



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

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

УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ

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

Проверка на объем заимствований:

70 % авторского текста

Работа рекомендована к защите


«16» 09 2024 г.

Зав. кафедрой ПППО и ПМ

 Корнеева Н.Ю.


Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-169-2-2

Султанова Асель Шамгуновна 

Научный руководитель:

доктор пед. наук, профессор

Уварина Наталья Викторовна 

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В ПРОЦЕССЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1. Особенности профессионального становления педагога в процессе методической работы	9
1.2. Содержание методического сопровождения профессионального становления педагогов	24
Выводы по первой главе	27
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, КАК ФАКТОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА	
2.1. Организация и описание экспериментальной методической работы в образовательной организации	29
2.2. Мониторинг профессионального становления педагогов в процессе методической работы в образовательной организации	41
Выводы по второй главе	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	71
ПРИЛОЖЕНИЕ	81

ВВЕДЕНИЕ

Проблема исследования заключается в необходимости определения факторов профессионального становления педагогов в процессе методической работы в образовательной организации.

Современный период развития образования предъявляет повышенные требования к педагогу, к его личным и профессиональным качествам. Выступая на собрании Международной академии наук педагогического образования, академик РАО, доктор педагогических наук, президент МАНПО В.А. Сластенин подчеркнул: «Первостепенная задача и необходимое условие модернизации системы образования – повышение профессионализма педагогов, подготовка и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни» [67,с.58].

Актуальность проблемы исследования. Обеспечение данной цели во многом зависит от возможности человека реализовать свой внутренний потенциал в деятельности, адекватно востребующей его индивидуально сущностные способности. Видом такой деятельности для педагогической сферы выступает методическая работа, заключающая в себе мотивационную, стимулирующую, организационную, поддерживающую, творческую и развивающую функции. В профессиональном становлении педагога она играет одну из важных ролей.

В развитии любого специалиста многое зависит от его профессиональной направленности, от постоянного расширения сфер деятельности, усложнения содержания труда, от регулярного повышения квалификации. Поэтому если педагог продвигается вперед, то это обеспечивает его поступательное движение как профессионала, ведет к появлению более сложных знаний, умений, навыков, делает востребованными новые способности и качества личности. Поиск признания среди коллег и руководства, желание быть авторитетным и компетентным в глазах учеников и их родителей, усиливающийся интерес к основному делу

своей жизни, стремление максимально развить свои возможности, также все это стимулирует профессиональный рост в методической работе образовательной организации.

В широком смысле – профессионализм деятельности отражает высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных умений и навыков, в том числе основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять методическую деятельность с высокой и стабильной продуктивностью.

Так, В.А. Машин рассматривает профессионализацию как один из центральных процессов развития человека в зрелом возрасте, который направлен не столько на усвоение фиксированного объема профессиональных действий, сколько на преобразование самого субъекта деятельности [42]

Л.М. Митина, сравнивая личностное и профессиональное развитие учителя, отмечает процесс ломки стереотипов традиционных форм профессионализации, определяет взаимосвязь профессионального развития и личностного, в основе которых лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводящий к творческой самореализации [45].

О.П. Щотка также связывает личностное развитие человека с профессиональным, рассматривая их в контексте профессионального становления. По мнению автора, профессиональное становление это динамичный многоуровневый процесс, который занимает значительный период жизненного пути и не сводится к профессиональному обучению [80]

Мастерство педагога формируется через постоянную, систематическую профессиональную учебу на рабочем месте. Одним из действенных путей повышения профессионального мастерства педагога является методическая работа.

Методическая работа – это целостная система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете – повышение эффективности и качества образовательного процесса. В силу выше сказанного, следует, что исследование методической работы образовательной организации несет обязательный характер так, как является неотъемлемой частью профессионального становления учителя.

Цель исследования: с учетом влияния методической работы образовательного учреждения на профессиональное становление педагога выявить комплекс педагогических условий обеспечения эффективности данной работы.

Объект исследования: методическая работа в образовательной организации.

Предмет исследования: комплекс педагогических условий профессионального становления учителей в методической работе образовательной организации.

Гипотеза исследования. Методическая работа образовательной организации позитивно влияет на профессиональное становление учителя при выполнении следующего комплекса педагогических условий:

- создание эффективной системы методической работы и управления ею;
- развитие факторов профессионального становления педагогов в процессе методической работы в образовательной организации.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы необходимо решить следующие задачи:

- 1) На основе анализа психолого-педагогической литературы и практики методической работы в школе оценить состояние проблемы профессионального становления педагога;

2) выявить и теоретически обосновать этапы и условия профессионального становления педагога в методической работе образовательной организации;

3) апробировать программу повышения профессиональной компетентности педагогов;

4) Изучить и проанализировать профессиональное становление педагогов КГУ «Общеобразовательная школа села Қостомар отдела образования Костанайского района» Управления образования акимата Костанайской области при внедрении программы профессионального компетентности педагогов в методической работе.

Теоретической и методологической основой исследования явились современные философские, психологические и педагогические концепции, раскрывающие познание как творческий процесс, описывающие закономерности развития личности; системный подход к изучению объекта исследования и ведущие системные принципы. Основу исследования составляют общие принципы теории познания, учение о педагогических знаниях и процессе их добывания, включающее: учение о структуре и функции педагогических знаний; исходные ключевые, фундаментальные философские, общенаучные и педагогические положения (теории, концепции, гипотезы), имеющие методологический смысл; учение о методах педагогического познания. Исследование опирается на психолого-педагогическую теорию деятельности, использование деятельностного, личностно-ориентированного подходов к отбору содержания образования, а также на научные положения и основные идеи концепции методической работы в деле профессионального становления учителя. Были изучены труды отечественных ученых, посвященные проблемам профессионального становления учителя и методической работе образовательной организации; среди них значительное место заняли работы В.А. Слостенин, Л.М.Митина, О.П. Щотка, В.А.Машин, Роганова Т.А., Л.И. Золотарева. Н.Ф. Шляхта, Рогов Е.И., К.С.Абульхановой-Славской Б.Г.Ананьева, А.Г.Асмолова,

Б.Ф.Ломова, Н.Н.Нечаева, Г.В.Суходольского, В.Д.Шадрикова.
А.А.Бодалева, Ю.М.Забродина Е.А.Климова, Т.В.Кудрявцева, А.К.Марковой,
Л.М.Митиной, С.Н. Чистяковой и другие.

Положения, выносимые на защиту:

1. Методическая работа направлена на обеспечение образовательного процесса, и основана на взаимодействии ее субъектов в образовательной, инновационной и научной деятельности.

2. Выявлены и теоретически обоснованы этапы и условия профессионального становления педагога в методической работе образовательной организации;

3) Составлена программа повышения профессиональной компетентности педагогов методической работе образовательной организации;

Научная новизна. Разработана программа повышения профессиональной компетентности педагогов в методической работе образовательной организации.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что результаты позволяют расширить и углубить научные представления об управлении методической работой в образовательной организации.

Практическая значимость исследования заключается в разработке программы по совершенствованию методической работы в образовательной организации. Материалы исследования могут быть использованы специалистами по методической работе, директорами и заместителями директора образовательных организаций.

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

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

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

3) методы количественной и качественной обработки данных.

Экспериментальная база исследования: КГУ «Общеобразовательная школа села Костомар отдела образования Костанайского района» Управления образования акимата Костанайской области.

Этапы экспериментальной работы. Исследование проводилось в 4 этапа:

1 этап (декабрь 2021 г. – февраль 2022 г.). На этом этапе проанализированы основные положения научной психолого-педагогической и методической литературы по проблеме управления методической работой в образовательной организации.

2 этап (март 2022 г. - май 2022 г.). На этом этапе была произведена оценка уровня удовлетворенности методической работой в образовательной организацией, проанализированы результаты.

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

4 этап (май 2023 г. – ноябрь 2023 г.). На данном этапе была проведена повторная диагностика уровня удовлетворенности методической работой в образовательной организацией; проанализированы и обобщены полученные данные экспериментальной работы, произведено текстовое оформление материалов исследования, сформулированы выводы.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования представлены на научно-практических конференциях, проходящих в Профессионально-педагогическом институте Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета: Международных научно-практических конференциях «Инновационные тенденции модернизации педагогического образования в условиях глобализации» (2022 г.) и «Профессия, что всем дает начало: роль педагога в современном образовании» 2023 г.).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В ПРОЦЕССЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Особенности профессионального становления педагога в процессе методической работы

В жизни каждого человека важное место занимает профессиональное становление. Рассматривая данный процесс во времени, он занимает большую часть жизни человека, начиная от выбора профессии в старшей ступени общеобразовательной школы до окончания профессиональной деятельности. Причем профессиональное становление – это длительный, многолетний, практически бесконечный процесс, который предполагает возможность беспредельного развития человека.

Процесс профессионального становления имеет свои особенности, которые зависят от выбранной профессии человеком. Профессия педагога относится по классификации Е.А. Климова к типу профессий «человек – человек» [1].

Рассмотрим теоретические подходы к определению понятия «профессиональное становление педагога». Истоки его находятся в понятиях «становление», «становление личности». В науке существует проблема определения понятия «становление». Многие ученые отождествляют понятия «становление» и «развитие» или отчасти пытаются найти отражение одного в другом.

Так, «становление» в «Толковом словаре русского языка» определяется как «возникновение, образование чего-нибудь в процессе развития». Следовательно, с точки зрения этого определения, процесс становления является одной из составляющих процесса развития [8].

Вместе с тем проблема становления личности в философии тесно связана с вопросом о сущности человека. В трудах современных философов

отмечено, что индивидуальное развитие личности включает следующие процессы: социализацию – освоение социального опыта; индивидуализацию – формирование отличительных качеств одного человека от другого посредством взаимодействия природных задатков, социальных условий и культуры; персонализацию – формирование личности. Становление также включает в себя все три вышеобозначенных процесса.

В исследованиях В.И. Слободчикова процесс становления рассматривается как составляющая процесса развития. Ученый отмечает, что категория «развитие» одновременно удерживает в себе как минимум три процесса: становление, формирование, преобразование. Становление – это «переход от одного определенного состояния к другому – более высокого уровня; единство уже осуществленного и потенциально возможного». Формирование – оформление («обретение формы») и совершенствование; единство цели и результата развития – преимущественно относится к социально-культурным структурам. Преобразование – саморазвитие и смена основного жизненного вектора, кардинальное изменение - преимущественно относится к духовно-практическим структурам. Антропологический смысл процесса становления человека, по мнению ученого, заключается в становлении его субъектности. Речь идет о субъекте, способном не только реализовывать деятельность, но и «рефлектировать ее основания и средства во всей полноте ее нормативной структуры [1].

В.П. Зинченко связывает становление человека с реализацией его духовной, творческой и социальной сущностей. Задача современной педагогики, по мнению ученого, заключается в том, чтобы «помочь человеку стать самим собой» [26].

Представитель методологии С.В. Попов считает, что более действен термин «становление», а не «развитие». Процесс становления, который проявляется посредством смены ситуаций, вызывается естественными процессами и искусственными воздействиями: «становление

предполагает сочетание как естественных, так и искусственных составляющих процесса, со-организованных в исторической рамке.

Опираясь на исследования С.В. Попова и В.И. Слободчикова считаем, что с одной стороны, если педагог выступает преобразователем образовательной практики, то за счет этого он меняется, с другой стороны, на процесс становления педагога можно воздействовать извне посредством «социальных воздействий», например, целенаправленно занимаясь его образованием.

Профессиональное становление педагога в психолого-педагогической науке в профессионально-личностном аспекте рассматривается как становление личностных, личностно-деловых качеств, профессиональных компетентностей и профессионализма.

Так, становление личностных и личностно-деловых качеств педагога исследуют С.Б. Елканов, В.Г. Маралов, Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина, Л.Ф. Обухова.

Например, С.Б. Елканов рассматривает профессиональное становление учителя с точки зрения самовоспитания, куда включает освоение следующих действий: целеполагание, планирование, овладение средствами и способами самовоспитания, самоконтроль и коррекцию [20].

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

- первый уровень – потребности в самовоспитании еще не приобрели конкретного содержания. Как правило, на этом уровне профессиональное становление осуществляется под воздействием внешних условий и объективных требований;

- второй уровень – целеполагание становится более конкретным. Учитель ставит перед собой определенные задачи по саморазвитию. Эти задачи чаще всего касаются не личности в целом, а частных качеств и умений. Многое по-прежнему зависит от обстоятельств;

- третий уровень – учитель самостоятельно и всесторонне анализирует и формулирует цели собственного профессионального развития, самостоятельно осуществляет планирование, намечает средства и приемы работы над собой, производит самоконтроль промежуточных и конечных результатов, уточнение целей и коррекцию действий.

Овладение указанными действиями, считает автор, - длительный и многоступенчатый процесс, поэтому можно говорить об уровнях профессионального становления учителя.

Э.Ф. Зеер определяет становление личности как «непрерывный процесс целенаправленного прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий и собственной активности». Внешними факторами, влияющими на процесс становления личности, по мнению автора, являются условия жизни, внешние воздействия, которые определяют становление личности через взаимодействия человека с другими посредством его деятельности в среде [24]

Обобщая собственные исследования в области профессионального становления, ученый отмечает, что профессиональное становление характеризуется тем, что в учебно-профессиональной и профессиональной деятельности помимо знаний, умений и навыков формируются «профессионально важные личностные качества», такие как эрудиция, целеполагание, практическое и диагностическое мышление, интуиция, наблюдательность, предвидение и рефлексия. Поэтому обучение, сопровождающее профессиональное становление, по мнению автора, должно строиться на деятельностной основе.

Во многих публикациях профессиональное становление педагога рассматривается как последовательность взаимосвязанных временных стадий от возникновения и формирования профессиональных намерений до полной реализации личности в профессиональном труде (Е.А. Климов, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и др.).

Зеер Э.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 – адаптация в профессии, профессиональное самоопределение, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности;
- мастерство – качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности [24].

Под профессиональным развитием учителя Л.М. Митина понимает «рост, становление и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, но главное – активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности [45].

Автор отделяет профессиональное развитие от профессионального становления по следующему критерию: доминирующими в профессиональном развитии являются внутренние факторы, в профессиональном становлении – внешние. На профессиональное становление педагога можно оказывать искусственно-техническое воздействие через организацию самоидентификации и рефлексии, а одним из основных внешних условий профессионального становления педагога, согласно нашим представлениям, является профессиональное образование [45].

С точки зрения компетентностного подхода профессиональное становление педагога рассматривают И.Ю. Алексашина, Н.В. Бордовская, А.А. Реан, Б.С. Гершунский, Л.Н. Горбунова, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская, В.А. Толочек и др. Чаще всего при этом рассматривается становление профессионального самосознания,

профессионализма, профессионального мастерства, профессиональной компетентности, профессиональных способностей.

В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов при обсуждении вопросов профессионального становления педагога используют термин «профессиональное самовоспитание учителя», что предполагает, по мнению ученых, «сознательную работу по развитию своей личности как профессионала: адаптирование своих индивидуально-неповторимых особенностей к требованиям педагогической деятельности, постоянное повышение профессиональной компетентности и непрерывное развитие социально-нравственных и других свойств личности» [66].

Неотъемлемой частью профессионального становления педагога является совершенствование профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность, по Э.Ф. Зееру одна из подструктур становления субъекта деятельности наряду с направленностью и профессионально важными качествами [25].

А.К. Маркова определяет профессиональную педагогическую компетентность как свойства личности педагога, обеспечивающие высокий результат профессиональной деятельности. Автор выделяет несколько видов профессиональной компетентности: специальную – владение профессиональной деятельностью на высоком уровне; социальную – владение приемами профессионального общения, сотрудничеством; личностную – владение способами самовыражения и саморазвития; индивидуальную – владение способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессионально-личностному росту. Автор считает, что эти виды компетентности поддаются совершенствованию как самим педагогом, так и влиянием внешних воздействий, в частности специально-организованным непрерывным образованием [38].

Вопросы профессионального становления широко рассматриваются в зарубежных исследованиях и, как правило, представлены с точки зрения

компетентностного подхода. Вопросы профессионального становления встречаются в работах Д. Мертенса, А Шелтена, С. Шоу.

Так, Д. Мертенсом была теоретически обоснована идея профессионального становления нового поколения работников, способных легко переходить от одного вида труда к другому посредством формирования у них «ключевых квалификаций». Развивая данный подход, А. Шелтен выделяет пять групп ключевых квалификаций: психомоторные умения, общетрудовые качества, познавательные способности, персональные или индивидуально-ориентированные способности, социальные способности, «постановкой которых необходимо заниматься» в процессе становления профессионала [44].

М.И. Станкин, И.А. Зимняя и их ученики рассматривают профессиональное становление и развитие педагога через призму совершенствования профессиональных способностей. Например, М.И. Станкин, И.А. Зимняя выделяют следующие виды способностей: экспрессивные - умение выражать мысли с помощью слова и невербальных средств (И.А. Зимняя называет их речевыми); дидактические - умение доступно преподнести материал; авторитарные - умение завоевывать авторитет; научно-педагогические - участие в научно-исследовательской работе педагогического характера (по И.А. Зимней - академические); перцептивные - умение понимать внутренний мир учащихся; коммуникативные - умение легко вступать в коммуникацию с другими людьми; личностные - педагогический такт; организаторские - умение четко подготовить и провести любое занятие; мажорные - оптимизм и юмор; психомоторные - двигательные навыки, способность «соединять в работе мышление и деятельность». С.Д. Смирнов, придерживаясь подобной же точки зрения, выделяет две группы педагогических способностей: конструктивные и проектировочные [69].

А.В. Карпов, В.В. Новиков, В.В. Козлов, М.М. Кашапов, Ю.К. Корнилов рассматривают профессиональное становление педагога с позиции

системо-мыследеятельностного подхода через выявление и формирование тех качеств, которые влияют на формирование профессионального педагогического мышления, представляют теоретические и практические аспекты профессионального мышления учителя как процесса решения педагогических проблемных ситуаций. Педагогическое мышление авторы относят к практическому мышлению, ключевой особенностью которого является направленность на преобразование, в частности преобразование личности воспитанников [39].

Гуманистические основы профессионального становления педагога в рамках современного педагогического образования раскрывают в своих работах Ю.В. Сенько, Э.Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова, Н.А. Переломова.

Так, Ю.В. Сенько считает, что «образование выстраивается как становление становящегося человека». Результатом образования в данном контексте выступает «становящийся образ, образ человека образующегося, человек сам – себя – образующий сегодня, сейчас, в данное мгновение». Педагогическое образование на всех его этапах - процесс профессионального становления педагога в культуре, поэтому какие ценности будут положены в основу профессионального педагогического образования, такие в будущем проявятся и в деятельности педагога [1].

Процессы становления и развития взрослого человека как специалиста, в первую очередь, осуществляются в его профессиональной деятельности, полагает В.Г. Воронцова, т.к. профессиональная деятельность является пространством, в котором взаимодействуют два важнейших социальных института: образование и социальная практика [10].

Мы считаем, что любая деятельность человека включает решение задач, и именно поэтому целесообразно определять уровень профессионального становления специалиста на основе решения им задач, присущих данному виду деятельности. Причем показатели профессионального становления специалиста должны быть использованы для оценки не только результата, но и всего «процесса становления специалиста на различных этапах

непрерывного образования». Это означает, что образовательные и профессиональные задачи должны быть доступны для решения на любом этапе непрерывного образования. Знания, умения (предметные, общедидактические, психологические, методологические) являются «ядром и составляющими профессиональной компетентности учителя». Они служат основой для решения проблемных профессиональных задач, направленных на моделирование инновационной среды: «Типология задач, построенная на уровне ориентационной основы способа действий применительно к задачам профессионально-технологического содержания, является функциональной системой управления профессиональным становлением педагога, включающей задачи разного уровня трудности и обеспечивающей формирование профессиональной ориентации в выборе целей, определении типа обучения, а, следовательно, типа учебной деятельности, использование средств обучения, моделирование поведения учащихся и развитие профессионально значимых структур личности педагога».

Таким образом, опираясь на исследования В.И. Слободчикова, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Л.М. Митиной, мы выстроили рабочее определение: профессиональное становление педагога - это непрерывный процесс совершенствования профессионально значимых качеств педагога под влиянием внешних воздействий, профессиональной деятельности и собственных усилий личности.

На сегодняшний день от учителя как от личности и как от профессионала зависит то, насколько будет полноценным психическое и личностное развитие школьников, развитие их мотивов и потребностей, интересов и склонностей, самостоятельного творческого мышления, их самосознания, социальной активности и нравственной воспитанности. Современные социальные запросы на данном этапе развития общества не снижают актуальности этой проблемы; напротив, обостряют ее, наполняют новым качественным содержанием — усилением акцента на взаимодействии теории и практики в психологии педагогического труда. Педагогические

воздействия учителя на ученика, осуществляемые без учета психологических механизмов развития личности ребенка, не только не приведут к желаемой цели, но и затормозят развитие личности ребенка, закроют для него путь к творчеству и самоактуализации.

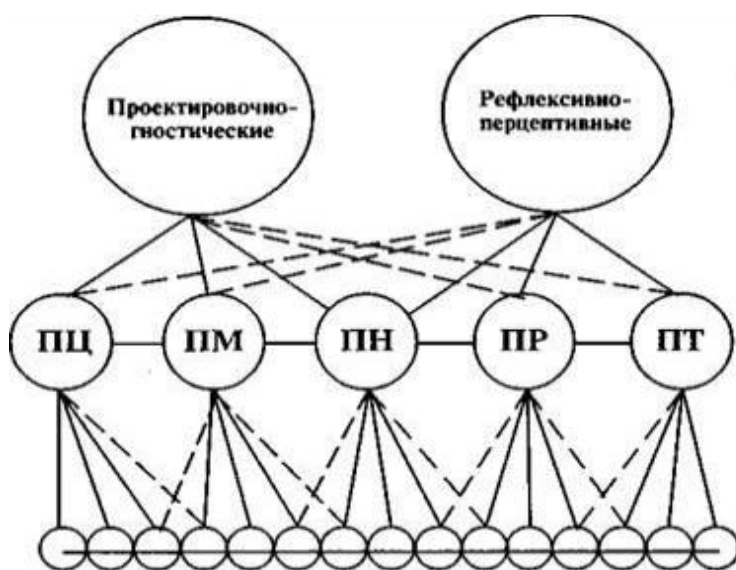


Рис. 1. Структурно-иерархическая модель личности учителя (по Л.М. Митиной)

Персона учителя развивается и складывается в системе публичных взаимоотношений, в зависимости от духовных и материальных критериев его жизни и работы, но для начала - в ходе педагогической работы и педагогического общения. Любая из сфер труда учителя предъявляет особенные требования к его личным качествам; успешность педагогической работы во многом обусловлена уровнем становления явных личных достоинств, взаимосвязанных меж собой, что дает возможность структурировать их особым образом (рис. 1).

Как видно на рисунке, все элементы системы связаны друг с другом на горизонтальном и вертикальном уровнях и образуют единое целое - личность учителя.

Центральный уровень структурно-иерархической модели личности учителя составляют такие профессионально значимые качества, как педагогическое целеполагание (ПЦ), педагогическое мышление (ПМ), педагогическая направленность- (ПН) , педагогическая рефлексия (ПР), педагогический такт (ПТ). Заметим, что каждое из этих качеств представляет комбинацию из более элементарных и частных личностных свойств, которые формируются в деятельности, общении и в определенной степени зависят от наследственных задатков.

Самый высокий уровень составляют педагогические способности — проектировочно-гностические и рефлексивно-перцептивные, которые рассматриваются как особая комбинация личностных качеств и свойств. Список личностных свойств учителя весьма значителен: вдумчивость, вежливость, взыскательность, внимательность, воспитанность, впечатлительность, выдержка и самообладание, гибкость поведения, гражданственность, гуманность, деловитость, дисциплинированность, доброжелательность, добросовестность, доброта, идейная убежденность, инициативность, искренность, коллективизм, критичность, логичность, любовь к детям, наблюдательность, настойчивость, общительность, организованность, ответственность, отзывчивость, патриотизм, педагогическая эрудиция, политическая сознательность, порядочность, правдивость, предусмотрительность, принципиальность, самокритичность, самостоятельность, скромность, смелость, сообразительность, справедливость, стремление к самосовершенствованию, тактичность, чувство нового, чувство собственного достоинства, чуткость, эмоциональность[1].

Гармония в структуре личности учителя достигается не на базе равномерного и пропорционального становления всех свойств, а для начала с помощью предельного становления тех возможностей, что делают преобладающую тенденцию его личности, придающую содержание всей жизни и работы воспитателя. Исследователи психологии труда учителя

фактически единодушны в том, что главным в формировании текстуры персоны учителя считается педагогическая тенденция его работы. Непосредственно педагогическая тенденция как стабильная система мотивов описывает поведение учителя, его отношение к профессии, к собственному труду, но для начала к ребенку. По утверждению Л.М. Митиной, неимение этого мастерски ценного качества персоны у учителя приводит к тому, что индивидуально-психологическое содержание малыша обезличивается... И, напротив, наставник, направленный на малыша, практически постоянно нацелен на неповторимую неповторимость каждого ученика, на становление его персональных возможностей, и сначала нравственной сферы. [45]

В изысканиях заметного российского специалиста по психологии Н.Д. Левитова показаны слагаемые педагогического авторитета, сначала в работы учителя как педагога. Он ориентирован на то, чтобы учащиеся менялись согласно с воспитательными целями; он органически связан со всей персоной учителя в целом, во всем многообразии ее проявлений; отношение подростков к влиятельному для них воспитателю характеризуется психологической окрашенностью, чувственной насыщенностью. В психологическом намерении неувязка авторитета учителя связана с исследованием характерологических черт личности; достоинств, мешающих учителю-воспитателю быть авторитетным; развития авторитета и его динамики и вопроса о самом процессе действия учителя на ребят [41].

Важным профессиональным качеством учителя является его стрессоустойчивость. Проявления стресса в работе учителя разнообразны и обширны. Так, в первую очередь, выделяются фрустрированность, тревожность, изможденность и выгорание. В отечественных исследованиях в перечень стрессовых реакций учителей включается до 14 различных проявлений. Поэтому стрессоустойчивость рассматривается как профессионально значимое качество личности учителя. [30]

Весомым моментом общественной адаптации к стрессовым обстановкам считается развитая социально-психологическая толерантность персоны

преподавателя. Нетерпимость в веской мере обусловлена стандартами персоны, неблагоприятными установками межличностного оценивания. На ее проявление имеют все шансы влиять разные черты характера: злость, эгоцентричность, доброжелательность, доминантность и др.

В работе А.А. Реан и А.А. Баранова выявлено превосходство воспитателей высочайшего уровня педагогического умения по уровню становления социально-психологической толерантности (на базе признаков раздражительности и реактивной агрессивности) над учителями невысокого уровня педагогического умения, что значительно оказывает большое влияние на степень стрессоустойчивости воспитателей. Нетерпимость низкоуспешных преподавателей увеличивает их подверженность стрессу. Снижение характеристик раздражительности при понижении злости работает подтверждением полезного вклада толерантности в стрессоустойчивость высокоуспешных учителей [9].

С подъемом внутреннего контроля учителя высочайшего уровня педагогического умения эффективнее управляются с трудностями (стрессорами) учебно-воспитательного процесса. В это же время у преподавателей невысокого уровня педагогического профессионализма нередкие профессиональные неудачи, приводящие к увеличению стрессовых реакций, негативно сказываются на внутренней локализации контроля над ценными событиями, что, в собственную очередь, содействует выработке у них приспособления противодействия стрессу по принципу защитной экстернальности.

Подъем самомнения в группе высокоуспешных учителей позитивно связан со стрессоустойчивостью, вместе с тем у преподавателей невысокого уровня педагогического профессионализма он отображает увеличение степени подверженности стрессу.

Профессиональное становление имеет в своей основе довольно сложную систему мотивов и источников активности. Движущей силой и источником самовоспитания педагога является потребность в самосовершенствовании. В

профессиональном становлении педагога важным аспектом является профессиональное саморазвитие.

Составной частью профессионального саморазвития является самообразовательная работа педагога.

Овладение умениями и навыками самостоятельной работы начинается с установления гигиенически и педагогически обоснованного режима дня. Надо так спланировать свою учебную и внеучебную деятельность, чтобы оставалось время и для самообразовательной работы, и для культурного отдыха.

В деятельности педагога, для которого характерна культура умственного труда, проявляются следующие компоненты:

1) культура мышления как совокупность умений анализа и синтеза, сравнения и классификации, абстрагирования и обобщения, «переноса» полученных знаний и приемов умственной деятельности в новые условия;

2) устойчивый познавательный процесс, умения и навыки творческого решения познавательных задач, умения сосредоточиться на главных, наиболее важных в данный момент проблемах;

3) рациональные приемы и методы самостоятельной работы по добыванию знаний, совершенное владение устной и письменной речью;

4) гигиена умственного труда и его педагогически целесообразная организация, умение разумно использовать свое время, расходовать физические и духовные силы.

Наиболее эффективный путь профессионального самообразования педагога - его участие в творческих поисках педагогического коллектива, в разработке инновационных проектов развития образовательной организации, авторских курсов и педагогических технологий и т.д., что является участием в методической работе образовательной организации.

Саморазвитие имеет как бы двойной педагогический результат. С одной стороны - это те изменения, которые происходят в личностном развитии и профессиональном росте, а с другой - овладение самой способностью

заниматься саморазвитием. Судить о том, овладел ли будущий педагог этой способностью, можно по тому, научился ли он осуществлять следующие действия:

- 1)целеполагание: ставить перед собой профессионально значимые цели и задачи саморазвития;
- 2)планирование: выбирать средства и способы, действия и приемы саморазвития;
- 3)самоконтроль: осуществлять сопоставление хода и результатов саморазвития с тем, что намечалось;
- 4)коррекция: вносить необходимые поправки в результаты работы над собой.

Овладение такими действиями требует времени и определенных умений. Поэтому исследователи выделяют 3 стадии профессионального становления.

На начальной стадии овладения профессиональным самовоспитанием его цели и задачи неконкретны, их содержание недостаточно определено. Они существуют в виде неопределенного желания стать лучше вообще, которое появляется при воздействии внешних стимулов. Средства и способы самовоспитания еще не вполне освоены. Процесс самовоспитания протекает как учебная процедура, поэтому студент нуждается в помощи со стороны значимого другого (преподавателя).

На второй стадии овладения саморазвитием целеполагание становится более определенным и конкретным. При этом цели и задачи, которые ставит перед собой студент, касаются конкретных качеств его личности. Многие в процедурах саморазвития зависят от внешних обстоятельств. Однако по мере накопления опыта процедуры реализации саморазвития сокращаются. Рассудительность, самоинструкция, самокритичность - существенные проявления саморазвития на этой стадии.

На третьей стадии саморазвития педагог самостоятельно и обоснованно формулирует его цели и задачи. При этом содержание саморазвития поднимается от частных качеств до глобальных или общих профессионально

значимых свойств личности. Планирование работы над собой, отбор средств самовоздействий осуществляются легко. Все основные действия саморазвития - целеполагание, планирование, самоконтроль, самокоррекция - осуществляются автоматически, непринужденно.

1.2. Содержание методического сопровождения профессионального становления педагогов

В решении проблемы профессионального становления педагога в методической работе образовательной организации огромный вклад и решения вносит психологическая наука.

Одна из основных задач психологической науки и практики заключается в том, чтобы помогать человеку наиболее полно и эффективно реализовать себя в труде, получать удовлетворение от трудового процесса. Решение указанной задачи возможно лишь на основе изучения психологических закономерностей трудовой деятельности, роли психических функций и их индивидуальных особенностей в реализации трудовых задач, характеристик процесса взаимной адаптации человека и различных компонентов деятельности, что и является основным предметом исследования психологии труда.

Психологические закономерности и специфики трудовой работы учителя, содержания практических советов по обеспечиванию ее производительности и безопасности считаются специфическими для любой профессии. Данная неповторимость, ориентируется точным содержанием ряда черт, компонентов трудовой работы, что вполне возможно осматривать как ее классификационные показатели.

Неувязка профессионального развития персоны считается отблеском более совокупной трудности пропорции персоны и профессии в целом. Существуют 2 ключевые парадигмы этого взаимодействия. 1-ая содержится в

отрицании воздействия профессии на человека. Союзники этого подхода исходят из классического, идущего от древнегреческой идеалистической философии тезиса о первоначальной «профессиональности» человека. Это значит, что, выбрав профессию, персоне не меняется в течении всего времени воплощения трудовых функций.

Профессиональное развитие является неотъемлемой частью профессионализации личности. Начинается оно на стадии освоения профессии и продолжается на последующих этапах. Более того, оно не заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности, а продолжается вплоть до полного отхода человека от дел, приобретая специфическую форму и содержание.

Рассмотрим несколько целостных концепций профессионального становления личности.

Центральное место в концепции профессионального становления, разрабатываемой Т.В. Кудрявцевым, занимает разработка стадийности процесса профессионального становления [39].

I стадия - возникновение профессиональных намерений. Ее критерием является социально и психологически обоснованный выбор профессии.

II стадия - профессиональное обучение. Цель этой стадии репродуктивное усвоение профессиональных знаний, навыков и умений. Психологический критерий - профессиональное самоопределение.

III стадия - процесс активного вхождения в профессию. Критерием этой стадии являются достаточно высокие показатели деятельности, определенный уровень развития и психологический комфорт.

IV последняя стадия - полная реализация личности в профессии. Уровень реализации последней стадии характеризуется высокой степенью освоения сферой деятельности, формированием индивидуального стиля и стремлением к самосовершенствованию.

Большое значение придается в данной концепции ситуациям, возникающим при переходе от одной стадии к другой. Ситуации эти

обусловлены рассогласованием между ожидаемым и достигаемым результатом.

Основным изъяном этой концепции считается тогда, что стадии профессионального развития ограничены временными рамками так, как соотнесены с шагами жизненного пути. Невзирая на недочеты, эта концепция дает возможность наметить возможности последующего становления исследования процесса профессионализации.

Важный момент данной концепции является то, что профессиональное становление понимается как длительный, целостный процесс развития личности.

Таким образом, профессиональное становление - довольно сложный процесс, который имеет циклический характер. В ходе профессионального становления человек не только совершенствует свои знания, умения и навыки, развивает профессиональные способности, но может испытывать и отрицательное воздействие этого процесса. Такое воздействие приводит к появлению разного рода деформаций и состояний, снижающих не только профессиональные успехи, но и негативно проявляющихся в «непрофессиональной» жизни. В этой связи можно говорить о восходящей и нисходящей стадиях профессионального развития.

При частичном регрессе профессионального развития затрагивается какой-то один элемент. Полный регресс означает, что негативные процессы затронули отдельные структуры психологической системы деятельности, приводя их к разрушению, что может снизить эффективность выполнения труда. Признаком негативного влияния профессии на личность является появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний.

Слово «деформация» означает изменение физических характеристик тела под воздействием внешней среды. Деформация распространяется на все стороны физической и психологической организации человека, которые изменяются под воздействием профессии. Это влияние носит явно

отрицательный характер, что очевидно из примеров, приводимых исследователями (искривление позвоночника, близорукость у конторских служащих и так далее). Профессиональная деформация может привести к снижению эффективности труда и затруднениям в повседневной жизни. [13]

Таким образом, профессия может существенным образом менять характер человека, приводя как к положительным, так и отрицательным последствиям. Трудность борьбы с профессиональной деформацией заключается в том, что она, как правило, не осознается работником. Поэтому профессионалам очень важно знать о возможных последствиях этого явления и более объективно относиться к своим недостаткам в процессе взаимодействия с окружающими в повседневной и профессиональной жизни.

Выводы по первой главе

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

философские – определение понятия «становление»;

педагогические - определение целей, форм, содержания профессионального становления педагога ориентированного на инновационную деятельность;

психологические – выделение особенностей процесса профессионального становления в различные периоды жизни человека;

праксиологические – разработка форм и средств, организации процесса профессионального становления педагога, работающего в инновационном режиме;

исследовательские - поиск инструментария для мониторинговых исследований процесса профессионального становления педагога.

Таким образом, сущность процесса профессионального развития содержится в совершенствовании личностно-деловых и профессиональных

свойств педагога, также увеличении уровня познаний, умений и умелых компетентностей, важных для удачного исполнения педагогической работы. Успешная педагогическая работа преподавателя складывается через неизменную, регулярную профессиональную учебу на рабочем месте. Одним из действующих путей увеличения профессионального профессионализма учителя считается методическая работа.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, КАК ФАКТОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА

2.1. Организация и описание экспериментальной методической работы в образовательной организации

На современном шаге реформирования системы образования методическая работа играет актуальную роль в профессиональном становлении преподавателей. Непосредственно педагогам-профессионалам под силу воспитать человека с прогрессивным мышлением, способного самореализоваться в жизни и быть конкурентной персоной. При данном в понятие «профессионализм» вносятся не исключительно предметные, дидактические, методические, психолого - педагогические познания и умения, ведь и личностный потенциал педагога, в который входят система его профессиональных ценностей, его убеждения, его установки.

На развитие всего перечисленного выше направлена методическая деятельность в образовательной организации. Важно, чтобы в ходе этой деятельности педагог стал самым активным субъектом процесса совершенствования. По отношению к педагогу воспитательно-методическая работа выполняет ряд важных функций. Прежде всего, это функции адаптации и социализации. Так, благодаря активному участию в методической работе педагог приобретает и закрепляет за собой определенный статус, совершенствуя воспитательно - образовательный процесс, широко вводя инновации, способствуя повышению качества образования в соответствии с государственным образовательным стандартом образования.

Методическая работа помогает педагогу избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в

конечном итоге повышает его конкурентоспособность.

Главное в методической работе - оказание реальной, действенной помощи педагогу. Методическая работа в школе - это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки, передового, педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального становления каждого педагога. Этот комплекс ориентирован на повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете - на повышение качества и эффективности воспитательно - образовательного процесса: роста уровня образованности, воспитанности и развития школьников.

Понятие «методическая работа», «методическая служба», «методист» появились менее ста лет назад, - в начале XX века, хотя материалы о зарождении организационных форм методической деятельности можно найти еще в XIX веке.

М.М. Поташник рассматривает методическую работу в качестве части системы непрерывного образования педагогических работников в целях «освоения наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания детей дошкольного возраста, повышения уровня методической подготовленности педагога к организации и ведению воспитательно – образовательной работы, обмена опытом между членами педагогического коллектива, выявления и пропаганды актуального педагогического опыта» [55].

Н.В. Немова определяет методическую работу как «деятельность по обучению и развитию кадров; выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта, а также созданию собственных методических разработок для обеспечения образовательного процесса» [48]. В.П. Симонов отмечает, что «методическая работа - это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленный на

всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога» [63].

Анализ историко-педагогической литературы позволяет сделать вывод, что система методической работы имеет глубокие корни в истории. Она всегда ставила и решала вопросы, исходя из потребностей системы образования и, прежде всего, педагогов. Современная практика показывает, что вопросы, решаемые в рамках методической работы, сегодня оказываются практически теми же самыми, только чуть иначе поставленными: проблема совершенствования профессионального уровня педагогов была и остается важной социально-педагогической проблемой конца XX - начала XXI века; основной задачей методической работы и прошлых лет. На основании этого мы можем утверждать, что содержание методической работы и ее организационные формы не остаются стабильными, а постоянно видоизменяются от складывающейся ситуации в системе образования.

Методическая работа имеет свои цели и задачи. Изучая литературу по данному вопросу, в работах разных авторов встречаются различные трактовки целей и задач методической работы.

Симонов В.П. утверждает, что главная цель методической работы - это непрерывное совершенствование квалификации педагога [63].

Основные задачи:

- ✓повышение профессионального и культурного уровня педагогов;
- ✓стимулирование его служебной и общественной активности;
- ✓совершенствование педагогического и методического мастерства на основе идей педагогов - новаторов и творчески работающих педагогов;
- ✓совершенствование методов и стиля взаимодействия с воспитанниками;
- ✓приобщение педагогов к исследовательской деятельности.

Ильенко Л.П. выделяет следующие основные функции и задачи методической службы:

- ✓ изучение и творческое понимание всех нормативных программно-методических документов;
- ✓ активное внедрение и использование достижений и рекомендаций психолого-педагогической науки;
- ✓ изучение и внедрение в практику достижений педагогов-новаторов;
- ✓ создание сплоченного коллектива единомышленников, бережно сохраняющих традиции учреждения;
- ✓ диагностика и прогнозирование результатов воспитательно – образовательного процесса;
- ✓ стимулирование инициативы и творчества членов педагогического коллектива и активизация его деятельности в исследовательской, поисковой работе;
- ✓ выявление и предупреждение недостатков, затруднений и перегрузки в работе педагогического коллектива;
- ✓ использование в воспитательно – образовательном процессе современных методик, форм, видов, средств и новых технологий;
- ✓ развитие мировоззрения, профессионально-ценностных и личностно-нравственных качеств педагогов.

Делая анализ, перечисленных задач, можно сделать вывод, что основными задачами следует выделить:

- ✓ информирование кадров;
- ✓ обучение;
- ✓ выявление, изучение, распространение опыта;
- ✓ методическое обеспечение;
- ✓ диагностика и прогнозирование воспитательно – образовательного процесса [27].

При определении содержания методической работы возникают трудности. Эти трудности определяются, в первую очередь, характеристиками объекта управления.

Н.В. Немова выделяет несколько содержательных моментов

методической работы в зависимости от ситуации и производственных задач:

- ✓ работа с молодыми специалистами;
- ✓ деятельность по адаптации педагогических кадров;
- ✓ работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;
- ✓ организация работы с кадрами по итогам аттестации;
- ✓ обучение при введении новых технологий и инноваций[48].

Это наиболее подходящая структура содержательной стороны методической работы. При четком определении целей, задач и содержания методической работы, не составит труда подобрать соответствующие формы, осуществления методической работы.

На основе выше изложенного делаем вывод, что деятельность организации образования находится в прямой зависимости от кадрового потенциала, от уровня его профессионального мастерства и от методической работы. Мы считаем что, для изучения методической работы организации образования, важно рассмотреть основные характеристики организации образования. Местом практического применения и изучения методической работы является КГУ «Общеобразовательная школа села Қостомар отдела образования Қостанайского района» Управление образования акимата Қостанайской области.

КГУ «Общеобразовательная школа села Қостомар отдела образования Қостанайского района» – государственное учреждение, реализующее общеобразовательные учебные программы начального, основного среднего и общего среднего образования.

Работа школы проводится в соответствии с государственной лицензией № 13007428, выданной Департаментом по контролю в сфере образования Қостанайской области, приказ № 209 от 02.05.2013 года.

В основе деятельности педагогического коллектива лежит адаптивная система образовательного процесса, направленная на создание необходимых условий для самореализации личности школьника, на развитие его

творческого потенциала, формирование базовых, ключевых и предметных компетенций, обеспечение повышения качества образования.

2021-2022 учебный год - 21 класс-комплект, 205 учащихся.

Школа функционирует и развивается в едином комплексе, состоящем из трех уровней, каждый из которых имеет свое содержание и результаты: начальное образование (1-4 классы); основное среднее образование (5-9 классы); общее среднее образование (10-11 классы).

Языком обучения и воспитания в школе является русский. На всех уровнях образования соблюдаются принципы преемственности, формирующие личность, способную самореализоваться и самовыражаться в социуме. В соответствии с приоритетами государственной политики Республики Казахстан определены тема и цель деятельности школы.

Тема работы школы - «Коллаборативная среда в школе как условие успешной самореализации участников образовательного процесса»

Цель: самореализующийся ученик как результат деятельности учителя-лидера.

Задачи: обновление содержания образования; повышение качества обучения через применение новых подходов к организации УВП; развитие лидерских качеств ученика посредством школьного самоуправления; укрепление взаимодействия родителей и школы через вовлечение их в процесс преобразований.

Система управления школой изображена на рисунке 2.



Рис. 2. Система управления школой

Школа работает по штатному расписанию, которое составлено на основании типового учебного плана, согласованного с ГУ «Отдел образования», и в пределах бюджетных ассигнований. Разработаны и утверждены должностные инструкции для административно-управленческого персонала, учителей и иных работников школы.

Таблица. 1. Работа структурных подразделений КГУ «Общеобразовательная школа села Қостомар отдела образования Костанайского района»

№ п/п	Мероприятия	Месяцы										
		8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
1.	Педагогический совет	*			*		*		*		*	*
2.	Совещание при директоре	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3.	Методический совет	*			*		*		*		*	
4.	Школьная аттестационная комиссия		*		*		*		*		*	*
5.	Школьные МО	*			*		*		*		*	
6.	Школа молодого учителя		*		*		*		*		*	
7.	Школьное НОУ	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8.	Заседание совета		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9.	Совет профилактики правонарушений		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
10.	Работа библиотеки	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
11.	Работа медицинского кабинета		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
12.	Работа вожатой	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
13.	Работа Попечительского совета		*		*	*			*		*	*

Сегодня, говоря о степени владения педагогом своей профессией, мы употребляем множество терминов: профессионализм, профессиональная компетентность, педагогическое мастерство. В свете активного обсуждения проблемы компетентного подхода как приоритетной образовательной стратегии особый интерес представляет профессиональная компетентность, которая является ведущим компонентом профессионального потенциала личности. Какие качества учителя могут указывать на то, что педагог является профессионально компетентным и уровень его компетенции соответствует требованиям инновационной педагогики? Профессионально-компетентным является такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется:

- ✓ педагогическая деятельность
- ✓ педагогическое общение
- ✓ самореализация учителя
- ✓ результативность в обучении и воспитании учащихся

В настоящий период деятельность школы направлена на осуществление компетентностной образовательной модели, которая является наиболее оправданной на современном этапе развития школы и наиболее востребованной на современном этапе развития образования в республике. В основу данной модели программы положена компетенция как характеристика готовности учителя к творчески-преобразующей профессиональной деятельности.

Профессиональное развитие педагога вызвано необходимостью реализации ключевых целей:

- ✓ Повышение мотивации педагогов к реформированию собственной деятельности;
- ✓ Углубленное изучение передового опыта современной педагогики, участие в экспериментальной, исследовательской деятельности;
- ✓ Апробация и внедрение наиболее эффективных инновационных методик

✓Создание и внедрение собственных методик, оптимально сочетающих наиболее продуктивные педагогические техники

✓Создание оптимальных условий для качественной инновационной деятельности педагогов

Профессиональное развитие педагога – один из факторов, оказывающих существенное влияние на сохранение и развитие потенциала образовательного пространства, адаптацию образовательной организации к динамически изменяющимся условиям, инновационную деятельность, обеспечение нормального функционирования процесса образования.

Правильно организованная методическая работа школы имеет широкие потенциальные возможности для решения самых сложных проблем обучения и воспитания. Составной частью методической работы является инновационная деятельность. Таким образом, происходит соединение науки с практикой.

На существующем этапе развития школы мы можем отметить новые ценности методической работы – повышение культуры взаимодействия участников образовательного процесса, развитие творчества, диалогического общения, развитие доверительных отношений в среде педагогов, готовность к преобразованиям, педагогическая поддержка. Мы говорим сегодня о подготовке учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации. Таким образом, повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства - это не только процесс накопления знаний, а процесс изучения и внедрения новых технологий преподавания и обучения. Что является главной целью программы повышения профессиональной компетентности педагогов.

Данная программа разработана основе изучения практической деятельности методической работы школы и научной литературы по данной тематике.

Практика работы показывает, что широкие возможности для

профессионального становления представляет уровневая подготовка учителей, осуществляемая с 2019 года в центрах педагогического мастерства «Назарбаев интеллектуальных школ». Учителя, прошедшие курсы по уровневым программам позиционируют себя в качестве лидеров, создают педагогические сообщества для обмена опытом по тем или иным вопросам преподавания и обучения.

Большая ответственность возлагается на лидеров школьного образования. Свободно и активно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и соответственно моделирующий воспитательно-образовательный процесс лидер является гарантом решения задач современного образования. Лидерская позиция учителя проявляется в участвующем лидерстве, при котором все педагоги, чувствуя сопричастность, являются частью преобразования или развития. Признание учителя-лидера главной фигурой обновления школы приводит к совершенствованию системы управления и организации методической работы школы, одним из основных направлений которой является повышение профессионализма педагогов. Методическая работа в школе наиболее эффективна, если она организована как целостная система. Залог успешной работы – это тесный контакт администрации с учителями, четкое представление об их творческих возможностях, стремлениях, профессиональных трудностях. Решение этих проблем может быть осуществлено с помощью создания постоянно совершенствующейся системы методической работы для непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности.

Мероприятия, направленные на профессиональное развитие педагогов, предполагают участие в различных проектах, конференциях, творческих отчетах, апробация в рамках школы и подготовка материалов к

лицензированию, внедрение инновационных технологий преподавания и обучения, качественное психологическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов школы. Обязательное проведение декады инновационных технологий с участием сертифицированных учителей, проведение практических семинаров на базе школы с целью обмена опытом и реализации модулей программы уровневой подготовки, проведение методсоветов, семинарах для администраций школ района.

Данная в школе программа повышения профессионального мастерства, предполагает дифференцированный подход в работе с педагогами по степени креативности, по уровню профессиональной компетентности и по уровню профессионального мастерства. Таким образом, определились группы педагогов:

- ✓ молодые педагоги: молодые специалисты
- ✓ педагоги-исследователи: высокого педагогического мастерства, сертифицированные учителя второго и третьего уровня;
- ✓ педагоги-стажеры: совершенствующие свое мастерство;
- ✓ лидеры школы, педагоги-исследователи: рефлексивная практика сертифицированных учителей, команда развития.

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

Период реализации программы 2022-2024 учебный год.

В результате реализации программы мы добиваемся повышения профессиональной компетентности педагогов, наращивания кадрового потенциала школы, положительного изменения качественных показателей труда педагогов, закрепления и успешной деятельности молодых педагогов. Таким образом, меняется статус учителя, происходит перевод его на позиции менеджера, педагога-исследователя, активного участника процесса преобразований. Происходит профессиональное становление педагога.

2.2. Мониторинг профессионального становления педагогов в процессе методической работы в образовательной организации

Для изучения влияния внедрения программы в методическую работу школы важен мониторинг педагогических кадров. Для более полной картины эффективности методической работы нами проведен анализ продуктивности педагогических кадров школы. В данном мониторинге учтем анализ педагогических кадров за три года, причем 2 последних года с учетом внедрения программы повышения профессиональной компетентности педагогов.

КГУ «Общеобразовательная школа села Қостомар отдела образования Костанайского района» обеспечена педагогическими кадрами на 100%.

Анализ количественного и качественного состава педагогических кадров школы показывает, что педагогический коллектив школы характеризуется уровнем профессиональной компетентности, достаточным для функционирования и развития школы, и стабильностью. (приложение 2)

Анализ проведен по следующей структуре:

1. Качественный и количественный состав педагогических кадров.
2. Повышение квалификации.
3. Подбор и расстановка кадров.
4. Работа с молодыми специалистами.
5. Число и контингент учителей, являющихся неспециалистами.
6. Дисциплина труда.
7. Аттестация педагогических работников.

- 1) Качественный и количественный состав педагогических кадров.

В текущем учебном году всего в коллективе работает: 70 педагогических работника, из них 59 учителей, 6 воспитателей КПП и мини – центра, 2 психолога, 1 социальный педагог, 1 логопед, 1 вожатая.

Динамика изменения качественного состава педагогических кадров за

три года:

Анализ состава педагогических кадров по образованию (таблица 2)

Таблица. 2. Анализ состава педагогических кадров школы по образованию за три учебных года.

Педагоги, имеющие образование	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022–2023 учебный год
Всего учителей	56	57	60
высшее	49 (87,5%)	50 (87%)	54 (90%)
среднее специальное	7 (12,5%)	7 (13%)	6(10%)
Общее среднее	0	0	0
обучаются в ВУЗах	4	5	4
Обучаются в магистратуре	1	2	3
Воспитатели, имеющие образование	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022–2023 учебный год
Всего	6	5	6
высшее	2	2	3
среднее специальное	4	3	3
обучаются в ВУЗах	0	1	2

Анализ состава педагогических кадров по категориям предоставлен в таблице 3.

Таблица. 3. Анализ состава педагогических кадров по категории школы за три учебных года.

Категории	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022–2023 учебный год
высшая	10 (17,8%)	9 (15,7%)	9 (15%)
первая	20 (35,7%)	19 (33,3%)	22 (36,6%)
вторая	14 (25%)	16 (28%)	17 (28,4%)
Без категории	12 (21,4%)	13 (22,8%)	12 (20%)
Всего педагогов	56	57	60

В таблице 4 и диаграмме 1 показан анализ состава педагогических кадров по стажу.

Таблица. 4. Анализ состава педагогических кадров по стажу школы за три учебных года.

Педагогический стаж	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022–2023 учебный год
От 1 до 3 лет	7	7 (12%)	6 (10%)
От 3 до 5 лет	1	2 (3,5%)	2 (3,3%)
От 5 до 11 лет	10 (17%)	12 (21%)	13 (21,7%)
От 11 до 20 лет	13 (23%)	12 (21%)	12 (20%)
Свыше 20 лет	25 (44,6%)	24 (42%)	27 (45%)
Всего	56	57	60

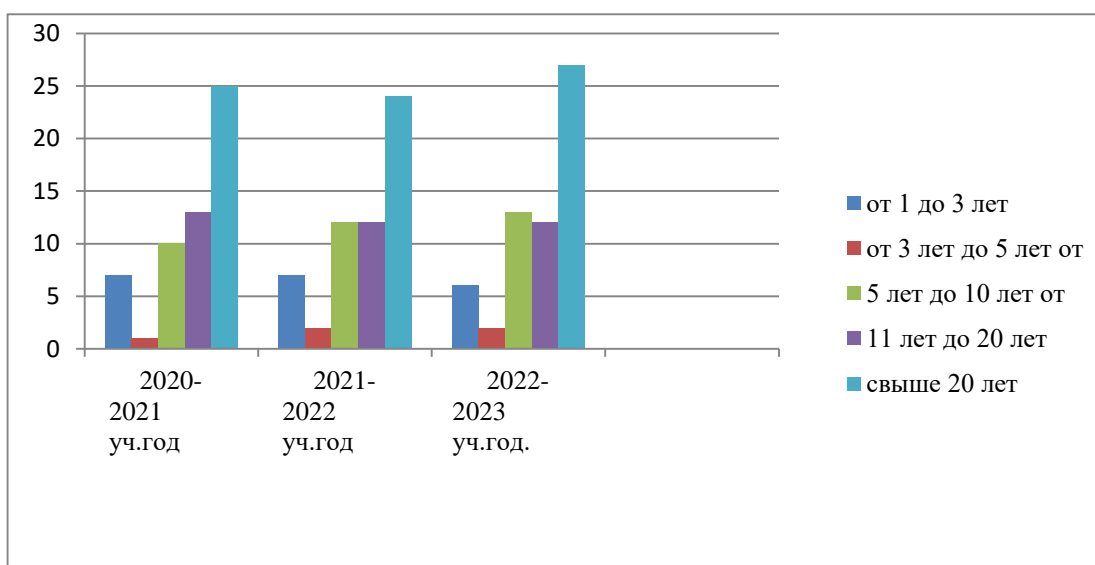


Диаграмма. 1. Анализ состава педагогических кадров по стажу школы за три учебных года.

Анализ состава педагогических кадров по возрасту показан в таблице 5 и диаграмме 2.

Таблица. 5. Анализ состава педагогических кадров по возрасту школы за три учебных года.

Возраст	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022–2023 учебный год
До 25 лет	6	7	7
25-34	8	7	10
35-44	19	17	21
45-54	18	18	17
55-63	5	8	5
Всего педагогов	56	57	60

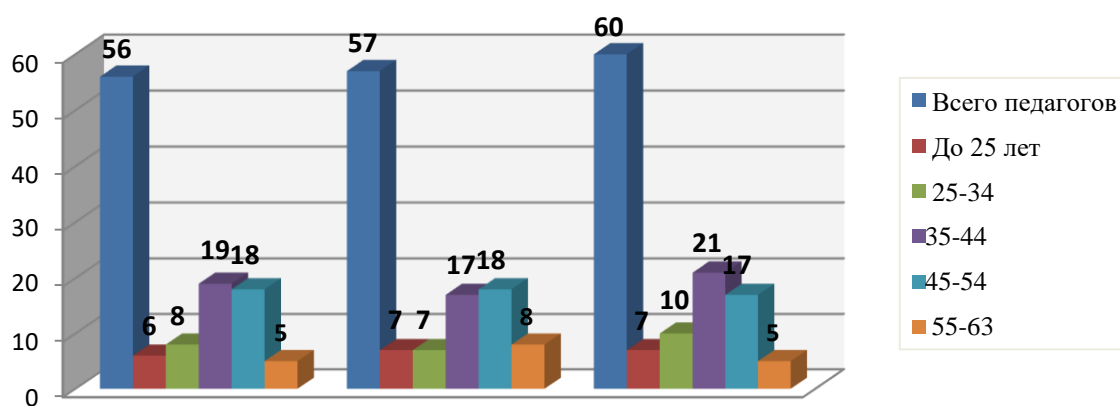


Диаграмма 2. Анализ состава педагогических кадров по возрасту школы за три учебных года.

В 2020-2021 учебном году учителя с первой и высшей категорией составляют 51,6%, что свидетельствует о достаточно высоком уровне профессионального опыта учителей для обеспечения качественного образовательного процесса. Количество педагогов со второй квалификационной категорией составляет 28,4%. Педагоги данной группы работают над развитием своего профессионального мастерства. Учителя без категории составляют 20 % от общего количества – это в основном молодые учителя, у которых вырабатывается собственный педагогический стиль, формируется система работы. Количество учителей с высшим образованием за последние три года возросло, так как педагоги со средним специальным образованием обучаются заочно в ВУЗах. Растет число обучающихся в магистратуре: 2 человека

2) Повышение квалификации.

Повышение квалификации осуществляется в соответствии с планом-графиком. Одной из форм повышения квалификации педагога является самообразование. Учителя школы работают над темами самообразования в соответствии с единой методической темой школы.

Работа по теме самообразования оформляется документально и отражается в портфолио учителя, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за последние 2 года.

В школе используются следующие формы непрерывного образования: специальная образовательная подготовка, курсы повышения квалификации при филиале АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» ИПК и ПРО, РИПКСО.

Специальная образовательная подготовка: получение высшего образования или второй специальности в системе заочного образования в вузах и других образовательных учреждениях.

Администрация школы создает условия для педагогов, получающих заочно высшее педагогическое образование.

Повышение квалификации педагогов осуществляется через курсы повышения квалификации при филиале АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» ИПК и ПРО, РИПКСО. Обязательным является прохождение курсовой подготовки в течение 5 лет. Тематика курсовой подготовки за последние два года осуществляется в соответствии с обновлением содержания образования:

- ✓ По программам уровневой подготовки – 14 педагогов
- ✓ Развитие функциональной грамотности учащихся в рамках проведения международного исследования PISA – 3 учителя
- ✓ Управление обучением в СЭО (e-Lerning) в организациях образования - 16 учителей;
- ✓ Научно-методические основы преподавания предмета «Самопознание» по новой программе – 2 педагога
- ✓ Решение олимпиадных заданий (по географии, химии, математике, биологии) – 3
- ✓ Обновление содержания и особенности организации и обучения на этапе перехода к новой модели образования, ориентированного на результат – 6 педагогов
- ✓ Преподавание курса основ религиоведения как средства поддержки государственной модели межэтнического и межконфессионального согласия в Казахстане – 1
- ✓ Реализация инклюзивного образования в рамках Государственной программы развития образования в РК - 2
- ✓ Воспитательная работа - 2

Идеи курсовой подготовки стали предметом обсуждения на заседаниях

школьных методических объединений и внедряются в практику работы учителей. Результаты качественной курсовой подготовки в сравнении последних трех лет показаны в таблице 7.

Таблица. 7. Результаты качественной курсовой подготовки в сравнении последних трех лет.

Учебный год	Всего педагогов	Прошли курсовую подготовку	
		По графику	%
2020- 2021 г.	56	27	48,2%
2021 – 2022 г.	57	18	31,5%
2022 – 2023 г.	60	5	8,3%
Итого	173	50	30%

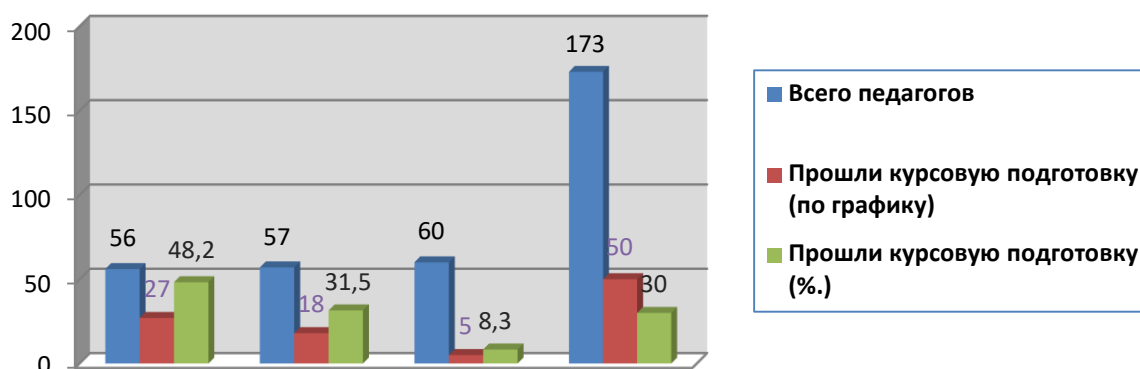


Диаграмма 3. Результаты качественной курсовой подготовки в сравнении последних трех лет.

Количество учителей, обучившихся на курсах нового формата – 16, что составляет 26,6% от общего количества педагогов. В том числе, учителей 1 уровня – 4, второго уровня – 2, третьего уровня – 10.

Необходимо отметить, что в составе сертифицированных учителей 3 заместителя директора по УВР обучились по программе курсов нового формата:

1. Алимбаева Н.К. по программе первого (продвинутого) уровня на базе ЦПМ г. Костанай в 2019 году.

2. Кашина Л.П. по программе первого (продвинутого) уровня на базе ЦПМ г. Костанай в 2020 году.

3. Нурпаисова Г.С. по программе второго (основного) уровня на базе РНПЦ «Орлеу» в г. Алматы в 2021 году.

4. Войлошникова Л.И. в настоящее время заканчивает обучение по программе подготовки руководителей организации образования на базе ЦПМ г. Астана.

Школа является опорной по поддержке обновления содержания образования. К учреждению прикреплены шесть школ района. Работа ведется системно в соответствии с разработанным планом сетевого взаимодействия.

Сертифицированные учителя школы принимают активное участие в мероприятиях, направленных на совершенствование педагогического мастерства, занимают призовые места в конкурсах различного уровня. (приложение 3)

3) Подбор и расстановка кадров

Все педагогические работники осуществляют свою деятельность согласно должностным инструкциям, составленным в соответствии постановлением правительства РК от 30 января 2018 г. №77 «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц», а также приказа Министра образования и науки РК от 13 июля 2019 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц». Комплектование штата школы производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием. Прием на работу в школу осуществляется на основании заключенного с лицом трудового договора и оформляется соответствующим приказом директора.

Движение за три года:

2020-2021 учебный год – уволилось 7 человек, принято 9 человек (молодых специалистов - 4);

2021-2022 учебный год – уволилось 7 человек, принято 6 человек (молодых специалистов - 3);

2022-2023 учебный год – уволилось 5 человек, принято 5 человек.

Всего за эти годы уволилось 19 человек (12 – перемена места жительства, 3 человека- по возрасту, в связи с выходом на пенсию).

Принято – 20 человек (из них 7 молодых специалистов, в их числе: 1 – с дипломом с отличием).

В школе последние 2 года осуществляется система служебных поощрений (грамоты по итогам учебного года, в связи с профессиональным праздником, по итогам школьных профессиональных конкурсов: «Лучшее

школьное методическое объединение», «Лучший учитель, работающий с одаренными детьми», «Лучший творчески работающий учитель»), а также дисциплинарные взыскания за невыполнение своих профессиональных обязанностей.

4) Работа с молодыми специалистами

Ежегодно школа пополняется новыми кадрами из числа молодых специалистов. С целью обучения молодых специалистов в течение года применяется опыт наставничества. Наставники оказывают помощь молодым учителям в формировании профессиональных умений и навыков, выработки индивидуального педагогического стиля. Для успешной адаптации молодых специалистов разработан план обучения в рамках Школы молодого учителя.

Количество молодых специалистов за 2020-2023 годы.(таблица 8)

Таблица. 8. Количество молодых специалистов школе по годам.

Учебный год	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Кол-во молодых специалистов	9	6	5

Работа Школы молодого учителя ежегодно проводится согласно утвержденному на заседании педагогического совета плану, целью которого является:

- ✓ обеспечить профессиональные потребности молодых учителей;
- ✓ способствовать росту их профессиональной компетентности;
- ✓ выработать свой собственный педагогический стиль.

Для реализации этих целей решаются следующие задачи:

- ✓ совершенствование у молодых учителей знаний методики преподавания предметов, основ дидактики;
- ✓ оказание практической помощи в преодолении психолого-педагогических затруднений;
- ✓ содействие в достижении молодыми учителями более высокого результата в обученности, воспитанности и развития обучающихся.

На заседаниях Школы молодого учителя рассматриваются вопросы практического характера: план самообразования, формирование портфолио учителя, внедрение интерактивных методов обучения, обмен опытом, анализ и самоанализ урока, реализация индивидуальной методической темы и т.д. Проведено анкетирование по адаптации молодых специалистов, результаты которого показали высокий уровень адаптации молодых специалистов в условиях школы.

Важным моментом в работе с молодыми учителями является организация наставничества. Молодые учителя посещают уроки и внеклассные мероприятия своих наставников, учатся методике преподавания предмета, педагогическому мастерству, получают практическую помощь в актуальных педагогических ситуациях и вопросах.

Молодые специалисты, по программе профессионального повышения приняли участие в различных конкурсах:

✓Расчетов Л.С. – 1 место в районном конкурсе «Лучший учитель математики» 2020 г., модератор сетевого сообщества учителей математики района, участие в районных семинарах «Демонстрация внедрения информационной системы электронного обучения», «Обобщение опыта работы учителей математики по использованию ИКТ». Имеет публикации: «О повышении мотивации школьников к изучению математики».

✓Расчетов И.С., системный администратор, учитель информатики- участие в районном семинаре «Демонстрация внедрения информационной системы электронного обучения».

✓Гарашов Ю.З. – 3 место в районном конкурсе «Лучший учитель математики».

✓Хамраева Н.И. – подготовила электронный учебник по физике, 8 класс.

Для выполнения целей и задач программы в декабре проводится Декада молодых учителей, главной целью которой является создание условий для

организации методического сопровождения педагогов. Это способствует профессиональному росту и обеспечению условий для совершенствования педагогических компетенций, формированию индивидуального стиля работы молодых педагогов.

5) Число и контингент учителей, являющихся неспециалистами.

Специальность по диплому не соответствует преподаваемому предмету у трех педагогических работников из числа молодых специалистов. Это вызвано производственной необходимостью в связи с отсутствием специалистов по математике и физике. В настоящее время обучаются заочно для получения второго высшего педагогического образования в соответствии с преподаваемым предметом:

1. Хамраева Н.Э. - учитель физики, специальность по диплому – химия, обучается заочно в КСТУ по специальности «физика».

2. Махмутова О.А. – учитель математики, специальность по диплому – химия, обучается заочно на 2 курсе КГПИ по специальности «математика».

3. Малышева А.С. – вожатая, специальность по диплому – правоведение, обучается заочно в КГПИ по специальности «Основы права и экономики».

б) Дисциплина труда.

В начале года на первом педагогическом совете утверждаются правила внутреннего распорядка работников школы. Данные правила содержатся и в коллективном договоре работников школы с администрацией школы.

Служебные обязанности членов администрации, педагогического и технического персонала определены должностными инструкциями и утверждены директором школы. Ежегодно издаётся приказ о соблюдении техники безопасности во время учебного процесса. Ведётся журнал по технике безопасности.

Обязанности работника определены ст.22 Трудового кодекса Республики Казахстан, в соответствии с которой работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину. Вопросы трудовой дисциплины и соблюдения требований

техники безопасности рассматриваются на совещаниях при директоре, протоколируются и выносятся решения. А также вопросы трудовой дисциплины, поощрения и наказания педагогов рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета школы, на заседаниях комиссии по трудовым спорам.

В системе управления педагогическим коллективом в качестве служебных поощрений используются: грамоты, благодарности, занесение записи в трудовую книжку о поощрении. С целью организации контроля и проверки исполнения служебных обязанностей, трудовой и исполнительской дисциплины, на основе трудового коллективного договора, осуществляется совместная деятельность администрации и профсоюзного комитета: аттестация педагогических кадров, смотр-конкурс учебных кабинетов, проверка соблюдения техники безопасности, обсуждение производственных и других вопросов.

В школе поддерживается трудовую и исполнительскую дисциплину педагогических работников. Проводится работа по созданию здорового морально-психологического климата.

7) Аттестация педагогических работников.

Одной из форм повышения профессиональной компетентности является аттестация педагогических работников школы. Аттестация проводится в соответствии с «Правилами аттестации педагогических работников», утвержденными приказом Министра образования и науки РК от 7 августа 2013 год №323, и в соответствии с планом работы по аттестации, утвержденным приказом директора школы.

Целью аттестации является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров квалификационным требованиям. За последние три года в соответствии с перспективным графиком аттестации подвергнуто 32 педагогических работника, что видно из анализа в таблице 9.

Таблица. 9. Аттестация педагогических работников.

Учебный год	Всего	Высшая категория	Первая Категория	Вторая Категория
2020-2021	17	2-подтверждено	9- подтверждено	5- присвоено 1-подтверждено
2021-2022	7	1-подтверждено	1-присвоено 2-подтверждено	2-присвоено 1-подтверждено
2022-2023	8	0	2- присвоение 2-подтверждение	4- подтверждение
Всего	32	3	16	13

Аттестуемые педагоги представляют результаты деятельности в межаттестационный период, дают самооценку эффективности собственной деятельности. Публичное предъявление результатов деятельности педагога позволяет решать одну из важнейших проблем – признание результатов аттестации всеми участниками образовательного процесса. Педагоги демонстрируют осмысление собственной профессиональной деятельности, положительных и неблагоприятных факторов по достижению планируемых результатов, системный анализ, динамику уровня развития коммуникативной, социокультурной, информационной компетенций, проектных умений учащихся, выявляют возникшие проблемы и определяют пути решения проблем. Таким образом, процесс аттестации педагогических работников из года в год совершенствуется, что способствует профессиональному росту педагогов, повышению результативности труда и мотивации к успеху всех участников образовательного процесса.

Методическая работа в школе успешна так, как все педагоги заинтересованы в профессиональном развитии, от удовлетворенности коллектива организацией образовательного процесса. Чем больше удовлетворен учитель своей работой, тем больше он заинтересован в

совершенствовании своего мастерства. Перед руководителем методической работы школы поставлена задача помочь учителю углубить различные аспекты его профессиональном становлении. При планировании программы повышения профессиональной компетентности педагогов в методической работе школы уделяется внимание учету профессиональных затруднений педагогов школы с целью саморазвития личности учителя, что показывает анализ внедрения программы в методическую работу школы.

Планированию методической работы предшествует глубокий анализ каждого из ее структурных подразделений, с точки зрения влияния их деятельности на рост педагогического и профессионального мастерства учителя.

Методическая работа в школе идёт по следующим направлениям:

- саморазвитие учителей;
- организационно-педагогическая деятельность;
- учебно-методическая деятельность;
- мероприятия по усвоению обязательного минимума образования по предметам естественно - математического цикла;
- организация внеклассной работы по предметам;
- научно-методическая деятельность.

Всё это формирует новое качество профессионально-личностных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества современного учителя.

В школе имеется в наличии вся необходимая учебно – методическая документация: государственные общеобразовательные стандарты РК, рабочий учебный план, учебные программы предметов инвариантной и вариативной частей учебного плана и, разработанные на их основе, календарно – тематические планы учителей-предметников.

Одним из доказательств правильной методической работы, в том числе и документации методической работы школы служит успеваемость и качество обучения учащихся школы. Для этого нами был проведен анализ результатов успеваемости и качества обучения по группам классов за три учебных года свидетельствует об относительно стабильных показателях качества знаний и успеваемости обучающихся. (Приложение 4)

Высокое качество учебных программ, методических разработок и рекомендаций по видам учебной деятельности школьника, календарных, поурочных планов контролируется в соответствии с планом внутришкольного контроля, регулярно осуществляется проверка школьной документации, в ходе которой отслеживается соответствие качества заполнения журналов, поурочных планов учителей утвержденному календарно – тематическому планированию.

Разработка методических документов школы осуществляется на основе соблюдения следующих принципов отбора содержания образования:

- принципы научности, систематичности, доступности, прочности, сознательности, связи теории с практикой, взаимосвязи обучения и воспитания, учета возрастных особенностей учащихся;

- признание приоритета личности в школьном образовании;

- необходимость сочетания интересов государства, региона;

- принципа дифференциации как средства и условия достижения более качественного уровня образования;

- введение предпрофильного и профильного обучения, полноценная подготовка учащихся к ответственному и осознанному выбору профиля дальнейшего образования;

- обновление содержания образования по всем блокам базовых дисциплин;

- формирование информационной культуры школьников.

Одно из ведущих форм контроля - посещение уроков, основными направлениями которых является изучение инновационных, эффективных и

успешных методик, применяемых на уроках учителями-предметниками, в том числе и вновь прибывшими учителями; работа по формированию положительной мотивации учебной деятельности; организация самостоятельной работы учащихся на уроке; организация учебно-познавательной, проблемно-поисковой деятельности учащихся на уроках; организация текущего контроля знаний, тематического контроля, повторения в рамках подготовки к итоговой и промежуточной аттестации обучающихся; а также изучение опыта работы педагогов.

Посещение уроков осуществляется по плану ВШК с конкретными целями, учителям даются рекомендации, делаются выводы. Особое внимание при посещении уроков уделяется молодым, вновь принятым и аттестуемым учителям.

Тематика методических коучингов направлена на обучение коллектива, реализацию идей и ознакомление с модулями программ уровневой подготовки.

В целях распространения передового педагогического опыта и повышения профессионального мастерства педагогов на базе нашей школы в течение трех лет было проведено 11 районных семинаров по актуальным вопросам современного образования для учителей-предметников, заместителей директоров по УВР, сертифицированных учителей по обновлению содержания образования, что говорит о формировании профессионализма педагогов школы.

Учебная нагрузка учителей планируется в соответствии с учебными планами на принципах преемственности, взаимозаменяемости, с учетом имеющихся квалификационных категорий и на основе индивидуальных особенностей и способностей педагогов.

Уровень, качество и своевременность планирования и выполнения запланированных работ, проведения учебных занятий отслеживается в соответствии с планом внутришкольного контроля и исходя из объективной необходимости учебно-воспитательного процесса.

К школе прикреплены шесть школ района, устанавливается сетевое сотрудничество и обмен опытом по вопросам обновления содержания образования. Цель работы данного сообщества – широкое взаимодействие педагогов по внедрению идей уровневой подготовки в школьную практику. Предполагаются такие формы работы как семинар-практикум, коучинг, мастер-класс, круглый стол, обсуждение. С помощью сетевого сообщества создается своеобразное пространство психологической комфортности учителя.

На настоящем этапе школа находится на этапе обновления подходов к организации УВП в соответствии с требованиями современности. Происходит замена устоявшихся стереотипов мышления педагогов, начат процесс формирования исследовательской культуры учителя, направленной на поиск, апробацию и внедрение результативных методик сотрудничества педагогов с учащимися. Реализация этих процессов возможна лишь при качественной методической поддержке, осуществляемой в виде курсовой подготовки по уровневым программам. Прослеживается применение модулей программы: развитие критического мышления, учет индивидуальных и возрастных особенностей, развитие одаренных и талантливых детей. Сертифицированные учителя осуществляют процессы менторинга и коучинга, исследуют уроки с целью обмена опытом, реализуют идеи семи модулей Программы. Наблюдается небольшой рост качества знаний (от 0,3% до 15%) в классах, где работают эти педагоги. Профессиональное обучение коллег проводится системно и эффективно. Сертифицированные учителя школы находятся в постоянном контакте с тренерами и регулярно участвуют в работе по посткурсовой поддержке. Творческая группа сертифицированных учителей работает над внедрением инновационных технологий обучения по принципу распределенного лидерства во главе с директором школы.

Инновационная деятельность педагогов школы соответствует требованиям современности, направлена на повышение качества

образования. Субъектом инновационной деятельности является коллектив, объектом – педагогическая система школы. Современные образовательные технологии эффективно используются в практике учителей школы (таблица 10)

Таблица. 10. Использование современных технологий учителями.

Образовательные технологии	Доля педагогов, применяющих в практике работы
Личностно-ориентированное обучение	100%
Критическое мышление	28%
ИКТ	87%
Проблемное обучение	27%
Проектное обучение	36%

Результатом внедрения инновационных технологий является изменение педагогической действительности через преобразования, проводимые учителем и через изменение личности самого учителя. Педагогический коллектив школы принимает необходимость введения инноваций в связи с рядом обстоятельств:

- ✓ включение в общую стратегию построения конкурентоспособного государства;
- ✓ возможность продуктивной деятельности педагога как компонента инновационной деятельности с учетом интересов, потребностей и способностей учащихся;
- ✓ выход из состояния закрытости, «корпоративности»;
- ✓ разрешение проблем развития, приращение педагогического знания и вопросов внедрения инновационных технологий.

Инновационные технологии обучения приводят школу в целом на новый уровень, характеризующийся улучшением условий и результатов развития школы, повышением качества знаний учащихся. У педагогического коллектива формируется личностное осмысление проблем преподавания и обучения, значимости новых подходов в преподавании.

Важной составляющей профессиональной деятельности каждого педагога является отслеживание воздействия применяемых технологий и методик на учащихся, на уровень их обученности, на формирование базовых компетенций. С этой целью учителя школы ведут мониторинг успешности усвоения базовых знаний, умений и навыков учащихся. В мониторинг включаются результаты учащихся по предметам в течение всего периода обучения, личные достижения учащихся в различных областях знаний, творческие и спортивные достижения.

На основе данных мониторинга, проводимого учителями предметниками и классными руководителями, составляются отчетные материалы о результативности УВП в школе, планируются последующие действия по его повышению. В школе проводится рейтинг деятельности учителей и классных коллективов. Основным критерием оценки деятельности учителя является качество уроков. Наиболее результативными являются уроки, проводимые в рамках единой методологической и технологической конструкции. Для оценки эффективности УВП на уроках ведется мониторинг использования учителями современных педагогических технологий и подходов.

Учителя школы являются участниками и призерами педагогических конкурсов, проходивших в 2020-2023 учебных годах, что говорит о высокой профессиональности педагогов школы.

В данной школе созданы творческие группы, работа которых направлена на профессиональное становление педагогов школы:

✓Областная творческая группа по внедрению ИКТ: два молодых специалиста входят в состав областной творческой группы по инновациям в образовании, внедрению ИКТ: приняли участие в трех заседаниях творческой группы, показали открытые уроки с посещением руководителя группы – представителя РГЦНТ «Костанай Дарыны». Тема работы группы реализуется на уроках учителей. Эти учителя – активные участники

преобразований на уровне школы и района.

✓Творческая группа сертифицированных учителей презентовала работу сетевого сообщества «Современник». Цель работы данного сообщества – широкое взаимодействие педагогов по внедрению идей уровневой подготовки в школьную практику для успешной реализации учащихся в процессе обучения. Выполняются задачи повышения профессиональной компетентности учителей посредством сетевого взаимодействия, совершенствования механизма обмена опытом преподавания. В январе 2020 года на базе школы проведен семинар для районных школ «Обновление содержания образования – требование современности».

Вопросу обобщения и внедрения передового педагогического опыта уделяется большое внимание в системе методической работы школы. Данная работа проводится целенаправленно и планомерно:

С 2020 по 2023 годы на районном уровне обобщен и распространен опыт работы следующих учителей:

- Вегнерис О.Г., учитель русского языка и литературы высшей категории первого уровня – «Развитие коммуникативной компетенции учащихся через обучение критическому мышлению»;

- Кирчей И.Н., учитель биологии первой категории первого уровня – «Использование ИКТ на уроках биологии»;

- Есенгалиева Ж.Ж., учитель казахского языка первой категории второго уровня – «Система работы по подготовке к ЕНТ по казахскому языку»

- Панова Т.П., учитель начальных классов первой категории – «Использование ИКТ на уроках в начальных классах»;

- Дегтярева С.П., учитель истории высшей категории – «Система работы по подготовке к ЕНТ»;

- Гарашова С.З., учитель математики первой категории – «Интерактивные методы обучения математике»

- Галлямова Г.Н., учитель самопознания второй категории – «Повышение престижа института семьи».

Также имеется перспективный график обобщения на будущий период обобщение опыта работы поопределенным темам, составленный во взаимодействии администрации и учителей школы.

Деятельность методических объединений направлена на непрерывное профессиональное развитие и повышение уровня компетентности педагогов в содержании и методиках преподавания предметов, а также на обеспечение результативной подготовки учащихся к внешней оценке качества образования учащихся.

В школе 9 методических объединений, через работу которых осуществляется совершенствование профессиональной компетентности педагогов.

Тематика методических объединений отражает приоритетные направления развития школы и профессионального развития педагогов.

Методические объединения школы решают следующие дидактические и методические задачи: обновление содержания образования, технологизации и информатизации образовательного процесса, создание условий для успешной самореализации участников образовательного процесса. На заседаниях транслируется и презентуется опыт работы педагогов, анализируются итоги обученности, участия в предметных олимпиадах, научных слушаниях, конкурсах, результаты рубежного и итогового контроля, эффективности работы педагогов, делаются обзоры методической и педагогической литературы, отчеты о курсовой подготовке. Предметные методические объединения осуществляют свою деятельность по следующим направлениям:

- изучение и эффективное использование основополагающих нормативных документов по предмету;
- проектирование системы работы учителей МО;
- внедрение современных образовательных технологий;
- деятельность педагогов МО по реализации Государственного общеобразовательного стандарта начального, основного среднего, общего

среднего образования;

- научно-методическая деятельность учителей МО;
- совместная проектно-исследовательская деятельность педагогов МО с учащимися;
- внеурочная совместная деятельность педагогов МО с учащимися;
- деятельность по повышению профессиональной компетентности педагогов;
- совместная деятельность с одаренными учащимися по подготовке к олимпиадам, интеллектуальным конкурсам различного уровня

Проводится внутришкольный конкурс «Лучшее школьное методическое объединение», критериями которого является результативность деятельности педагогов по всем направлениям. Лучшими МО за последние признаны «МИФ» (математика, информатика, физика- 2020-2021 уч.г.), естественных наук (2019-2020 уч.г), казахского языка и литературы (2020-2021 уч.г.).

В течение учебного года по графику проводятся предметные декады, в рамках которых проводятся открытые уроки, мастер-классы, коучинги и внеклассные мероприятия. Учителя-предметники демонстрируют свою систему работы, проводят мероприятия в интерактивной форме для повышения мотивации к изучению предмета, активизации познавательной и практической деятельности учащихся.

Индивидуальная работа педагогов по теме самообразования соответствует единой общешкольной методической теме, теме работы объединения и отражается в портфолио. Предусматриваются индивидуальные и групповые формы самообразования. Работа по самообразованию проводится с целью определения перспектив развития каждого учителя, рефлексии собственной педагогической деятельности, формирования педагогического стиля, повышения педагогического мастерства. Разрабатывается план работы на три или более лет по реализации темы на уроках, внеклассных мероприятиях. Результатом работы над индивидуальной темой является методический продукт. Основные

направления самообразования:

- профессиональное (предмет преподавания)
- методическое (педагогические технологии, формы и методы и приемы обучения).

Источники самообразования: Специализированная литература (методическая, научно-популярная, публицистическая, художественная), Интернет-ресурсы; медиа-информация на различных носителях, семинары, конференции, мероприятия по обмену опытом, мастер-классы, курсы повышения квалификации, выставки.

Эффективность реализации темы самообразования подтверждается результатами учебной деятельности, повышением качества обученности, уровня воспитанности. В мониторинговой карте преподавателя отражаются результаты работы учителя по теме самообразования.

Педагогический совет в школе остается наиболее распространенной формой управления, позволяющей использовать знания и опыт педагогов для решения сложных проблем; организовывать обмен информацией между отдельными педагогами и методическими объединениями; оперативно доводить конкретные задачи до непосредственных исполнителей.

Педагогический совет школы реализует следующие виды деятельности:

- ✓ определяет стратегию развития школы, направления инновационной деятельности, производит анализ и коррекцию этой деятельности;
- ✓ проводит отбор и коррекцию технологий, форм, методов, используемых для организации образовательного процесса;
- ✓ обсуждает и производит выбор учебных планов и методического сопровождения учебного плана (программ, учебников, дидактических материалов);
- ✓ принимает решения о порядке итоговой и промежуточной аттестации учащихся, выпуске

Работа методического совета осуществляется по плану, направлена на координацию методической работы школы. На заседаниях МС

рассматриваются вопросы практического характера.

Подводя итоги анализа эффективности методической работы школы выделим сильные стороны, слабые стороны и возможности работы, которые показали в таблице 11.

Таблица. 11. Анализ эффективности методической работы.

Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности
1.Проведение районных семинаров на базе школы. 2.Опорная школа по поддержке обновления содержания. 3.26,6% сертифицированных учителей. 4.Наличие магистрантов.	1.Результативность работы учителей первой категории начальных классов. 2.Недостаточный аналитический уровень руководителей МО. 3.25% учителей не принимают идеи уровневых программ.	1.Повышать уровень профессионального мастерства через систему повышения квалификации. 2.Обобщение ППО. 3.Разработка авторских программ, лицензирование. 4.Активное внедрение новых подходов.

Выводы по второй главе.

Методическая работа в образовательной организации – это целостная, базирующаяся на достижениях науки и современного педагогического опыта система взаимосвязанных мер, нацеленных на всестороннее увеличение квалификации и профессионального умения каждого преподавателя и коллектива в целом. Значения методической работы ориентируются как следует из цели: подготовка учителя как субъекта профессиональной работы, общественной жизни, субъекта личной самореализации, самоактуализации и самоорганизации. В взаимосвязи с данным, увеличение качества профессионального уровня и педагогического профессионализма учителей рассматривается не исключительно как процесс скопления познаний. Это, до этого всего, процесс углубленного проникания в сущность новых технологий. Эта переориентация методической работы характеризует потребность новенького качества формируемых в ее процессе профессионально-личностных данных, самоорганизации, основных компетенций и педагогического творчества передового учителя.

Профессиональное становление учителя продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Непрерывность профессионального образования учителя является необходимой предпосылкой развития его творческих способностей, интегративным элементом его жизнедеятельности и условием постоянного развития индивидуального педагогического опыта. Рост профессионального мастерства и педагогической культуры учителя идет более интенсивно, если личность занимает позицию активного субъекта деятельности, если практический индивидуальный опыт осмысливается и соединяется с социальным и профессиональным опытом, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется творческий профессиональный поиск. Методическая работа может в значительной мере удовлетворить запросы

учителей по совершенствованию научно-методической подготовки при условии ее индивидуализации и дифференциации.

Педагог в передовую эпоху не имеет возможности действовать, оперируя только личными интуицией и навыком. Скопленный опыт, ежели он не смешивается с ежедневным самообразованием, повышением педагогической эрудиции, овладение свежими познаниями, может с течением времени быть тормозом на пути к притязаниям, предъявляемым жизнью.

Роль учителей в методической, инноваторской работе содействует в окончательном результате формированию индивидуальной педагогической системы, формированию личного стиля педагогической деятельности. Из сказанного ясно, что решение поставленных задач явится залогом достижения главной цели – совершенствования и повышения уровня профессиональной подготовки учителя, четкого осознания им самого процесса преподавания и перспектив его развития в соответствии с требованиями современной социальной среды, усиления мотивации педагогической инициативы и творческого поиска.

В конечном счете, это должно привести к повышению эффективности обучения и совершенствованию образовательного процесса. Как показывает наша практика применения программы повышения профессиональной компетентности педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процесс профессионального становления специалистов осуществляется в новых условиях развития системы педагогического образования, акцентирующего внимание на формирование педагога-профессионала. Одной из основных задач образования являются оказание помощи в профессионально-личностном становлении специалиста, создание благоприятных условий для его личностного саморазвития, самообразования, самопроектирования, самореализации своих возможностей.

Методологическая компетентность педагога можно рассматривать как целостное образование личности, которое:

- ✓ проявляется в процессе профессиональной инновационной деятельности;
- ✓ характеризует особенности сознания, поведения, общения и исследовательской деятельности педагога;
- ✓ обеспечивает осмысленность и результативность профессиональной деятельности на новом уровне;
- ✓ обеспечивает творческое становление (личностный рост, самоактуализацию, самодостаточность) педагога в процессе профессиональной деятельности.

Теоретический анализ исследований и опытно-экспериментальная работа позволили получить следующие результаты:

1. Уточнено понятие «профессиональное становление» специалистов, которое рассматривается нами как непрерывный процесс приобретения личностью профессиональной компетентности, выражающийся в саморазвитии и самореализации в педагогической деятельности.
2. Обосновано применение системного, компетентностного, личностно-ориентированного подходов к профессиональному становлению педагогов образовательных учреждениях, в данном случае средней школы.
3. Разработана и апробирована программа повышения

профессиональной компетентности педагогов в условиях сельской школы, целью которой является - повышение профессиональной компетентности педагогов школы.

Разработаны целевые индикаторы:

- ✓ освоение методов проектного обучения и исследовательской работы большинством учителей;
- ✓ применение информационных технологий в учебном процессе 100%;
- ✓ использование разноуровневых программ, межпредметных интегрированных учебных курсов;
- ✓ курсы по обновлению содержания образования 100%.

4. Выделены показатели результатов деятельности педагогов: результативность деятельности; умение видеть собственные успехи и профессионально грамотно планировать пути и средства их достижения; умение видеть собственные недочеты и работать над их устранением; повышение категории.

5. Установлено, что взаимодействие педагогов школы создает продуктивную образовательную среду для профессионального становления педагогов, предоставляет возможность для совместной проектно-творческой деятельности с мастерами-ветеранами педагогического труда.

6. Доказано, что в результате реализации программы мы добиваемся повышения профессиональной компетентности педагогов, наращивания кадрового потенциала школы, положительного изменения качественных показателей труда педагогов, закрепления и успешной деятельности педагогов. Таким образом, меняется статус учителя, происходит перевод его на позиции менеджера, педагога-исследователя, активного участника процесса преобразований.

Выполненная исследовательская работа, позволила подтвердить гипотезу и реализовать поставленные задачи.

Профессиональное становление педагога в инновационной среде обладает новым признаком: развивается не только педагог, но и траектории

его профессионального роста, образования, включая развитие целей, технологий, содержания. Поскольку педагог в инновационной среде ставит собственные цели и реализует новые идеи, производит методологическую и учебную продукцию, то его профессиональное становление становится вариативным и изменяется в соответствии с мерой личностного развития самого педагога. Он оказывается субъектом и конструктором своего профессионального роста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдурахмонова, Н.С. Методическая работа в образовательном учреждении: организация, содержание, эффективность / Н.С. Абдурахмонова // Школьная педагогика. – 2015. – № 2. – С. 17-19. – URL: <https://moluch.ru/th/2/archive/8/238/> (дата обращения: 02.01.2023).
2. Анисимов, О.С. Принятие управленческих решений (методология и технология) / О.С. Анисимов. – URL: <http://www.docme.ru/doc/20419/anisimov-o.s.-prinyatie-upravlencheskih-reshenij> (дата обращения: 22.10.2023).
3. Базарова, Е.Г. Управление инновационным развитием образовательной организации / Е.Г. Базарова, А.Ц. Базаров // Балтийский гуманитарный журнал. – 2016. – № 1 (14). – С. 51-54.– URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-innovatsionnym-razvitiem-obrazovatelnoy-organizatsii> (дата обращения: 18.12.2022).
4. Бекетова, О. А. Условия эффективного управления инновационной деятельностью педагога / О. А. Бекетова // Инновационные педагогические технологии: материалы международной научной конференции. – Казань: Бук, 2014. – С. 144-146.
5. Блохина, Е. В. Методическая работа: понятие, сущность, управление / Е. В. Блохина. – Курган, 2003. – С. 34.
6. Бобровникова, Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности современного учителя / Е. Р. Бобровникова, С. Л. Фоменко // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 2. – С. 49-53.
7. Буркова, Р. Р. Управление методической работой в школе на основе прагматологического подхода / Р. Р. Буркова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 29. – С. 40–44. – URL: <http://ekoncept.ru/2017/770809.htm> (дата обращения: 12.12.2022)
8. Бурлакова, И. И. Технологические основы системы управления качеством подготовки учителя: монография / И. И. Бурлакова. – Москва : Российский новый университет, 2014. – 288 с.

9. Буров, К. С. Направленность управления методической работой на обеспечение качества образовательного процесса / К. С. Буров // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки», 2013. - Том 5, № 1. – С. 105–114.

10. Буров, К.С. Управление методической работой в образовательном учреждении: учебное пособие / К.С. Буров. – Челябинск: Цицеро, 2012. 47 с.

11. Бушуева, А.А. Совершенствование подсистемы управления развитием персонала: организация обучения персонала / А. А. Бушуева // Инновационное развитие современной науки: сборник статей Международной научно-практической конференции, - Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2015. – С. 97-102.

12. Василенко, Н.В. Структура, содержание и формы методической работы в образовательном учреждении / Н.В. Василенко // Все для администратора школы. – 2015. – № 6 (42). – С. 2-32.

13. Виноградов, В.Н. Управление инновационным развитием современной образовательной организации / В. Н. Виноградов // Человек и образование. – 2016.– № 3 (48). – С. 48-55.

14. Воропаева, Е.Э. Методическое сопровождение совершенствования готовности педагога к инновационной деятельности / Е.Э. Воропаева // Научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2014. – № 101. – С. 1344-1356. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskoe-soprovozhdenie-sovershenstvovaniya-gotovnosti-pedagoga-k-innovatsionnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 11.12.2022).

15. Гаврильева, А.А. Специфика управления инновационным процессом в образовательном учреждении / А.А. Гаврильева, Л.И. Герасимова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 32. – С. 369–373. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/771107.htm> (дата обращения: 01.01.2023).

16. Гладик, Н.В. Внутришкольное управление научно-методической работой: история, теория, технологии / Н.В. Гладик. – Москва : 5 за знания, 2008. – 208 с.
17. Горбунова, Н.В. Внутришкольное управление : теории и опыты педагогических и управленческих инноваций / Н.В. Горбунова. – Москва : Академия, 2003. – 116 с.
18. Григорьева, Н.Н. Управление работой проектных команд : Учебно-методические материалы / Н.Н. Григорьева. – Москва, 2007. – 232с.
19. Давыденко, Т.М. Теоретические основы рефлексивного управления школой: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Давыденко Татьяна Михайловна. – Москва, 1996. – 35 с.
20. Данилова, Н.И. Развитие человеческого капитала как главный фактор конкурентоспособности организации / Н.И. Данилова // Роль интеллектуального капитала в экономической, социальной и правовой культуре общества XXI в.: сборник научных трудов участников Международной научно-практической конференции, СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2015. С. 51.
21. Дружинин, В.И. Методическая работа в образовательном учреждении / В.И. Дружинин. – Курган: ИРОСТ, 2011. – 138с.
22. Жуковский, И.В. Особенности создания педагогической команды / И. В. Жуковский // Образование в современной школе. – 2005. - № 3.
23. Зайцева, Н.В. Организация методической работы в школе / Н.В. Зайцева // Управление современной школой. Завуч. 2015. № 3. – С. 39–97.
24. Ивлев, С.А. Методическая работа в образовательном учреждении / С.А. Ивлев. – Москва, 2014. – 48 с.
25. Ильенко, Л.П. Теория и практика управления методической работой в общеобразовательных учреждениях / Л.П. Ильенко. – Москва : АРКТИ, 2003. - 90 с.

26. Катценбах, Джон Командный подход. Создание высокоэффективной организации / Джон Катценбах, Дуглас К. Смит. – Москва : «Альпина Паблишер», 2013. - 376 с.

27. Кобякова, Н.Н. Система организации методической работы в условиях концептуальных изменений в образовании / Н.Н. Кобякова // Перспективы развития современного образования: от дошкольного до высшего: сборник статей Девятых Всероссийских Шамовских педагогических чтений научной школы Управления образовательными системами / Отв. ред. С. Г Воровщиков, О. А. Шклярова. В 2 ч. Ч. 2. – Москва: МПГУ, 2017. – С. 400-405.

28. Козлова, Н.А. Инновационная образовательная среда как условие повышения профессиональной компетентности педагога / Н.А. Козлова, И. В. Верховых, И.В. Забродина // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 11 (153). – С. 109-113. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-obrazovatel'naya-sredakakusloviye-povysheniya-professionalnoy-kompetentnosti-pedagoga> (дата обращения: 12.12.2022).

29. Котлярова, И.О. Соотнесение инноваций в образовательном учреждении с развитием профессионально-педагогической квалификации / И. О. Котлярова. – Челябинск: ЧГПУ, 1999. – 169 с.

30. Кривых, В.В. Управление научно-методической работой в профессиональной образовательной организации на основе процессного подхода: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Кривых Валентина Вячеславовна. Казань, 2014. 168 с.

31. Кульневич, С.В. Организация и содержание методической работы / С.В. Кульневич, В.И. Гончарова, Т.П. Лакоценина. Управление современной школой. Выпуск - 2. - Ростова-н/Д : Учитель, 2003. - 288 с.

32. Ларина, В.В. Управление качеством образования через оценку эффективности труда педагога / В.В. Ларина, Т.Н. Щербакова // Справочник заместителя директора школы. – 2015. – № 5. – С. 52-75.

33. Лебедева, И.В. Научно-методическое сопровождение процесса создания инновационной среды школы / И. В. Лебедева, Р. У. Ариффулина // Современные наукоемкие технологии. – 2016. - № 6, ч. 2. - С. 364-368.

34. Лорсанова, М.И. Современные формы сопровождения профессионально-педагогической деятельности в школе / М. И. Лорсанова // Перспективы науки. - 2016. - № 9 (84). - С. 64-67.

35. Мазурина, М.А. Подходы к исследованию методической работы педагогов / М.А. Мазурина, С.Н. Юревич // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 5 (2)

36. Марсель ван Ассен Ключевые модели менеджмента. 60 моделей, которые должен знать каждый менеджер / Марсель ван Ассен, Гербен ван ден Берг, Пауль Питерсма. – Москва: Бином. Лаборатория знаний, 2016. – 320 с.

37. Миронов, А.В. Методическое обеспечение образовательного процесса : пособие для магистрантов / А.В. Миронов. – Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2016. – 95 с.

38. Митин, А.Э. Управленческая команда как фактор эффективного управления образовательным учреждением / А.Э. Митин, Н.Б. Петрова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 3. – С. 3031–3035

39. Модели методической службы образовательных учреждений Центрального района г. Новосибирска / под ред. А. Г. Старцева. – Новосибирск: Центральный филиал городского центра развития образования, 2010. – 106 с.

40. Молодых, Е.Н. Современные формы методической работы в школе в условиях реализации ФГОС общего образования: инструменты и

технологии / Е.Н. Молодых // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – № 2 (38). – С. 105-118.

41. Молчанов, С.Г. Профессиональная компетентность в системах аттестации, управления, повышения квалификации и профессиональной деятельности / С.Г. Молчанов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: межвузовский сборник научных трудов. Вып. 1. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2001. - 122 с.

42. Морозова, О.Ю. Управление методической работой как фактор обеспечения качества образовательного процесса / О.Ю. Морозова. // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: межвузовский сборник научных трудов. Вып. 1. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2011. - 122 с.

43. Некрасов, А.Ю. Проектный подход к организации методической работы в школе: инновационный педагогический проект (Модуль проекта "Системная модернизация методической работы в школе в условиях ФГОС") / А.Ю. Некрасов, Т.Б. Харисов; НОУ ДПО «Центр социальногуманитарного образования». – Казань: Школа, 2018. - 55 с.

44. Некрасов, А.Ю. Системная модернизация методической работы в школе в условиях ФГОС: инновационный педагогический проект 71 / А.Ю. Некрасов, Т.Б. Харисов; НОУ ДПО «Центр социально- гуманитарного образования». – Казань: Школа, 2018. - 83 с.

45. Немова, Н.В. Управление методической работой в школе / Н.В. Немова- М.: Сентябрь, 1999.-176 с.

46. Нефедова, Ю.В. Научно-методическое сопровождение деятельности педагога в современной школе: / Ю.В. Нефедова, Е.В. Журавлева // Вестник ТОГИРРО. - 2015. - № 1 (31). - С. 342-344.

47. Никитина, И.В. Мастер-класс для руководителей школы: управление методической работой / И. В. Никитина. – Москва: Планета, 2012. – 367 с.

48. Никишина, И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении / И.В. Никишина. – Волгоград: Учитель, 2006. – 126 с.

49. Оглоблина, Г.И. Методическая работа в школе и инновации: учебно-методическое пособие / Г.И. Оглоблина. Московский городской педагогический университет. – Москва: МГПУ, 2008. - 97 с.

50. Орлова, М.Ю. Методы социально-психологической диагностики. Интегральные характеристики малой группы: методическое пособие / М.Ю. Орлова, А.В. Орлова. – Владивосток: МГУ им. адм. Г.И. Невельского, 2006. – 47 с.

51. Оценка персонала: мотивирован ли он работать эффективно. Как выбрать инструменты и получить адекватный результат // Директор по персоналу. – 2013.- № 3.

52. Панфилова, Н.Г. Инновационная деятельность педагога в контексте требований образовательного и профессионального стандартов / Н.Г. Панфилова //Человек и образование. – 2017. – № 3 (52). – С. 82-86.

53. Пауль, Э.Л. Методическое объединение - ресурс профессионального роста учителя / Э.Л. Пауль // Методист. - 2011. - № 10. - С. 20-21.

54. Петренко, А.А. Проектирование научно-методической деятельности в образовательном учреждении / А.А. Петренко. – Рязань: РИРО, 2010. – 80 с.

55. Попова, Н.Е. Инновационная деятельность в современном школьном образовании / Н.Е. Попова // Наука сегодня: теория, практика, инновации: коллективная монография. В 9-ти томах. Т. 7. – Ростов-на-Дону: Международный исследовательский центр «Научное сотрудничество», - 2015. - С. 52 – 71.

56. Поташник, М.М. Управление качеством образования / М.М. Поташник. – Москва: Просвещение, 2010. – 293с.

57. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие / М.М. Поташник. – Москва Педагогическое общество России, 2011. – 448 с.
58. Пустовалова, В.В. Оценка результатов методической работы / В.В. Пустовалова. – Томск: Информационно-методический центр, 2015. – 92 с.
59. Раховская, Ю.И. Опыт методической работы с молодыми специалистами: методические рекомендации / Ю.И. Раховская. – Минск: Республиканский институт профессионального образования, 2015. – 84 с.
60. Решетников, В.Г. Организационно-методическое сопровождение и методическая поддержка деятельности педагогов в условиях модернизации образования / В.Г. Решетников // Омский научный вестник. - 2013. - № 5 (122). - С. 174-177.
61. Рогач, О.В. Анализ проблем управления инновационным развитием школьного образования в современной России / О.В. Рогач, Т.М. Рябова, Е.В. Фролова // Интеграция образования. – 2017. – № 4. - С. 669-682.
62. Роньжова, Н.В. Эффективное управление образовательной организацией. Сущность понятия «Эффективное управление». Критерии оценки эффективности управления образовательной организацией / Н.В. Роньжова // Молодой ученый. – 2016. – № 23. – С. 513-515.
63. Рыхлова, Н.Н. Роль УМО при решении задачи совершенствования профессиональной деятельности педагогических работников / Н. Рыхлова // Вестник образования. – 2016. – № 9. – С. 47-52.
64. Сангаджиева, Н.В. Управление методической работой образовательной организации в современных условиях / Н.В. Сангаджиева // Наука 21 века: вопросы, гипотезы, ответы. – 2015. – № 1(10). – С. 56–60.
65. Сачкова, Л.А. Информационно-методическое сопровождение как способ управления инновационной деятельностью педагогов / Л.А. Сачкова // Наука 21 века : вопросы, гипотезы, ответы. – 2015. – № 1(10). – С. 68-79.
66. Соловова, Н.В. Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач: специальность 13.00.08

«Теория и методика профессионального образования»: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Соловова Наталья Валентиновна. - Самара, 2012. - 51 с.

67. Терентьева, В.Г. Управление организацией целостного педагогического процесса через систему методической работы / В.Г. Терентьева // Сибирский учитель. - 2012. - № 82. - С. 40-43.

68. Томилина, И.В. Внутришкольная программа научно- методического сопровождения деятельности педагога в условиях современной школы / И.В. Томилина // Развитие современного образования: теория, методика и практика. - 2015. - № 2 (4). - С. 41-43.

69. Третьяков, П.И. Практика управления современной школой: опыт педагогического менеджмента / П.И. Третьяков. – Москва: МПУ, 1995. 204 с.

70. Трушников, Д.Ю. Модель методического сопровождения образовательной деятельности и реализации ФГОС общего образования / Д.Ю. Трушников, И.М. Долгих // Педагогическое мастерство и педагогические технологии. - 2016. - № 3 (9). - С. 22-36.

71. Ускова, С.А. Система повышения качества профессионально – педагогической деятельности учителя в образовательной организации / С. А..Ускова // Современные проблемы науки и образования. - 2014. - № 4. - С. 76-79.

72. Фарфоровская, Е.Г. Система непрерывного повышения квалификации в условиях модернизированного образования / Е.Г. Фарфоровская // Практика управления ДОУ. – 2015. – № 7. – С. 1-4.

73. Фиалкина, Т.В. Методическое сопровождение профессионализации педагога на основе индивидуального образовательного маршрута / Т.В. Фиалкина // Пермский педагогический журнал. - 2014. - № 5. - С. 31-37.

74. Филимонюк, Л.А. Инновационные подходы в управлении методической работой / Л.А. Филимонюк // Новая наука: теоретический и практический взгляд. - 2016. - № 10 (1). – С. 93-99.

75. Хван, А.А. Какой учитель нам нужен? / А.А. Хван // Народное образование. – 2013. - № 8. – С. 51-56.

76. Чикурова, М.В. Организация методической работы в школе в условиях введения ФГОС: методическое пособие / М.В. Чикурова. - Ижевск: Изд-во ИПК и ПРО УР, 2012. - 67 с.

77. Чурилова, О.Л. Совершенствование учебно-методической работы в школе в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога / О.Л. Чурилова // Педагогический поиск. - 2017. - № 6. - С. 2-6.

78. Шадрина, Л.И. Управление методической работой в профессиональной образовательной организации: монография / Л.И. Шадрина, А.И. Павлова. – Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2017. – 148 с.

79. Шамова, Т.И. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студ. выс. учеб. заведений / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко, Г.Н. Шибанова / под ред. Т. И. Шамовой. – Москва: Издательский центр «Академия», 2008. – 384 с.

Приложение 1

Программа повышения профессиональной компетентности педагогов

Содержание

1. Паспорт программы
2. Введение
3. Анализ текущей ситуации
4. Цели, задачи, целевые индикаторы и показатели результатов реализации Программы
5. Основные направления, пути достижения поставленных целей и соответствующие меры
6. Этапы реализации Программы
7. Необходимые ресурсы

1. Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа повышения профессиональной компетентности педагогов
Основание для разработки	Государственная программа развития образования и науки на 2022-2024 гг., План нации «100 конкретных шагов: современное государство для всех»; Программа развития
Государственные органы, ответственные за реализацию программы	Отдел образования
Цель	Повышение профессиональной компетентности педагогов школы
Задачи	Улучшить качественный состав педагогических кадров Повысить уровень профессионального мастерства педагогов Добиться результативности в конкурсах педагогического мастерства, олимпиадах Использовать интерактивные методы взаимодействия участников образовательного процесса для достижения общего результата
Сроки реализации	2022-2024 гг.

2. Введение

Переход на 12-летнюю модель обучения требует прежде всего от учителя инновационного творческого типа мышления, характеризующегося созданием объективно нового продукта и возникновением новообразований в ходе самой деятельности.

Сегодня, говоря о степени владения педагогом своей профессией, мы употребляем множество терминов: профессионализм, профессиональная компетентность, педагогическое мастерство. В свете активного обсуждения проблемы компетентностного подхода как приоритетной образовательной стратегии особый интерес представляет профессиональная компетентность, которая является ведущим компонентом профессионального потенциала личности. Какие качества учителя могут указывать на то, что педагог является профессионально компетентным и уровень его компетенции соответствует требованиям инновационной педагогики? Профессионально-компетентным является такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется:

- педагогическая деятельность
- педагогическое общение
- самореализация учителя
- результативность в обучении и воспитании учащихся

В настоящий период деятельность школы направлена на осуществление компетентностной образовательной модели, которая является наиболее оправданной на современном этапе развития школы и наиболее востребованной на современном этапе развития образования в республике. В основу данной модели положена компетенция как характеристика готовности учителя к творчески-преобразующей профессиональной деятельности.

Профессиональное развитие педагога вызвано необходимостью реализации ключевых целей:

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

Профессиональное развитие педагога – один из факторов, оказывающих существенное влияние на сохранение и развитие потенциала образовательного пространства, адаптацию образовательной организации к динамически изменяющимся условиям, инновационную деятельность, обеспечение нормального функционирования процесса образования.

3. Анализ текущей ситуации

Правильно организованная методическая работа школы имеет широкие потенциальные возможности для решения самых сложных проблем обучения и воспитания.

Составной частью методической работы является инновационная деятельность. Таким образом происходит соединение науки с практикой. На существующем этапе развития школы мы можем отметить новые ценности методической работы – повышение культуры взаимодействия участников образовательного процесса, развитие творчества, диалогического общения, развитие доверительных отношений в среде педагогов, готовность к преобразованиям, педагогическая поддержка. Мы говорим сегодня о подготовке учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации. Таким образом, повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства - это не только процесс накопления знаний, а процесс изучения и внедрения новых технологий преподавания и

обучения.

Практика работы показывает, что широкие возможности для профессионального роста представляет уровневая подготовка учителей, осуществляемая с 2019 года в центрах педагогического мастерства «Назарбаев интеллектуальных школ». Учителя, прошедшие курсы по уровневым программам позиционируют себя в качестве лидеров, создают педагогические сообщества для обмена опытом по тем или иным вопросам преподавания и обучения.

Большая ответственность возлагается на лидеров школьного образования. Свободно и активно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и соответственно моделирующий воспитательно-образовательный процесс лидер является гарантом решения задач современного образования. Лидерская позиция учителя проявляется в участвующем лидерстве, при котором все педагоги, чувствуя сопричастность, являются частью преобразования или развития. Признание учителя-лидера главной фигурой обновления школы приводит к совершенствованию системы управления и организации методической работы школы, одним из основных направлений которой является повышение профессионализма педагогов. Методическая работа в школе наиболее эффективна, если она организована как целостная система. Залог успешной работы – это тесный контакт администрации с учителями, четкое представление об их творческих возможностях, стремлениях, профессиональных трудностях. Решение этих проблем может быть осуществлено с помощью создания постоянно совершенствующейся системы методической работы для непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности.

Мероприятия, направленные на профессиональное развитие педагогов, предполагают участие в различных проектах, конференциях, творческих отчетах, апробация в рамках школы и подготовка материалов к лицензированию, внедрение инновационных технологий преподавания и обучения, качественное психологическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов школы. Традицией школы стало ежегодное проведение декады инновационных технологий с участием сертифицированных учителей, проведение практических семинаров на базе школы с целью обмена опытом и реализации модулей программы уровневой подготовки, проведение методсоветов, семинаров для администраций школ района.

4. Цели, задачи, целевые индикаторы и показатели результатов реализации Программы

Цель: повышение профессиональной компетентности педагогов школы

Задачи	Целевые индикаторы	Показатели результатов
Развитие компетенции педагога в обновленной школе	освоение методов проектного обучения и исследовательской работы большинством учителей; применение информационных технологий в учебном процессе 100%; использование разноуровневых программ, межпредметных интегрированных учебных курсов; курсы по обновлению содержания образования 100%.	результативность деятельности; умение видеть собственные успехи и профессионально грамотно планировать пути и средства их достижения; умение видеть собственные недочеты и работать над их устранением; повышение категории.

Ожидаемый результат: развитие умений и навыков учителя новой формации

- общая грамотность
- технологические способности
- навыки общения и обмен идеями
- осознание важности культурных ценностей
- видение и готовность восприятия новых идей - способность развиваться и предприимчивость
- навыки критического мышления и умения адаптироваться к сложившимся ситуациям
- умение работать в команде - служение обществу
- лидерские способности и лидерские качества

5. Основные направления, пути достижения поставленных целей и соответствующие меры:

- Курсы повышения квалификации по обновлению содержания образования
 - Деятельность школы молодого учителя, школьных методических объединений
 - Самообразование, мониторинговая карта учителя
 - Аттестация
 - Обобщение ППО
 - Сетевое взаимодействие, обмен опытом
- Действующая в школе программа повышения профессионального мастерства, предполагает дифференцированный подход в работе с педагогами по степени креативности, по уровню профессиональной компетентности и по уровню профессионального мастерства. Таким образом определены группы педагогов:
- молодые педагоги: молодые специалисты
 - педагоги-исследователи: высокого педагогического мастерства, сертифицированные учителя второго и третьего уровня;
 - педагоги-стажеры: совершенствующие свое мастерство;
 - лидеры школы, педагоги-исследователи: рефлексивная практика сертифицированных учителей, команда развития.
- Предполагается переход из одной группы в другую в зависимости от реализации индивидуального потенциала учителя.

6. Этапы реализации Программы

Программа повышения профессионального мастерства осуществляется поэтапно:

Этапы	Содержание деятельности
Организационный	выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей, диагностику потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценку профессиональных затруднений учителей;
Технологический	формирование творческих групп во главе с лидерами, ориентированных на работу по различным направлениям в соответствии с приоритетами развития школы; апробацию новых форм и методов изучения и обобщения ППО;
Рефлексивно-обобщающий	анализ реализации целей и задач, обобщение и презентацию опыта путей достижения нового к качества образования.

Обучение преподавателей предполагает выполнение взаимозависимых целей: освоения нового стиля управления, нового типа продуктивного аналитического мышления, формирование новых способов взаимодействия, направленных на совместное выполнение различных проектов и программ. Немаловажным является стимулирующий фактор -повышение оценки труда учителя.

Эффективность вносимых преобразований подтверждается результатами проведенного анкетирования учителей и начавшимися изменениями в практике работы педагогов школы. Большая часть педагогов, принявших участие в анкетировании отметили, что совместное обучение и лидерство способствуют разрешению возникающих проблем, дает четкие ответы на возникающие вопросы, появляется перспектива дальнейшей работы. Мониторинг качества знаний за последние три года показывает его рост. Увеличивается число участников и призеров олимпиад и интеллектуальных конкурсов, научных слушаний и мультимедийных фестивалей. Возрастает активность педагогов.

В результате реализации программы мы добиваемся повышения профессиональной компетентности педагогов, наращивания кадрового потенциала школы, положительного изменения качественных показателей труда педагогов, закрепления и успешной деятельности молодых педагогов. Таким образом, меняется статус учителя, происходит перевод его на позиции менеджера, педагога-исследователя, активного участника процесса преобразований.

7. Необходимые ресурсы

Команда развития

Коллектив педагогов, объединенный общей идеей

Локальные акты школы, положения о конкурсах