплено достаточно материала, раскрывающего проблему организации разных видов сопровождения субъектов образовательного процесса, следующих исследователей: А.А. Архипова, Л.Н. Бережнова, М.Р. Битянова, О.С. Газман, Е.И. Казакова, Л.Б. Лаптева, М.С. Полянский, И.В. Серебрякова, и др..

Одним из видов сопровождения, призванного помочь педагогу овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению актуальных задач образования, к совершенствованию своего педагогического мастерства призвана специально организованная методическая работа. Научные основы осуществления методической деятельности рассматривались в исследованиях Ю.К. Бабанского, К.Ю. Белой, А.И. Васильевой, Н.С. Голицыной, Л.М. Денякиной, О.Л. Зверевой, Н.В. Кузьминой, П.Н. Лосева, Л.В. Поздняк, М.М. Поташника, И.А. Паршуковой, О.А. Сафоновой, П.И. Третьякова, С.Т. Шацкого, Г.П. Щедровицкого и др. [7]

Рассмотрим методическую работу как специфический вид деятельности образовательного учреждения.

В литературе встречаются различные определений понятия «методическая работа», оно постоянно обогащается и расширяется.

Так, по мнению А.И Васильевой, методическая работа – «комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми» [7].

К.Ю. Белая определяет методическую работу «как целостную систему деятельности, направленную на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач образовательного учреждения» [4].

Л.М. Волобуева рассматривает методическую работу, прежде всего, «как составную часть единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации» [9].

Ю.К. Бабанский рассматривает методическую работу «как целостную систему мер, действий и мероприятий, направленных на достижение единых целей и задач». Такой подход предполагает выделение и анализ всех компонентов системы методической работы в образовательном учреждении, связей между ними, структуры системы, ее функций, происходящих в ней процессов управления и самоуправления [7].

Л.И. Фалюшина также дает широкое определение методической работы – «это система внутренней организационной педагогической и управленческой деятельности администрации и коллектива образовательного учреждения, направленная на обеспечение непрерывного совершенствования педагогической квалификации и профессионального мастерства педагога в целях повышения качества учебно-воспитательного процесса» [34].

М.М. Поташник рассматривает методическую работу в качестве «части системы непрерывного образования педагогических работников в целях освоения наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся, повышения уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной

работы, обмена опытом между членами педагогического коллектива, выявления и пропаганды актуального педагогического опыта» [42].

По определению педагогического словаря, методическая работа – это «систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства» [19].

Обобщая все определения, можно сделать вывод, что сущностью методической работы как деятельности является оказание системной практической помощи педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах качественного осуществления образовательного процесса. В нашем исследовании будет использовано следующее определение: «Методическая работа в образовательном учреждении – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога и педагогического коллектива в целом».

В настоящее время вопрос о функциях методической работы является открытым. Достаточно продуктивным является мнение А.М. Моисеева и О.М. Моисеевой, которые определяют три функции методической работы образовательного учреждения с позиции иерархических уровней системы образования [53]:

- функции методической работы по отношению к общегосударственной системе образования, педагогической науки и передовому педагогическому опыту;

- функции методической работы по отношению к педагогическому коллективу образовательного учреждения;

- функции методической работы по отношению к конкретному педагогу.

Применительно к теме нашего исследования более подробно рассмотрим функцию методической работы по отношению к педагогу и педагогическому коллективу в целом.

Сегодня необходима гибкая и мобильная система организации методической работы в образовательной организации, обеспечивающая формирование успешности педагога в профессиональной образовательной среде, его профессиональное становление. Согласно положениям профессионального стандарта современная ситуация в образовании ставит педагога в принципиально новые условия, для которых характерны отсутствие жесткой регламентации педагогической деятельности, значительное расширение информационного поля, модернизация социальных функций педагога, развитие индивидуальности, готовность к принятию решений, мобильность применения профессиональных качеств [13].

Субъектом методической работы в современных условиях в первую очередь является сам педагог, выступающий как самостоятельный творец своей профессиональной деятельности. Особое значение, поэтому, приобретает формирование у педагогов умения самостоятельно, проблемно подойти как к собственной деятельности, так и к деятельности коллег, всего педагогического коллектива. По словам П.Н. Лосева, «пройдя через все формы методической работы, организованные в определённой системе, педагоги не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнать что-то новое, научиться делать то, что они ещё не умеют» [24].

Итак, методическая работа сегодня становится комплексным и творческим процессом, в котором осуществляется теоретическое и практическое обучение педагогов. Методическая служба является связующим звеном между педагогическим коллективом, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом, содействующим становлению, развитию и



реализации профессиональной культуры педагогов, развитию их личностного потенциала.

Основные задачи методической службы [8]:

- оказание методической поддержки и необходимой помощи участникам педагогического процесса по вопросам воспитания, обучения и развития детей;

- выявление, изучение, обобщение, распространение и внедрение передового педагогического опыта;

- обеспечение педагогических работников необходимой информацией об основных направлениях развития дошкольного образования, современных требованиях к организации педагогического процесса, учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития воспитанников;

- определение содержания предметно-развивающей среды и учебно-методического оснащения основной общеобразовательной программы, реализуемой в учреждении;

- организация педагогического мониторинга.

Методическая работа основывается на основных методологических подходах к управлению: системном, функциональном, дифференцированном и др. [7].

Системный подход предполагает взаимосвязь отдельных форм методической работы между собой, поступательность движения в формировании профессиональных знаний, умений, навыков педагогов, опору на предшествующий опыт. Объединяя формы и методы работы с кадрами в единую систему, необходимо учитывать их оптимальное сочетание между собой.

Функциональный подход определяет, что организация методической работы строится на основе управленческого цикла: ее цель определяется на основе сбора информации (педагогический анализ), формы, методы, средства обучения отвечают потребностям и особенностям всей системы, а также

субъектов обучения, необходимым условием является результативность работы, контроль достижения поставленной цели, педагогический анализ и постановка новой цели.

Дифференцированный подход предполагает целенаправленное педагогическое воздействие на группы педагогов, которые выделяются руководителем по сходным индивидуальным, личностным качествам.

Выделяются два основных направления работы методической службы [7]:

- а) деятельность по управлению образовательным процессом;
- б) методическое обеспечение образовательного процесса.

Первое направление связано с реализацией основных функций управления: анализ, планирование, организация, мотивация и контроль. Второе направление предполагает конкретную деятельность, обеспечивающую условия для реализации педагогического процесса на качественном уровне, выполнения образовательной программы учреждения совместными усилиями всех участников педагогического процесса.

В литературе существуют различные точки на структуру компонентов методической работы как деятельности.

Л.И. Ильенко выделяет такие компоненты методической работы: как: цель и задачи, содержание, организационные формы, методы, средства, условия для роста педагогического мастерства каждого педагога и коллектива, результаты [34].

Н.С. Голицина, Н.В. Немова, О.А. Скоролупова, П.И. Третьяков подчеркивают, что сегодня цели методической работы не должны ограничиваться только констатацией состояния дел в образовательном учреждении, фиксацией уровня образованности специалистов и определением их квалификационных категорий. Главной целью становится рост уровня профессиональной компетентности педагога, педагогического

коллектива учреждения и совершенствование качества образовательного процесса для полноценного развития личности ребенка [53].

Конечно, задачи методической работы определяются образовательной ситуацией в учреждении, но в то же время они подчинены целям и задачам системы образования в целом.

Основные задачи методической службы по отношению к педагогическому коллективу и педагогу [7]:

- совершенствование педагогической деятельности;
- обновление программного обеспечения образовательного процесса;
- ознакомление педагогических работников с достижениями педагогической науки и практики;
- оказание методической поддержки и необходимой помощи участникам педагогического процесса по вопросам воспитания, обучения и развития детей;
- выявление, изучение, обобщение, распространение и внедрение передового педагогического опыта;
- обеспечение педагогических работников необходимой информацией об основных направлениях развития образования, современных требованиях к организации образовательного процесса, учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития воспитанников;
- определение содержания предметно-развивающей среды и учебно-методического оснащения основной общеобразовательной программы, реализуемой в учреждении;
- организация педагогического мониторинга;
- изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем;
- организация работы по развитию профессионального роста педагогов: повышение социально-психологической культуры; совершенствование специальных умений и навыков; повышение общей культуры.

Следующий компонент методической работы как деятельности – это содержание. Содержание методической работы формируется на основе разных источников.

Нормативно-правовые документы различного уровня (федерального, регионального, муниципального), инструкции и приказы определяют цели и задачи системы образования, а значит и методической работы учреждения. Программы развития образования в регионе, в конкретном учреждении, авторские программы и пособия позволяют обновлять традиционное содержание методической работы. Новые психолого-педагогические и методические исследования повышают ее научный уровень. Результаты диагностики уровня обучения, развития и воспитания детей, прогнозирование состояния образовательного процесса непосредственно определяют направления методической работы и самообразования педагогов [35].

Обобщая, можно утверждать, что содержание методической работы направлено на выполнение конкретных задач учреждения, сформулированных в программе развития и годовом плане.

Важным компонентом методической работы являются формы ее организации.

К.Ю. Белая, Л.М. Волобуева, Л.М. Денякина, Т.П. Колодяжная, Е.П. Милашевич, Л.В. Поздняк выделяют такие формы: 1) локальные (внутри образовательного учреждения); 2) интраактивные (между образовательными учреждениями); 3) интерактивные (городские, областные, федеральные) [4].

По утверждению Л.М. Денякиной, «все формы методической работы (систематические, эпизодические, коллективные и индивидуальные) организуются и проводятся с учетом категории педагогов, уровня их подготовленности, стажа работы, образования и условий организации деятельности образовательного учреждения. Для всех этих форм общим является анализ состояния обсуждаемой проблемы» [7].

По другой классификации формы методической работы подразделяют на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальная работа позволяет педагогу самостоятельно и объективно определить свои слабые стороны, спланировать работу по личному графику, оперативно отслеживать и корректировать процесс обучения. Среди форм индивидуальной методической работы можно выделить, в первую очередь, работу по самообразованию. Кроме того, это может быть: разработка собственных диагностических материалов, ведение мониторинга по определенной проблеме; индивидуальная работа с наставником (наставничество); создание собственной папки достижений (портфолио) и т.п.

Групповые формы, хоть и не являются такими мобильными, охватывают гораздо больший объем знаний, знакомят с передовым опытом в концентрированном виде, способствуют объединению педагогов в коллектив, нахождению оптимальных решений педагогических проблем. Перечень групповых форм методической работы многообразен: работа над единой методической темой, педагогическая мастерская, круглый стол, семинары, конкурсы педагогического мастерства, творческие отчеты и многое др.

Подбор форм, соответствующих поставленным задачам, является одной из целей управления методической работой.

К организационным условиям методической работы относятся следующие: наличие банка информации, доступного для педагогов; создание системы экспертных услуг, дающих возможность получить квалификационную оценку деятельности или ее отдельных этапов; наличие консультативной помощи; наличие координационного центра, обеспечивающего как взаимодействие педагогов, занимающихся близкими проблемами, так и взаимосвязь научного исследования с педагогической практикой учебного заведения [42].

Последним компонентом методической работы является ее результат. По мнению Т.П. Колодяжной результатом должно явиться «становление индивидуальной авторской высокоэффективной системы педагогической деятельности, где каждый педагог является профессионально компетентной и творчески активной личностью» [42].

Эффективность методической работы может определяться следующими показателями:

- высокая мотивация, заинтересованность педагогов в профессиональной деятельности;
- удовлетворенность педагогов собственной деятельностью;
- повышение уровня знаний по актуальным проблемам (программы, инновационные методики, технологии);
- рост профессионального мастерства и творческий подход педагогов к осуществлению образовательного процесса (практические навыки планирования и организации образовательной работы, появление собственных разработок, обобщение собственного опыта и его распространение);
- общее повышение качества образовательного процесса в учреждении.

Итак, в соответствии с целью методической работы, ее результатом становится высокий уровень профессиональной компетентности педагога и педагогического коллектива в совершенствовании качества образовательного процесса.

Таким образом, была рассмотрена методическая работа как специфический вид деятельности в образовательном учреждении. Современная ситуация в сфере образования с реализацией компетентностного подхода и новых стандартов к профессиональной педагогической деятельности придают особую актуальность организации методической работы как одного из условий профессионального становления педагогов.

### 1.3. Управление процессом профессионального становления педагогов в системе методической работы образовательной организации.

Решение задач профессионального становления педагогов, повышение их профессиональной культуры, позволяющей им не просто осваивать новое содержание и технологии обучения, но и быть способными к профессиональной активности, осмыслению своей миссии и деятельности, может осуществляться через организацию методической работы, которую можно рассматривать как систему внутреннего повышения квалификации педагогов.

Основной целью повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения является развитие их профессиональной компетентности, формирование устойчивых навыков системной рефлексии педагогического процесса и его результатов, формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника, что в совокупности обеспечит выполнение требований по достижению современного качества образования. Право на подготовку и дополнительное профессиональное образование отражено в Федеральном законе №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [14].

Соответственно в любой образовательной организации должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических работников, консультативной поддержки по вопросам образования и здоровья детей.

Поскольку методическая работа существенно влияет на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы образовательной организации, поэтому вполне правомерно рассматривать ее как важный фактор управления современной школой или дошкольным учреждением. Реальный уровень постановки методической работы в

образовательной организации становится одним из важнейших критериев оценки его деятельности.

П.И. Третьяков подчеркивает, что «проектировать, определять содержание методической работы необходимо по всему составу функций управления: информационно-аналитической, мотивационно-целевой, планово-прогностической, организационно-исполнительской, контрольно-диагностической и регулятивно-коррекционной» [53].

Функция управления (от лат. – «совершение», «исполнение») – «это отношение между управляющей системой и управляемым объектом, требующее от управляющей системы выполнения определенного действия для обеспечения целенаправленности и (или) организованности управляемых объектов» [54].

Рассмотрим подходы к управлению профессиональным становлением педагога в системе методической работы через реализацию управленческих функций на примере дошкольного образовательного учреждения.

В дошкольном образовательном учреждении методическую работу осуществляет старший воспитатель или заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе. Задача методической службы заключается в создании такой образовательной среды в ДООУ, где полностью был бы реализован творческий потенциал отдельного педагога и педагогического коллектива в целом [27].

Информационно-аналитическая функция применительно к управлению профессиональным становлением педагогов в системе методической работы предполагает выявление состояния профессионализма каждого педагога: уровня его профессиональной компетентности, готовности к инновациям, готовности к повышению уровня своего профессионального мастерства. Для этого используются следующие методы: различные виды анкетирования (опросники, диагностические карты); беседы с педагогами; анализ



педагогического планирования образовательного процесса; мониторинг уровня освоения образовательных областей воспитанниками и т.д.

Информация об уровне профессиональной компетентности каждого педагога должна быть представлена наглядно (т.е. сведения должны быть представлены таким образом, чтобы дать возможность быстро выделить главное в профессиональной квалификации педагога, указать на проблемные зоны) и достоверно (т.е. информация должна формироваться в ходе достаточно точных измерений с использованием критериального аппарата для определения уровня профессиональной компетентности педагогов) [28].

Мотивационно-целевая функция управления профессиональным становлением педагогов в системе методической работы всегда носит стратегический характер. Определение целей базируется на прогнозировании потребности педагогов в повышении уровня их профессиональной компетентности, уровня профессионального мастерства, потребности образовательного учреждения в специалистах высокого класса. Для этого необходимо знать, какие специалисты востребованы образовательным учреждением в условиях инноваций, какие требования предъявляются к профессиональным качествам педагогов-новаторов, какова база оценивания этих качеств, каковы средства для их измерения и оценки [28].

Планово-прогностическая функция управления развитием самообразовательной деятельности педагогов представляет собой соотнесение целей с основными этапами планирования методической работы. По сути, планирование и прогнозирование представляют собой деятельность, направленную на оптимальный выбор целей и разработку программ их достижения. П.И. Третьяков выделяет следующие требования, которые следует учитывать при реализации этой функции [53]:

- единство целевой установки и условий реализации; единство долгосрочного и краткосрочного планирования;

- осуществление принципа сочетания государственного заказа на образованность детей и личных творческих планов;

- обеспечение комплексного характера прогнозирования; стабильность и гибкость планирования методического сопровождения на основе прогнозов на повышение уровня профессиональной компетентности [53].

Планирование методической работы должно быть индивидуализировано и осуществляться на личностно-ориентированной основе.

Организаторско-исполнительская функция управления профессиональным становлением педагогов в системе методической работы предполагает непосредственную организацию и проведение методических мероприятий, направленных на развитие и совершенствование навыков профессиональной деятельности.

Наиболее эффективными являются активные формы методической работы [4].

Приведем примеры некоторых из них:

1) Семинар-практикум.

Данная форма используется для более глубокого и систематического изучения проблем педагогики, психологии, методики. Теоретический материал подкрепляется примерами из практики, показом отдельных приемов и способов работы. В ходе семинара совершенствуется профессиональное мастерство педагогов в определенном виде деятельности, развиваются творчество и фантазия.

2) Открытый показ.

Это специально организованная образовательная деятельность с последующим обсуждением просмотренного. Открытый показ может быть организован в форме мастер-класса. Основное отличие от обучающих мероприятий состоит в целевых установках. При организации мастер-класса идет знакомство с передовым педагогическим опытом, системой работы,

авторскими находками – всем тем, что помогает педагогам достичь высоких результатов.

### 3) Дискуссия.

Эта форма методической работы предполагает рассмотрение, исследование, обсуждение спорного вопроса. Участники должны высказать свою точку зрения, учиться отстаивать ее, уметь доказать.

### 4) Круглый стол.

Предполагает обсуждение любых вопросов воспитания и обучения дошкольников. При этом предусматривается круговое размещение участников, что позволяет поставить их в равное положение и обеспечить взаимодействие. Организатор круглого стола продумывает вопросы к обсуждению.

### 5) Эстафета педагогического мастерства.

Эта форма предполагает соревнование между несколькими группами педагогов, где один из них начинает освещение проблемы, а следующие продолжают и вместе раскрывают ее. Последний участник подводит итоги и делает выводы.

### 6) Творческая гостиная.

Эта форма организации взаимодействия педагогов в соответствии с их интересами и предпочтениями. Создается атмосфера свободного непринужденного общения.

7) Работа в различных педагогических объединениях (творческие группы, проблемные группы, методические объединения).

Творческие группы– это «педагогические коллективы, созданные из числа педагогических и административных работников».

Творческие группы создаются в целях: реализации и развития творческой инициативы педагогов; совершенствования образовательного процесса; реализации конкретных проектов и задач. Работа в творческих группах подразумевает деятельность по созданию нового продукта. Опыт

работы педагогов в творческих группах формируется в процессе практической деятельности. При этом каждый педагог является уникальным в своем опыте, содержит свой собственный запас знаний, навыков, представлений.

Творческие группы педагогов бывают двух видов: проблемные и целевые творческие группы.

Проблемная творческая группа – это «временное научно-исследовательское объединение наиболее квалифицированных творческих педагогов и руководящих работников, разрабатывающих программы локальных экспериментов учреждения, концепцию или программу системного преобразования учреждения с изменением предназначения, содержания образования, организации образовательного процесса, технологии обучения, воспитания и развития детей, а также системы управления» [17].

#### 8) Работа над единой методической темой.

Практика показывает целесообразность такой формы методической работы. Тема определяется на перспективу и планируется по годам. Проблема проходит красной нитью через все формы методической работы, в том числе сочетается с темами самообразования педагогов.

#### 9) Смотр-конкурс.

Эта форма является способом проверки профессиональных знаний, умений и навыков, педагогической эрудиции, демонстрации творческих достижений педагогов. Предполагает возможность оценивания результатов путем сравнения своих способностей с другими педагогами.

#### 10) Деловая игра.

Деловые игры связаны с решением педагогических задач, содержащих описание конкретных ситуаций, требуют от участников принятия определенной роли и выбора способов взаимодействия. Часто в

методических мероприятиях используется элемент деловой игры – метод игрового моделирования.

Отдельно следует остановиться на самообразовании как одной из индивидуальных форм повышения профессиональной компетентности.

Самообразование – это «самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого педагога» [27].

Грамотное руководство позволяет изменять и формировать профессиональные потребности педагога, создавать условия для саморазвития личности, способствовать изменению содержания его самообразовательной работы, отношения к профессиональному росту, а значит, и отношения к труду. Необходимо создавать в коллективе условия, при которых у педагогов формируется ответственное отношение к своему профессиональному росту и занятиям самообразованием. В этом случае самообразование будет качественным и результативным [27].

Центром методической работы в ДООУ является методический кабинет.

Его содержание должно быть направлено на оказание помощи воспитателям в организации образовательного процесса и взаимодействия с участниками образовательного процесса, на повышение их педагогического мастерства. Распределение материала может быть следующим:

- блок аналитико-диагностического обеспечения деятельности (анализ занятий, мероприятий, деятельности; разработка методических рекомендаций, экспериментальная работа; диагностика);
- блок повышения педагогического мастерства (аттестация, повышение квалификации, мастер-классы, индивидуальное консультирование);
- блок программно-методического обеспечения (обновление содержания, создание образовательных программ различного типа, экспертиза авторских методических материалов);

- блок информационно-методического обеспечения (нормативно-правовые документы; обобщение и распространение опыта, публикации методических пособий, создание дидактического и методического материалов, создание видеотеки).

Эффективно организованная работа методического кабинета, его оснащение и возможности в организации методического сопровождения – важные условия повышения качества образовательного процесса [36].

Очевидно, что процесс профессионального становления педагогов требует обратной связи. В определенной степени эту задачу решает контрольно - диагностическая функция, которая представляет собой процесс, обеспечивающий достижение целей и предполагающий анализ и оценку (самооценку) существующей ситуации. Затем с учетом полученной информации осуществляется коррекция.

Контроль направлен на изучение состояния образовательной работы: планы работы, наблюдение за деятельностью воспитателей, организация предметно-развивающей среды и т.д. Кроме того, контролю может быть подвержена непосредственно методическая деятельность по подготовке педагогов: планы самообразования, работа творческих групп, методических объединений и т.д.

Функция контроля повышает устойчивость и эффективность самого управления методической работой; выполняет задачу обратной связи между администрацией и педагогами; позволяет уменьшить неопределённость в организации методической деятельности педагогов; позволяет своевременно регулировать и корректировать систему спланированных мероприятий; позволяет развить достигнутое и способствовать достижению цели [51].

Регулятивно-коррекционная функция является видом деятельности, ориентированным на внесение корректив в организацию методической работы с помощью оперативных способов, средств и воздействий [ ].

Эффективность процесса профессионального становления педагогов в системе методической работы определяется по следующим показателям:

Эффективность методического сопровождения воспитателя как способа организации методической деятельности в детском саду определяется по следующим показателям:

- обогащение профессиональной компетентности педагогов, их готовность решать практические задачи;

- удовлетворенность организацией методической работы в дошкольном учреждении, возможность включаться в решение приоритетных задач работы детского сада, исходя из личностно-профессиональных возможностей, потребностей и интересов;

- достижение поставленных задач, повышение качества образовательного процесса.

Таким образом, были проанализированы подходы к управлению процессом профессионального становления педагогов в системе методической работы. Грамотно организованная методическая работа направлена на оказание помощи педагогам в овладении новым педагогическим мышлением, на повышение их педагогического мастерства и профессиональной культуры.

## Выводы по 1 главе.

Профессиональное становление педагога представляет собой непрерывный процесс совершенствования его профессионально значимых качеств под влиянием внешних воздействий, профессиональной деятельности и собственных усилий личности.

В ходе выработки трудовых навыков происходит движение педагога по ступенькам профессионального мастерства, развивается специфическая система способов выполнения деятельности и формируется личностный стиль деятельности. Это проявляется во внешнем облике (речь, эмоциональность, формы взаимодействия с окружающими), в формировании элементов профессионального самосознания (профессиональное внимание, память, мышление эмоционально-волевая сфера). В широком плане можно говорить о становлении профессионального мировоззрения.

Одним из видов сопровождения, призванного помочь педагогу овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению актуальных задач образования, к совершенствованию своего профессионального мастерства призвана специально организованная методическая работа. Сущностью методической работы как деятельности является оказание системной практической помощи в вопросах качественного осуществления образовательного процесса. Это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога и педагогического коллектива в целом.

Уровень постановки методической работы в образовательной организации становится одним из важнейших критериев оценки его деятельности. Методическая служба является связующим звеном между педагогическим коллективом, государственной системой образования,



психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом, содействующим становлению, развитию и реализации профессиональной культуры педагогов, развитию их личностного потенциала.

Управление процессом профессионального становления педагога в системе методической работы происходит через реализацию управленческих функций: информационно-аналитической, мотивационно-целевой, планово-прогностической, организационно-исполнительской, контрольно-диагностической и регулятивно-коррекционной.

Результатом эффективно организованной методической работы является повышение профессиональной компетентности педагогов и качества образовательного процесса.

## **Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по профессиональному становлению педагогов в системе методической работы образовательной организации.**

### **2.1. Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов.**

Практическая часть исследования предполагала организацию и проведение опытнo-экспериментальной работы. База эксперимента: КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской области (Р. Казахстан).

Летопись КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управления образования акимата Костанайской области начинается с 1966 года. С освоением целинных и залежных земель, для подготовки квалифицированных кадров в п. Урицкий в 1966 году был открыт филиал Кустанайского сельскохозяйственного техникума. Заведующим филиала был назначен - Никулин Вениамин Михайлович. На тот момент в техникуме имелось два отделения: зоотехническое и бухгалтерское. Занятия проходили в одноэтажном здании на 3 аудитории.

В 1975 году, согласно Постановления Совета Министров Казахской ССР, Урицкий сельскохозяйственный техникум был реорганизован в Урицкий совхоз-техникум. Директором назначается - Ермолаев Михаил Григорьевич, его заместителем - Бекпасов Каирбек Акимович.

В 1981 году был принят в строй новый 3-этажный корпус, в это же время было открыто агрономическое отделение.

В 1985 году построено новое общежитие на 150 мест. С 1986 года по 1991 год руководит Урицким совхозом – техникумом - Ожередов Иван Афанасьевич, именно в этот момент по инициативе заместителя директора по учебной работе Бекпасова Каирбека Акимовича в 1990 г. первым в Республике открывается специальность «Правоведение».

Большую работу при этом оказывали преподаватели этой специальности: Никулин О.В., Майсак Н.К., Сулейменова Т.Ж.

С 1991г. по 1993г. руководит работой Урицкого совхоза-техникума Шевцов Николай Иванович.

В результате присоединения двух учебных заведений, по Решению Главы администрации Костанайской области № 162, в 1993 году - «СПТУ-22» и «Урицкого совхоза-техникума», образовалось государственное учебное заведение - «Урицкий сельскохозяйственный колледж», состоящий из двух отделений («Колледж» и «Профессиональная школа»), директором которого назначается – Бекпасов Каирбек Акимович. В это время данное учебное заведение готовит на отделении «Колледж» специалистов: юристов, агрономов, зоотехников, экономистов-бухгалтеров, на отделении «Профессиональная школа» рабочие кадры: секретарей-референтов, поваров, трактористов-машинистов, газосварщиков. В 1994 году на отделении колледжа открывается новая специальность «Механизация сельского хозяйства» (квалификация «техник-механик»).

С 1998 года Урицкий сельскохозяйственный колледж переименовывается в КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права».

В 2005г. КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» переименовывается в КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права Департамента образования Костанайской области акимата Костанайской области».

В 2008 г. КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права Департамента образования Костанайской области акимата Костанайской области» переименовывается в ГККП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управления образования акимата Костанайской области.

В связи с уходом на заслуженный отдых Бекпасова К.А., директором колледжа назначается, согласно приказа ГУ «Управление образования

акимата Костанайской области,  
Вандышев Анатолий Михайлович.

С 2013 г. назначается новый директор колледжа Асанова Бакытгуль Бакитжановна - ранее работавшая главным бухгалтером Сарыкольского колледжа агробизнеса и права.

С 2015 года директором колледжа назначен кандидат юридических наук Искандиров Владислав Бекмуратович.

На сегодняшний день директором ГККП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управления образования акимата Костанайской области является Кенжегарин Аскарбек Ахметбекович.

За годы существования колледжа подготовлена яркая плеяда специалистов. Выпускники колледжа – известные в стране и области люди.

Колледж всегда славился своими директорами. Каждый из директоров внес свою посильную лепту, каждый был не равнодушен к судьбе колледжа и жил его жизнью.

В настоящий момент колледж оснащен соответствующей санитарно-техническим нормам материально-технической базой, в колледже имеются аудитории для учебных занятий, мастерские, лаборатории, лингафонный и компьютерные кабинеты. Колледж оснащен необходимой компьютерной техникой, подключен к сети Интернет, имеется сайт, внутренний портал колледжа и единая локальная сеть.

Для проведения массовых мероприятий воспитательного направления используются: актовый зал, Музей колледжа, библиотека, оснащенная множительной техникой. Для проживания иногородних учащихся имеется благоустроенное общежитие.

За последние годы, благодаря правильному стратегическому планированию бюджета колледжа, значительно улучшена материально-техническая база. Оборудованы Центр тестирования, тренажерный зал,

произведен выборочный текущий ремонт учебного корпуса и комнаты общежития, отремонтированы душевые кабины.

В целях оптимизации управления учебно-воспитательным процессом в колледже установлена система видеонаблюдения; администрацией создаются благоприятные условия для проведения учебных занятий: обновляются учебный инвентарь, мебель, отремонтированы полы в классах. Отремонтированный в 2012 году холл 1 этажа озеленен. Стендами, отражающими основную информацию о колледже и его истории, оформлены рекреационные холлы.

С 2008 года в колледже была внедрена Система менеджмента качества применительно к образовательному процессу. В 2012 году Сертификат соответствия был подтвержден Казахстанским центром качества.

Организация процесса управления качеством образования в колледже основывается на следующей модели: абитуриент - менеджмент ресурсов и процессов - выпускник.

Управление качеством реализуется на трех взаимосвязанных уровнях:

- стратегическом: взаимодействие с социальными партнерами по определению социального заказа и выработке нормативно-правовой базы;
- тактическом: работа административного корпуса по разработке программ развития и обеспечению внутреннего контроля;
- оперативном: включение, наряду с руководителями, педагогов в реализацию функций управления.

Администрация колледжа требования потребителей принимает в качестве приоритетной деятельности Колледжа.

Ежегодно колледж взаимодействует с социальными партнерами города и области по нескольким направлениям:

- прогнозирование потребностей в специалистах;
- определение требований потребителей, определения требований к знаниям выпускников;

- организация учебно-производственной, технологической, воспитательной, летней и преддипломной практики учащихся колледжа;
- установление взаимовыгодных отношений с организациями, принимающими выпускников колледжа;
- трудоустройство выпускников;
- сбор информации по трудоустройству для последующего его анализа.

Колледжем по согласованию с социальными партнерами определяются базы практики и заключаются договоры по условиям проведения практики.

Число договоров постоянно растет в связи с расширением специальностей колледжа.

Для эффективного управления качеством предоставляемых услуг необходимо принимать во внимание как материальные, так и человеческие ресурсы.

Современная система образования, внедрение инновационных форм и методов обучения предъявляют все более высокие требования к личности и профессиональной компетентности педагога.

Общая численность преподавателей колледжа 64 человека. Среди них - преподаватели с высшей категорией, с первой, «отличники образования РК», преподаватели с почетными званиями. В этом году диплом магистра получают 19 преподавателей. Еще 11 человек обучаются на втором курсе магистратуры.

Система управления колледжем представлена: администрацией и коллегиальными органами. В администрации колледжа: директор, заместители, заведующие отделениями, главный бухгалтер.

С целью повышения качества образовательных услуг в систему работы колледжа внедрена «Информационно-аналитическая система управления образовательным процессом колледжа».

Ежегодно преподаватели принимают участие и занимают призовые места в конкурсах профессионального мастерства международного,

республиканского, областного, городского уровня.

С целью совершенствования структуры, форм и методов управления, развития учреждения колледжем ежегодно планируется ряд мероприятий. Работа педагогического коллектива направлена на реализацию ключевых условий эффективности образовательной политики, обозначенных в долгосрочной программе развития образования до 2020 года.

В настоящее время колледж готовит специалистов по 10 специальностям:

- правоведение;
- юрисконсульт;
- учет и аудит по отраслям;
- экономист по бухгалтерскому учету и анализу;
- механизация сельского хозяйства;
- техник – механик;
- агрономия;
- агроном;
- фермерское хозяйство;
- фермер.

Контингент учащихся из года в год остается стабильным в пределах 600 студентов. В этом году 520 студентов очной формы обучения и 67 студентов заочного отделения.

Одним из принципов системы менеджмента качества в образовании является принцип постоянного совершенствования образовательного процесса с учетом результатов мониторинга.

Общая успеваемость по колледжу по итогам сдачи государственных экзаменов составляет 100 %, качественная оценка знаний показывает 76,5 %.

В 2016 году 120 выпускников колледжа приняли участие в процедуре внешней оценки качества образования, охват НОК постоянно составляет 100%. Общая успеваемость по итогам квалификационного экзамена 2015-2018 учебного года составила 100 %, качественная успеваемость – 85,3 %, средняя оценка - 86 баллов.



Качество знаний наших студентов подтверждается и результатами участия в Олимпиадах. Так, в 2017 году в Олимпиаде проводимой среди студентов организаций ТиПО студентки 2 курса заняли Гран-При и 2 место соответственно.

Среди большого числа показателей качества образовательной системы основным по-прежнему является подготовленность обучающихся, а комплексным показателем их подготовленности в теории педагогических измерений признаются учебные достижения в той или иной предметной области.

Колледж стремится к постоянному улучшению своей деятельности для достижения высокого качества предоставляемых услуг.

Реализация направлений учебно-методической работы осуществляется через деятельность пяти предметно-цикловых комиссий.

Проводится целенаправленная работа по апробации и внедрению в процесс обучения современных педагогических технологий. По итогам работы над определенной технологией проводится серия открытых уроков и проблемных семинаров.

Преподавателями специальных дисциплин колледжа широко используются технологии ИКТ. Коллектив целенаправленно, на протяжении нескольких лет, работает над реализацией методической темы «Повышение качества подготовки будущих специалистов на основе использования инновационных технологий в условиях колледжа». Система научно-методической работы в колледже направлена на повышение профессиональных компетенций педагога. Каждый педагог работает над методической проблемой, результатом которой являются публикации в научно – методических журналах или подготовка методического пособия.

Только в 2017 году преподаватели колледжа приняли участие в 4 международных, 5 республиканских, 3 областных научно-практических конференциях. Педагоги колледжа сотрудничают со СМИ

республиканского, областного и городского уровня. Колледж является коллективным членом Казахской академии образования им. И. Алтынсарина. В рамках сотрудничества осуществляется исследование педагогического наследия великого педагога. Важную роль в этом играет поисковая деятельность активистов музея колледжа и всего коллектива преподавателей и студентов.

Организована деятельность «Научного общества учащихся». В рамках деятельности НОУ студенты колледжа принимают участие в работе научно-практических конференций и республиканских, областных и городских конкурсах научных проектов.

Студенты, под руководством преподавателей, принимают активное участие в профессиональных конкурсах.

Одной из традиционных эффективных форм работы является проведение декад предметно-цикловых комиссий. В рамках декады проводятся: открытые уроки, мастер – классы, олимпиады по предметам, конкурсы, диспуты, фестивали.

В колледже сложилась определенная система воспитательной работы, направленная на формирование компетентной, толерантной, трудолюбивой личности, способной к профессиональному, интеллектуальному и социальному творчеству; гражданина и патриота Республики Казахстан, обладающего чувством ответственности за судьбу страны.

Организована работа Студенческого самоуправления. Совет самоуправления колледжа и лидеры групп являются инициаторами проведения коллективных творческих дел, воспитательных мероприятий, акций милосердия, марафонов, молодёжных форумов, конференций, спортивных соревнований.

В процессе практики и производственного обучения используются различные индивидуальные и массовые формы организации воспитательной работы, в том числе индивидуальные беседы этического характера, встречи с

выпускниками и потенциальными работодателями, профессиональные конкурсы и творческие выставки.

По итогам производственных практик проводятся конференции и конкурсы профессионального мастерства «Лучший вожатый года», «Мастер производственного обучения», фестиваль творческих идей выпускников «Презентация лучшего урока».

Колледж постоянно работает над решением проблем трудоустройства выпускников: сотрудничает с городским Центром занятости населения, активно работает в рамках республиканской электронной системы содействия трудоустройству выпускников.

В процентном соотношении показатели общей занятости выпускников (с учетом поступивших в ВУЗы и свободно распределившихся), т.е. абсолютный показатель трудоустройства составляет в целом по колледжу 100 % от общего числа выпускников.

Выпускники колледжа востребованы на рынке труда. Руководители сельских районов особенно заинтересованы в трудоустройстве молодых специалистов. Информация от отделов образования (благодарственные письма) свидетельствуют о достаточном качестве подготовки наших выпускников.

Таким образом, качество образования – это прежде всего качество составных частей всей образовательной системы и ее субъектов, в том числе и системы управления.

Столь важная категория, как качество образования, обязывает осмыслить феномен новой культуры управления в образовании, которую должны усвоить и руководители, и преподаватели, и обучающиеся.

Таким образом, образовательная среда Сарыкольского колледжа находится в динамике, адаптируется к меняющимся потребностям и целевым установкам общества.

Общая численность преподавателей колледжа 64 человека. Среди них -

преподаватели с высшей категорией, с первой , «отличники образования РК», преподаватели с почетными званиями.

Все педагоги были привлечены к участию в эксперименте.

Первый этап эксперимента предполагал проведение констатирующей диагностики.

Цель констатирующей диагностики: изучение уровня профессиональной компетентности педагогов, анализ организации методической работы в организации.

Первоначально была изучена база данных по кадровому составу образовательной организации: возраст, уровень образования, педагогический стаж, квалификация.

Распределение педагогического состава по возрасту представлено на рисунке 1.

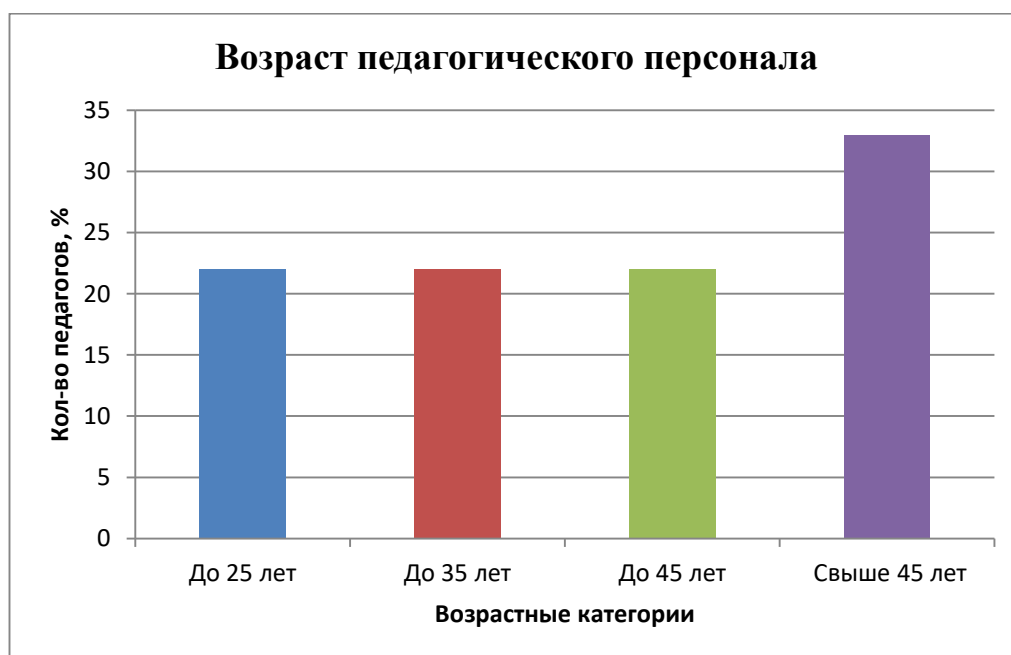


Рисунок 1 - Распределение педагогического состава по возрасту

Вывод: согласно данным рисунка можно видеть, что коллектив разновозрастной, за последние годы произошло обновление кадров, в учреждение пришли работать молодые педагоги. Также достаточно

равномерно распределены и другие возрастные категории (все по 22%). Больше всего представлена категория «свыше 45 лет» - 33%.

Распределение педагогического состава по стажу работы представлено на рисунке 2.

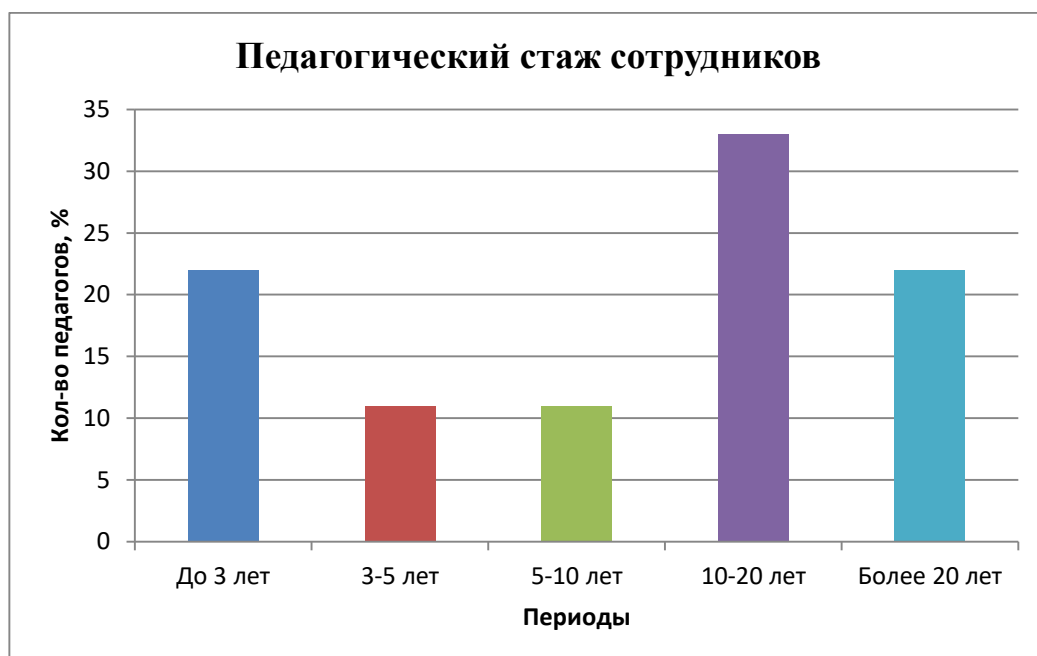


Рисунок 2 - Распределение педагогического состава по стажу работы.

Вывод: в образовательной организации основной состав педагогов имеет стаж от 10-20 лет - 33%, еще 22% работают уже свыше 20 лет. Молодые специалисты составляют 22%, остальные 22% имеют стаж до 10 лет. В целом можно видеть, что присутствует оптимальное сочетание опыта и нового педагогического потенциала. С одной стороны, молодые специалисты имеют возможность учиться, с другой стороны – педагоги со стажем могут распространять лучшие традиции обучения и воспитания детей.

Распределение педагогического состава по уровню образования представлено на рисунке 3.

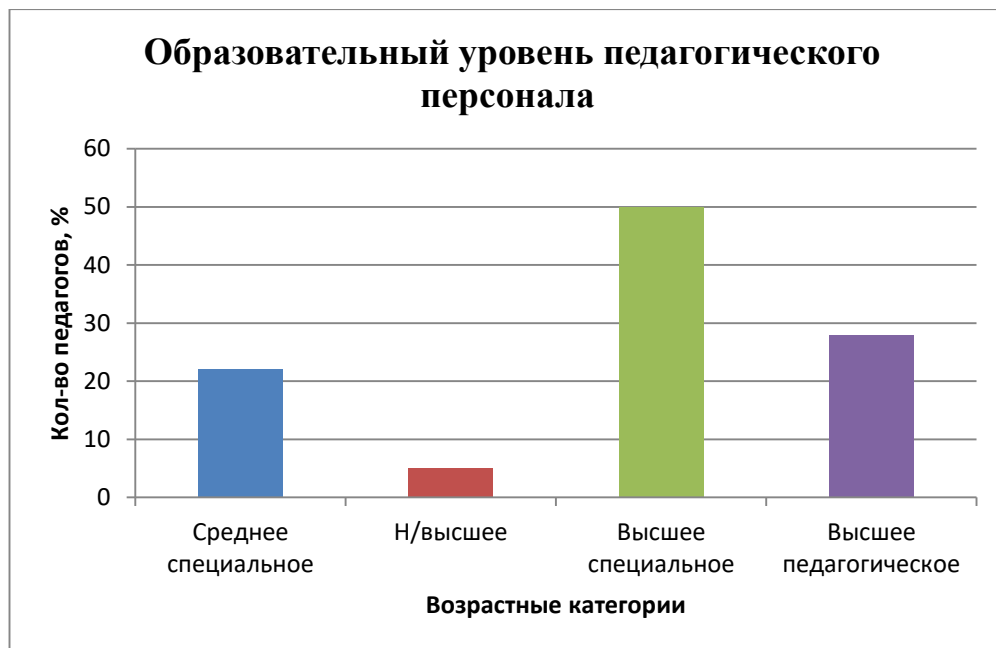


Рисунок 3 - Распределение педагогического состава по уровню образования

Вывод: по данным рисунка можно видеть, что все сотрудники имеют соответствующее профессиональное образование. Среди педагогов большинство имеют высшее педагогическое образование – 50%. Причем среди тех педагогов, у кого среднее специальное образование, нет молодых специалистов (только один педагог в настоящее время обучается в университете, имеет незаконченное высшее образование). В основном со средним специальным образованием педагоги со стажем работы – 22%. В настоящее время профессиональный стандарт предполагает обязательное получение высшего профессионального образования. В учреждении для этого необходимо создать условия (предоставление учебных отпусков, удобный график работы, методическое обеспечение и т.д.). Поэтому в колледже налажена система подготовки кадров – обучение в магистратуре.

Распределение педагогического состава по уровню квалификации представлено на рисунке 4.



Рисунок 4 - Распределение педагогического состава по уровню квалификации

Выводы: в организации не в полной мере реализован профессиональный потенциал педагогов. Только 28% имеют высшую категорию, из них 2 чел. награждены грамотами Министерства образования. Половина педагогов (50%) имеют первую квалификационную категорию. На соответствии занимаемой должности находятся 22% участников, т.е. это все педагоги со статусом молодого специалиста. Проблема профессионального роста и повышения квалификации в образовательной организации является достаточно актуальной на сегодняшний день.

Итак, изучение базы данных педагогического состава, участвующего в эксперименте, показало, что образовательная организация укомплектована достаточно стабильным работоспособным коллективом, представлены равномерно различные возрастные категории по стажу педагогической деятельности. Преобладает преимущественно первая квалификационная категория. Существует потребность профессионального роста и повышения уровня квалификации педагогов.

Далее мы провели диагностику с целью выявления уровня профессиональной компетентности педагогов. Используются следующие

методы: экспертное оценивание, анализ планирования образовательного процесса (календарно-тематическое планирование в группах).

Представим описание диагностики педагогов и анализ полученных данных.

I. Была разработана диагностическая карта «Профессиональная деятельность педагога в условиях реализации государственных стандартов».

Цель: анализ и оценка профессионального мастерства педагогов.

В диагностической карте представлены параметры и их краткая характеристика:

- ценностные ориентации;
- культура педагога;
- общие психолого-педагогические знания и умения;
- профессиональные знания по реализации ГОС;
- практические умения и навыки организации образовательной работы в различных видах деятельности в соответствии с ГОС;
- стимулирование познавательной активности воспитанников;
- индивидуализация образовательной работы;
- диагностические умения и навыки;
- организация работы с родителями;
- психологические личностные качества педагога.

Диагностическая карта по деятельности педагога заполняется по трем уровням: самооценка педагога, оценка коллег и оценка администрацией колледжа. Предлагается балльная система – от 1 до 5 баллов. После заполнения карты высчитывается средний балл по каждому параметру и подводится общий итог.

Максимальное количество баллов по всем параметрам – 50 баллов.

50-45 – высокий уровень;

44-38 – оптимальный уровень;

37-26 – средний уровень;



25-19 – удовлетворительный уровень;

18-13 – критический уровень;

12 и ниже – низкий.

Также качественный анализ по отдельным параметрам позволяет увидеть проблемы в профессиональной деятельности каждого педагога.

Анализируя полученные результаты после проведения самооценки педагогами, мы сделали следующие выводы:

- у подавляющего большинства педагогов сформированы общие и профессиональные ценностные ориентации, воспитатели ответственно относятся к труду и не пасуют перед трудностями, адекватно оценивают свои навыки; в работе с детьми придерживаются гуманистических принципов, проявляют активность в защите их интересов детей и оказывают им помощь;

- у педагогов, особенно молодых, активно проявляется потребность к саморазвитию и самообразованию, а среди опытных педагогов было много тех, кто указал на необходимость обладания авторитетом; но не для всех приоритетом является сотрудничество в профессиональной сфере;

- достаточно высоко педагоги оценили свою общую и профессиональную культуру, а также общие психолого-педагогические знания, умения, навыки (возрастная психология, педагогика);

- более критично участники отнеслись к оценке своих профессиональных знаний и практических умений по реализации ГОС, более половины всех педагогов выставляли преимущественно оценки средние и ниже средних;

- также можно обнаружить трудности педагогов в навыках стимулирования познавательной активности детей и индивидуализации работы с воспитанниками; в данных параметрах низкие оценки преобладали у молодых педагогов;

- среди педагогов были те, кто отметил свои недостатки в организации диагностической работы с детьми и работе с родителями;

После окончательного заполнения диагностических карт и обработки результатов мы получили следующие итоги, которые отражены на рисунке 5.



Рисунок 5 - Уровень профессионального мастерства педагогов

Выводы: высокий уровень – у 11% педагогов, оптимальный уровень – 28%, средний – 39%. В целом подавляющее большинство педагогов характеризуется стабильностью и профессионализмом. Удовлетворительный уровень показали 22% педагогов, из них – 3 чел. являются молодыми специалистами, 1 педагог с небольшим стажем работы. Критического и низкого уровня не выявлено.

Условно всех педагогов можно разделить на три группы.

В первую группу входят воспитатели, обладающие высоким уровнем профессионального мастерства и высокой методической компетентностью. Они являются авторитетом для других, могут выполнять роль старших наставников (руководитель методического объединения, творческой или рабочей группы) и работать на самоконтроле.

Ко второй группе можно отнести тех, кто обеспечивают организацию образовательного процесса в рамках требований государственного образовательного стандарта, стремятся к достижению стабильных результатов, проявляет творческую инициативу. Но нельзя сказать, что такие педагоги в полной мере реализуют свой инновационный потенциал. Их необходимо стимулировать к дальнейшему саморазвитию и профессиональному росту, в том числе через организацию методической работы в учреждении (методические объединения, творческие группы).

Третья группа – это педагоги, обладающие недостаточным профессиональным опытом для реализации инновационных процессов в сфере образования. Это молодые специалисты и малоопытные педагоги. Они особо нуждаются в контроле, а главное – в методической поддержке.

II. Проведена оценка качества планирования образовательного процесса в образовательной организации.

Процедура оценки осуществлялась в ходе тематического контроля планов воспитательно-образовательной работы. Оценивался содержательный аспект планирования (методы и приемы, направления и формы работы в соответствии с государственными стандартами); определялись методические затруднения педагогов при планировании образовательного процесса в образовательной организации.

Проводился качественный и количественный анализ. Результаты оформлялись в диагностической карте.

Диагностическая карта имеет развернутый характер, в ней отражены следующие разделы:

- 1) Общие вопросы
- 2) Планирование образовательного процесса
- 3) Планирование совместной деятельности в самостоятельной деятельности обучающихся для решения задач по образовательным областям:

- «Физическое развитие»
- «Познавательное развитие»
- «Социально-коммуникативное развитие»
- «Профессиональное развитие»

4) Взаимодействие с родителями по реализации образовательной программы

По каждому из перечисленных разделов подробно расписаны параметры оценивания (всего 45 параметров). Помимо качественного анализа проводилась количественная обработка результатов по следующим критериям:

0 баллов – параметр отсутствует;

1 балл – присутствует частично;

2 балла – реализован в полном объеме.

Максимальная сумма по всем параметрам – 90 баллов.

По сумме набранных баллов определялся уровень качества планирования образовательного процесса.

90-70 баллов – высокий уровень (В);

69-50 баллов – средний уровень (С);

49-30 баллов – низкий уровень (Н);

Менее 30 баллов – критический уровень (К).

В результате качественного анализа были отмечены следующие особенности планирования:

а) Планирование педагогами образовательного процесса осуществляется своевременно, в полном объеме. Используется разработанная сетка планирования; в целом соблюдается эстетика оформления.

б) Календарные планы педагогов основываются на комплексно-тематическом принципе построения образовательного процесса. Все педагоги опираются на основные разделы образовательной программы

организации; содержание плана соотносят с целями и задачами программы образовательной организации.

в) Имеется в наличии расписание, перечень наблюдений на месяц. Сетка занятий продумана с учетом нагрузки, начала и конца недели, требований используемой программы.

г) При планировании цели и задачи планируются исходя из специфики группы, доступны для освоения и выполнения учащимися.

е) Планирование совместной деятельности в режимных моментах и самостоятельной деятельности детей по образовательным областям.

- в планирование взаимодействие отражено в основном через индивидуальные беседы; эпизодически планируются совместные практические мероприятия.

1) Планирование образовательного процесса проводится педагогами своевременно.

2) Все педагоги планируют непосредственно организованную образовательную деятельность: количество и перечень занятий в соответствии с образовательной программой; соблюдается принцип интеграции образовательных областей; но не всегда четко отражены три взаимосвязанные задачи (обучающие, развивающие, воспитывающие). По всем группам есть замечания по планированию индивидуальной работы.

3) В целом педагоги реализуют новые требования организации и содержания образовательного процесса в соответствии с государственным стандартом, что находит отражение в их плановой деятельности.

Покажем результаты анализа планирования образовательного процесса в образовательной организации по группам на рисунке 6.

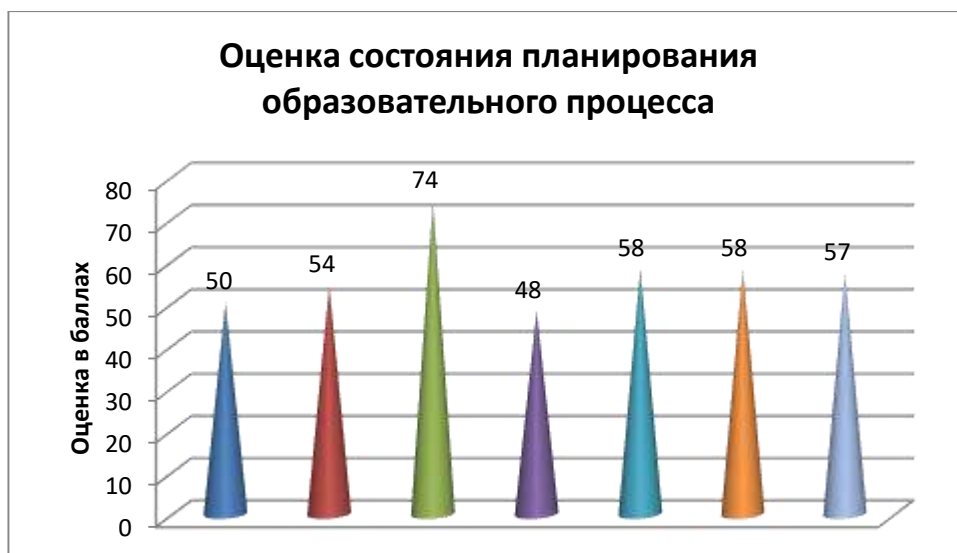


Рисунок 4 - Оценка состояния планирования образовательного процесса по группам

Итак, согласно представленной диаграмме можно видеть, что планирование образовательного процесса осуществляется на высоком уровне педагогами 1 группы. В планировании работы педагогов 2 группы выявлено значительное количество недоработок (низкий уровень). В остальных группах планирование ведется на среднем уровне.

Представим обобщенные результаты на рисунке 5.



Рис. 5. Оценка состояния планирования образовательного процесса

Итак, в 1 группе планирование составлено на высоком уровне; в 5 группах планирование ведется на среднем уровне. Но также был выявлен низкий уровень планирования у педагогов одной из групп.

Таким образом, благодаря проведенной констатирующей диагностике была дана объективная оценка профессиональной деятельности педагогов и качества планирования педагогами образовательного процесса. Участники эксперимента показали разный уровень, что связано, в том числе, с разной квалификацией и практическим опытом. Многие выявленные недостатки необходимо устранять в ходе методической работы образовательной организации, поскольку от профессиональной компетентности педагогов будет зависеть качество дошкольного образования.

## 2.2. Анализ методической работы в образовательной организации.

Обновление и совершенствование содержания и принципов методической работы в образовательной организации требует объективного изучения ее реального состояния.

Проведем анализ методической работы КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской о за 2018 - 18 учебный год.

Цель методической работы: повышение профессионального уровня педагогов с учетом внедрения государственных стандартов.

Методическая деятельность в колледже осуществлялась в следующих направлениях:

- 1) Организационно-методическая работа с кадрами.
- 2) Информационно-методическая работа.
- 3) Научно-методическая работа.

Зам. директора создана база данных педагогических работников. Ведется следующая документация:

- качественная характеристика педагогического состава (должность, стаж, образование, учебное заведение, квалификационная категория);
- план повышения квалификации (курсовая подготовка, переподготовка) на учебный год;
- план аттестации педагогов на учебный год;
- планы самообразования педагогов на учебный год;
- диагностические карты - «Оценка профессиональной деятельности педагога».

В настоящее время основное внимание направлено на повышение квалификации по введению и содержанию работы по ГОС. Курсы по этой теме прошли 88% педагогов. Исключение составляют вновь поступившие молодые специалисты – 2 человека.



В колледже предусмотрена также система внутреннего обучения «ГОС: первые итоги». В рамках данного обучения были проведены круглые столы на темы: «Как я понимаю задачи, принципы и цели государственного стандарта, и что уже мною реализуется в образовательной деятельности с детьми»; консультация «Варианты календарного планирования образовательной деятельности в ходе введения ГОС». Данные формы работы позволили выявить, насколько изучил проблему каждый педагог, какие трудности возникают в практической деятельности.

В плане аттестации предусмотрено: подтверждение первой квалификационной категории – 13 чел.; рекомендация к повышению квалификационной категории (с первой на высшую) – 10 чел. План аттестации на учебный год выполнен полностью.

Следует отметить, что при планировании повышения квалификации и аттестации педагогических работников отсутствует перспективность, не отработан механизм непрерывного обучения персонала.

В планах самообразования педагогов отмечаются следующие недостатки: часто формальный подход к выбору тем самообразования и их несоответствие требованиям времени и происходящим инновационным процессам; отсутствие итогового результата изучения темы (обобщение опыта, методическая разработка, статья и т.д.).

Организация и анализ диагностических карт способствует решению задачи формирования у педагогов новых профессиональных компетенций, развитию педагогической рефлексии.

На хорошем уровне ведется информационно-методическая работа. Педагоги имеют возможность своевременно получить и ознакомиться с новой актуальной информацией (нормативные документы, планы и графики мероприятий и конкурсов различного уровня, виды и формы контроля, взаимодействие с другими социальными институтами и т.д.). Информация размещается на стенде.

Научно-методическая деятельность методической службы включала преимущественно традиционные формы работы: семинары, педагогические советы, консультации. Хотя содержание проведенных мероприятий и соответствует поставленным годовым задачам образовательной организации, а также задачам региональной образовательной политики, но выбор таких форм и методов нельзя назвать оптимальным. Чаще всего педагогам отводилась роль обучаемых, т.е. они пассивно воспринимали информацию, пусть даже и предъявляемую в различных вариантах: лекции, видеоматериалы, печатные материалы и т.д. Недостаточно в практике методической службы активных форм обучения.

Также следует подчеркнуть, что научно-методическая деятельность недостаточно дифференцированная, в частности слабо ориентируется на молодых педагогов, не предусмотрена система наставничества и консультативно-методической поддержки.

С другой стороны, хорошо поставлена работа по распространению передового педагогического опыта коллектива. Так, 2 педагога выступили с обобщением опыта на районном уровне по следующей тематике: «Способы организации опытно-экспериментальной деятельности как средства познания окружающего мира» и «Теория решения изобретательских задач».

В течение года педагоги привлекались к участию в различных профессиональных конкурсах. Среди педагогов популярностью пользуются и дистанционные конкурсы, многие размещают свои методические разработки в Интернете.

В образовательной организации функционирует методический кабинет. В нем имеется психолого-педагогическая литература, дидактические материалы и пособия, соответствующие содержанию реализуемых образовательных программ.

Образовательная организация оснащена выходом в Интернет (имеются 13 точек доступа), электронной почтой. Разработан и действует сайт

учреждения. В методическом кабинете имеется база цифровых образовательных ресурсов, содержащих текстовую, цифровую, речевую музыкальную, видео-, фото- информацию, направленную на реализацию образовательных программ.

В рамках методического сопровождения реализации ГОС были разработаны методические рекомендации для педагогов: составление календарных планов, проведение педагогической диагностики и выстраиванию на основе ее результатов образования учащихся. Научная работа по введению ГОС, организованная методической службой, повлекла за собой положительные изменения в содержании образовательной системы образовательной организации и стиле взаимодействия всех участников образовательных отношений.

Методической службой предусмотрена внутренняя система оценки качества образовательной деятельности. В течение года осуществлялся тематический контроль за ходом образовательной деятельности: «Реализация педагогами требований государственного стандарта к организации образовательной деятельности. Методы индивидуализации и позитивной социализации учащихся»; «мониторинг календарно – тематических планов работы».

Обобщенные результаты оценки качества образования являются выходными данными для ежегодного анализа работы учреждения.

Итак, анализ показал, что методическая работа в колледже в целом ориентирована на достижение и поддержание высокого качества образовательного процесса, на создание условий для роста профессионального мастерства педагогов. Но при этом методическая работа недостаточно дифференцированная, не в полной мере раскрывает индивидуальный стиль каждого члена педагогического коллектива с учетом его потребностей, опыта и квалификации.

Далее нами был проведен опрос среди педагогов с целью оценки эффективности деятельности методической службы колледжа.

Предложены следующие критерии оценивания:

4 балла (высокий уровень) – методическая работа в полной мере способствует профессиональному становлению педагога, качественно организована система повышения квалификации и курсовой переподготовки; под влиянием методической работы происходит переосмысление системы профессионально-педагогических ценностей, активная самореализация в профессиональной деятельности и развитие педагогической рефлексии.

3 балла (средний уровень) – методическая работа в целом вносит изменения в содержание профессиональной деятельности, способствует решению возникающих профессиональных проблем, стимулирует к творчеству и профессиональному развитию.

2 балл (ниже среднего) – методическая работа преимущественно ориентирована на информирование педагогов о происходящих в сфере образования изменениях; отдельные методические мероприятия находят положительный эмоциональный отклик и способствуют удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью.

1 балл (низкий уровень) – методическая работа не оправдала ожиданий и была мало результативной, поскольку не учитывала профессиональные трудности и запросы педагогов.

Результаты опроса педагогов представлены на рисунке 7.

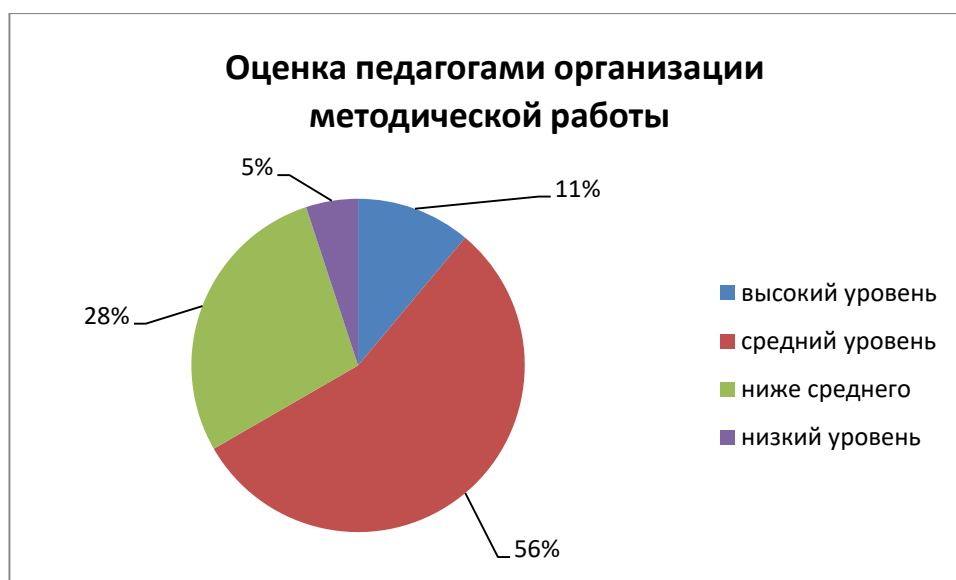


Рисунок 7 - «Оценка педагогами организации методической работы»

Итак, по данным диаграммы можно видеть, что только 11% педагогов оценили методическую работу на высоком уровне. Более половины педагогов, 56% высказали мнение, что методическая работа была организована на среднем уровне. 28% оценили работу удовлетворительно, ниже среднего уровня. А 5% педагогов посчитали, что методическая работа не оправдала ожиданий и была малорезультативной.

Таким образом, необходимо внести изменения в деятельность методической службы образовательной организации для повышения эффективности процесса профессионального становления педагога.

### 2.3. Организационно-педагогические условия процесса профессионального становления педагога в системе методической работы.

Повышение качества образовательного процесса возможно при высоком профессионализме педагогических кадров, что требует изменения и совершенствования методической работы в образовательной организации. В ходе теоретического осмысления проблемы и по итогам проведенной диагностики на формирующем этапе опытно-экспериментальной работы нами были выделены организационно-педагогические условия, которые будут способствовать профессиональному становлению педагогов в системе методической работы:

- мониторинг профессиональных потребностей педагогов;
- дифференцированный подход к проведению методической работы;
- проектирование и внедрение активных форм и методов обучения педагогов.

Далее опишем механизмы реализации перечисленных организационно-педагогических условий в КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской области.

*Рассмотрим первое условие – мониторинг профессиональных потребностей педагогов.*

Данное условие предполагает всесторонний анализ деятельности педагога: уровня его профессиональной компетентности, готовности к инновациям, готовности к повышению уровня своего профессионального мастерства.

Администрацией формируется банк данных.

Учитывая, что знания и компетенции педагогов являются исходными характеристиками, определяющими последующие действия на пути профессионального становления специалиста, в первую очередь необходимо осуществлять проведение диагностики профессионализма педагогов. Знание исходного уровня компетентности позволит моделировать и поэтапно

оценивать компетенции для создания условий их развития на различных этапах профессионального становления.

Формами и методами диагностики выступают:

- а) анкетирование;
- б) тестирование;
- в) диагностические карты для самоанализа и внешней оценки педагогической деятельности;
- г) карта профессиональных затруднений педагога;
- д) наблюдение за педагогической деятельностью педагога;
- е) индивидуальные беседы с педагогами.

Анализ профессиональных затруднений педагогов позволит выявить трудности методического и дидактического характера в работе педагогов и увидеть общую картину потребностей педагогов в оказании им методической помощи.

Входная диагностика педагогов проводится в начале учебного года. Итоговый мониторинг направлен на определение степени удовлетворения запросов педагогов.

Кроме того, в течение года осуществляется анализ выполнения задач комплексной программы, реализуемой в колледже. В конце учебного года проводится анализ выполнения задач годового плана, анализ эффективности методической работы, качества реализации задач Образовательной программы и Программы развития колледжа.

Зам. директора формируется банк данных о педагогах учреждения (образование, стаж работы, категория, данные о повышении квалификации); сведения обновляются ежегодно.

Было рекомендовано составлять план повышения квалификации и аттестации на перспективу – 5 лет. Так поэтапно реализуется поэтапный план-проект профессионального роста педагогического персонала.

Каждым педагогом ведется учет личных достижений, оформляется «Индивидуальное портфолио педагога». Оно позволяет более полно отследить показатели профессионального мастерства и творческой активности сотрудника, представить результаты его деятельности для определения стимулирующего фактора со стороны администрации, использования данных материалов для аттестации. Портфолио состоит из нескольких разделов:

- общие сведения о педагоге (в том числе сведения о повышении квалификации, о награждениях);
- результаты педагогической деятельности (мониторинг работы за 3 года; участие в конкурсах воспитанников);
- научно-методическая деятельность педагога (участие в работе различных методических мероприятий, публикации в изданиях, собственные методические разработки и т.д.);
- участие в профессиональных конкурсах (подтверждающие документы – дипломы, сертификаты, грамоты);

Целесообразно вести также учет передового педагогического опыта учреждения в целом. Для этого нами была разработана информационная карта, которая представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Информационная карта

Ф.И.О. педагога	Тема передового педагогического опыта (ППО)	Форма представления и обобщения ППО	Уровень обобщения и использования (локальный, районный, областной и т.д.)	Перспективы дальнейшего изучения темы

В целом проведение мониторинга является необходимой предпосылкой для выполнения следующего организационно-педагогического условия.



*Второе условие – дифференцированный подход к организации методической работы.*

Разноуровневая дифференцированная методическая работа обусловлена объективной реальностью, поскольку все педагоги находятся на разных стадиях профессионального становления, что определяется спецификой базового образования, индивидуальными особенностями, уровнем профессиональных потребностей педагога, наличием или отсутствием практического опыта работы с детьми.

В КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской области существует острая необходимость в индивидуализации работы с молодыми педагогами. Им необходимо оказать своевременную помощь, стимулировать творческую поисковую деятельность и помочь адаптироваться к новой роли, к образовательному процессу, к его традициям дошкольного учреждения.

Была организована систематическая работа с молодыми воспитателями, составлен план «Первые шаги в профессии». В нем выделены следующие блоки: диагностический, теоретический и практический.

Диагностический блок предполагает: проведение индивидуального собеседования с педагогом в начале года, тестирования «Реализация государственных стандартов», заполнение «Карты профессиональных затруднений» и педагогическую рефлексию по результатам работы. Теоретические и практические мероприятия каждого месяца объединены общей тематикой. Предполагается также активная самообразовательная работа.

Адаптация начинающего педагога, формирование его профессионализма проводится в соответствии с предложенным планом совместно с наставниками – опытными педагогами высшей и первой квалификационной категории. Такая поддержка позволит молодому педагогу уточнить имеющиеся теоретические знания, овладеть необходимыми

первоначальными навыками и занять активную позицию по дальнейшему саморазвитию и самосовершенствованию.

Еще одним шагом для дифференциации методической работы является организация работы разнообразных педагогических объединений.

*Третье условие – проектирование и внедрение активных форм и методов обучения педагогов.*

Система методических мероприятий подчиняется главной цели – стимулированию педагогов к профессиональному самосовершенствованию. Для этого необходимо разнообразить формы и методы работы, в частности, использовать активные формы обучения: проблемные семинары, семинары-практикумы, круглые столы, деловые игры и т.д.

Для обеспечения целостности и системности методической работы в учебном году выбрана единая методическая тема «Формирование социально-коммуникативной компетентности учащихся как основы успешной адаптации в обществе в условиях реализации ГОС».

В рамках изучения этой темы планируется проведение следующих мероприятий:

- 1) Диагностика – тестирование педагогов «ГОС: образовательная область – социально-коммуникативное развитие учащихся».
- 2) Круглый стол «Планирование образовательного процесса».
- 3) Проблемный семинар «Традиционные и современные подходы к организации и проведению образовательной работы».
- 4) Обобщение передового педагогического опыта.
- 5) Итоговый педсовет в форме деловой игры.
- 6) Мониторинг освоения образовательной области.

При правильном выборе единой методической темы для всего учреждения эта форма делает целостными все другие формы работы по повышению профессионального мастерства педагогов.

Активной формой методической работы является самообразовательная деятельность педагогов

Самообразование педагога – целенаправленная работа по расширению и углублению его теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных умений.

Организация самообразования педагогов должна быть дифференцированной: темы выбираются как самими педагогами, так и рекомендуются администрацией с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства каждого педагога. Хорошо если рассматриваемые темы связаны с проблемами, решаемыми в колледже, с приоритетным направлением его деятельности, сочетаются с общей методической темой организации.

В любом случае темы самообразования всегда связаны с прогнозируемым результатом (что мы хотим изменить) и направлены на достижение качественно новых результатов работы. Важно убедить педагога в актуальности (необходимости) выбранной или предложенной темы. Есть педагоги, которые самостоятельно интересуются всеми инновациями. Им часто необходима помощь в подборе педагогической литературы по проблеме.

Нами предложен единый алгоритм составления плана по самообразованию:

- 1) Название темы.
- 2) Цели и задачи.
- 3) Предполагаемый результат.
- 4) Этапы работы. Сроки выполнения каждого этапа.
- 5) Мероприятия, проводимые в процессе работы над темой.
- 6) Способ демонстрации результата проделанной работы.
- 7) Форма отчета по проделанной работе.

Грамотно организованная работа по самообразованию позволит, с одной стороны, решать методические задачи образовательной организации, а с другой стороны содействовать собственному профессиональному развитию педагогов.

Итак, были рассмотрены организационно-педагогические условия профессионального становления педагогов в системе методической работы образовательной организации.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что реализация данных условий будет поддерживать заинтересованность педагогов в постоянном профессиональном росте, побуждать их к активности в соответствии с индивидуальными способностями и творческим потенциалом, способствовать развитию чувства удовлетворенности своей работой.

## Выводы по 2 главе.

Опытно –экспериментальная работа по теме исследования была организована на базе КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской области. Кадровый состав учреждения оптимально сбалансирован: в педагогическом коллективе представлены все возрастные категории (много опытных педагогов, с разным стажем, есть и молодые специалисты). Условно можно выделить следующие группы: первая группа – педагоги, обладающие высоким уровнем профессионального мастерства и высокой методической компетентностью; вторая группа – педагоги, обеспечивающие организацию образовательного процесса в рамках требований государственного образовательного стандарта, достигающие стабильных результатов, проявляющие творческую инициативу; третья группа – молодые и малоопытные специалисты, которым необходима методическая поддержка и контроль. Проблема профессионального роста и повышения квалификации в образовательной организации является достаточно актуальной на сегодняшний день.

На этапе констатирующей диагностики осуществлялась экспертная оценка уровня профессиональной компетентности педагогов учреждения, анализ планирования образовательного процесса.

В диагностической карте «Профессиональная деятельность педагога в условиях государственных стандартов» были представлены различные параметры, которые оценивались по трем уровням: самооценка педагога, оценка коллег и оценка администрации. При обработке результатов мы отметили, что высокий уровень наблюдается у 11% педагогов, оптимальный уровень – 28%, средний – 39%, удовлетворительный уровень показали 22% педагогов, критического и низкого уровня не выявлено.

Проведение тематического контроля планирования позволило оценить уровень владения педагогами практическими навыками организации

образовательного процесса в соответствии с ГОС, а также выявить методические затруднения педагогов.

Проведен объективный анализ состояния методической работы в учреждении. Работа ведется в следующих направлениях: организационно-методическая работа с кадрами, информационно-методическая работа, научно-методическая работа. Методическое сопровождение осуществляется в системе, насыщено различными мероприятиями. Педагоги своевременно получают актуальную информацию по различным проблемам дошкольного образования. В течение учебного года организовано повышение квалификации сотрудников, поощряется распространение педагогического опыта на различных уровнях, участие в конкурсах профессионального мастерства. Среди недостатков методической работы можно выделить следующие: не отработан механизм непрерывного обучения и аттестации персонала (отсутствует перспективный план); научно-методическая деятельность недостаточно дифференцированная, не в полной мере раскрывает индивидуальный стиль каждого члена педагогического коллектива с учетом его потребностей, опыта и квалификации; также недостаточно активных форм и методов обучения педагогов.

Проведен опрос о степени удовлетворенности педагогического коллектива методической работой образовательной организации. Только 11% педагогов оценили методическую работу на высоком уровне. Более половины педагогов, 56% высказали мнение, что методическая работа была организована на среднем уровне. 28% оценили работу удовлетворительно, ниже среднего уровня. А 5% педагогов посчитали, что методическая работа не оправдала ожиданий и была малорезультативной.

На формирующем этапе были выделены организационно-педагогические условия профессионального становления педагогов в системе методической работы: мониторинг профессиональных потребностей педагогов; дифференцированный подход к проведению методической

работы; проектирование и внедрение активных форм и методов обучения педагогов. На примере образовательной организации КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской области раскрыты механизмы реализации данных условий. Они будут способствовать профессиональному росту педагогов, побуждать к творчеству и саморазвитию, повышать заинтересованность в результатах своего труда.

## Заключение

В представленном исследовании рассматривается актуальная проблема процесса профессионального становления педагогов. Воспитать творческую, самодостаточную личность может только талантливый педагог, идущий по пути постоянного развития и самосовершенствования. Одним из путей подготовки специалиста нового качества в образовательных организациях является непрерывное методическое сопровождение. Данная тема разрабатывается в теоретическом и практическом аспектах.

В ходе теоретического анализа литературы было уточнено понятие «профессионального становления педагога». Под ним понимается непрерывный процесс совершенствования профессионально значимых качеств педагога под влиянием внешних воздействий, профессиональной деятельности и собственных усилий личности.

Специально организованная методическая работа призвана помочь педагогу овладеть новым педагогическим мышлением, подготовить к решению актуальных задач образования, способствовать совершенствованию его профессионального мастерства. Методическая работа является целостной системой взаимосвязанных мер, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога и педагогического коллектива в целом.

Управление процессом профессионального становления педагога в системе методической работы происходит через реализацию управленческих функций: информационно-аналитической, мотивационно-целевой, планово-прогностической, организационно-исполнительской, контрольно-диагностической и регулятивно-коррекционной. Результатом эффективно организованной методической работы является повышение



профессиональной компетентности педагогов и качества образовательного процесса.

Практическая часть исследования посвящена описанию опытно-экспериментальной работы, которая проводилась на базе КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской области. Изучение банка данных педагогического коллектива показало, что организация укомплектована достаточно стабильным работоспособным коллективом. В нем представлены равномерно различные категории по возрасту и стажу педагогической деятельности. Однако существует потребность профессионального роста и повышения уровня квалификации педагогов.

В программе обследования на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы использовался следующий диагностический инструментарий: экспертное оценивание профессиональной деятельности (диагностическая карта «Профессиональная деятельность педагога в условиях ГОС»); анализ планирования образовательного процесса; анализ состояния методической работы в колледже; опрос педагогов о степени удовлетворенности методическим сопровождением в учреждении.

Обработка диагностических карт показала, что высокий уровень профессионализма наблюдается у 11% педагогов, оптимальный уровень – 28%, средний – 39%, удовлетворительный уровень показали 22% педагогов, критического и низкого уровня не выявлено.

Проверка планов образовательной работы в группах выявила методические затруднения педагогов при организации и планировании образовательного процесса в соответствии с ГОС.

Среди недостатков методической работы в колледже можно отметить такие: не отработан механизм непрерывного обучения и аттестации персонала (отсутствует перспективный план); научно-методическая деятельность недостаточно дифференцированная, не в полной мере

раскрывает индивидуальный стиль каждого члена педагогического коллектива с учетом его потребностей, опыта и квалификации; также мало используются активные формы и методы обучения педагогов, предпочтение отдается традиционным методическим мероприятиям репродуктивного характера.

На формирующем этапе разработаны организационно-педагогические условия профессионального становления педагогов в системе методической работы, раскрыты механизмы их реализации в КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управление образования акимата Костанайской области.

Первое условие предполагает проведение регулярного мониторинга уровня развития профессиональных компетенций, а также выявление методических потребностей педагогов.

Для этого необходимо создать информационный банк данных сотрудников, использовать различные методы обследования – анкеты, диагностические карты анализа профессиональной деятельности, наблюдение за работой педагога, индивидуальные беседы и т.д. Рекомендовано составить перспективный план повышения квалификации и аттестации педагогов, а также вести учет передового педагогического опыта учреждения в целом, для этого разработана соответствующая информационная карта.

Второе условие предполагает дифференцированный подход к организации методической работы.

В связи с существующей потребностью учреждения предложено усилить целенаправленную работу с молодыми педагогами. Был составлен план мероприятий «Первые шаги в профессии», в котором выделены диагностический, теоретический и практический блоки. Еще одним шагом для дифференциации методической работы является организация работы разнообразных педагогических объединений. В колледже организована работа творческих групп.

Третье условие предполагает проектирование и внедрение активных форм и методов обучения педагогов.

Одной из активных форм методической работы является самообразовательная деятельность педагогов, руководство которой осуществляется также на дифференцированной основе. Предложен единый алгоритм составления плана по самообразованию, в котором сделаны акценты на результатах самообразовательной деятельности – форма отчета и способ демонстрации результата. Это позволит исключить формальный подход некоторых педагогов к планированию своего самообразования.

Таким образом, реализация перечисленных организационно-педагогических условий будет направлена на повышение эффективности профессионального становления педагогов в системе методической работы.

Цель нашего исследования - теоретически обосновать, разработать и реализовать на практике организационно-педагогические условия профессионального становления педагогов в системе методической работы образовательной организации – достигнута, задачи решены. Гипотеза нашла свое подтверждение.

## Список литературы

1. Абакумова Е.Б. Самообразование как ценность профессионального становления педагога // Педагогика: традиции и инновации: материалы междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.).Т. II. — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 106-109.
2. Акинина Н.А. Философия профессиональной успешности. Сценарий образовательного действия с педагогами / Н.А. Акинина. // Практика управления ОУ. – 2015. – №2.
3. Белая К.Ю. Методическая работа в ОУ: Анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2017. – 96с.
4. Белая К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2016. – 128с.
5. Белоусова Н.Ф. Организация методической работы в условиях модернизации образования / Н.Ф. Белоусова. // Актуальные проблемы управления образованием в регионе: Сб. науч.-метод. Материалов. / Под ред. С.Г. Молчанова. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2014. – С.119-123.
6. Боякова Е.В. Инновационный вектор профессионального роста / Е.В. Боякова, М.Ю. Парамонова // Управление ОУ. – 2014. - №7.
7. Василевская Е.В. Методическая работа в системе образования: состояние, тенденции, проблемы / Е.В. Василевская. – М.: АПКиППРО, 2018. – 180 с.
8. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ОУ / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. - М: Айрис Пресс, 2017. – 192 с.
9. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя с педагогами / Л.М. Волобуева. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с.

10. Володченко М.П. Профессиональное развитие специалиста: современные педагогические подходы и технологии. / М.П. Володченко, А.И. Мартынова // Управление ДОУ. – 2014. - №7.
11. Ганченко И.О. Педагогика профессионального самообразования: Монография / И.О. Ганченко. - Краснодар: Краснодарская академия МВД России, 2004. – 314 с.
12. Дроздова Л.С. Поддержка профессионального роста педагогов как средство формирования имиджа дошкольного учреждения / Л.С. Дроздова // Детский сад: теория и практика. – 2011. – №5. – С.9 -28.
13. Ермакова Н.В. Содержание и организация методической работы в аспекте управления качеством образования / Н.В. Ермакова. // Актуальные проблемы управления образованием в регионе: Сб. науч.-метод. Материалов. / Под ред. С.Г. Молчанова. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2004. – С. 103-110.
14. Закон «Об образовании в Российской Федерации» / Серия: Законы Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2014. – 135 с.
15. Зимняя И.А. Педагогическая психология / И.А. Зимняя: учеб. для вузов. 2-е изд., доп., испр. и перераб. – М. : Логос, 2014. – 384 с.
16. Зубкова Е.Н. Методическая работа в ДОУ как фактор управления качеством воспитательно-образовательного процесса / Е.Н. Зубкова. // Актуальные задачи педагогики: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Чита, октябрь 2013 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2013. – С. 38-41.
17. Климентьева З.А. Методическая работа в дошкольной образовательной организации: Краткий конспект лекций / З.А. Климентьева. – Казань: Каз.федер.ун-т, 2013. – 52 с.
18. Ключева Е.В. Развитие методологической культуры педагогов в процессе инновационной деятельности / Е.В. Ключева, Е.Д. Краснова. // Детский сад: теория и практика. – 2014. - №11. – С.68.

- 19.Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред.пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспиров, А. Ю. Коджаспирова. - М.: Издательский центр «Академия», 2009. - 176 с.
- 20.Контроль в детском саду: планирование, анализ, практический инструментарий / Автор-составитель С.Е. Шамрай и [др.]. – Волгоград: Учитель, 2015. – 188 с.
- 21.Коротков Э.М. Управление качеством образования: Учебное пособие для вузов / Э.М. Коротков. - М.: Академический Проект, 2007. – 320 с.
- 22.Котлякова Т.А. Повышение профессиональной компетентности педагогов в ДОО / Т.А. Котлякова, Л.Н. Муравьева, Е.А. Афанасьева. // Управление ДОУ. – 2014. - №8.
- 23.Кузнецова Е.А. Методическое пространство развития профессиональной деятельности педагога / Е.А. Кузнецова // Управление ДОУ. – 2013. - №7.
24. Лукьянова М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия / М.И. Лукьянова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2007. – № 1. – С. 15 – 22.
- 25.Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования / А.А. Майер // Основы педагогического менеджмента. – 2007 – № 1. – с.8-15.
- 26.Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога / А.А. Майер, Л.Г. Богославец – М.: ТЦ Сфера, 2012.
- 27.МайерА.А. Управление инновационными процессами: Методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128с.
28. Масагутова Р.А. Система методической работы в ДОУ / Р.А. Масагутова, Н.Н. Королева. // Актуальные проблемы управления образованием в регионе: Сб. науч.-метод. Материалов. / Под ред. С.Г.

- Молчанова. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование, 2004. – С. 99 - 103.
29. Мухин, В.И. Основы теории управления: Учебник / В.И. Мухин. – М.: Экзамен, 2003. – 256 с.
30. Настольная книга старшего воспитателя / Автор-составитель Ю.А. Афонькина, З.Ф. Себрукович. – Волгоград: Учитель, 2015. – 153с.
31. Организация методической работы в образовательном учреждении в условиях введения ФГОС ОО: Учебно-методическое пособие / авт.-сост. А.В. Коптелов, Т.А. Данельченко. – М.: АПКиППРО, 2012. – 60 с.
32. Основы менеджмента: учеб. Пособ / В.И.Гончаров. - Минск: ООО «Современная школа», 2006. - 281 с.
33. Поваренков Ю.П. Оценка эффективности педагогической деятельности: учебное пособие / Ю.П. Поваренков, Ю.Н. Слепко: под общ. ред. Ю.П. Поваренкова. – Ярославль : Изд- во ЯГПУ, 2011. – 167 с.
34. Полешова Н.В. Управление методической работой в условиях проектирования воспитательной системы образовательного учреждения / Н.В. Полешова, И.А. Копысова, И.В. Микк. // Актуальные проблемы управления образованием в регионе: Сб. науч.-метод. Материалов. / Под ред. С.Г. Молчанова. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование, 2014. – 125 с.
35. Поташник М.М. Управление развитием школы: пособие для руководителей образовательных учреждений / М.М. Поташник, А.М. Моисеев. – М.: Новая школа, 1998. – 178 с.
36. Полуниин В.Ю. Теория и методика профессионального образования / В.Ю. Полуниин. - Н. Новгород, 2013.
37. Рогов Е.И. Выбор профессии: становление профессионала / Е.И. Рогов. – М.: Владос, 2003. – 336 с.

38. Рудьев В.А. Менеджмент. / В.А. Рудьев, С.О. Гуткевич. [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://uchebnikionline.com/menedgment/menedzhment\\_-\\_rulyev\\_va/menedzhment\\_-\\_rulyev\\_va.htm](http://uchebnikionline.com/menedgment/menedzhment_-_rulyev_va/menedzhment_-_rulyev_va.htm)
39. Седова Л.Н. Теория и методика воспитания: конспект лекций [Электронный ресурс] / Л.Н. Седова, Н.П. Толстолицких. // Режим доступа:  
[http://www.tinlib.ru/psihologija/teorija\\_i\\_metodika\\_vospitanija\\_konspekt\\_lekcii/index.php](http://www.tinlib.ru/psihologija/teorija_i_metodika_vospitanija_konspekt_lekcii/index.php)
40. Стефанишина Н.А. Методический паспорт учителя / Н.А. Стефанишина. // Управление современной школой. Завуч. – 2011. - №3. – С.78-87.
41. Струнина, А.А. Интерактивное обучение педагогов // А.А. Струнина. // Управление ДОУ. – 2014. - № 6.
42. Сундукова А.К. Педагог в реалиях современного образования / А.К. Сундукова. // Управление ДОУ. – 2015. - №1.
43. Сыромятникова Л.М. Настольная книга завуча: методическая работа в школе / Автор-составитель Л.М. Сыромятникова. – М.: Глобус, 2007. – 284 с.
44. Тихомирова О.В. Профессиональная компетентность педагога как условие реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования / О.В. Тихомирова. // Детский сад: теория и практика. – 2012. – №4. – С. 78.
45. Уманская Н.В. Об инновациях ФГОС / Н.В. Уманская, А.И. Иванова. // Управление ДОУ. – 2014. - №7.
46. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие / Под ред. М.М. Поташника - М.: Педагогическое общество России, 2000 - 448 с.
47. Философия: Учебник для вузов / Под общ. ред. В. В. Миронова. – М.: Норма, 2005. – 928 с.



- 48.Фонарев А.Р. Психология становления личности профессионала: Учебное пособие / А.Р. Фонарев. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2005.
- 49.Чередниченко И.П. Психология управления. Серия «Учебники для высшей школы / И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 608 с.
50. Шамова Т.И. Управление образовательными системами. / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко, Т.М. Шибанова – М.: Академия, 2002. – 384 с.
51. Шмелев А.Г. Продуктивная конкуренция: Опыт конструирования / А.Г. Шмелев. - М.: Просвещение, 2001. - 156 с.
52. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды / Д.Б. Эльконин. - М.: Педагогика, 1989. - 560 с.
- 53.Эриксон Э. Детство и общество / Э. Эриксон. - СПб. : ЗАО ИТД «Летний сад», 1992.- 415 с.
54. Эриксон Э. Идентичность. Юность и кризис. / Э. Эриксон. - М. : Группа прогресс, 1996. - 336 с.
- 55.Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе / И. С. Якиманская. - М.: Сентябрь, 1996. - 96 с.

