



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

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

**Профессиональное становление педагогов в системе методической**  
**работы образовательной организации**

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

Проверка на объем заимствований:  
77,7 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 г.  
Зав. кафедрой ПИПО и ПМ  
\_\_\_\_\_ Корнеева Н.Ю.

Выполнил:  
студент группы ЗФ-309-169-2-1  
Чучкалов Илья Анатольевич

Научный руководитель:  
д.п.н., профессор  
Уварина Наталья Викторовна

Челябинск  
2026

# СОДЕРЖАНИЕ

В

## ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ

П  
И  
Д  
Д

.....  
Теоретические основы проблем и закономерности профессионального

разработка технологии методической работы, направленной на

.....

## ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА В ПРОЦЕССЕ

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В

П  
И  
Д  
Д

1 Организация и описание методической работы в образовательной

2 Анализ технологии методической работы в ГБПОУ «Челябинском

3 Методические рекомендации, направленные на профессиональное

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ВВЕДЕНИЕ

.....

.....

.....

.....

В исследовании рассматривается задача выявления факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов в ходе методической деятельности в образовательной организации.

В современную эпоху образовательная сфера предъявляет более высокие требования к педагогам, как к их личным, так и профессиональным качествам. В ключевой задаче и важнейшим условием модернизации образовательной системы – это повышение уровня профессионализма педагогов, а также подготовка и формирование преподавательского состава, который будет соответствовать нуждам современности.

**Актуальность исследуемой проблемы.** Достижение поставленной цели во многом определяется способностью человека раскрыть свой внутренний потенциал в деятельности, которая соответствующим образом требует его уникальных способностей. В педагогической области такой деятельностью является методическая работа, включающая в себя функции мотивации, стимулирования, организации, поддержки, творчества и развития. Она занимает одно из ключевых мест в профессиональном развитии педагога.

Развитие любого специалиста в значительной мере определяется его профессиональной ориентацией, стремлением расширять области своей деятельности и усложнять содержание работы, а также стремлением к регулярному повышению квалификации. Таким образом, если педагог движется вперед, это способствует его профессиональному росту, ведет к приобретению более глубоких знаний и навыков, а также делает востребованными новые способности и личные качества. Стремление к признанию среди коллег и руководства, желание быть авторитетным и компетентным в глазах студентов, растущий интерес к своему делу и стремление максимально развить свои способности также способствуют профессиональному росту в методической сфере образовательной организации.

Профессионализм педагога в работе проявляется через его высокий уровень квалификации и компетентности, разнообразие эффективных умений и навыков, включая творческие подходы, а также владение современными методами и алгоритмами для решения профессиональных задач. Это обеспечивает возможность педагогу выполнять методическую работу с высокой и устойчивой продуктивностью.

Профессионализация является ключевым процессом в развитии взрослого человека. Она направлена не столько на освоение определённого набора профессиональных навыков, сколько на трансформацию самого человека, как субъекта деятельности.

Навыки педагога развиваются благодаря регулярному и систематическому обучению непосредственно на рабочем месте. Эффективным способом повышения профессионального уровня служит методическая деятельность.

Методическая работа представляет собой комплекс взаимосвязанных действий, ориентированных на всестороннее улучшение квалификации и профессионального мастерства педагогов, а также на развитие и раскрытие творческого потенциала всего педагогического коллектива. В конечном итоге это способствует повышению эффективности и качества образовательного процесса. Исходя из этого, исследование методической работы в образовательной организации является обязательным, поскольку оно играет ключевую роль в профессиональном становлении педагогов.

**Цель исследования:** анализ технологии методической работы образовательной организации, направленной на профессиональное становление педагогов.

**Объект исследования:** профессиональное становление педагогов в методической работе образовательной организации.

**Предмет исследования:** технология методической работы, направленная на профессиональное становление педагогов в процессе методической деятельности в рамках образовательной организации.

**Гипотеза исследования:** разработка и внедрение технологии методической работы, которая окажет значительное влияние на профессиональный рост в образовательной организации.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы выделены **следующие задачи:**

зучить теоретические основы проблемы профессионального становления педагогов в системе методической работы образовательной организации.

роанализировать закономерности профессионального становление педагогов в системе методической работы образовательной организации.

азработать технологию методической работы, направленной на профессиональное становление педагогов образовательной организации.

азработать методические рекомендации, направленные на профессиональное становление педагогов в системе методической работы образовательной организации.

**Теоретическая и методологическая основа.** Исследование базируется на современных философских, психологических и педагогических теориях, рассматривающих познание, как творческий процесс и описывающих закономерности личностного развития (А. Ф. Зеер, В. И. Слободчиков, В. Г. Маралов, Е. А. Климов, Л. Ф. Обухова, С. Б. Елканов, С. В. Попов). Использован системный подход к анализу объекта исследования и ключевые системные принципы. В основе работе лежат общие принципы теории познания, учение о педагогических знаниях и их формировании, включая: структуру и функции педагогических знаний; фундаментальные философские, научные и педагогические положения (теории, концепции, гипотезы), имеющие методологическое значение; методы педагогического познания. Исследование опирается на психолого-педагогическую теорию деятельности, а также на деятельностный и личностно-ориентированный подходы в выборе содержания образования.

Учитываются научные положения и основные идеи концепции методической работы в процессе профессионального развития педагога. Были

проанализированы труды отечественных исследователей, посвященные вопросам профессионального развития педагога и методической работе образовательных организаций.

### **Научная новизна**

Научная новизна заключается в разработке новой технологии методической работы, направленной на профессиональное становление педагогов образовательной организации.

**Теоретическая значимость** проведенного исследования заключается в систематизации теоретических аспектов, создании модели и установлении ключевых критериев профессионального развития педагогов в контексте методической работы колледжа. Это обогащает теорию дополнительного профессионального образования педагогов и способствует дальнейшему развитию научно-педагогической поддержки процесса их профессионального становления.

### **Практическая значимость**

Методические рекомендации могут быть применены практическими работниками образовательных учреждений для составления учебных планов и образовательных программ, а также для разработки дидактических и методических материалов, необходимых для организации процесса профессионального развития педагогов в методической деятельности.

### **Положения, выносимые на защиту**

1. Профессиональное становление педагогов представляет собой многоуровневый процесс, в рамках которого происходит систематическое обогащение и совершенствование устойчивых личностных качеств и профессиональных компетенций. Данный процесс предполагает целенаправленное освоение знаний, умений и навыков, неразрывно связан с личностным развитием.

2. Усовершенствование профессиональных навыков педагогов, ориентированное на улучшение учебного процесса в рамках актуальных образовательных стандартов, а также интеграция передовых технологий в образовательную деятельность посредством методической работы.

3. Представлен план профессионального становления педагогов в системе методической работы, которая включает в себя ключевые аспекты: последовательные шаги в профессиональном становлении, необходимый набор ресурсов, выявленные потребности, цели, временные рамки, детализированный план действий для развития, стратегии мониторинга и ожидаемые итоги реализации.

**Методика исследования и использованные материалы.** В исследовании использовались классические научные методы, такие как эмпирический, сравнительный, статистический, типологический, расчетно-конструктивный, а также системно-структурный подходы.

В качестве исходных материалов использовались педагогическая и психологическая литература, информация из ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж», а также архивные данные, касающиеся методической работы колледжа.

### **Основные этапы исследования**

Начальный этап, исследовательский (2024 г.), включал в себя сбор и анализ научной и методической литературы, связанной с темой исследования. В этот период проводилось изучение и эмпирическое обобщение текущего состояния вопроса профессионального развития педагогов в контексте методической работы колледжа. Были определены объект и предмет исследования, сформулированы его цели и задачи, а также гипотеза. Также на этом этапе был выбран методологический подход и разработана программа повышения профессиональной компетентности педагогов на основе изученной литературы.

Второй этап, который носил опытно-экспериментальный характер и охватывал период с 2024 по 2025 годы, предусматривал реализацию методических рекомендаций, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов колледжа. В рамках этого этапа проводилось изучение результатов апробации программы, а также выявление и оценка развития профессионального мастерства педагогов в процессе методической работы в образовательной организации.

Третий этап, который проходил в 2025 году и был обобщающим, включал в себя обработку и анализ полученных данных, систематизацию теоретических положений и разработку методических рекомендаций. В это же время продолжалось внедрение результатов исследования в практическую деятельность и оформление текста выпускной квалификационной работы.

**Апробация:** Участие в IV международной педагогической конференции с 25 марта 2024 по 2 апреля 2024 года (г. Челябинск): «Профессия, что всем дает начало: роль педагога в современном мире».

**Статья:** Чучкалов И. А. Профессиональное становление педагогов на старте педагогической карьеры в средних профессиональных учебных заведениях.

**Статья:** Чучкалов И. А. Интеграция междисциплинарных подходов в образовании. Исследование подходов к объединению различных областей знаний для формирования целостного восприятия мира учащимися в колледже.

### **Структура объем выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа включает в себя введение, две главы, заключение и список использованной литературы. Общий объем работы составляет 89 страниц. В работе представлены 1 рисунок, 3 диаграммы и 7 таблиц.

# **ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

## **1.1 Характеристики профессионального становления педагогов в образовании**

В наше время, когда образовательный процесс приобретает все более значимый характер, особое внимание следует уделить роли педагога, как уникальной личности и высококвалифицированного специалиста. От его профессионализма и личностных качеств зависит не просто обучение, но и всестороннее психическое и личностное развитие учеников. Это не просто слова, ведь именно педагог формирует у студентов не только базовые знания, но и их внутренние мотивы и потребности, помогает развивать интересы и склонности, которые могут стать основой для будущей профессиональной деятельности [28, с. 265].

Помимо этого, педагог играет неоценимую роль в том, чтобы студенты научились мыслить самостоятельно и творчески подходить к решению различных задач. Он становится для них не просто источником знаний, но и примером для подражания, вдохновителем, который может направить их на путь самопознания и самореализации [19, с. 138].

В дополнение к вышеизложенному, стоит подчеркнуть, что педагог оказывает огромное влияние на формирование самосознания учащихся, их социальной активности и нравственных качеств, что является фундаментом для становления ответственных и сознательных граждан общества. Таким образом, роль педагога в современном мире трудно переоценить, и его вклад в будущее поколение не может быть недооценен.

В современном мире, где темпы развития общества стремительно ускоряются, вопросы, связанные с социальными запросами, не просто сохраняют свою актуальность, но и выходят на новый уровень значимости.

Это обстоятельство придает им особую остроту, заставляя общество пересматривать подходы к решению социальных проблем и искать более эффективные способы их адресации. В контексте этого процесса особое внимание уделяется взаимодействию теоретических основ и практических аспектов в области психологии, особенно когда речь идет о педагогической деятельности [25, с. 90].

В частности, важно осознавать, что педагогическое воздействие на студента должно быть основано на глубоких знаниях психологических механизмов, которые лежат в основе развития личности молодых людей. Если педагог игнорирует эти механизмы и действует без учета психологических особенностей, то он рискует не только не достичь поставленных образовательных целей, но и непреднамеренно замедлить развитие. Это может привести к ограничению его внутреннего потенциала, препятствуя проявлению творческих способностей и возможностей для самореализации, которые так важны для полноценного развития личности в современном мире.

В области психологии, особенно когда речь заходит о педагогической деятельности, особое внимание уделяется анализу и изучению тех неповторимых и индивидуальных характеристик, которые присущи каждому педагогу. Это включает в себя не только его личностные особенности, но и то, как он организует свою работу, а также как он осуществляет педагогическое взаимодействие со студентами. В процессе глубокого исследования психологии личности преподавателя, особый акцент делается на тех качествах и проявлениях, которые в наибольшей степени соответствуют строгим требованиям, предъявляемым к представителям педагогической профессии. Эти качества играют ключевую роль в успешном освоении и реализации всех важных аспектов педагогической деятельности, что в свою очередь позволяет педагогу достигать высоких результатов в своей профессиональной сфере [29, с. 130].

Известные ученые в области педагогики и психологии, такие как В. А. Крутецкий и Е. Г. Балбасова, провели значительную работу по выделению

и систематизации тех качеств, которые являются профессионально значимыми для педагога. Они предложили структуру, включающую в себя четыре ключевых подструктурных блока, каждый из которых вносит свой вклад в формирование общего портрета компетентного и успешного педагога. Эти блоки представляют собой комплекс взаимосвязанных качеств и умений, которые в совокупности определяют уровень профессионализма и способность учителя к эффективной педагогической деятельности.

1. Идеино-нравственный моральный облик;
2. педагогическая направленность;
3. педагогические способности — общие и специальные;
4. педагогические умения и навыки [23, с. 208].

В процессе тщательного и всестороннего анализа был уделен особый акцент на детальное изучение и оценку педагогических компетенций. Это касается как тех универсальных навыков, которые являются неотъемлемой частью профессионализма каждого преподавателя, вне зависимости от того, какой именно предмет он ведет и в какой образовательной среде функционирует, так и тех специфических умений и знаний, которые напрямую связаны с особенностями и требованиями конкретной учебной дисциплины. Подобный подход позволяет не только обеспечить высокий уровень преподавания, но и способствует индивидуальному развитию каждого педагога, помогая ему максимально эффективно реализовать свой потенциал в образовательном процессе.

Большинство моделей педагогических способностей подразделяются на четыре подгруппы:

1. системные модели;
2. структурные модели;
3. псевдопрогнозирующие;
4. прогностические модели [20, с. 38].

В рамках первой категории классификации мы можем выделить системные модели, которые посвящены изучению и анализу педагогических

способностей. Эти модели представляют собой целостные системы, в которых каждое звено играет свою важную роль в формировании общей картины. В качестве наглядного примера такой системной модели можно рассмотреть работу Ф. Н. Гоноболина, который провел глубокое исследование педагогических способностей педагогов, работающих в средних специальных образовательных организациях. В ходе своего исследования Гоноболин смог выявить и детально описать определенные свойства индивидуальности, которые, по его мнению, являются фундаментальными и составляют основу ключевых компонентов педагогических способностей. Эти свойства индивидуальности, согласно исследованиям ученого, формируют структуру, которая в совокупности определяет эффективность и уровень профессионализма педагогического работника.

1. Способность делать учебный материал доступным для учащихся;
2. понимание преподавателем студента;
3. творчество в работе;
4. педагогическое волевое влияние на студентов;
5. способность организовывать коллектив;
6. интерес к студентам;
7. содержательность и яркость речи;
8. ее образность и убедительность;
9. педагогический такт [24, с. 373].

Во второй группе можно выделить модели, которые можно назвать структурными моделями педагогических способностей. Эти модели предполагают, что определенные структурные элементы, которые могут быть присущи педагогической деятельности, оказывают существенное влияние на эффективность и результативность процесса преподавания. В качестве примера можно привести работы известного ученого В. А. Сластенина, который в своих исследованиях педагогического мастерства, рассматриваемого им как вершину профессионального развития и самореализации педагога, выделил четыре ключевых уровня личностной структуры педагога.

Эти уровни представляют собой важные составляющие, которые формируют основу профессиональной деятельности преподавателя и включают в себя следующие аспекты:

1. перечень свойств и характеристик личности педагога;
2. перечень требований к психолого-педагогической подготовке;
3. объем и содержание академической подготовки;
4. объем и содержание методической подготовки по конкретной специализации.

Из данной гипотетической структуры выводятся главные составляющие педагогических способностей:

1. направленность (идейная, профессионально-педагогическая, познавательная);
2. общие академические способности (интеллектуальные и т.п.);
3. частные дидактические способности (специальные или навыки владения методиками преподавания по конкретным дисциплинам).

К третьей подгруппе относятся так называемые псевдопрогнозирующие модели педагогических способностей.

В своем глубоком и многогранном анализе, Н. В. Кузьмина подчеркивает, что для того, чтобы педагогическая деятельность была действительно эффективной и плодотворной, недостаточно обладать лишь организаторскими навыками, хотя они, безусловно, являются одним из ключевых элементов успешной работы педагога. На ее взгляд, к этому списку необходимо добавить еще целый ряд важных компетенций. Среди них особое место занимают коммуникативные умения, которые позволяют педагогу налаживать контакт со студентами и коллегами, строить доверительные отношения и создавать атмосферу взаимопонимания и уважения. Кроме того, конструктивные умения, по мнению Кузьминой, играют важную роль в процессе решения возникающих проблем и задач в образовательном процессе, позволяя педагогу находить оптимальные пути развития ситуации. Проективные умения, в свою очередь, помогают педагогу предвидеть и планировать будущее

образование, разрабатывать новые методики и подходы, которые будут способствовать лучшему усвоению материала учащимися. И, наконец, гностические умения, которые включают в себя способность к анализу, критическому мышлению и научному подходу к образовательному процессу, позволяют педагогу постоянно совершенствовать свои знания и навыки, а также передавать их своим студентам. Таким образом, Н. В. Кузьмина акцентирует внимание на необходимости комплексного подхода к профессиональному развитию педагогов, который включает в себя развитие широкого спектра умений и навыков, необходимых для успешной и эффективной работы в образовательной сфере [22, с. 116].

К четвертую категорию входят так называемые прогностические модели педагогических способностей, такие как модель Дж. Райнса. Специально подготовленные эксперты провели исследование, охватившее шесть тысяч учителей и преподавателей, которые проводили открытые уроки и занятия в 1700 школах и в колледжах США. Это обследование длилось шесть лет. По завершении сбора данных весь массив рейтингов был подвергнут факторному анализу. В результате удалось выявить девять факторов, которые оказывают влияние на формирование образа успешного педагога:

1. фактор сопереживания (дружелюбия) - эгоцентричности (равнодушия);
2. фактор деловитости (системности) — безалаберности;
3. фактор ведения занятий и уроков, стимулирующих творческие возможности учащихся - скучного, однообразного ведения занятия;
4. фактор доброжелательного — недоброжелательного отношения к ученикам и студентам;
5. фактор принятия — непринятия демократического типа преподавания;
6. фактор доброжелательного - недоброжелательного отношения к администрации и другому персоналу школы и колледжа;

7. фактор склонности к традиционному — либеральному типу преподавания;

8. фактор эмоциональной стабильности - нестабильности;

9. фактор хорошего словесного понимания [26, с. 398].

Фундаментальным аспектом эффективной педагогической деятельности и основополагающим камнем в процессе всестороннего развития и воспитания подрастающего поколения является глубокая эмоциональная связь между преподавателем и студентом. Этот неотъемлемый элемент проявляется в подлинной, искренней привязанности и неуклонном стремлении к плодотворному и гармоничному сотрудничеству. Кроме того, это проявляется в проявлении особого внимания, искренней заботы и доброжелательного отношения к каждому студенту. Многочисленные исследования в области педагогики подтверждают, что именно такая эмоциональная вовлеченность и привязанность являются отличительными чертами действительно успешных и вдохновляющих педагогов, которые способны не только передавать знания, но и воспитывать полноценные, гармоничные личности.

Профессия педагога требует от специалиста наличия целого ряда уникальных и высокоразвитых качеств, среди которых особое место занимают такие важные аспекты, как техническое мышление и пространственное воображение. Эти способности позволяют педагогу не только глубоко погружаться в суть технических процессов, но и видеть их в трехмерном пространстве, что является ключевым для успешного обучения студентов [35].

Умение комбинировать различные элементы и подходы, находить нестандартные решения в технических задачах, а также техническая ловкость и практическая целесообразность мышления – все это играет не менее значимую роль в профессиональной деятельности педагога. Эти навыки позволяют педагогу не только эффективно передавать знания своим студентам, но и вдохновлять их на создание новых, оригинальных проектов, развивая тем самым их технические и творческие способности [39, с. 45].

Вопрос гармонии в структуре личности педагога является весьма актуальным и многогранным. Достижение этой гармонии не связано с простым и равномерным развитием всех качеств личности в равной степени. Наоборот, оно предполагает акцент на максимальном развитии тех специфических способностей и качеств, которые имеют решающее значение для определения основного вектора развития личности педагога. Эти способности и качества не просто важны – они придают глубокий смысл как всей жизни, так и его профессиональной деятельности в целом [32, с. 260].

Многочисленные исследования, посвященные психологии труда в сфере образования, подтверждают, что основополагающим фактором в формировании структуры личности педагога является его педагогическая направленность. Это направление деятельности не просто влияет на поведение преподавателя – оно становится краеугольным камнем, определяющим его отношение к профессии, к выполнению своих рабочих обязанностей и, что особенно важно, к каждому студенту. [30, с. 527].

Профессиональное становление и развитие личности педагога неразрывно связано с множеством факторов, среди которых особое место занимают социальные взаимодействия, воздействие как духовных, так и материальных сторон жизни и трудовой деятельности. Однако, наиболее значимым аспектом в формировании преподавательской личности является, безусловно, его педагогическая работа и непосредственное общение со студентами. Каждая отдельная сфера профессиональной деятельности преподавателя предъявляет свои требования к личностным характеристикам, которые необходимо учитывать и развивать. Неоспоримо, что успех в образовательном процессе во многом определяется тем, насколько гармонично развиты и взаимосвязаны личные качества педагога. Эти качества могут быть систематизированы и структурированы, что позволяет лучше понять и оценить их влияние на эффективность обучения и воспитания [37, с. 376].

Таблица 1 – Структура педагогической культуры преподавателя (руководителя)

Структура педагогической культуры преподавателя (руководителя)	
Личностные качества	Компоненты практической деятельности
Профессионально-педагогическая направленность	Педагогическое мастерство
Гармония развитых интеллектуальных и нравственных качеств	Педагогически направленное общение и поведение
Педагогический оптимизм	Постоянная устремленность к самосовершенствованию

В таблице 1 представлена структура педагогической культуры преподавателя (руководителя).

Как показано в таблице 1, все компоненты системы интегрированы между собой, формируя единое целое — личность педагога.

Одним из ключевых профессиональных качеств педагога является его способность справляться со стрессом. Стресс в преподавательской деятельности может проявляться по-разному и имеет множество форм. Прежде всего, это чувство фрустрации, тревожность, усталость и эмоциональное выгорание. Согласно отечественным исследованиям, в список стрессовых реакций педагогов входит до 14 различных проявлений. Поэтому умение противостоять стрессу считается профессионально значимое качество личности педагога [33, с. 96].

Значимым аспектом общественной адаптации к стрессовым условиям является развитая социально-психологическая толерантность педагога. Нетерпимость во многом связана с личными стандартами и негативными установками в межличностных оценках. На проявление этой нетерпимости могут влиять различные черты характера, такие как агрессивность, эгоцентризм, доброжелательность, стремление к доминированию и другие.

В ходе тщательного и подробного исследования, проведенного известными учеными в области педагогики А. А. Реаном и А. А. Барановой, были получены весьма интересные и значимые результаты, касающиеся профессиональных качеств педагогов. Авторы исследования пришли к выводу, что те преподаватели, которые могут похвастаться высоким

уровнем педагогического мастерства, обладают не только глубокими знаниями и навыками в своей области, но и проявляют значительно более высокую степень социально-психологической толерантности. Это особенно заметно в таких важных аспектах, как раздражительность и реактивная агрессивность, где их показатели заметно лучше, чем у их менее успешных коллег [36, с. 48].

Такая социально-психологическая толерантность, по мнению авторов, оказывает существенное влияние на способность педагогов к стрессоустойчивости, что является крайне важным качеством в их профессиональной деятельности. В то же время, у тех преподавателей, которые не могут похвастаться высокими достижениями в своей работе, отмечается повышенная нетерпимость, что, безусловно, увеличивает их предрасположенность к стрессовым ситуациям и снижает эффективность их работы [31, с. 160].

Таким образом, снижение уровня раздражительности и агрессии, как было подтверждено в ходе исследования, является одним из ключевых факторов, который способствует улучшению способности справляться со стрессом. Это, в свою очередь, подтверждает положительное влияние толерантности на общее профессиональное благополучие и эффективность работы более успешных педагогов. Исследование подчеркивает важность развития и поддержания высоких стандартов педагогического мастерства и социально-психологической толерантности среди специалистов в области образования [34, с. 160].

В современном образовательном пространстве, где акцентируется внимание на повышении качества внутреннего контроля, мы наблюдаем, что педагоги, обладающие высоким уровнем профессионального мастерства и педагогической компетенции, становятся гораздо более устойчивыми и эффективными в ответ на разнообразные и порой непростые вызовы, которые предъявляет учебно-воспитательный процесс. Они способны не только адекватно реагировать на возникающие трудности, но

и находить оптимальные пути их решения, что в конечном итоге приводит к повышению качества образования и укреплению учебного процесса.

С другой стороны, необходимо отметить, что преподаватели, чьи профессиональные навыки и уровень мастерства находятся на более низкой ступени, часто сталкиваются с серьезными препятствиями на своем пути. Эти препятствия могут вызывать у них чувство стресса, которое не только увеличивает эмоциональное напряжение, но и заметно снижает их способность к эффективному контролю и управлению ключевыми аспектами образовательного процесса. В таких ситуациях у таких преподавателей может развиваться защитная реакция на стресс, которая, как правило, основывается на экстернальном подходе, то есть на попытках справиться с проблемами за счет внешних факторов, а не через внутреннее развитие и профессиональное совершенствование [48, с. 224].

Таким образом, важно понимать, что уровень внутреннего контроля и профессионализм преподавателей играют ключевую роль в формировании успешной и гармоничной образовательной среды. Поддержка и развитие педагогического мастерства, а также создание условий для их профессионального роста и психологической устойчивости, являются приоритетными задачами для достижения высоких результатов в образовательной деятельности.

В последнее время наблюдается заметная тенденция, что увеличение уровня самоуверенности среди педагогов, обладающих высокой квалификацией, тесно связано с их эффективностью в управлении стрессовыми ситуациями. Это обстоятельство не может не радовать, поскольку уверенные в своих силах педагоги лучше адаптируются к различным вызовам, что, безусловно, сказывается на качестве их работы и взаимодействии со студентами. С другой стороны, когда речь идет о педагогах, чей профессиональный уровень несколько ниже, увеличение уверенности в себе может, к сожалению, выявить и усилить их склонность к стрессовым реакциям. Это явление, безусловно, заслуживает внимания,

так как оно может свидетельствовать о том, что такие преподаватели могут испытывать трудности в поддержании психологического равновесия под давлением профессиональных требований и ожиданий. Важно понимать, что стрессоустойчивость является ключевым аспектом в работе каждого педагога [41, с. 98].

## **1.2 Теоретические основы проблем и закономерности профессионального становления педагога**

Профессиональное развитие играет ключевую роль в жизни каждого из нас. Этот процесс длится большую часть нашей жизни: от принятия решения о выборе профессии в старших классах школы до завершения трудовой деятельности. Профессиональное становление — это долгий, многолетний и практически нескончаемый путь, открывающий перед человеком безграничные возможности для роста и самосовершенствования [49, с. 679].

Процесс становления в профессиональной сфере обладает уникальными чертами, которые зависят от выбранной человеком профессии. Согласно классификации Е. А. Климова, профессия педагога относится к категории «человек – человек» [40, с. 98].

Рассмотрим теоретические подходы к определению понятия «Профессиональное формирование педагога» берет свое начало в таких понятиях, как «формирование» и «формирование личности». В научной среде существует сложность в точном определении термина «формирование». Некоторые исследователи приравнивают его к понятию «развитие», в то время как другие стараются частично отразить одно через другое [59, с. 187].

Проблема формирования личности в философии неразрывно связана с вопросом о природе человека. Современные философы указывают, что развитие личности включает такие процессы, как социализация, которая представляет собой усвоение социального опыта; индивидуализация, подразумевающая развитие уникальных черт человека через взаимодействие

природных задатков, социальных условий и культурных факторов; и персонализация, то есть становление личности. Таким образом, формирование личности объединяет все эти три процесса [10, с. 120].

В работах В. И. Слободчикова процесс становления рассматривается как часть процесса развития. Исследователь подчеркивает, что понятие «развитие» включает в себя как минимум три процесса: становление, формирование и преобразование. Становление представляет собой «переход от одного определенного состояния к другому, более высокому уровню; это сочетание уже достигнутого и потенциально возможного». Формирование подразумевает придание формы и улучшение; это единство цели и результата развития, в основном касающееся социально-культурных структур. Преобразование связано с саморазвитием и изменением основного жизненного направления, что приводит к кардинальным изменениям, и в основном относится к духовно-практическим структурам. По мнению ученого, антропологический смысл процесса становления человека заключается в развитии его субъектности. Это означает, что субъект способен не только осуществлять деятельность, но и полностью осознавать и анализировать ее основания и средства в рамках всей ее нормативной структуры [17].

В психолого-педагогической науке профессиональное развитие педагога в профессионально-личностном плане трактуется как формирование личностных и деловых качеств, профессиональных компетенций и уровня профессионализма [38, с. 45].

Исследованием развития личностных и профессиональных качеств педагогов занимаются такие специалисты, как А. Ф. Зеер, В. И. Слободчиков, В. Г. Маралов, С. Б. Елканов, С. В. Попов, Л. Ф. Обухова.

В своих трудах знаменитый психолог А. Ф. Зеер уделяет особое внимание изучению процесса развития личности, который он характеризует как непрерывный и динамичный процесс. Этот процесс, по его мнению, является результатом целенаправленных усилий и прогрессивных изменений, которые происходят под сильным влиянием социальных факторов, а также

активной жизненной позиции самого человека. Зеер подчеркивает, что на формирование личности оказывают значительное воздействие различные внешние факторы. К таким факторам он относит условия жизни, в которых человек проводит большую часть своего времени, а также разнообразные внешние влияния, которые могут оказывать как положительное, так и отрицательное воздействие на развитие личности. Эти факторы, взаимодействуя с индивидуальными особенностями человека, вносят свой вклад в его развитие, особенно через процессы взаимодействия с окружающими людьми и через разнообразные виды деятельности, в которых человек участвует в рамках общества. Таким образом, по мнению Зеера, развитие личности является сложным и многогранным процессом, в котором социальные и индивидуальные аспекты тесно переплетены и взаимно влияют друг на друга.

В ходе глубокого и всестороннего анализа, проведенного в рамках многочисленных исследований, посвященных вопросам профессионального роста и развития, ученый с особым вниманием акцентирует внимание на том, что процесс профессионального развития является многоаспектным и многогранным. Он включает в себя не только накопление и систематизацию знаний, оттачивание и совершенствование практических умений и навыков, но и способствует формированию и развитию таких важных «профессионально значимых личностных качеств», как эрудиция, умение четко и грамотно ставить перед собой цели, способность к практическому и диагностическому мышлению, интуитивному пониманию ситуации, наблюдательности, умению предвидеть различные развития событий и, конечно же, рефлексии. Эти качества играют ключевую роль в профессиональной деятельности и являются неотъемлемой частью профессионального роста [3].

В этой связи, автор исследования высказывает мнение, что образовательные процессы, направленные на содействие и поддержку профессионального развития, должны быть построены на основе деятельностного подхода. Такой подход предполагает активное включение обучающихся в процесс обучения через различные виды деятельности, что, в свою очередь,

способствует более глубокому и качественному усвоению материала и развитию вышеупомянутых личностных качеств. Это позволяет не только достигать высоких результатов в профессиональной сфере, но и обеспечивает всестороннее развитие личности, что является залогом успешной и плодотворной профессиональной деятельности [2, с. 87].

В многочисленных научных работах и исследованиях, посвященных теме профессионального роста и развития педагогических кадров, можно встретить детальное описание данного процесса как последовательности взаимосвязанных этапов, которые пронизывают всю карьеру специалиста от самого начала и зарождения первых профессиональных амбиций до момента полной самореализации и достижения вершин в своей профессиональной деятельности. Такие этапы охватывают весь спектр профессионального становления и развития учителей, воспитателей и других представителей педагогической профессии. Ученые, такие как Е. А. Климов, Л. М. Митина, А. Ф. Зеер и многие другие, внесли значительный вклад в изучение этой темы, предлагая различные модели и подходы к пониманию того, как происходит профессиональное развитие педагога, какие факторы оказывают влияние на этот процесс и какие результаты могут быть достигнуты в результате целенаправленной работы над собой и своей карьерой [9, с. 272].

Зеер А. Ф. выделяет следующие стадии профессионального становления:

- формирование профессиональных намерений – осознанный выбор профессии;
- профессиональная подготовка – освоение системы профессиональных знаний, умений, навыков, формирование социально-значимых и профессионально важных качеств;
- профессионализация представляет собой многогранный и многоэтапный процесс, который начинается с момента осознания человеком своего стремления к определенной профессии и продолжается на протяжении всей его профессиональной деятельности. Этот процесс охватывает в себе

не только профессиональное самоопределение, когда индивид выбирает для себя конкретное направление деятельности, но и включает в себя накопление практического опыта в этой сфере, что является ключевым для становления специалистом. Кроме того, профессионализация тесно связана с развитием личностных качеств и характеристик, которые являются фундаментальными для успешного и квалифицированного выполнения профессиональных обязанностей. Все это вместе способствует формированию компетентного и высококвалифицированного специалиста, который способен эффективно решать поставленные перед ним задачи и вносить значительный вклад в развитие своей профессии и отрасли в целом.

– мастерство – качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности [4, с. 58].

В работах В. И. Слободчикова процесс становления рассматривается как часть процесса развития. Исследователь подчеркивает, что понятие «развитие» включает в себя по меньшей мере три аспекта: становление, формирование и преобразование. Становление понимается как «переход от одного состояния к другому, более высокому; это сочетание достигнутого и потенциального». Формирование связано с приданием формы и совершенствованием; это единство цели и результата развития, в основном относящееся к социально-культурным структурам. Преобразование подразумевает саморазвитие и изменение жизненного направления, что в большей степени касается духовно-практических структур. По мнению ученого, антропологический смысл процесса становления человека заключается в развитии его субъектности. Это касается субъекта, который способен не только осуществлять деятельность, но и глубоко осмысливать ее основы и средства в контексте всей ее нормативной структуры.

К примеру, С. Б. Елканов анализирует развитие профессиональных качеств педагога через призму самовоспитания, в которое входят такие этапы, как постановка целей, планирование, освоение инструментов и методов самовоспитания, а также самоконтроль и корректировка действий [21].

Исходя из этого, обозначенных выше, ученым выделены следующие уровни профессионального становления педагога:

– На первом этапе стремление к самосовершенствованию еще не оформлено в четкие цели. Как правило, на этом уровне профессиональное развитие осуществляется под воздействием внешних факторов и объективных условий.

– На втором этапе процесс постановки целей становится более ясным и детализированным. Педагог определяет конкретные задачи для собственного развития. Как правило, эти задачи касаются не всей личности, а отдельных умений и качеств. Тем не менее, значительное влияние на этот процесс продолжают оказывать внешние факторы.

– На третьем уровне педагог самостоятельно и всесторонне исследует и формулирует задачи для своего профессионального развития. Он сам разрабатывает план действий, выбирает подходящие инструменты и методы для самосовершенствования, осуществляет самоконтроль промежуточных и конечных достижений, уточняет цели и корректирует свои шаги.

С. В. Попов, уважаемый представитель системо-мыследеятельностной методологии, высказывает мнение, что термин «становление» обладает большей точностью и выразительностью по сравнению с общепринятым понятием «развитие». Он считает, что процесс становления, который проявляется в виде непрерывной последовательности различных, постоянно меняющихся ситуаций, является результатом взаимодействия множества факторов. Эти факторы могут быть как естественными, происходящими в ходе естественных процессов, так и искусственными, возникающими в результате целенаправленных вмешательств человека. Важно отметить, что процесс становления неразрывно связан с интеграцией естественных и искусственных элементов, которые взаимодействуют и переплетаются, создавая уникальную картину исторического контекста. Это взаимодействие элемен-

тов, по мнению Попова, является ключевым для понимания динамики процессов становления, что делает данный термин особенно значимым для описания сложных и многогранных явлений в мире.

В ходе тщательных исследований, проведенных известными учеными С. В. Поповым и В. И. Слободчиковым, был выявлен весьма интересный и значимый факт: активное преобразование образовательной практики не только влияет на качество и эффективность учебного процесса, но и приводит к заметным изменениям в самом педагоге. Это открытие подчеркивает важность динамичного подхода к образованию, где каждый преподаватель становится не просто носителем знаний, но и активным участником процесса их трансформации [1, с. 546].

Вместе с тем, следует отметить, что процесс формирования и развития педагога не является изолированным от внешних влияний. Он может быть подвержен воздействию различных факторов, которые оказывают существенное влияние на его профессиональный рост и личностное развитие. Среди этих факторов особое место занимают целенаправленное обучение, которое предполагает систематическое повышение квалификации и расширение педагогических горизонтов, а также социальные воздействия, включая взаимодействие с коллегами, студентами и обществом в целом. Эти аспекты играют ключевую роль в формировании педагогической идентичности и могут значительно обогатить профессиональный опыт педагога [3].

В рамках психолого-педагогической науки особое внимание уделяется процессу профессионального развития педагогических кадров. Этот процесс включает в себя многогранное формирование и совершенствование не только личностных и деловых качеств, но и расширение профессиональных компетенций, что в свою очередь способствует повышению уровня профессионализма каждого педагога. Таким образом, профессиональное развитие педагога является ключевым аспектом, который влияет на качество образовательного процесса и на достижение высоких результатов в обучении и воспитании учащихся [7, с. 48].

В соответствии с глубокими и всесторонними исследованиями, проведенными Л. М. Митиной, можно сделать вывод о том, что процесс профессионального роста и развития педагога представляет собой многогранную и многоуровневую систему. Этот процесс охватывает не только постепенное развитие и совершенствование, но и тщательное формирование, а также последующее воплощение в реальной педагогической практике тех личностных качеств и способностей, которые являются неотъемлемой частью профессии преподавания. Кроме того, в этот процесс входят и постоянное обновление, расширение знаний, а также приобретение новых навыков, что, безусловно, является важным для поддержания высокого уровня профессионализма. Однако, по мнению Митиной, наиболее значимым и весомым аспектом в этой цепочке является активное и целенаправленное качественное преобразование внутреннего мира каждого педагога. Это преобразование, в свою очередь, приводит к формированию кардинально нового, более совершенного и глубокого подхода к жизни, который отражается не только на личной жизни педагога, но и на его профессиональной деятельности, что в конечном итоге оказывает положительное влияние на образовательный процесс в целом [8, с. 176].

В ходе глубокого анализа и тщательного рассмотрения вопросов, связанных с профессиональной деятельностью, автор приходит к выводу о существовании различий между такими понятиями, как профессиональное развитие и профессиональное становление. Он акцентирует внимание на том, что в процессе профессионального развития особое значение имеют внутренние факторы, то есть те, что исходят непосредственно от личности, её стремлений, мотиваций и саморазвития. В то же время, в процессе профессионального становления, по мнению автора, доминирующую роль играют внешние факторы, которые обусловлены влиянием окружающей среды, социальных условий и профессионального сообщества [5, с. 25].

Автор также подчеркивает, что на процесс профессионального становления педагога можно оказать значительное влияние, используя различные искусственно-технические методы. Это может включать в себя создание условий для самоидентификации личности в профессиональной сфере, а также стимулирование рефлексии, что позволяет педагогу лучше понимать свои сильные и слабые стороны, а также осознавать свою роль и место в образовательном процессе.

Кроме того, автор выделяет профессиональное образование как одно из ключевых внешних условий, способствующих профессиональному становлению педагога. Он считает, что качественное профессиональное образование является фундаментом, на котором строится дальнейшая карьера и развитие педагога. Это образование не только предоставляет необходимые знания и навыки, но и формирует профессиональную идентичность, которая является основой для дальнейшего профессионального роста и самореализации в педагогической деятельности [6, с. 304].

В современном мире, где профессиональные навыки и компетенции становятся ключевыми аспектами успешной карьеры, вопросы профессионального развития занимают одно из центральных мест в научных исследованиях за рубежом. Исследователи со всего мира уделяют этому направлению значительное внимание, анализируя его через различные призмы, но особенно популярным является компетентностный подход. Этот подход позволяет глубже понять, какие именно навыки и умения необходимы специалистам для достижения высоких результатов в своей деятельности.

Труды таких признанных ученых, как Д. Мертенс, А. Шелтен и С. Шоу, внесли неоценимый вклад в изучение профессионального роста и развития. Их исследования освещают различные аспекты формирования и совершенствования профессиональных компетенций, предлагая новые подходы и методики, которые могут быть применены в образовательных институтах и на практике. Эти авторы не только поднимают актуальные вопросы,

связанные с развитием профессиональных навыков, но и предлагают систематизированные и обоснованные решения, которые могут помочь специалистам в различных сферах достигать новых высот в своей карьере [17].

В своей теоретической работе Д. Мертенс предложил весьма актуальную и значимую концепцию, которая касается профессионального развития сотрудников нового поколения. Эта концепция предполагает, что современные работники должны обладать способностью к гибкой адаптации и легкому переключению между различными видами деятельности. Такой подход к профессиональному развитию базируется на формировании так называемых «ключевых квалификаций», которые являются универсальными и могут быть применены в широком спектре профессиональных ситуаций [14].

В дальнейшем, углубляясь в данную тематику и расширяя рамки исходной идеи, А. Шелтен предложил свою классификацию, в которой он выделил пять основных категорий ключевых квалификаций. Эти категории включают в себя: психомоторные навыки, которые связаны с координацией движений и точностью выполнения физических задач; общие трудовые качества, отражающие общую работоспособность и профессионализм; когнитивные способности, которые охватывают умственные процессы, такие как восприятие, внимание, память и мышление; личные или индивидуально ориентированные навыки, касающиеся личностных характеристик и умений, необходимых для успешной работы; а также социальные способности, которые включают в себя умение взаимодействовать с другими людьми, работать в команде и эффективно общаться [18].

Шелтен подчеркивает важность развития всех этих категорий в процессе профессионального становления и обучения, что позволит работникам нового поколения не только успешно справляться с текущими профессиональными задачами, но и быть готовыми к изменениям и вызовам, которые неизбежно возникают в динамично меняющемся мире труда.

Мы твердо убеждены в том, что каждая сфера человеческой деятельности неразрывно связана с необходимостью решения определенных задач. Это фундаментальное обстоятельство делает особенно актуальным вопрос оценки уровня профессионального развития каждого специалиста. Важно подчеркнуть, что такая оценка должна базироваться не просто на конечных результатах его работы, но и на его способности эффективно справляться с задачами, которые являются характерными и специфическими для его профессиональной области [15].

В этой связи, необходимо признать, что критерии оценки профессионального развития должны быть достаточно широкими и многоаспектными. Они должны охватывать не только результаты, достигнутые специалистом в конечном итоге, но и учитывать весь путь его профессионального становления, который проходит на различных этапах непрерывного обучения и развития. Это подразумевает, что как образовательные, так и профессиональные задачи должны быть доступны для решения на любом этапе этого непрерывного процесса образования.

Знания и навыки, которые включает в себя профессиональная компетентность педагога, будь то предметные, общедидактические, психологические или методологические, являются неотъемлемой основой для выполнения им сложных профессиональных задач. Эти знания и навыки служат надежной базой для создания и поддержания инновационной образовательной среды [12, с. 256].

Типология задач, которая строится на основе уровня профессиональной ориентации и применяемых методов действий в контексте профессионально-технологических задач, представляет собой функциональную систему, направленную на управление профессиональным развитием педагога. Эта система включает в себя задачи различной степени сложности, что способствует не только формированию профессиональной ориентации, но и помогает в выборе целей, определении типа обучения и, соответственно, типа учебной деятельности. Кроме того, она способствует использованию

подходящих учебных средств, моделированию поведения учащихся и развитию профессионально значимых личностных качеств педагога [16, с. 98].

В ходе глубокого анализа и тщательного изучения научных трудов таких авторитетных исследователей, как В.И. Слободчиков, Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина, а также других вышеуказанных ученых мы пришли к выводу о необходимости формулирования определенного понятия, которое бы адекватно отражало суть процесса профессионального становления педагогического работника. В результате совместных усилий и обширного обсуждения, было выдвинуто следующее определение: профессиональное становление педагога – это непрерывный и динамичный процесс, в ходе которого происходит развитие и совершенствование тех качеств и умений, которые являются ключевыми и значимыми для успешного выполнения педагогической деятельности. Этот процесс осуществляется под влиянием различных внешних факторов, включая социальные, культурные и экономические аспекты, а также под воздействием самой профессиональной деятельности и активного участия самого педагога, его личных усилий и стремления к саморазвитию и самосовершенствованию [13, с. 192].

Педагогика и психология представляют собой две взаимосвязанные области знаний, каждая из которых вносит свой значимый вклад в понимание и развитие образовательного процесса. Вопросы, которые находятся в центре внимания педагогики, неизменно затрагивают и психологические аспекты, поскольку они касаются не только передачи знаний, но и особенностей восприятия и усвоения информации учащимися. Таким образом, психологическая наука оказывает весомое влияние на методическую работу в образовательных организациях, предоставляя ценные инструменты и подходы для улучшения качества преподавания [47].

Важность психологического аспекта в педагогической деятельности трудно переоценить. Психология помогает педагогам лучше понять индивидуальные особенности каждого студента, их мотивацию, эмоциональное состояние и способы обучения. Это знание позволяет

преподавателям более эффективно строить образовательный процесс, адаптируя его под потребности и возможности учащихся, что, в свою очередь, способствует их всестороннему развитию и профессиональному росту самих педагогов [42, с. 64].

Таким образом, тесная связь между педагогикой и психологией обуславливает их взаимное обогащение и совместное стремление к созданию оптимальных условий для обучения и воспитания подрастающего поколения. Понимание этой связи и использование полученных знаний на практике является ключом к успешной образовательной деятельности.

Психология, как наука, ставит перед собой множество значимых задач, одной из наиболее важных и приоритетных является стремление оказать всестороннюю помощь каждому человеку в том, чтобы он мог максимально эффективно реализовать себя в профессиональной деятельности. Это не только способствует достижению высоких результатов в работе, но и позволяет испытывать удовлетворение от каждого рабочего дня. Чтобы достигнуть этой цели, необходимо глубокое и всестороннее изучение психологических закономерностей, которые присущи трудовой деятельности человека, а также тщательное понимание того, какую роль играют психические функции и их уникальные индивидуальные особенности в процессе выполнения различных задач.

Кроме того, не менее важным аспектом является детальный анализ того, как человек адаптируется к разнообразным аспектам своей работы. Этот процесс адаптации является фундаментальным элементом, лежащим в основе такой специализированной области, как психология труда. Исследование и понимание механизмов адаптации позволяет не только улучшить качество жизни работников, но и повысить общую эффективность и продуктивность трудовой деятельности [45, с. 184].

В рамках современных научных исследований, направленных на глубокое понимание психологических аспектов, связанных с разнообразными формами и видами трудовой деятельности, особое

внимание уделяется интеграции знаний из множества научных дисциплин. Это междисциплинарный подход, который позволяет более полно и всесторонне осветить вопросы, связанные с психологией труда. Так, в процессе изучения и анализа психологических факторов, влияющих на трудовой процесс, активно применяются теоретические концепции и методические подходы, заимствованные из таких областей, как социология, которая помогает понять социальные аспекты взаимодействия в коллективе, педагогика, обеспечивающая понимание обучающих и воспитательных процессов, физиология и гигиена труда, которые фокусируются на здоровье и работоспособности человека, медицина, вносящая свой вклад в понимание физиологических и психологических заболеваний, техническая эстетика, способствующая улучшению взаимодействия человека с техникой, а также информатика и кибернетика, предоставляющие современные инструменты для анализа и оптимизации информационных процессов в трудовой деятельности. Этот комплексный подход позволяет создавать более эффективные и адаптированные к человеческим потребностям рабочие условия, повышая общую продуктивность и удовлетворенность от выполнения трудовых задач [51, с. 960].

В мире профессиональной деятельности каждая специальность обладает своими неповторимыми психологическими аспектами и особенностями, которые делают её уникальной и непохожей на другие. Это в полной мере касается и такой важной и ответственной профессии, как педагог. Психологические особенности, характерные черты и нюансы работы в сфере образования формируют уникальный профиль этой профессии, который включает в себя не только общие требования к педагогической деятельности, но и специфические элементы, отличающие её от других видов работ [44, с. 29].

Каждый педагог сталкивается с определёнными психологическими вызовами и задачами, которые требуют особого подхода и внимания. Эти характеристики и элементы работы служат важными классификационными

признаками, определяющими специфику и уникальность педагогической профессии. Они влияют на то, как преподаватель взаимодействует со студентами, как организует учебный процесс и как справляется с профессиональными трудностями.

Для повышения эффективности и безопасности работы педагога существует ряд рекомендаций, которые могут быть полезны в практической деятельности. Эти рекомендации направлены на улучшение психологического климата в образовательном учреждении, оптимизацию учебного процесса и создание условий, способствующих профессиональному росту и развитию педагогов. Важно помнить, что каждая профессия требует индивидуального подхода и учета её уникальных особенностей для достижения наилучших результатов в работе [50, с. 679].

Проблематика профессионального развития индивида является многогранной и затрагивает глубокие аспекты взаимодействия человека с его трудовой деятельностью. В этом контексте можно выделить две ключевые парадигмы, которые описывают эти взаимоотношения. Первая парадигма, корни которой уходят в глубь веков и связана с идеалами древнегреческой философии, утверждает, что профессия не оказывает заметного влияния на личность человека. Сторонники этой точки зрения придерживаются мнения, что каждый индивид изначально обладает определенными профессиональными качествами, которые не претерпевают значительных изменений в процессе выполнения им своих рабочих задач. Эта концепция основана на убеждении, что личность человека и его профессиональная деятельность существуют в некоем статическом состоянии, где профессия лишь служит площадкой для реализации уже заложенных в человеке способностей и талантов [43, с. 248].

Вторая парадигма, описывающая взаимодействие между профессией и личностью, широко признана как зарубежными учеными, так и в отечественной психологической науке. Она основывается на признании того, что профессия оказывает влияние на личность, приводя к её

изменениям в процессе профессионального роста. В рамках отечественной психологии этот процесс трансформации личности в профессионала называется профессионализацией [46, с. 211].

Профессиональный рост играет ключевую роль в процессе профессионализации личности. Он стартует на этапе изучения профессии и продолжается на всех последующих стадиях. Более того, этот процесс не завершается на этапе самостоятельной работы, а продолжается до полного ухода человека из активной деятельности, обретая при этом уникальные формы и содержание.

Таким образом, можно сказать, что профессионализация — это не просто адаптация к требованиям профессии, но и глубокий внутренний процесс, в ходе которого происходит не только усвоение необходимых знаний и навыков, но и формирование определённого мировоззрения, ценностных ориентиров и даже изменений в характере. Со временем, под влиянием профессиональных задач и общения с коллегами, личность может приобрести новые черты, которые будут способствовать более эффективному выполнению её профессиональных обязанностей.

В рамках глубоко продуманной и многогранной концепции профессионального становления, автором которой является известный ученый Т. В. Кудрявцев, особое внимание акцентируется на важности и значимости этапного развития процесса формирования профессиональных навыков и умений. Эта концепция предполагает, что профессиональное становление не является одномоментным событием, а представляет собой серию последовательных этапов, каждый из которых имеет свои особенности и требует определенного подхода. Т. В. Кудрявцев в своей работе акцентирует внимание на том, что понимание и осознание этих этапов является ключевым для успешного профессионального развития и достижения высоких результатов в выбранной сфере деятельности [56].

На первой стадии развития профессионального самоопределения, которую можно охарактеризовать как начальную точку формирования

профессиональных устремлений и намерений, происходит важный процесс выбора будущей профессии. Этот выбор не является случайным или спонтанным; он должен быть тщательно обдуман и взвешен с учетом различных факторов. Ключевым критерием, который лежит в основе этого процесса, является необходимость обоснования выбранной профессии не только с точки зрения ее социальной значимости и востребованности на рынке труда, но и с учетом индивидуальных психологических аспектов, таких как личные интересы, склонности и способности будущего специалиста. Таким образом, этот этап является фундаментальным, поскольку закладывает основы для дальнейшего профессионального развития и успешной карьеры

Вторая стадия — это период, когда начинается активная профессиональная подготовка. На данном этапе перед каждым специалистом стоит важнейшая задача: глубокое и всестороннее освоение необходимых профессиональных знаний, развитие и совершенствование умений и навыков, которые будут востребованы в будущей профессиональной деятельности. Этот процесс можно сравнить с фундаментальным строительством, где каждый кирпич знаний и умений укладывается в надежный фундамент будущей карьеры [52, с. 181].

Психологический аспект этого этапа также играет ключевую роль. Он проявляется в процессе профессионального самоопределения, когда человек начинает осознавать свои профессиональные цели и стремления, формирует представление о своей будущей роли в обществе и на рынке труда. Этот этап подготовки является критическим для формирования профессионального «я», которое будет способствовать не только личностному развитию, но и успешной реализации в выбранной профессиональной области.

Третья стадия, которая является третьим этапом в процессе активного освоения профессии, представляет собой период, когда человек достигает значительного прогресса в своей профессиональной деятельности. На этом

этапе можно наблюдать, что результаты работы становятся достаточно высокими, что является одним из ключевых показателей успешности. Кроме того, на этой стадии отмечается определенный уровень профессионального роста, который свидетельствует о развитии навыков и умений специалиста. Не менее важным аспектом является психологический комфорт, который играет важную роль в обеспечении эффективной работы и удовлетворенности от профессиональной деятельности. В совокупности эти показатели определяют успешность человека на данном этапе его профессионального пути и являются свидетельством того, что он активно и продуктивно осваивает свою профессию, достигая новых высот и укрепляя свои позиции в выбранной сфере.

Четвертая стадия, безусловно, является завершающим аккордом в процессе профессионального становления личности. Этот этап знаменует собой период, когда человек не просто работает в своей профессиональной области, но и достигает в ней значительных высот, становясь экспертом с высоким уровнем мастерства. На этом этапе, без сомнения, происходит формирование и развитие индивидуального стиля работы, который отличает специалиста от других и придает его деятельности особую изюминку.

Кроме того, в данной стадии можно наблюдать неуклонное стремление к самосовершенствованию и профессиональному росту. Человек не останавливается на достигнутом, постоянно ищет новые пути для расширения своих знаний и навыков, что позволяет ему оставаться на передовой своей профессии. Это стремление к развитию и улучшению своих профессиональных качеств делает его не только ценным специалистом в глазах коллег и работодателей, но и позволяет вносить значительный вклад в развитие своей отрасли.

В рамках данной концептуальной модели акцентируется внимание на ключевых моментах, которые происходят в процессе перехода между различными этапами развития. Особую значимость приобретают те

ситуации, которые возникают в связи с переходами от одной стадии к другой. Эти моменты часто сопровождаются определёнными трудностями и проблемами, которые обусловлены расхождением между тем, что было запланировано и предвосхищено, и тем, что реально происходит на практике. Иными словами, мы сталкиваемся с ситуациями, когда существует явное несоответствие между теми результатами, которые мы ожидали увидеть, и теми, которые мы получаем в действительности. Это несоответствие может вызывать определённые сложности и требует особого внимания для их преодоления и достижения гармонии между ожиданиями и реальностью [61, с. 208].

Одним из ключевых аспектов, который вызывает определенные трудности в данной концепции, является то, что она устанавливает четкие временные рамки для различных этапов профессионального развития. Эти рамки не случайны, они тесно переплетены с определенными периодами в жизни человека, что делает их неизбежными. Однако стоит признать, что подобная привязка к жизненным этапам может восприниматься как серьезное ограничение. Несмотря на это, важно подчеркнуть, что концепция в целом обладает значительным потенциалом, поскольку она предоставляет ценные ориентиры для последующего глубокого анализа и изучения процессов, связанных с профессионализацией. Это, в свою очередь, открывает новые возможности для понимания динамики профессионального роста и развития, что несомненно является важным вкладом в область профессиональной подготовки и развития специалистов.

В рамках нашего исследования мы предлагаем детально проанализировать и оценить взгляды, которые были выдвинуты известным специалистом Д. Сьюпером, особенно в свете зарубежных теоретических моделей, посвященных вопросам профессионального развития и карьерного роста. Следует подчеркнуть, что концепция Д. Сьюпера возникла как плод глубоких размышлений и научных изысканий, и была разработана в качестве альтернативы традиционному статическому подходу, который, как

показала практика, не всегда был способен полноценно раскрыть и объяснить динамику и многообразие процессов, связанных с карьерным продвижением и профессиональной самореализацией индивида. В частности, статический подход часто ограничивался поверхностным анализом, что не позволяло глубоко проникнуть в суть профессионального развития и не давало полноценного инструментария для его изучения. В этом контексте, концепция Д. Сьюпера представляет собой значимый шаг вперед в понимании и разъяснении этих сложных и многогранных процессов, предоставляя более гибкую и динамичную модель, которая учитывает индивидуальные особенности и жизненные пути людей в их стремлении к профессиональному росту и развитию [54, с. 368].

Известный ученый в области профессиональной ориентации, Д. Сьюпер, высказывает свою точку зрения, которая заслуживает особого внимания. Он утверждает, что процесс выбора профессии не является чем-то мгновенным или скоротечным; напротив, он растянут во времени и требует значительного периода для осмысления и принятия окончательного решения. В этом контексте Д. Сьюпер акцентирует внимание на том, что особое значение следует придавать не столько самому акту выбора профессии, сколько процессу изменения поведения человека, который происходит на протяжении всего его профессионального роста и развития. Это изменение поведения, по мнению Сьюпера, является ключевым аспектом, на который необходимо ориентироваться, чтобы обеспечить успешную адаптацию индивида к выбранной профессиональной деятельности и его дальнейшее совершенствование в данной сфере.

В процессе профессионального развития Д. Сьюпер выделяет следующие стадии:

Период активного формирования личности, который охватывает временной отрезок от самого момента появления на свет до того момента, когда ребенок достигает возраста в 14 лет, является ключевым в жизни каждого человека. В этот период заложение основ собственной Я-

концепции происходит с особым вниманием и заботой, когда маленький человек начинает осознавать себя как отдельную личность, активно сравнивая и отождествляя себя с окружающими его значимыми взрослыми. Это время, когда закладываются фундаментальные кирпичики будущего «Я» через взаимодействие с миром [60, с. 187].

На начальной стадии этого процесса, которая получила название фазы фантазии и охватывает возрастные рамки от 4 до 10 лет, ребенок погружается в мир бесконечных возможностей и воображения. В этот период малыши активно играют в различные игры, представляя себя в самых разнообразных профессиональных ролях. Они могут часами рассказывать о своих «работах», мечтая о будущем и создавая в своем воображении образы различных профессий.

Затем наступает фаза интересов, которая приходится на возраст от 11 до 12 лет. В это время у детей начинают проявляться определенные предпочтения и склонности, которые напрямую связаны с выбором будущей профессии. Они начинают осознавать, что некоторые виды деятельности им ближе и интереснее других, и это осознание играет важную роль в дальнейшем выборе жизненного пути.

Наконец, в фазе способностей, охватывающей возраст от 13 до 14 лет, подростки начинают активно экспериментировать с различными видами деятельности. Они пробуют себя в новых направлениях, что позволяет им формировать более четкое представление о том, какие требования предъявляются к той или иной профессии, а также какое образование и навыки будут необходимы для ее освоения и успешного выполнения. Этот период является своего рода лабораторией, где каждый молодой человек может испытать себя и определить, что именно ему по душе и что он способен делать лучше всего [53, с. 357].

Период активного исследования, который охватывает возрастной диапазон от пятнадцати до двадцати четырех лет, является временем, когда молодые люди особенно стремятся проверить себя в самых разнообразных

жизненных ролях. Это время, когда каждый стремится максимально использовать свои уникальные способности и таланты, чтобы понять, в каком направлении двигаться дальше. В начальной пробной фазе, которая охватывает возраст от пятнадцати до семнадцати лет, происходит важный предварительный выбор будущей профессии, а также глубокая оценка собственных возможностей и склонностей. Этот этап является ключевым для формирования основ профессионального будущего.

Затем наступает период апробации, который приходится на возраст от двадцати до двадцати четырех лет. В это время молодые люди активно занимаются поиском той самой подходящей профессиональной области, которая будет соответствовать их интересам, навыкам и жизненным целям. Это период, когда каждый стремится найти свое место в мире труда и начать строить карьеру [58, с. 628].

Между этими двумя важнейшими этапами находится переходная фаза, охватывающая возраст от семнадцати до двадцати лет. В этот период молодые люди делают попытки реализовать свою Я-концепцию, то есть стремятся проявить себя и свои способности в различных сферах жизни, чтобы понять, где они могут быть наиболее успешными и счастливыми. Эта фаза является своего рода мостом между юностью и взрослой жизнью, когда каждый ищет свой путь и пытается определить свое место в обществе.

Стадия консолидации (25-44 года). Индивид стремится к устойчивому положению в профессиональном плане.

В период, который принято называть этапом сохранения, охватывающем возрастные рамки от тридцати шести до шестидесяти четырех лет, мы наблюдаем, что профессиональное развитие человека не прекращается, а продолжает активно идти своим чередом. Однако в отличие от предыдущего этапа, когда существовали все возможности для расширения профессиональных горизонтов и освоения новых сфер деятельности, сейчас акцент смещается в сторону углубления и совершенствования навыков и компетенций уже в рамках избранной

профессиональной области. Это время, когда специалист, накопивший определенный опыт и знания, начинает более целенаправленно работать над повышением своей квалификации, углублением профессиональных знаний и умений, что в свою очередь позволяет ему укрепить свои позиции в профессиональном сообществе и добиться новых высот, уже не выходя за рамки своей первоначально выбранной профессиональной дороги.

В период, когда жизненный ритм начинает замедляться, и возраст за пределами 65 лет приносит с собой определенные изменения в привычный образ жизни, наступает время, когда человек начинает открывать для себя новые горизонты и возможности. Это период, когда активность, которая когда-то была на пике, постепенно уступает место более умеренному темпу жизни. В этот уникальный этап жизненного пути, люди часто сталкиваются с необходимостью адаптации к новым условиям, что в свою очередь приводит к формированию новых социальных ролей и обязанностей.

Одной из ключевых особенностей этого периода является переход к частичному вовлечению в профессиональную сферу. Это может проявляться в виде неполной занятости или же в виде участия в профессиональной деятельности на более гибких условиях. Люди начинают искать баланс между желанием оставаться активными и необходимостью прислушиваться к своему организму, который требует более бережного отношения [55].

Кроме того, на этом этапе жизни часто происходит передача опыта и знаний молодым специалистам. Это время, когда старшее поколение может с гордостью и удовольствием наблюдать за успехами других, внося свой вклад в развитие профессиональной сферы через наставничество и руководство. Такой подход не только помогает молодежи избежать многих ошибок, но и позволяет пожилым людям чувствовать свою значимость и необходимость, оставаясь при этом в более спокойном и размеренном ритме жизни.

В самом сердце данной концепции лежит фундаментальная мысль, которая утверждает, что процесс профессионального роста и развития не является чем-то одноразовым или краткосрочным. Напротив, он представляет собой непрерывную и целенаправленную работу, которая направлена на всестороннее формирование и совершенствование личности. Это долгосрочное путешествие, в ходе которого каждый шаг, каждое приобретенное знание и умение вносят свой вклад в развитие профессионала как целостной и гармоничной личности, способной к самосовершенствованию и адаптации в постоянно меняющемся мире.

Важно подчеркнуть, что в рамках концептуального подхода Д. Сьюпера есть некоторые аспекты, которые до сих пор не получили должного внимания и остаются недостаточно исследованными. В частности, он акцентирует внимание на процессе профессионального развития, представляя его как последовательное количественное накопление определенных профессиональных характеристик. Таким образом, понятие развития в его интерпретации фактически заменяется понятием роста, что приводит к отсутствию четкого разграничения между различными качественными этапами развития [57, с. 288].

Кроме того, в концепции Сьюпера, как и во многих других теориях, стадийность профессионального развития тесно связана с определенными этапами жизненного пути человека, что подразумевает жесткую привязку к возрастным категориям. Однако следует отметить, что внутренние противоречия, которые возникают на каждой из стадий и могут быть разрешены в процессе их преодоления, не находят должного отражения в анализе. Эти противоречия и их разрешение играют ключевую роль в обеспечении перехода к следующей стадии развития, но в концепции Сьюпера они остаются вне поля зрения, что может ограничивать полноту понимания процесса профессионального развития.

Профессиональное развитие является многогранным и многоуровневым процессом, который, безусловно, требует от человека

значительных усилий и времени. Этот процесс можно описать как непрерывное движение вперед, где каждый шаг направлен на улучшение и углубление собственных знаний, навыков и умений в определенной профессиональной сфере. В ходе этого развития специалист не просто расширяет свои компетенции, но и сталкивается с множеством вызовов, которые могут как способствовать его росту, так и вносить негативные коррективы в его карьерный путь.

Следует отметить, что на этом пути человек может столкнуться с различными трудностями и препятствиями, которые, в свою очередь, могут привести к нежелательным последствиям. Важно понимать, что профессиональное развитие — это не только путь к успеху и новым вершинам, но и возможность столкнуться с определенными рисками и сложностями, преодоление которых требует не только профессионализма, но и психологической устойчивости.

Таблица 2 – Структура личности в профессиональной деятельности

Образ «Я»						
Направленность личности			Возможности личности		Особенности поведения	
Направленность на себя	Направленность на взаимодействие	Направленность на деятельность	Специальные способности	Общие способности	Темперамент	Характер

В процессе профессионального развития человека могут возникать различные виды регресса, каждый из которых имеет свои особенности. Так, когда мы говорим о частичном регрессе, мы имеем в виду ситуацию, когда под воздействием определенных факторов ухудшается только один аспект профессиональных навыков или умений. Это может быть связано с различными причинами, включая стресс, недостаток мотивации или изменения в рабочей среде.

С другой стороны, полный регресс характеризуется более серьезными последствиями. В этом случае негативные процессы оказывают влияние на целостную структуру психологической системы человека, что приводит к ее разрушению. Это, в свою очередь, может существенно снизить эффективность профессиональной деятельности, поскольку работник теряет способность качественно выполнять свои обязанности.

Не менее важным является и тот факт, что профессиональная деятельность может оказывать негативное воздействие на личность человека, что проявляется в виде профессиональных деформаций. Эти деформации могут быть самыми разнообразными и включать в себя изменения в поведении, мышлении, эмоциональном состоянии и даже в личностных характеристиках. Специфические состояния, возникающие в результате такого воздействия, могут варьироваться от легкого профессионального выгорания до серьезных психологических проблем, требующих вмешательства специалиста.

Таким образом профессия педагога может существенно изменять личность, вызывая как положительные, так и отрицательные трансформации. Борьба с профессиональной деформацией сложно, поскольку работник часто не осознает ее. Поэтому таким специалистам важно знать о возможных последствиях и стремиться объективно оценивать свои недостатки в общении с другими в повседневной и рабочей обстановке.

### **1.3 Разработка технологии методической работы, направленной на профессиональное становление педагогов**

Профессия педагога отличается своей многогранностью, сложностью и высокой трудоемкостью. Преподавательская деятельность не терпит застоя: постоянно эволюционирует предметная область, меняется состав обучающихся, а педагогическая наука обогащается новыми открытиями. В связи с этим, педагог вынужден постоянно искать наиболее значимое

содержание, наиболее подходящие формы, методы и средства обучения, а также наиболее эффективные пути построения сотрудничества со студентами. Неотъемлемой составляющей развития педагогического мастерства является научно-методическая работа, которая подразумевает осмысление, упорядочивание и обобщение полученного опыта.

Методическая работа является неотъемлемой частью обязанностей преподавателя среднего специального учебного заведения. Она заключается в создании и совершенствовании методов преподавания конкретной дисциплины, что выражается в разработке комплексов задач и заданий, дидактических материалов и учебно-наглядных пособий, используемых на занятиях.

Методические рекомендации колледжа находят свое отражение в разнообразных формах: это и доклады с выступлениями на заседаниях предметных (цикловых) комиссий, педагогических советов, научно-методических конференциях и педагогических чтениях, и публикации в периодической печати, и создание методических разработок, активно используемых другими преподавателями.

Организация методической работы осуществляется в рамках предметных (цикловых) комиссий. Существенным элементом этой работы является выбор содержания, который направлен на последовательное создание методики преподавания определенного учебного предмета и оснащение учебного процесса необходимыми дидактическими материалами и наглядными пособиями. Интерес к методической работе и ее результативность зависят от актуальности и перспективности выбранного содержания.

Методическая работа педагога охватывает многогранный процесс совершенствования обучения, включающий:

– Глубокий анализ профессиональных требований к специалистам в определенной области.

– Выявление и формализацию основных рабочих задач и компетенций, необходимых для их выполнения (формирование профиля специалиста).

– Адаптацию профессиональной деятельности к условиям обучения (разработка модели подготовки).

– Создание системы практических заданий, направленных на развитие необходимых навыков, и определение их места в учебном контенте.

– Регулярное обновление учебных программ.

– Включение в содержание обучения прогнозов развития соответствующей отрасли, науки и производства.

Постоянное улучшение педагогических подходов для развития:

– Активного мышления учащихся (через проблемные методы).

– Познавательного интереса и самостоятельности (через самостоятельную работу).

– Практических профессиональных навыков (через практические занятия).

– Индивидуализацию образовательных траекторий студентов.

– Разработку и применение широкого спектра учебных материалов и инструментов (обучающие программы, практические задания, деловые игры, кейсы и т.п.).

Начинающим преподавателям особенно полезны методические разработки, основанные на опыте опытных коллег. Детальная проработка отдельных тем курса позволяет молодому специалисту не только глубже освоить содержание, но и разработать разнообразные подходы к проведению занятий и заданиям. Такие разработки обычно содержат обоснование распределения учебного времени, идеи для межпредметных связей и список рекомендованной литературы. Они могут включать ключевые тезисы, вопросы для вовлечения студентов, а также информацию

о наглядных пособиях и их применении. Важно, чтобы в методической разработке были предусмотрены методы проверки знаний, самостоятельные и творческие работы, а также содержание и методика проведения практических заданий. При разработке методики изучения темы преподавателю следует учитывать различные варианты занятий, особенности обучения студентов дневной и заочной форм, а также связь изучаемого материала с производственной практикой.

Методический кабинет колледжа служит хранилищем разработанных тем учебных занятий, что существенно облегчает процесс календарно-тематического планирования и подготовку к учебным занятиям. Однако, учитывая динамичное развитие педагогической науки и появление новой специальной литературы, эти методические наработки со временем теряют свою актуальность и требуют периодического обновления.

Создание методических рекомендаций, обобщающих опыт по конкретным проблемам учебно-воспитательного процесса, является более сложным. Это требует полного осмысления и анализа всего процесса, а также его правильной оценки. Работа включает изучение литературы, анализ опыта коллег и собственного опыта, а также проведение педагогического эксперимента.

Методическая деятельность, включающая исследовательские компоненты, представляет собой продвинутую ступень профессионального развития педагога. Она предполагает знание исследовательских подходов и изучение специализированной литературы, посвященной анализу педагогического процесса.

Чтобы методическая разработка получила широкое применение, а не осталась только личным достижением автора, необходимо организовать процесс рецензирования. В роли рецензентов выступают коллеги-преподаватели, которые оценивают разработку и дают рекомендации о том, кому она может быть полезна в работе, какие улучшения необходимы, а

также определяют направления для дальнейшего изучения и обобщения педагогического опыта в данной области.

Важнейшей темой является самосовершенствование преподавателя как неотъемлемая составляющая его профессиональной деятельности. Развитие и формирование педагога как профессионала немыслимо без правильно организованного процесса самообразования. Чтобы эффективно обучать других, необходимо обладать знаниями, превосходящими знания студентов. Преподаватель должен не только в совершенстве знать свой предмет и владеть методиками его преподавания, но и иметь представление о смежных научных дисциплинах, различных областях общественной жизни, разбираться в текущей политической и экономической ситуации и т.д. Самообразование является одним из способов трансформации личности педагога в творческую личность, стремящуюся к новому. В связи с этим, профессиональный рост можно рассматривать как поиск индивидуального пути развития.

Эффективность работы преподавателя напрямую зависит от разнообразия применяемых им информационных ресурсов, педагогических техник и инструментов. Однако, вне зависимости от технологической оснащенности, включая самый современный компьютер и высокоскоростной интернет, ключевым фактором остается стремление преподавателя к самосовершенствованию, его творческий потенциал и способность к обучению, новаторству и обмену знаниями и опытом, полученными в ходе самостоятельной работы над собой.

### **Выводы по главе 1**

Анализ теоретических источников позволил нам выделить следующие проблемы профессионального становления педагога:

- философские – определение понятия «становление»;

– педагогические - определение целей, форм, содержания профессионального становления педагогов, ориентированного на инновационную деятельность.

В рамках психологического аспекта научных изысканий особое внимание уделяется глубокому анализу и всестороннему изучению тех уникальных и многообразных характеристик, которые определяют профессиональное развитие личности на различных этапах жизненного пути. Это включает в себя рассмотрение того, как человек адаптируется к профессиональным вызовам и меняющимся условиям в течение всей своей карьеры.

Праксиологический аспект, в свою очередь, фокусируется на практическом применении знаний и умений, направленных на разработку и внедрение эффективных методов и инструментов, которые способствуют организации и поддержанию непрерывного профессионального роста педагога. Это особенно актуально в условиях быстроменяющегося мира образования и постоянных инновационных процессов, требующих от специалистов постоянного обновления своих знаний и навыков.

Исследовательский аспект, не менее важен, поскольку он тесно связан с созданием и совершенствованием различных инструментов и методик для проведения мониторинга профессионального развития. Это позволяет не только отслеживать текущий уровень профессиональных компетенций, но и выявлять тенденции их изменения, что является ключевым для планирования дальнейшего развития образовательной системы и повышения качества педагогической деятельности.

В центре внимания каждого педагога, стремящегося к профессиональному росту и развитию, находится неуклонное совершенствование как личностных, так и профессиональных качеств. Это включает в себя не только углубление и расширение собственных знаний, но и развитие необходимых навыков и компетенций, которые являются ключевыми для достижения успеха в образовательной деятельности.

Повышение эффективности работы преподавателя напрямую связано с его стремлением к непрерывному обучению и самосовершенствованию.

Одним из наиболее значимых и действенных инструментов, способствующих повышению профессионального мастерства педагога, является методическая работа. Она предполагает не только глубокое погружение в методику преподавания, но и активное внедрение инновационных подходов и технологий в образовательный процесс. Это позволяет педагогу не только улучшать качество обучения, но и способствовать развитию учащихся, делая процесс обучения более интересным и увлекательным.

## **ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1 Организация и описание методической работы в образовательной организации (на примере ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж»)**

В условиях реформ образовательной системы методическая работа играет ключевую роль в профессиональном развитии преподавателей. Опытные педагоги способны воспитать личности с прогрессивным мышлением, готовые к самореализации и конкурентоспособности. Профессионализм включает не только знания и навыки в предметной, дидактической, методической и психолого-педагогической областях, но и личностный потенциал педагога, включая его профессиональные ценности, убеждения и установки.

Методическая работа в образовательном учреждении направлена на развитие всех ключевых аспектов. Важно, чтобы педагог стал активным участником этого процесса. Методическая работа выполняет ключевые функции адаптации и социализации педагога. Активное участие в методической деятельности позволяет педагогу закрепить свой статус, улучшать воспитательно-образовательный процесс, внедрять инновации и повышать качество образования в соответствии с государственными стандартами.

Методическая деятельность обновляет взгляды педагога, повышает его адаптивность к изменениям и усиливает конкурентные преимущества.

В ходе тщательного анализа историко-педагогических источников можно проследить, что методическая работа, как важнейший аспект образовательного процесса, обладает своей уникальной и продолжительной историей. Она неразрывно связана с развитием образовательной системы и всегда была направлена на удовлетворение потребностей преподавателей и учащихся. Взглянув на современную образовательную практику, можем убедиться в том, что основные задачи методической деятельности, среди которых значится повышение профессионального уровня педагогических кадров, остаются неизменными с конца двадцатого века и до настоящего времени. Однако стоит отметить, что формулировки и подходы к этим задачам претерпели значительные изменения, отражая новые реалии и требования современного общества. В этом контексте, содержание и

методы методической работы неуклонно развиваются и трансформируются, что позволяет им эффективно адаптироваться к постоянно меняющимся условиям и инновациям в области образования.

Результативность учебного заведения во многом определяется его кадровым составом, уровнем профессионализма работников и качеством методической деятельности. Для оценки последней необходимо исследовать основные характеристики учреждения. Образовательная организация ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж» представляет собой местом для анализа методической работы.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский профессиональный колледж», история колледжа берёт своё начало в 1947 году с основания школы фабрично-заводского обучения №33. В послевоенный период страна испытывала значительную нехватку рабочих, поэтому набор в эту школу проводился через призыв и мобилизацию.

В 1957 году учебное заведение получило название Строительной школы №33, а спустя 2 года — статус училища.

В 1963 году учебное заведение претерпело полное преобразование: изменилось не только его название, но и направление деятельности. С этого момента оно стало готовить специалистов для работы на предприятиях железнодорожного транспорта.

В последующие годы учебное заведение неоднократно претерпевало реорганизации, изменялся его статус и название, а также открывались новые учебные площадки.

В 2008 году в структуру колледжа вошёл ресурсный центр профиля «Железнодорожный транспорт».

Современное название колледж получил в 2012 году.

Направления Челябинского профессионального колледжа (ЧелПК) в 2024–2025 учебном году:

– «Повар, кондитер» (43.01.09).

- «Помощник машиниста» (по видам подвижного состава железнодорожного транспорта) (23.01.09).
- «Электромонтёр устройств сигнализации, централизации, блокировки» (СЦБ) (23.01.14).
- «Дошкольное образование» (44.02.01).
- «Защита в чрезвычайных ситуациях» (20.02.02).
- «Организация перевозок и управление на транспорте» (по видам) (23.02.01).
- «Поварское и кондитерское дело» (43.02.15).
- «Пожарная безопасность» (20.02.04).
- «Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог» (23.02.06).

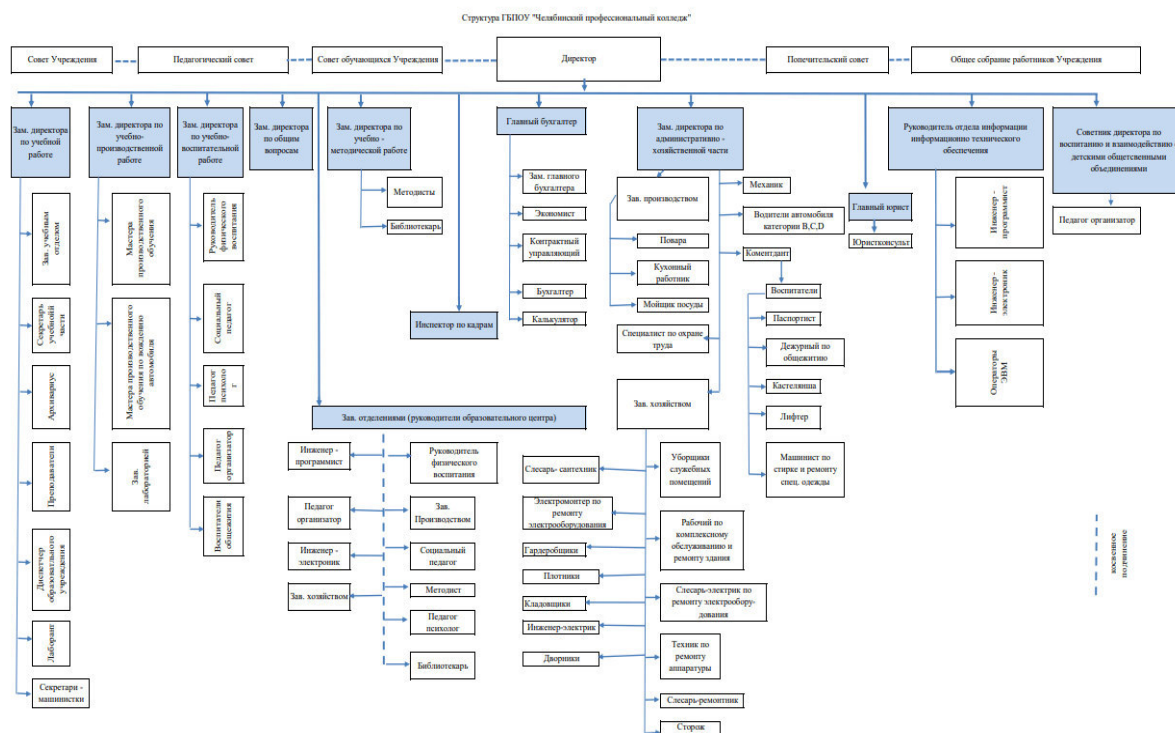
Обучение проводится в очной форме.

Работа колледжа проводится в соответствии государственной лицензии №12293 от 26 февраля 2016 года выданной министерством образования и науки Челябинской области, директором которого является Василяускене Елена Геннадьевна. Колледж находится по адресу Челябинская область, г. Челябинск, улица Сулимова 67.

В центре работы педагогического коллектива – гибкая система образования, направленная на самореализацию учащихся, развитие их творческих способностей, формирование ключевых и предметных компетенций, а также на повышение качества образования.

В образовательном процессе колледжа используется русский язык. Принципы преемственности, соблюдаемые на всех уровнях обучения, способствуют развитию личности, готовой к самореализации и самовыражению в обществе.

На рисунке 1 представлена структура управления ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж».



**Рисунок 1 – Структура управления ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж»**

На первом уровне находится директор – ключевая административная фигура, олицетворяющая единоначалие и несущая личную ответственность за всю деятельность образовательного учреждения, включая действия всех субъектов управления. Управляющие этого уровня поддерживают целостность системы управления в целом и задают стратегический вектор развития как для образовательного учреждения в целом, так и для всех его подразделений.

Второй уровень включает административно-управленческий персонал: заместители директора колледжа, ответственные за учебно-воспитательную и воспитательную работу, а также за правовое воспитание, главный бухгалтер и заведующий библиотекой.

Каждый сотрудник административно-управленческого состава отвечает за определенное направление или подразделение в системе образования, воспитания, бухгалтерии или библиотеке, в зависимости от

своей должности или общественной роли. Заместители директора занимаются оперативным управлением образовательным процессом, обеспечивая его планирование, организацию, руководство и контроль. Они выполняют информационные, аналитические, планировочные, организационные, мотивационные и контрольные функции.

Этот уровень выступает звеном опосредованного руководства директора образовательной системой.

Его основная задача заключается в координации действий всех участников процесса, чтобы они соответствовали установленным целям, программе и ожидаемым результатам. Это означает достижение тактического исполнения стратегических задач и прогнозов.

Третий уровень включает в себя педагогический состав, специалистов и учебно-вспомогательный персонал. Кадры этого уровня представлены преподавателями, инженером по информационной безопасности, инженером по охране труда, техником-энергетиком, кадровиком, бухгалтером, секретарем, лаборантами и библиотекарем. Взаимодействие между управленцами данного уровня строится на специализации их функций при одновременной интеграции. Руководство здесь базируется в основном на личных контактах и учитывает индивидуальные особенности каждого.

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

Разработанная система управления в колледже гарантирует эффективное проведение образовательного процесса.

Методический совет играет ключевую роль в организации методической работы в колледже. В соответствии с положением о методическом совете ГБПОУ ЧелПК, этот совет представляет собой коллективный общественный профессиональный орган. Он объединяет на добровольной основе педагогов образовательного учреждения для координации методической (научно-методической) деятельности.

Задача состоит в том, чтобы обеспечить гибкость и оперативность методической деятельности в образовательной организации, улучшить квалификацию педагогов, развить у них профессионально важные качества и способствовать повышению их мастерства. Традиционные формы методической работы колледжа помогают решать актуальные проблемы и задачи, стоящие перед образовательной организацией:

- педсовет, методические советы;
- доклады, выступления;
- предметные МО;
- административные совещания;
- открытые занятия;
- олимпиады и конкурсы для учащихся;
- конкурсы методических материалов и педагогического мастер-класса;
- научно-практические конференции;
- практические семинары по направлениям деятельности образовательного учреждения;
- публикация авторских разработок, тезисов докладов, статей, конспектов занятий, сценариев мероприятий и др.;
- курсовая подготовка;
- обучающие семинары и семинары-практикумы;
- изучение, обобщение педагогического опыта;
- самообразовательная деятельность учителя по индивидуальной методической теме;
- деятельность в интернете (использование онлайн-ресурсов для поиска информации по конкретной теме, а также для получения сведений о конференциях, семинарах, конкурсах и курсах повышения квалификации).

Методическая работа представлена в различных форматах, которые соответствуют её содержанию, профессиональному уровню, образовательным нуждам и интересам педагогов.

В течение учебного года методический совет активно интегрировал современные технологии и методики в образовательный процесс, внедрив метод проектов, мультимедийные пособия и продолжая применять уровневую дифференциацию [11].

Методический совет играет ключевую роль в координации работы педагогов колледжа. Методическое объединение (МО) организует методическую работу преподавателей, направленную на повышение профессиональной мотивации, создание условий для роста, развитие методической культуры и раскрытие творческого потенциала педагогов.

## **2.2 Анализ технологии методической работы в ГБПОУ «Челябинском профессиональном колледже»**

В современном мире, когда мы затрагиваем тему квалификации и уровня мастерства педагогов, мы часто прибегаем к использованию множества различных терминов и понятий, которые помогают нам более точно описать и оценить их профессиональные способности. Среди этих терминов выделяются такие слова, как «профессионализм», «профессиональная компетентность» и «педагогическое мастерство». В рамках активного и всестороннего обсуждения компетентностного подхода, который сегодня рассматривается как одна из ключевых стратегий в области образования, особое внимание уделяется такому понятию, как профессиональная компетентность. Этот термин выступает в роли основного элемента, характеризующего профессиональный потенциал личности педагога.

В связи с этим, возникает вопрос: какие именно качества и характеристики педагога могут служить весомым свидетельством того, что он обладает необходимой профессиональной компетентностью и его уровень работы соответствует высоким стандартам, установленным современной инновационной педагогикой? Профессионально компетентной можно считать такую деятельность, в которой на высоком уровне реализуются следующие аспекты:

1. Глубокое знание предмета и постоянное обновление своих знаний в соответствии с последними достижениями науки и методики преподавания.

2. Умение применять различные педагогические технологии и подходы, адаптируя их к индивидуальным особенностям учащихся и специфике учебного материала.

3. Способность к творческому подходу в образовательном процессе, стимулирование интереса и мотивации учащихся к обучению.

4. Открытость к инновациям и готовность к постоянному самосовершенствованию и профессиональному росту.

5. Эффективное взаимодействие с коллегами и студентами, умение работать в команде и поддерживать позитивную атмосферу в образовательном учреждении [27].

Таким образом, профессиональная компетентность педагога является многогранным понятием, включающим в себя широкий спектр знаний, умений и личных качеств, которые в совокупности определяют его способность качественно и эффективно выполнять свои профессиональные обязанности в условиях быстро меняющегося образовательного пространства.

В современном образовательном пространстве особое внимание уделяется внедрению компетентностной модели обучения, которая, безусловно, занимает лидирующие позиции среди прочих подходов к образовательному процессу. Эта модель признана наиболее подходящей и

эффективной в условиях, с которыми сталкивается колледж в настоящее время, и она считается наиболее востребованной для динамично развивающейся системы образования нашего региона. Основопологающим элементом данной модели является компетенция, которая в свою очередь является ключевым показателем готовности педагогического работника к инновационному, творческому и преобразующему виду профессиональной деятельности. Таким образом, компетентностный подход становится фундаментом для формирования качественного образовательного процесса, направленного на развитие личности учащегося и подготовку его к успешной социальной адаптации в современном мире.

Профессиональное развитие педагога вызвано необходимостью реализации ключевых целей:

1. Повышение мотивации педагогов к реформированию собственной деятельности.
2. Углубленное изучение передового опыта современной педагогики, участие в экспериментальной, исследовательской деятельности.
3. Апробация и внедрение наиболее эффективных инновационных методик.
4. Создание и внедрение собственных методик, оптимально сочетающих наиболее продуктивные педагогические техники.
5. Создание оптимальных условий для качественной инновационной деятельности педагогов.

Профессиональное развитие педагогического работника занимает центральное место в системе образования, поскольку оно напрямую влияет на качество и эффективность образовательного процесса. Это не просто важный аспект личной карьеры каждого педагога, но и фундаментальный фактор, определяющий динамику и прогресс всей образовательной среды. Ключевая роль профессионального роста заключается в его способности поддерживать и активно развивать образовательные возможности, что, в свою очередь, способствует адаптации учебного заведения к непрерывно

изменяющимся социальным и технологическим условиям. Кроме того, постоянное повышение квалификации педагогов является неотъемлемым условием для успешного внедрения инновационных методов обучения и обеспечения стабильного функционирования образовательного процесса на высоком уровне. Таким образом, инвестиции в профессиональный рост педагогов являются стратегически важными для достижения образовательных целей и повышения качества образования в целом.

В современном образовательном пространстве, где динамика изменений задает высокие темпы развития, грамотное и всесторонне продуманное методическое обеспечение образовательного процесса приобретает особую значимость. Оно становится ключевым инструментом для эффективного решения множества сложных и многоаспектных задач, стоящих перед системой обучения и воспитания студентов. В этом контексте особую роль играет инновационная деятельность, которая выступает в качестве мостика между теоретическими разработками научного сообщества и их практическим внедрением в повседневную жизнь образовательных учреждений. Именно благодаря инновациям колледж получает возможность не только следовать современным тенденциям, но и активно влиять на формирование образовательного процесса, делая его более гибким, адаптивным и ориентированным на потребности учащихся и общества в целом.

В настоящее время, когда колледж находится на новом витке своего развития, мы можем наблюдать, как перед нами открываются новые горизонты и приоритеты в методической работе. Особое внимание уделяется укреплению культуры взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса, что является ключевым аспектом успешной деятельности образовательного учреждения. Важно не только стимулировать творчество, но и активно развивать диалоговое общение, что способствует формированию доверительных и продуктивных отношений внутри педагогического коллектива. Кроме того, акцент делается на

готовность к постоянным изменениям и важность педагогической поддержки, что является неотъемлемой частью профессиональной деятельности.

В свете этих изменений, мы особенно подчеркиваем значимость подготовки педагога как активного и неотъемлемого участника профессиональной деятельности, социальной жизни, а также процесса личностной самореализации. Это подразумевает, что педагог не только передает знания, но и сам является примером для своих студентов, демонстрируя активную жизненную позицию и стремление к постоянному саморазвитию.

Следовательно, улучшение качества профессионального уровня и педагогического мастерства педагогов не ограничивается лишь накоплением теоретических знаний. Оно включает в себя глубокое изучение и практическое применение современных технологий преподавания и обучения, что позволяет более эффективно передавать знания и навыки своим студентам. Эта задача стоит в центре программы повышения профессиональной компетентности педагогов, которая, была разработана на основе тщательного анализа практической деятельности методической работы колледжа и всестороннего изучения научной литературы, посвященной данной тематике.

На плечи лидеров среднего профессионального образования ложится значительная ответственность. Лидер, который мыслит свободно и активно, прогнозирует результаты своей работы и соответственно выстраивает воспитательно-образовательный процесс, становится залогом успешного решения задач современного образования. Лидерская роль педагога проявляется в совместном лидерстве, где все педагоги, ощущая свою причастность, становятся частью процесса преобразования и развития. Признание педагога-лидера ключевой фигурой в обновлении колледжа способствует совершенствованию системы управления и организации методической работы, одной из главных задач которой является повышение

профессионализма педагогов. Методическая работа в колледже достигает наибольшей эффективности, если она организована как целостная система. Успех в этой области обеспечивается тесным взаимодействием администрации с педагогическим составом, ясным пониманием их творческих потенциалов, стремлений и профессиональных трудностей. Решение этих вопросов возможно через создание постоянно развивающейся системы методической работы, направленной на непрерывное повышение уровня профессиональной компетентности.

Программы, ориентированные на развитие профессиональных навыков педагогов, включают участие в разнообразных проектах, конференциях и творческих отчетах, а также апробацию в образовательной среде и подготовку материалов для лицензирования. Эти мероприятия направлены на внедрение инновационных подходов к преподаванию и обучению, а также на обеспечение качественной психологической поддержки педагогов. Обязательно проведение декады инновационных технологий с участием сертифицированных преподавателей, а также практических семинаров на базе колледжа для обмена опытом и реализации модулей программы уровневой подготовки. В дополнение к этому проводятся методические советы и семинары для администрации колледжа.

В рамках нашей образовательной инициативы мы предлагаем программу повышения квалификации, разработанную с учетом индивидуальных потребностей каждого педагога. Программа направлена на развитие творческих способностей, амбиций и профессиональных компетенций педагогов. Мы стремимся помочь каждому раскрыть свой потенциал и достичь новых профессиональных высот. После анализа и оценки, преподаватели были распределены по специализированным группам для работы над собой в соответствии с определенными критериями и целями. Эти группы станут основой для профессионального роста, что положительно скажется на качестве образования в колледже.

1. молодые педагоги: молодые специалисты;

2. педагоги-исследователи: высокого педагогического мастерства, сертифицированные педагоги второго и третьего уровня;

3. педагоги-стажеры: совершенствующие свое мастерство;

4. лидеры колледжа, педагоги-исследователи: рефлексивная практика сертифицированных педагогов, команда развития.

Предполагается переход из одной группы в другую в зависимости от реализации индивидуального потенциала педагога.

Период реализации программы 2024-2025 учебного года.

В процессе реализации данной программы мы стремимся к значительному повышению уровня профессиональной подготовки педагогов, что является ключевым аспектом в укреплении кадрового потенциала нашего образовательного учреждения. Это, в свою очередь, ведет к улучшению качества преподавательской деятельности. Наша работа направлена на то, чтобы оказать поддержку в адаптации и эффективной профессиональной деятельности тех молодых специалистов, которые только начинают свой путь в педагогической сфере. В результате этой целенаправленной работы происходит заметное изменение в восприятии статуса педагога: он трансформируется в многогранную личность, которая выступает не только в роли преподавателя, но и в качестве менеджера образовательного процесса, педагога-исследователя, а также активного участника различных образовательных преобразований. Таким образом, мы видим, как происходит всестороннее профессиональное развитие каждого педагога, что, безусловно, является залогом успешной работы всего колледжа в целом.

### **2.3 Методические рекомендации, направленные на профессиональное становление педагогов в системе методической работы образовательной организации**

В процессе оценки воздействия, которое оказывает внедрение новой технологии на методическую деятельность образовательной организации,

крайне важно проводить систематический и тщательный мониторинг работы педагогического коллектива. Это позволяет не только отслеживать текущие результаты, но и анализировать динамику изменений в методической работе колледжа. Для того чтобы получить более полное и всестороннее представление о том, насколько эффективной является методическая деятельность педагогов, мы провели детальный анализ их продуктивности. В рамках данного мониторинга был осуществлен всесторонний обзор педагогического состава колледжа за период последних трех лет, при этом особое внимание было уделено последнему году, который был ключевым, поскольку именно в это время произошло внедрение программы, направленной на повышение профессиональной компетентности преподавателей. Этот анализ позволил нам выявить конкретные изменения и оценить их влияние на общую методическую работу колледжа, что является неотъемлемой частью процесса постоянного совершенствования образовательного процесса и повышения его качества.

ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж» обеспечен на 100% педагогическими кадрами.

Анализ состава преподавателей колледжа показывает, что уровень их профессиональной компетентности достаточен для функционирования и развития колледжа.

Анализ проведен по следующей системе:

1. Качественный и количественный состав педагогических кадров.
2. Работа с молодыми специалистами.
3. Дисциплина труда.
4. Аттестация педагогического состава.

Качественный и количественный состав педагогических кадров.

В текущем учебном году в колледже всего работают: 56 педагогических работников, из них 50 преподавателей, 1 социальный педагог, 1 психолог, 4 методиста.

Таблица 3 - Анализ состава педагогических работников за три года в ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж»

Учебные года	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Всего педагогов	48	51	56
Высшее образование	38	41	42
Среднее специальное образование	10	10	14
Педагоги, имеющие квалификацию, магистр	1	2	4

В таблице 3 представлен анализ педагогических работников за последние три учебных года, где в 2022-2023 годах было 48 педагогов, из них с высшим образованием 38 человек – 79%, со средним специальным образованием 10 человек – 21%, с квалификацией магистр 1 человек. В 2023-2024 годах 51 педагог, из них 41 человек – 80% с высшим образованием, со средним специальным образованием 10 человек – 20%, с квалификацией магистр 2 человека. В 2024-2025 учебном году стало 56 педагогических работников, из них с высшим образованием 42 – 75%, со средним специальным образованием 14 человек – 25%, с квалификацией магистр 4 человека. Таким образом мы видим рост педагогических кадров как с высшим, так и со средним специальным образованием.

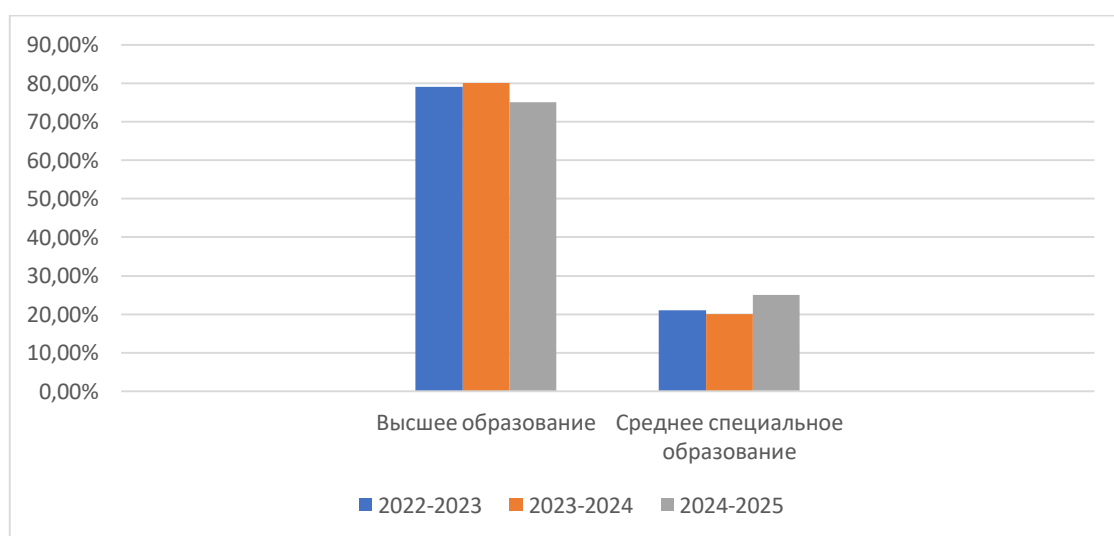


Рисунок 2 – Процентное соотношение педагогических кадров по уровню образования за последние три года от общего количества в ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж»

Таблица 4 – Анализ состава педагогических работников по стажу за три учебных года в ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж»

Педагогический стаж	2022-2023 учебный год	2023-2024 учебный год	2024-2025 учебный год
От 1 до 3 лет	7 (14,5%)	7 (13,7%)	9 (16%)
От 3 до 5 лет	3 (7,5%)	4 (7,7%)	5 (9,3%)
От 5 до 10 лет	5 (10%)	6 (11,8%)	8 (14%)
От 10 до 20 лет	5 (10%)	6 (11,8%)	6 (10,7%)
От 20 лет и более	28 (58%)	28 (55%)	28 (50%)
Всего	48	51	56

По таблице 4 становится ясно, что к 2024-2025 учебному году стало больше молодых специалистов.

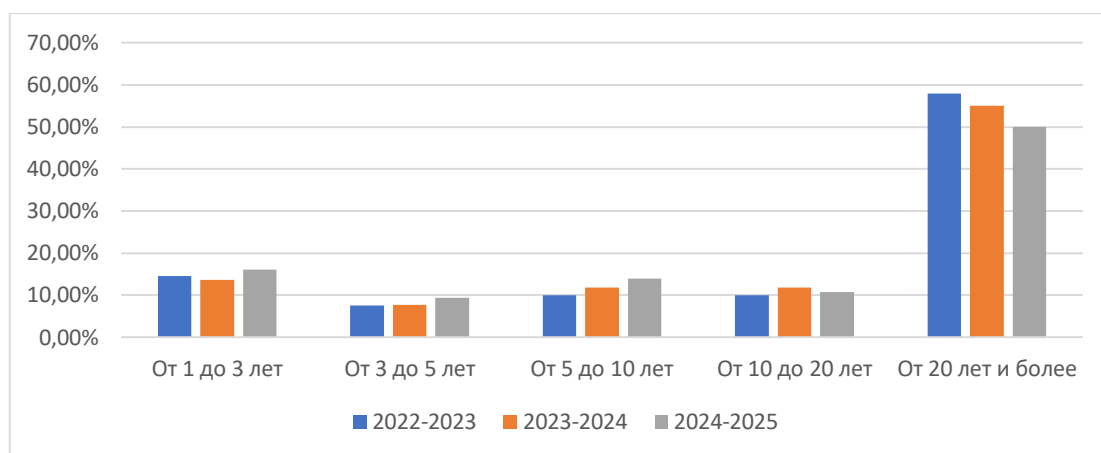


Рисунок 3 - процентное соотношение педагогических работников по стажу за три учебных года в ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж» от общего количества

Таблица 5 – Анализ педагогических работников по возрасту за три учебных года в ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж»

Возраст	2022-2023 учебный год	2023-2024 учебный год	2024-2025 учебный год
До 25 лет	7 (14,5%)	7 (13,7%)	9 (16%)
От 26 до 35 лет	4 (8%)	8 (15,6%)	12 (21%)
От 36 до 45 лет	2 (4%)	1 (2%)	3 (5,5%)
От 46 до 55 лет	7 (14,5%)	7 (13,7%)	7 (12,5%)
От 56 лет и более	28 (59%)	28 (55%)	25 (45%)
Всего	48	51	56

По таблице 5 заметен значительный прирост педагогических работников к 2024-2025 учебному году до 25 лет, от 26-35 лет, а также от 36 до 45 лет, от 46 до 55 лет осталось на одном уровне, но от 56 лет и более уменьшилось в количестве.

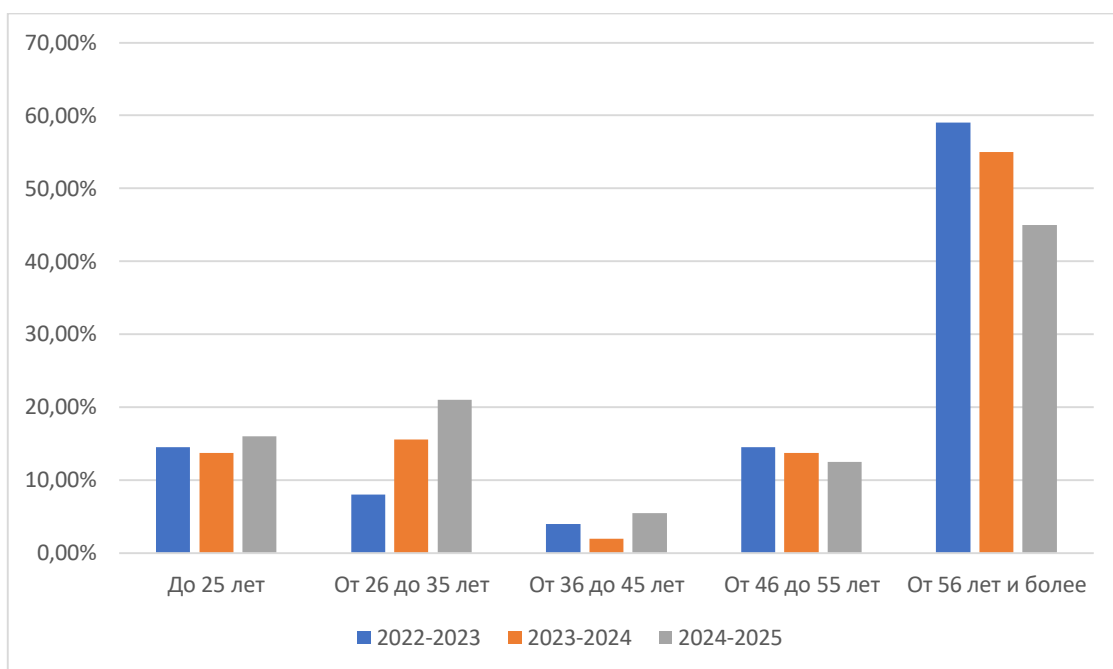


Рисунок 4 – процентное соотношение педагогических работников по возрасту за три учебных года в ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж» от общего количества

#### Работа с молодыми специалистами

С каждым новым учебным годом образовательные учреждения пополняются свежими талантливыми кадрами – молодыми специалистами, которые приходят в колледж, полные энтузиазма и стремления к обучению. В течение всего учебного года для того, чтобы поддержать и направить их в профессиональном росте, активно используется продуманная и эффективная система наставничества. Опытные наставники, которые берут на себя эту ответственную роль, не только передают свои знания и опыт, но и помогают молодым коллегам в развитии их профессиональных умений и навыков. Они также играют ключевую роль в формировании и развитии индивидуального педагогического стиля каждого молодого педагога, что является неотъемлемой частью их профессионального становления.

Для того чтобы процесс адаптации молодых специалистов в педагогической среде прошел максимально гладко и продуктивно, был разработан и внедрен специализированный план обучения. Этот план является частью комплексной программы, получившей название «Школа

молодого педагога». Программа направлена на то, чтобы обеспечить все необходимые ресурсы и поддержку для их успешного вхождения в профессию и дальнейшего развития как квалифицированных педагогов.

В таблице 6 представлено количество молодых специалистов за 2022-2024 года.

Таблица 6 – Количество молодых специалистов за 2022-2024 года

Учебный год	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Количество молодых специалистов	7	7	9

Каждый год, начиная с определённого времени, Школа молодого педагога начинает свою работу, строго следуя заранее разработанному и утверждённому на специальном заседании педагогического совета плану. Эта школа не просто место, где молодые педагоги получают знания и навыки, она является уникальной образовательной платформой, целью которой является всестороннее развитие и подготовка молодых специалистов к профессиональной деятельности в сфере образования. Основная задача, стоящая перед Школой молодого педагога, заключается в том, чтобы обеспечить качественное и систематическое обучение, которое поможет молодым преподавателям не только освоить основы педагогического мастерства, но и научиться применять их на практике, адаптируясь к современным требованиям образовательной среды.

Цели Школы молодого педагога:

1. обеспечить профессиональные потребности молодых педагогов;
2. способствовать росту их профессиональной компетентности;
3. выработать свой собственный педагогический стиль.

Для реализации этих целей решаются следующие задачи:

1. совершенствование у молодых педагогов знаний методики преподавания предметов, основ дидактики;

2. оказание практической помощи в преодолении психолого-педагогических затруднений;

3. содействие в достижении молодыми педагогами более высокого результата в обученности, воспитанности и развития обучающихся.

В рамках регулярных встреч, проводимых в Школе молодого педагога, участники имеют уникальную возможность погрузиться в глубокое и всестороннее обсуждение широкого спектра актуальных тем, которые охватывают такие важные аспекты профессиональной деятельности, как тщательная разработка персонализированного плана самообразования, создание и ведение профессионального портфолио, а также освоение и внедрение инновационных интерактивных методов обучения. Кроме того, эти встречи предоставляют прекрасную платформу для обмена ценным опытом между коллегами и проведения конструктивного анализа проведенных учебных занятий. В дополнение к этому, особое внимание уделяется рассмотрению индивидуальных методических тем, что позволяет каждому педагогу найти именно тот подход, который соответствует его профессиональным интересам и потребностям.

Не менее важным аспектом деятельности Школы молодого педагога является тщательное анкетирование, направленное на изучение процесса адаптации новых специалистов в образовательную среду. Результаты проведенных опросов показали, что уровень интеграции молодых педагогов в коллектив и образовательный процесс колледжа находится на весьма высоком уровне, что, безусловно, является позитивным индикатором и способствует созданию благоприятной атмосферы для работы и обучения.

Одним из фундаментальных и наиболее значимых аспектов эффективной работы с молодыми специалистами в области образования является разработка и внедрение комплексной системы наставничества. Эта система призвана обеспечить начинающих педагогов необходимыми знаниями и умениями, которые они смогут применять на практике. В рамках

данной системы молодые педагоги получают уникальную возможность активно участвовать в разнообразных занятиях и мероприятиях, которые организуются опытными наставниками. Это позволяет им не только осваивать современные и эффективные методы преподавания, но и постоянно совершенствовать своё педагогическое мастерство. Кроме того, молодые педагоги получают ценную практическую поддержку в решении различных педагогических задач, что способствует их профессиональному росту и развитию. Таким образом, система наставничества играет ключевую роль в процессе адаптации и становления начинающих педагогов как квалифицированных и уверенных в себе специалистов.

Молодые специалисты, по программе повышения квалификации, принявшие участие в профессиональной переподготовке:

Кучма О. М. «Межкультурная компетентность педагога: технологии работы в поликультурном детском коллективе».

Владыкина Е. М. «Использование актуальных воспитательных технологий в реализации программы воспитания в ПОО, осуществляющих подготовку кадров по УГС «Образование и педагогические науки».

Иванова Е. А. «Информационные технологии в образовании: применение электронного УМК в процессе обучения студентов средствами АСУ на основе Moodle». «Проектирование образовательной среды и ее научно-методическое обеспечение».

Легович М. Е. «Педагог среднего профессионального образования. Теория и практика реализации ФГОС нового поколения».

Прокопьева Е. С. «Особенности комплексного сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидов в процессе получения ими профессионального образования». «Содержание и механизмы реализации ФГОС СПО». «Использование инструментов e-learning в системе СПО в условиях цифровой модернизации отечественного образования». «Подготовка молодых педагогов к конкурсу «Профессиональный дебют».

Нестеренко С. С. «Информационные технологии в образовании: применение электронного УМК в процессе обучения студентов средствами АСУ на основе Moodle».

Мысляев И. В. «Содержание и технология реализации ФГОС СПО».

Истомина Д. К. «Содержание и механизмы реализации ФГОС СПО». «Использование инструментов e-learning в системе СПО в условиях цифровой модернизации отечественного образования».

Абдуллина А. В. «Содержание и механизмы реализации ФГОС СПО». «Использование инструментов e-learning в системе СПО в условиях цифровой модернизации отечественного образования».

Каждый год в образовательном сообществе отмечается значимое событие — Декада молодых педагогов. Это мероприятие организовано с целью всесторонней реализации ключевых направлений и задач, заложенных в рамках образовательной программы. Особое внимание в ходе этой декады уделяется созданию благоприятных условий для методической поддержки молодых педагогов. Это, в свою очередь, играет решающую роль в их профессиональном развитии и совершенствовании педагогических умений. Кроме того, такое мероприятие способствует формированию индивидуального стиля работы у тех, кто только начинает свой путь в преподавательской профессии. Поддержка и обмен опытом, которые предоставляются в рамках Декады, являются неоценимым вкладом в подготовку квалифицированных и вдохновляющих педагогов, способных на высоком уровне выполнять свою важнейшую роль в образовательном процессе.

#### Дисциплина труда

В самом начале нового календарного года, когда образовательный процесс только стартует и перед педагогическим коллективом открываются новые горизонты и возможности для достижения поставленных целей, на первом педагогическом совете, который является ключевым событием в жизни колледжа, происходит важный момент утверждения правил внутреннего распорядка. Эти правила, несомненно, являются неотъемлемой частью

организованной и эффективной работы учебного заведения, поскольку они устанавливают четкие рамки и направления для профессиональной деятельности каждого сотрудника.

Важность этих правил невозможно переоценить, ведь они не только помогают поддерживать порядок и дисциплину в коллективе, но и способствуют созданию комфортной и продуктивной атмосферы для работы и обучения. Кроме того, эти правила находят свое отражение в коллективном договоре, который является фундаментальным документом, регламентирующим взаимоотношения между работниками и администрацией колледжа. Коллективный договор служит гарантией того, что права и обязанности каждой стороны будут четко определены и соблюдены, что, в свою очередь, способствует укреплению партнерских отношений и повышению уровня доверия между всеми участниками образовательного процесса.

В рамках организации эффективной работы образовательного учреждения, ключевую роль играют четко регламентированные обязанности различных категорий персонала, включая административный, педагогический и технический состав. Эти обязанности подробно описаны в соответствующих должностных инструкциях, которые разрабатываются и утверждаются руководством колледжа, в частности директором учебного заведения. Важным аспектом деятельности колледжа является обеспечение безопасных условий для проведения учебного процесса, что находит свое отражение в ежегодно издаваемом приказе. Этот приказ содержит указания по соблюдению установленных правил техники безопасности, которые являются обязательными для исполнения всеми участниками образовательного процесса. Кроме того, для систематизации контроля за соблюдением правил техники безопасности в колледже ведется специализированный журнал, где фиксируются все необходимые данные и мероприятия, направленные на поддержание безопасной образовательной среды.

Согласно статье 21 Трудового кодекса Российской Федерации, обязанности сотрудника включают в себя соблюдение внутреннего трудового

распорядка и дисциплины в организации. Вопросы, касающиеся трудовой дисциплины и соблюдения норм безопасности, обсуждаются на совещаниях под руководством директора, фиксируются в протоколах и приводят к принятию решений.

В колледже уделяется внимание соблюдению трудовой и исполнительской дисциплины среди педагогов. Также ведётся работа над формированием благоприятного морально-психологического климата.

#### Аттестация педагогического состава

В соответствии с частью 1 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники образовательных организаций, проходят аттестацию:

- в целях подтверждения соответствия педагогов занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- в целях установления квалификационной категории.

Педагоги, проходящие аттестацию, представляют результаты своей работы за период между аттестациями и оценивают свою деятельность. Публичная демонстрация этих результатов способствует признанию итогов аттестации всеми участниками образовательного процесса. Педагоги анализируют свою работу, рассматривают факторы, влияющие на достижение целей, и оценивают развитие компетенций и проектных навыков учащихся. Они выявляют проблемы и определяют пути их решения. Так, процесс аттестации постоянно совершенствуется, способствуя профессиональному росту педагогов, повышению эффективности работы и мотивации к успеху всех участников образовательного процесса.

Эффективность методической деятельности в образовательных учреждениях напрямую коррелирует с тем, насколько глубоко педагоги заинтересованы в своем профессиональном росте и насколько они удовлетворены тем, как организован учебный процесс в колледже. Нельзя не заметить, что уровень удовлетворенности педагога своей работой прямо пропорционален

его стремлению к развитию и усовершенствованию своих профессиональных умений и навыков. В этой связи, роль руководителя методической работы в колледже становится ключевой, поскольку именно от него зависит, насколько глубоко и всесторонне будут рассмотрены и проработаны различные аспекты профессионального развития педагогов.

Для того чтобы программа повышения квалификации и профессиональной компетентности педагогических работников была максимально эффективной, необходимо учитывать все профессиональные трудности и препятствия, с которыми сталкиваются педагоги в своей повседневной деятельности. Такой подход не только способствует более глубокому пониманию проблем, но и стимулирует педагогов к саморазвитию и самосовершенствованию. Подтверждением эффективности такого подхода служит анализ внедрения соответствующих программ в методическую работу колледжей, который показывает положительные результаты и значительное улучшение в профессиональной деятельности педагогов.

Перед составлением плана методической работы анализируются все ее структурные подразделения для оценки вклада в повышение педагогического и профессионального мастерства педагогов.

Методическая работа в колледже идёт по следующим направлениям:

- саморазвитие педагогов;
- организационно-педагогическая деятельность;
- учебно-методическая деятельность.

В современном мире, где темпы жизни неуклонно ускоряются, особенно важно для специалистов в области образования постоянно развивать и совершенствовать свои профессионально-личностные качества. Это не просто способствует их росту как профессионалов, но и является ключевым фактором в формировании их способности к самоуправлению в своей профессии. В этой связи, акцент на развитии основных компетенций становится особенно актуальным. Кроме того, не стоит недооценивать значимость творческого подхода, который педагог нашего времени должен не только

применять в своей повседневной деятельности, но и постоянно развивать, чтобы соответствовать растущим требованиям общества и образования в целом. Все эти аспекты в совокупности способствуют не только личностному росту каждого педагога, но и повышению качества образования, что в конечном итоге влияет на будущее студентов.

В ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж» имеется вся необходимая учебно-методическая документация. Включены государственные образовательные стандарты Российской Федерации, рабочий учебный план, учебные программы для инвариантной и вариативной частей плана, а также календарно-тематические планы.

Разработка методических документов колледжа осуществляется на основе соблюдения следующих принципов отбора содержания образования: Принципы научного подхода, последовательности, доступности, устойчивости знаний, осознанного обучения, интеграции теории и практики, единства образовательного и воспитательного процессов, а также учета возрастных характеристик студентов.

- Признание приоритета личности в среднем профессиональном образовании;
- необходимость сочетания интересов государства, региона;
- принципа дифференциации как средства и условия достижения более качественного уровня образования;
- обновление содержания образования по всем блокам базовых дисциплин;
- формирование информационной культуры студентов.

Одним из ключевых способов контроля является посещение учебных занятий. Основные задачи этого процесса включают изучение инновационных, эффективных и успешных методик, которые применяются педагогами, в том числе и новыми специалистами; работу над формированием положительной мотивации у учащихся; стимулирование учебно-познавательной и проблемно-поисковой деятельности; проведение текущего и тематического

контроля знаний, а также повторение материала в рамках подготовки к итоговой и промежуточной аттестации. Кроме того, важным элементом является изучение опыта работы педагогов.

На основе изученного материала в таблице 7 разработан индивидуальный план профессионального становления в методической деятельности молодых педагогов. План рассчитан на три года.

Таблица 7 – Индивидуальный план профессионального становления в методической деятельности молодых педагогов

Этап	Цель	Действия	Сроки	Ожидаемый результат
1	2	3	4	5
Обучение	Освоить основы педагогической деятельности.	1. Участие в курсах повышения квалификации. 2. Изучение литературы по педагогике. 3. Уверенное владение основами педагогики.	1-2 месяца	

Продолжение таблицы 7

Практика	Применение полученных знаний на практике.	1. Проведение открытых учебных занятий. 2. Наблюдение за работой опытных коллег. 3. Развитие практических навыков, получение обратной связи.	4-6 месяцев	
Методическая работа	Разработка и внедрение методических материалов	1. Создание учебных пособий. 2. Участие в методических объединениях.	6-12 месяцев	

		3. Подготовка методических материалов, улучшение качества обучения.		
Самоанализ	Оценка своей деятельности и результатов.	1. Проведение самоанализа. 2. Обсуждение с наставником. 3. Понимание сильных и слабых сторон, планирование дальнейшего развития.	12 месяцев	
Повышение квалификации	Углубление знаний в своей области.	1. Участие в семинарах и конференциях. 2. Изучение новых методик. 3. Внедрение новых подходов в обучение.	1-2 года	

Продолжение таблицы 7

Научная деятельность	Участие в научных исследованиях.	1. Написание статей. 2. Участие в научных проектах. 3. Опубликование работ, участие в конференциях.	2-3 года	
----------------------	----------------------------------	---	----------	--

В таблице 7 представлен индивидуальный план профессионального становления в методической деятельности поможет молодым педагогам структурировать свои усилия и достигать поставленных целей, что, в свою очередь, способствует их профессиональному росту и развитию в колледже.

Создание индивидуального плана профессионального становления в методической деятельности молодых педагогов в колледже — это важный шаг для их карьерного роста и развития.

## **Выводы по главе 2**

Методическая работа в образовательной организации представляет собой комплексную систему мероприятий, основанную на научных достижениях и современном педагогическом опыте. Она направлена на всестороннее повышение квалификации и профессиональных навыков каждого педагога и коллектива в целом. Основное внимание в методической работе уделяется подготовке педагога как профессионала, активного участника общественной жизни и человека, стремящегося к самореализации, саморазвитию и самоорганизации. В этом контексте повышение профессионального уровня и педагогического мастерства педагогов рассматривается не только как накопление знаний, но прежде всего как глубокое понимание и освоение новых технологий. Такая переориентация методической деятельности подчеркивает необходимость формирования нового качества профессионально-личностных характеристик, самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества современного педагога.

Профессиональное развитие педагогического работника продолжается на протяжении всей его карьеры. Непрерывное образование является ключевым фактором для раскрытия творческого потенциала педагога, интегрирующим элементом его профессиональной деятельности и залогом постоянного обогащения личного педагогического опыта. Уровень профессионального мастерства и педагогической культуры педагога растет быстрее, если он активно участвует в своей деятельности, анализирует свой индивидуальный опыт и сочетает его с социальными и профессиональными знаниями, а также если в коллективе поддерживается и стимулируется творческий

поиск. Методическая работа может существенно удовлетворить потребности в улучшении их научно-методической подготовки, если она будет индивидуализирована и дифференцирована.

В современную эпоху педагог не может полагаться исключительно на свои интуицию и опыт. Если накопленные знания не подкрепляются постоянным самообразованием, расширением педагогического кругозора и освоением новых умений, они со временем могут стать препятствием для соответствия требованиям, которые предъявляет жизнь.

Педагоги играют ключевую роль в методической и инновационной работе, что в конечном итоге способствует созданию индивидуальной педагогической системы и формированию уникального стиля преподавания. Очевидно, что выполнение этих задач является залогом достижения основной цели – улучшения и повышения уровня профессиональной подготовки педагогов, а также глубокого понимания ими процесса обучения и его перспектив в контексте современных социальных требований. Это также усиливает мотивацию к педагогической инициативе и творческому поиску.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Центральную роль играют современные и компетентные преподаватели. Необходимо улучшать качество обучения, внедрять передовые методики, развивать творческие способности и стремиться к постоянному совершенствованию. Современный педагог должен быть вовлечен в процесс непрерывного профессионального роста.

Развитие профессиональных умений педагогов охватывает формирование его профессиональной ориентации, компетентности и социальных качеств, а также их объединение. Педагог должен непрерывно развиваться, искать эффективные и творческие подходы к работе, учитывая уникальные особенности учащихся. В условиях изменения образовательных стандартов

возникают новые ожидания в отношении профессионального роста и подготовки педагога, даже если структура и характер основных форм повышения квалификации остаются неизменными. Это влечет за собой быструю трансформацию целей, задач и содержания методической работы.

Методическая деятельность служит основой для постоянного профессионального развития педагогов. Она предоставляет возможность анализировать работу педагогических работников, оценивать их подготовленность к выполнению профессиональных обязанностей и целенаправленно улучшать их квалификацию, эффективно организуя процесс и создавая необходимые условия.

При рассмотрении условий для профессионального роста педагогов, важно выделить основные качества, которые характеризуют педагога, среди которых профессионализм занимает центральное место. Одним из популярных способов развития остаётся повышение квалификации. Современные исследования подчеркивают, что успешный преподаватель должен обладать профессиональной готовностью, компетентностью, пониманием своей роли, коммуникативными способностями, а также стремлением к саморазвитию и улучшению своих навыков.

Анализ методической деятельности в ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж» выявил её значительное влияние на образовательный процесс. Эта работа поддерживает профессиональный рост педагогов, помогает раскрыть их потенциал, совершенствуя методические навыки и повышая уровень профессиональной компетентности.

Исследование кадрового состава педагогов ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж» выявило, что 50% педагогических работников трудятся в сфере образования более 20 лет. Эти профессионалы демонстрируют высокий уровень мастерства, успешно справляясь с задачами разной сложности и проявляя гибкость и универсальность. За годы своей деятельности они создали уникальные методики преподавания и добились устойчивых результатов, служа примером для молодых специалистов.

В ходе анализа были выявлены проблема. Уменьшение активности некоторых педагогов на фоне их высокой компетентности, признаки профессиональной стагнации и застоя.

Для решения выявленных проблем предложен индивидуальный план развития молодого педагога.

Создание персонального плана профессионального роста является важной задачей, так как он задает вектор научно-методической поддержки педагога, принимая во внимание разнообразные методические подходы, применяемые в колледже. Практическая ценность такого плана подтверждается результатами деятельности педагогов, участвовавших в нашем исследовании.

В рамках методической работы колледжа профессиональное развитие педагога обеспечивается тем, что руководство целенаправленно формирует условия для повышения компетентности педагогов, улучшения их отношения к профессиональной деятельности и укрепления личной мотивации для достижения высоких результатов в профессии.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Ананьев, Б. Г. Избранные труды по психологии: учеб. литература / Б. Г. Ананьев. - 2-е изд. - Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2007. – 546 с.

2. Афанасьева Т. П., Немова Н. В. Поддержка деятельности образовательных учреждений муниципальной методической службой: Методическое пособие / Под ред. / В. Немовой./ - М.: АПК и ПРО, 2004,- 87 с.

3. Балагурова, М. С. Методическое сопровождение педагога как условие его профессионального становления / М. С. Балагурова // Молодой ученый. — 2018. — № 25. — URL: <https://moluch.ru/archive/211/51535/> (Дата обращения: 05.04.2024).

4. Балева, В. В. Профессиональное развитие педагога в рамках непрерывного образования / В. В. Балева / Международный журнал социальных и гуманитарных наук. – 2016. – №1. – С. 58-61.

5. Бессолицина Р. В. Инновационные подходы к организации научно-методической работы // Методист. -2020.-№1. -С. 25-27.

6. Бордовская Н. В., Реан А. А. Педагогика: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2022. — 304 с.

7. Буров, К. С. Методическая работа в образовательном учреждении:  
у

ч 8. Волосухин В.А. Планирование научного эксперимента: учебник для студентов высших учебных заведений. – М.: РИОР: ИНФРА – М, 2014. – 676 с.

. 9. Герасимов Б. И., Дробышева В. В., Злобина Н. В. Основы научных исследований: учебное пособие по специальности «Менеджмент организации»-М.: ФОРУМ:ИНФРА-М, 2023.-272 с.

о 10. Головей Л. А. Психология профессионального развития. – М.: Издательство СПбГУ, 2021. – 120 с.

о 11. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский профессиональный колледж» URL: <https://челпк.рф/> (дата обращения 09.11.2024).

е 12. Гребенкина, Л. К. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учеб. пособие / Л. К. Гребенкина, Л. А. Байкова. - Москва: Педагогическое общество России, 2020. - 256 с.

13. Грохольская О. Г., Никандров Н. Д. Введение в профессиональную деятельность. – М.: Дрофа, 2011. – 192 с.

. 14. Давыдовская, М. В., Понятие и организация методической работы / М. В. Давыдовская, С. Н. Мамаева // Науки об образовании. – 2021. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-organizatsiya-metodicheskoy-raboty-v-vuze> (Дата обращения 07.05.2024).

Б

у

р

15. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала: учебное пособие / А. А. Деркач. - Москва: НПСУ; Воронеж: НПО МОДЭК, 2004. - URL: <https://klex.ru/bo6> (Дата обращения 07.06.2024).

16. Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения/ П. Н. Биленко, В. И. Блинов, М. В. Дулинов, Е. Ю. Есенина, А. М. Кондаков, И. С. Сергеев; РАНХиГС, ФИРО, Научно– исследовательский центр профессионального образования и систем квалификаций, под науч. ред. В. И. Блинова – Москва: Издательство «Перо», 2019. – 98 с.

17. Дмитриева М. А., Дружилов С. А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь. Философия. Образование: Научно-публицистический альманах. Вып.2000(4). – Новокузнецк: Изд-во Института повышения квалификации, 2001.

18. Дружинин В. И. Методическая работа в образовательном учреждении / В. И. Дружинин // Науки об образовании. – 2013. - №10. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskaya-rabota-v-obrazovatelnomuchrezhdenii-1>(Дата обращения 28.06.2024).

19. Дружинин, В. И. Методическая работа в образовательном учреждении. –Курган, ИРОСТ, 2011.-138с.

20. Дружинин, В. И., Бекишева С. Н., Васенева С. П. Методический кабинет образовательного учреждения, -Курган, 2009, - 38 с.

21. Елканов С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя. -М., 1989.

22. Жуковский И. В. Менеджмент в методической службе образования. – М.: Российский университет дружбы народов, 2023. – 116 с.

23. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям: Педагогика и психология; Педагогика. – М.: Академия, 2012. – 208 с.

24. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности: учебное пособие/ Е. М. Иванова. – Москва: ПЕР СЭ, 2006. – 373 с.
25. Ильенко, Л. И. Теория и практика управления методической работой в образовательных учреждениях. - М.: АРКТИ, 2023.-90 с.
26. Корчажкина О. М. Профессиональная деятельность учителя в условиях информатизации образования: научно – метод. сборник / О. М. Корчажкина; ФГУ ГНИИ ИТТ. – Москва: Изд-во Глосса-Пресс, 2010. – 398 с.
27. Колыхматов В. И. Значение цифровых технологий в профессиональном развитии педагога / В. И. Колыхматов // Педагогический поиск: инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога. – 2019. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitiye-pedagoga-v-usloviyah-tsifrovizatsii-obrazovaniya> (дата обращения 01.02.2025).
28. Кукушкина В. В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистрантов): учебное пособие по направлению «Менеджмент» / В. В. Кукушкина. – М: ИНФРА-М, 2022.-265 с.
29. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность: учеб. пособие / А. Н. Леонтьев. - Москва: Книга по требованию, 2021. – 130 с.
30. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики: учеб. – метод. пособие/ ред. А. Д. Леонтьев. -5-е изд. - Москва: НПФ «Смысл», 2020. – 527 с.
31. Лизинский В. М. О методической работе в школе: учеб. – метод. пособие / В. М. Лизинский. – Москва: ООО Август – Принт: Педагогический поиск, 2002. – 160 с.
32. Мандель Б. Р. Современные и традиционные технологии педагогического мастерства: учеб. пособие / Б. Р. Мандель. – 2-е изд. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 260 с.
33. Манихова Ф. Формирование многомерных педагогических компетенций. – М.: , 2023. – 96 с.

34. Матяш Н. В. Инновационные педагогические технологии. Проектное обучение. – М.: Академия, 2022. – 160 с.
35. Министерство образования и науки Российской Федерации URL: <https://minobrnauki.gov.ru/> (дата обращения 02.12.2024).
36. Митина Л. М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: проблемы и пути решения / Л. М. Митина // Вестник образования России. – 2015. – № 7. – С. 48–58.
37. Митина Л. М. Психология личностно – профессионального развития субъектов образования: учеб. пособие / Л. М. Митина Москва; Санкт – Петербург: Нестор-История, 2014. – 376 с.
38. Мозгарев Л. В. Структура качества повышения квалификации работников образования / Л. В. Мозгарев // Педагогика. – 2004. – С. 48-53.
39. Никифорова М. А. Профессиональное становление начинающего учителя: сущность понятия в контексте развития / М. А. Никифорова, Л. С. Илюшин // Управление образованием: сборник статей / ред. Н.А. Заиченко – Санкт-Петербург, 2022. – № 1. – С.45–51.
40. Панасюк В. П. Качество образования: инновационные тенденции и управление: монография /В. П. Панасюк, Н. В. Третьякова. - Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. - 201 с.
41. Панасюк В. П. Развитие теории и современные проблемы управления и оценки качества образования/ В. П. Панасюк// Человек и образование. – 2023. - №3. – С. 98–100.
42. Панова Н. В. Личностно – профессиональное развитие педагога на разных этапах жизненного пути: монография СПб: АППО, 2009 г. 64 с.
43. Панферова Н. Н. Управление в системе образования: учебное пособие/Н. Н. Панферова., - Ростов – на –Дону: Феникс, 2010.-248 с.
44. Пахомова Е. М. Проблемы выявления, изучения, обобщения и распространения педагогического опыта в работе учреждений методической службы // Методист. -2005.-№2.-С. 29-33.

45. Педагогический поиск: инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога / В. П. Топоровский, А. А. Моштак, Е. В. Омута, Е. В. Филиновская; ГАОУ ДПО «ЛОИРО». – Санкт-Петербург: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2020. – 184 с.
46. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления личности/ Ю. П. Поваренков // Психологические науки. - 2014.-№2.- С. 211-216.
47. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков // Профессиональное становление. - 2002. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21454672> (дата обращения 07.08.2024).
48. Пуйман С. А. Педагогика современной школы. – М.: ТетраСистемс, 2011. – 224 с.
49. Рабинович О. Т. Социально-профессиональное развитие личности учителя. – М.:, 2021. – 576 с.
50. Рамазанов М. К. Сущность и условия профессионального становления педагога // Молодой ученый. — 2014. — №21. — С. 679-682.
51. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / ред. К. А. Абульханова. – Москва: ООО «Издательство АСТ», 2020. – 960 с.
52. Сергеева В. П. Инновации в образовательном процессе: учебное методическое пособие для студентов и аспирантов вузов. – М.: Перспектива, 2012.-181 с.
53. Симанов В. П. Педагогический менеджмент: учеб. пособие / В. П. Симанов. – Москва: Юрайт-Издат, 2009. – 357с.
54. Симоненко В. Д. Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособие / В. Д. Симоненко. – Москва: Вентана–Граф, 2006. – 368 с.
55. Стариченко Б. Е. Цифровизация образования: иллюзии и ожидания / Б. Е. Стариченко // Педагогическое образование в России. – 2020. – N 3. – URL: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/14317/1/povr-2020-03-05.pdf> (дата обращения: 03.07.2024).

56. Сысоева Ю. Ю. Повышение эффективности деятельности образовательных организаций / Ю. Ю. Сысоева // Науки об образовании. – 2014. – № 9. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-deyatelnosti-obrazovatelnyh-organizatsiy> (дата обращения 01.07.2024).

57. Талызина Н. Ф. Педагогическая психология: учеб. пособие / Н. Ф. Талызина. - 8-е изд.- Москва: ИЦ Академия, 2021.- 288 с.

58. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания: опыт пед. антропологии В 2т. Т.2. / К. Д. Ушинский. - Москва: Книга по требованию, 2014. – 628 с.

59. Шарипов Ф. В. Менеджмент общего и профессионального образования: учебное пособие для студентов высших учебных заведений /Ф. В. Шарипов. -Москва: Логос, 2014. -432 с.

60. Шахматова О. Н. Личностно ориентированные технологии профессионального развития педагогов профессиональной школы: автореф. дис ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Шахматов Ольга Николаевна; науч. рук. Э. Ф. Зеер; РГППУ. - Екатеринбург, 2000. - 187 с.

61. Шипилина, Л. А. Методология и методы психолого-педагогических исследований: Учебное пособие для аспирантов и магистрантов по направлению «Педагогика» / Л. А. Шипилина. - М.: Флинта, 2022. - 208 с.