



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

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

Организационно-методическое обеспечение и сопровождение учителей начальных  
классов в образовательной организации

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

Проверка на объем заимствований:

84 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«18» 04 2024 г.

Зав. кафедрой ПИПО и ПМ

[Signature] Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-169-2-1

Сунаршина Алия Мавлитбаевна

[Signature]

Научный руководитель:

доктор филологических наук, профессор

Кожевников Михаил Васильевич

[Signature]

Челябинск

2024

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НЕОБХОДИМОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО - МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	9
1.1. Организационно - методическое сопровождение педагогической деятельности как объект научных исследований .....	9
1.2. Методическое обеспечение и сопровождение профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования.....	24
ГЛАВА 2 ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО - МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	44
2.1. Организация экспериментальной работы по определению содержания организационно-методического обеспечения и сопровождения учителей начальных классов в общеобразовательной организации .....	44
2.2. Результаты диагностики субъектов образовательной деятельности в учреждениях пенитенциарной системы на этапе констатирующего эксперимента.....	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	77

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время происходят конструктивные изменения в системе образования. Современный этап модернизации системы начального образования можно охарактеризовать обновлением его содержания. Развивается современное образование в режиме инновации, которое вызывает изменения различных элементов деятельности специалистов. Кадры образовательных организаций в данном процессе играют немаловажную роль. Модернизация образования требует от учителя смены целевых установок и приоритетов процесса обучения и воспитания детей. Меняется выбор форм и средств обучения. Становится все труднее ориентироваться в решении профессиональных задач. Понимая необходимость в повышении своей профессиональной компетентности, учитель ограничивается изменениями лишь отдельных методов обучения. Педагог не готов к активному построению собственного профессионального саморазвития.

Курсы повышения квалификации, как правило, не обеспечивают профессионального роста педагогов, а лишь наполняют знания предметно – ориентированным содержанием. Методическая система работы в рамках образовательных организаций так же не позволяет в полной мере решать задачи, поставленные перед системой образования обществом. Она ориентирована в основном на результат педагогической деятельности – на повышение показателей качества образования, повышение квалификационной категории, но не на отношение педагога к своей профессиональной деятельности. В настоящее время стала очевидной необходимость в организационно - методическом сопровождении деятельности, которое обеспечит эффективное совершенствование профессионального опыта в более короткие сроки [3,20].

Проблема организационно - методического сопровождения рассматривается в качестве приоритетной области в федеральном законе «Об

образовании в Российской Федерации». На федеральном уровне поставлена проблема разработки и осуществления актуальных и перспективных направлений, форм организационно - методического сопровождения как одного из условий модернизации отечественной системы образования.

Организационно - методическое сопровождение базируется на побуждении педагога к самоизменению личности. Профессионально - личностное развитие педагогов в современных условиях осуществления профессиональной деятельности требует сопровождения.

Современные требования к кадровым условиям предусматривают укомплектованность образовательной организации компетентными квалифицированными кадрами. Необходимым стало дополнительное обучение педагогов, повышение квалификации, переподготовка итд. Педагог в современных условиях – это исследователь, обладающий научным психолого - педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, развитой педагогической интуицией, критическим анализом, разумным использованием передового педагогического опыта, потребностью в профессиональном самовоспитании [2].

**Проблема исследования** заключается в поиске теоретического и организационно - методического обеспечения организации сопровождения учителей в профессиональной деятельности учителя начальных классов в условиях современной образовательной организации.

В изменяющемся мире сильно повысился спрос на квалифицированного педагога, способного к постоянному профессиональному совершенствованию, умеющего выбирать необходимые направления и формы для собственного профессионального роста [5,7].

**Актуальность темы** обусловлена потребностью современного общества в высококвалифицированном педагоге, который обеспечит качественное образование детям в современном быстро изменяющемся мире.

Таким образом, социальная значимость и недостаточная теоретическая изученность данной проблемы определили тему

диссертационного исследования: «Организационно - методическое обеспечение и сопровождение учителей начальных классов в образовательной организации».

**Цель исследования** – изучить условия организационно - методического сопровождения педагогической деятельности учителей начальных классов как возможность профессионального развития в условиях образовательной организации.

**Объектом исследования** выступает процесс организационно - методического обеспечения и сопровождения учителей начальных классов в современной образовательной организации.

**Предмет исследования** – организационно - методическое обеспечение и сопровождение учителей начальных классов МОУ Аргаяшской СОШ №2 в современной образовательной организации.

**Гипотеза исследования:** исходя из цели, объекта, предмета, задач и темы исследования можно выдвинуть следующую гипотезу – организационно - методическое сопровождение педагогической деятельности учителя начальных классов в условиях образовательной организации возможно, если:

– определена сущность организационно - методического сопровождения, как инструмента управления профессиональным развитием педагогов, что наиболее полно отвечает потребностям современного педагога и позволяет эффективно решать приоритетные задачи образовательной организации;

– определено и реализовано содержание организационно - методического сопровождения как управляемое специально организованное продуктивное взаимодействие субъектов, направленное на профессиональное развитие учителей;

– дано экспериментальное обоснование управления профессиональным развитием педагогов средствами организационно - методического сопровождения учителя.

**Задачи исследования:**

1. Изучить организационно - методическое сопровождение педагогической деятельности как объект научного исследования.

2. Определить сущность организационно - методического сопровождения педагогической деятельности учителя начальных классов.

3. Изучить структуру, содержание и способы организационно - методического сопровождения.

4. Выявить возможности организационно - методического сопровождения как инструмента управления профессиональным развитием педагогов.

5. Представить особенности организационно - методического сопровождения педагогической деятельности в условиях начального образования.

6. Разработать и апробировать программу организационно - методического сопровождения педагогической деятельности учителя начальных классов в образовательной организации.

**Методологическую основу решения проблемы** составляют:

– гуманистический подход к личности, рассматривающий человека как высшую ценность общества и самоцель общественного развития;

– демократизация образования;

– целостный системный подход к педагогическому процессу, отражающий взаимообусловленность явления и процессов, единство теории, эксперимента и практики;

– принципы вариативности образования, единства, взаимосвязи и взаимодействия объективного и субъективного, традиционного и инновационного, логического и исторического подходов к изучению вопроса системы методической работы, ее современного состояния и перспектив развития.

**Этапы и база исследования:** организационно - методическое сопровождение учителей начальных классов МОУ Аргаяшской СОШ № 2 и его реализации в течение 2023-2024 учебного года .

На первом этапе проводится поиск и теоретический анализ научной литературы по изучению вопроса организационно - методического сопровождения деятельности учителей начальных классов в образовательной организации, описание понятия «организационно - методическое сопровождение». Рассмотрение особенностей профессионального развития педагога в условиях образовательной организации.

На втором этапе уточнение теоретической позиции исследователя, анализ условий, способствующих организационно - методическому сопровождению педагогической деятельности учителей начальных классов, экспериментальная проверка гипотезы, и анализ результатов эксперимента.

На третьем этапе исследования качественная и количественная обработка полученных результатов, их обобщение и систематизация, формулировка выводов.

**Новизна исследования** состоит в том, что экспериментально полученные результаты в своей совокупности содержат изучение подходов к разработке методической модели, способствующей развитию кадрового потенциала профессиональной среды образовательной организации в современной образовательной организации.

**Теоретическая значимость** работы заключается в том, что в ней организационно - методическое сопровождение рассматривается с позиции управления профессиональным развитием педагога в профессиональных достижениях.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности использования основных положений и выводов нашей работы при освоении (разработке и апробации) и разработке методических и управленческих подходов в работе с педагогическими кадрами.

Организационно - методическое сопровождение включает разработку соответствующих материалов (нормативных, правовых, организационно - методических), мониторинг хода реализации и информационное

сопровождение, а также продвижение основных идей развития образования для получения поддержки и вовлечения экспертов и широкой общественности [1].

Проведя анализ региональных практик организационно - методического обеспечения и сопровождения учителей начальных классов общеобразовательных организаций. Разработать и апробировать свою модель оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального образования, что окажет помощь педагогу в овладении новым педагогическим мышлением, готовностью решать сложные задачи в системе образования и в повышении педагогического мастерства, в обретении способности к непрерывному характеру обучения и профессионального совершенствования [4].

Структура магистерской диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

# ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НЕОБХОДИМОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## 1.1. Организационно - методическое сопровождение педагогической деятельности как объект научных исследований

Новая черта нашего современного мира – это динамично взаимосвязанные изменения во всех сферах жизни нашего общества. Благодаря этому главной задачей образования становится развитие и формирование у подрастающего поколения таких способностей и качеств, которые позволили бы им адаптироваться и преодолеть трудности, связанные с инновациями.

Данной ключевой фигурой в этом становится педагог, который будет помогать адаптироваться и преодолевать. И для этого необходимо научить самого педагога, прежде всего, уметь обладать способностью быстро среагировать на меняющиеся условия, совершенствуя свою профессиональную компетентность.

В современных условиях развитие педагога требует сопровождения. Термин «сопровождение» появился в педагогике довольно недавно, конце 90-х годов 20 века. В современной литературе нет единого подхода к пониманию данного понятия, его педагогического и методического содержания. В педагогической науке к вопросу сопровождения педагога обращались многие ученые.

Прежде чем понять смысл организационно - методического сопровождения педагогической деятельности, мы рассмотрим кратко термин «сопровождение». В «Словаре русского языка» В. Даля имеется такое определение глаголу «сопровождать» - провожать сопутствовать, идти вместе с кем-то для проводов, быть провожатым, следовать [14,29].

В «Толковом словаре» С.И. Ожегова позволяет определить сущность понятия «сопровождать» - следовать рядом, вместе с кем-нибудь, ведя куда-нибудь [52].

Сопровождение употребляется в смысле «следовать рядом», результатом является решение или действие, ведущее к развитию сопровождаемого объекта.

Понятие сопровождение в педагогической науке используется по отношению к человеку, которому нужна помощь, поддержка в преодолении возникших проблем в процессе самореализации, достижения жизненно важных целей [15].

В отечественной науке феномен сопровождения стал предметом осмысления в конце прошлого столетия и получил развитие в работах М.Р. Битяновой, О.С.Газмана, Л.М. Митиной, как «самостоятельной сферы педагогической деятельности, порожденной гуманизацией образования». Учеными понимается сопровождение как метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом оптимальных решений в ситуации жизненного выбора. как создание методической службы, целью которой будет считаться развитие самого субъекта.

Сопровождение предполагает обязательное взаимодействие различных субъектов и условно включает в себя, по мнению Г.И. Симановой, три компонента: путника, сопровождающего и путь – маршрут, целью которого будет считаться развитие субъекта [44].

Е.И. Казакова и А.П. Тряпицина отмечают, что термин сопровождение призван подчеркнуть самостоятельность субъекта в принятии решения [19].

Анализ научной литературы позволил сделать вывод, что понятие «сопровождение» сформировалось на основе концепции гуманистической педагогики. Изучением понятия «сопровождение» занимались М. Р. Битянова, Е.А. Казакова, И.А. Кибак, Н.Л. Коновалова, А.В. Мудрик, Н.С. Пряжников, О.Г. Ридецкая, С.Н. Чистякова, Т. М. Чурекова, Л.М. Щипицина и другие ученые.

Для того, чтобы прийти к выводу и лучше понять, какой из вышеперечисленных терминов «сопровождение» является самым оптимальным для термина «организационно-методического сопровождения» необходимо изучить особенности методической деятельности. То есть раскрыть сущность понятия методическая работа.

Уточнение, что предусматривает методическая работа, осуществляется методической службой.

Методическая работа – это «систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства» [41].

По мнению С.Г. Молчановой, что «методическая работа – обязательная составная часть профессионально - педагогической деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты, обеспечивающие педагогические и управленческие действия» [32].

Т.И. Шамова, под методической деятельностью понимает организованную работу заместителя директора по учебной работе, методиста и педагогов, которая направлена на повышение квалификации педагогов. А также оказанием незамедлительной методической помощи в развитии творческого потенциала педагога [47].

Что касается понятия «организационно - методическая работа», то в современной педагогической науке дано определение К.Я. Литкенсом: это система мероприятий, направленных на организацию работы организации и ее сотрудников с использованием определенных методов и приемов. Она включает в себя разработку методических материалов, мониторинг выполнения задач, организацию обучения и повышения квалификации работников, а также создание условий для успешной работы. [6].

Под определением этого феномена данными авторами В.И. Гончаровой, С.В. Кульневич и Т.П. Лакоцениной, понимается как деятельность по обучению и развитию педагогических кадров, повышению

педагогического мастерства, распространение своего опыта, создание собственных методических продуктов, успешной реализации их и повышение качества образования [16].

На наш взгляд организационно - методическая деятельность – сфера профессиональной педагогической деятельности, под ней понимается совместная работа методической службы и педагога. Она будет необходима для дальнейшего формирования совершенно нового понимания об образовательно - воспитательном процессе. В результате, которого будет проявляться творческий уровень организационно - методической компетенции у педагога.

В современной педагогической науке организационно - методическое сопровождение понимается учеными как:

- «способ сопровождения педагогического труда», - Е.И. Казакова;
- «механизм управления процессами развития в образовательном учреждении», - В.С. Лазарев, А.П. Тряпицына и др;
- «средство развития педагогического потенциала педагога, проектирования педагогических систем, управления профессионально - личностным развитием педагога», - Е.С. Заир-Бек, М.М. Поташник, О.Г. Прикот и др.;
- «специально организованная деятельность, направленная на повышение квалификации педагогов, их подготовку к решению новых задач в условиях модернизации образования», - Блинова Е.Р., В.И. Зверева, С.В. Кульневич, Т.П. Лакоценина, В.М. Лакоценина, В.М. Лизинский, Н.В. Немова, М.Н. Певзнер и др.;
- система взаимосвязанных мер, «направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога» Ю.К. Бабанский.

В организационно - методическом сопровождении главное – это взаимодействие методической службы с педагогами, при этом сопровождающий учит его находить, изобретать, заимствовать наиболее

разумные решения, актуальные для каждого человека в его конкретной жизненной ситуации. Таким образом, в качестве исходного для выработки теории и методики сопровождения выступит системно - ориентационный подход, который рассматривается как выбор, так и освоение личностью каких – либо инноваций [43,75].

Организационно - методическое сопровождение педагогов в условиях образовательной организации дает возможность рассмотреть его ресурсы, сформировавшиеся на этапе модернизации системы образования.

Самый большой вклад в развитие теории и практики гуманистического воспитания в советской школе и педагогике внес В.А. Сухомлинский. Его педагогическая система стала основной базой в развитии современной педагогики. Свою основную философскую идею: гуманное общество могут создать только гуманные люди, он осуществлял на практике ежедневно, отстаивая тем самым её [71].

По определению В.И. Дубровой и Е.П. Милошевич, методическая работа – это целостная система мероприятий, которая основана на достижениях науки, передовом опыте и анализе затруднений педагогов. Данная система мероприятий направлена на повышение квалификации каждого педагога, на развитие его творческого потенциала для достижения оптимальных результатов образования. [18]

В исследованиях Л.А. Бахтуриной, А.И. Васильевой, В.Я. Волобуевой, И.И. Кобиганой, С.С. Лебедевой, Л.М. Маневцовой, Л.В. Поздняк, В.Г. Фокиной и др. рассматривается специфика методической работы в образовательном учреждении и характеризуется профессиональная деятельность педагога. Однако в данных работах не исследовалась возможность организации методической деятельности с позиции теории и практики сопровождения взрослых. Вместе с тем, по мнению Н.Н. Бояринцевой, С.Н. Мигина, П.И. Третьякова, именно сопровождение педагога может являться наиболее эффективным способом обогащения

профессиональной компетентности учителя в ситуации реальной профессиональной деятельности. [51]

Л.Г. Тарита в своем диссертационном материале, отметила что методическое сопровождение также обеспечивается личностно-ориентированным подходом, обеспечивающим поиск путей помощи к каждому педагогу лично.

Методическое сопровождение осуществляется в процессе актуализации и диагностики сущности проблемы; информационного поиска; консультаций на этапе выбора пути решения проблемы и конструирования плана действий; первичной реализации плана [35].

Опираясь на идеи Лизинского В.М., можно отметить, что одной из ступеней профессионального роста педагога является педагогическое мастерство. Под понятием «педагогическое мастерство», подразумевается высокий уровень педагогического профессионализма, совершенство используемых методов и приемов на практике, участие в конкурсах, непрерывное самообразование. Все это позволяет обеспечивать высокую эффективность процесса образования [27].

Багаутинова С.Ф. выделила некоторые вопросы по пониманию термина «методическая работа организации образования». С её точки зрения, понятие «деятельность руководителя» разнится с понятием «методическая работа». Руководитель управляет персоналом не только педагогами, управляет материально - технической базой учреждения, нормативно-правовой базой, поэтому в логической цепочке методическая работа – это служба обеспечивающая помощь педагогам в организации образовательного процесса и реализации основной образовательной программы [42].

Реформы, происходящие в системе образования, требуют изменения и кадрового потенциала в том числе. Успех реализации педагогического процесса напрямую зависит от каждого педагога лично: от творческого подхода к деятельности, владения современными методиками и технологиями, вариативности в своей деятельности и др.

Все эти обновления и обуславливают изменения в методическом сопровождении педагогов, которое должно соответствовать предъявленным требованиям государственного образовательного стандарта.

Анализ различных точек зрения на понимание сопровождение, методическое сопровождение и организационно - методическое сопровождение позволяет сделать вывод, что в большинстве источников и позиций разных авторов данный феномен рассматривается как средство, направленное на развитие профессиональных, личностных качеств педагога. Как процесс, направленный на организацию совместной деятельности педагога в решении задач, стоящих перед образовательной организацией. Как результат, выражающийся в уровне сформированности профессиональной компетентности и ее составляющих.

Введение профессионального стандарта педагога предоставляет нам возможность представить организационно - методическое сопровождение в социальном, профессиональном и педагогическом смысле.

Социальный аспект: это выполнение госзаказа государства и общества по «созданию» педагога новой формации. У него будет другое понимание и видение социальных проблем, гибкое независимое мышление, высокие интеллектуальные способности.

Профессиональный аспект: способствует формированию педагога – стратега. Который в дальнейшем сможет моделировать и проектировать сам свою профессиональную деятельность в соответствии с требованиями к качеству образования.

Педагогический аспект: направлен на «воспитание» педагога профессионала с высоким уровнем нравственности, духовно богатую личность, способную к самореализации в различных педагогических ситуациях [12].

В исследованиях Лазаревой В.С. и Поташника М.М. состав организационно - методического сопровождения представлен комплексом блоков: диагностико - аналитический, ценностно - смысловой, методический

и прогностический. В методическом блоке выделяется три модуля: информационно - методический, организационно - методический, практический или опытно – внедренческий [19]. Содержание каждого конкретного блока определяет логику самого процесса организационно - методического сопровождения педагога и позволяет рассматривать как технологию управления профессионально - личностного развития педагога.

Структура организационно - методического сопровождения в общеобразовательной организации представлена в виде компонентов, содержание которых определяет виды деятельности сопровождающего и конкретизирует их [21,22]:

- ценностно - смысловой компонент ориентирован на ценности образования, общечеловеческие ценности, самосовершенствование личности, саморазвитие, самореализацию в профессии. Все это предполагает психологическую готовность у педагога к непрерывному профессионально - личностному развитию в новых педагогических ситуациях. Формируется ценностное отношение к педагогической деятельности. Актуализируются «зоны ближайшего профессионального и личностного развития» педагога. Происходит стимулирование потребности в самосовершенствовании и в саморазвитии педагога. Мотивируется установка на осознание и принятие основных идей, ценностей, целей, приоритетов профессионального стандарта педагога, ФГОС [50].

- организационно - методический компонент, связанный с созданием методического образовательного пространства, благоприятного психологического климата, создание развивающего творческого уклада. Разрабатывается схема информационно - методического обеспечения развития педагогов. Педагоги подготавливаются к рефлексивной деятельности. Организуется целенаправленное взаимодействие субъектов сопровождения. Подбираются активные и интерактивные методы, формы и технологии, которые помогают раскрыть возможности и способности

педагогов. Организуется процесс свободной коммуникации, обменом мнением и суждений.

- технологический компонент, связан с организацией внутреннего профессионально - личностного развития педагогов средствами активных и интерактивных форм, методов и технологий. Такие как: мастер – классы, педагогические марафоны и дебаты, самообразовательные чтения, профессиональные и личностные тренинги, интерактивные квесты и семинары, педагогические мастерские, погружение и проживание профессиональных педагогических ситуаций, сетевые проекты, проектно - исследовательская деятельность. Происходит включение педагогов в конструирование нового вида практики. Создаются предпосылки субъект – субъектных отношений, переход к саморазвитию педагога и формированием дальнейшего профессионализма. Идет построение процесса деятельности от субъектного к совместному поиску решения, обновлению профессионального и личностного опыта.

- рефлексивно – оценочный компонент заключается в постоянной и оперативной оценке результатов развития педагогов и результативности организационно - методического сопровождения. Обобщается инновационный педагогический опыт. Рефлексивная деятельность позволяет педагогу определять стратегию своего развития и самообразования. Помогает спроектировать и построить дальнейший маршрут индивидуального пути развития, в условии образовательной организации. Актуальной становится мониторинг, рефлексия, гуманитарная экспертиза профессиональных затруднений, разработка индивидуального маршрута восходящего и поддерживающего развитие педагога, определение способов разрешения профессиональных затруднений педагогов.

Этот блок предполагает запуск таких механизмов, как самопознания, самовоспитания, самоутверждения и самореализация каждого педагога. Выстраивая гармоничные человеческие отношения, совместно осмысляя и оценивая инновационный опыт профессиональной деятельности.

Расширяется субъектное пространство личности. Требования Федерального закона «Об образовании в РФ», ФГОС, концепции профессионального стандарта педагога к его профессиональным качествам определяют содержание организационно - методическое сопровождения. Так как педагог находится в постоянной ситуации «ученичества и самообразования» непосредственно на рабочем месте, то от него требуется принятие системы ценностей современного образования. Необходимо осознание потребности модернизации и проектирование образовательного процесса с ориентацией на новые результаты, переосмысливание своего опыта. Исходя из всех этих требований, организационно - методическое сопровождение рассматривается на трех уровнях:

1) Уровень развития личности. Главным показателем является – развитость авторской позиции, способность педагога самому определять свою жизнь и иметь способность управлять собой. Содержанием этого уровня на выстраивание системы о представлении педагога в современном обществе, что он является человеком этого общества. Происходит познание мира человеком, рефлексивной деятельности, толерантности мышления и коммуникативности. Целью уровня развития личности – раскрытие качеств педагога, его способностей самостоятельно принимать решения и нести ответственность за принятое решение. Иметь готовность к самообразованию, саморазвитию, рефлексии и самовыражению [40,73].

2) Надпредметный уровень. Подразумевает «выход» педагога за границы своей профессиональной деятельности, который будет включать коммуникативный, познавательный, интеллектуальный, социальный опыт педагогов. Данный уровень гарантирует организационно – методическому сопровождению в сфере социального, нравственного, психологического и эмоционального самочувствия педагогов. Интеллектуальный предполагает умения педагога находится в постоянном развитии своего интеллекта и уметь им правильно пользоваться. Социальный аспект актуализирует умение педагога к оптимальной адаптации в изменяющихся социальных и

экономических условиях, а так же стремиться постоянно, повышать уровень своей коммуникативной компетентности. Нравственный аспект предполагает развитие у педагога духовно - нравственной культуры, мотивов поведения, системы ценностей и установок. Эмоциональный рассматривается в поведении педагога в соответствии с ситуацией уметь выражать свои мысли, чувства и быть толерантным. Психологический заключается как удовлетворение качеством жизни, душевным равновесием, благополучием и реализацией собственных жизненных планов [13,72].

3) Предметный уровень. Определяет направление в области компетентности педагога: знанием объекта и методики преподавания, мотивация обучающихся к обучению, освоение, использование и развитие ИКТ – технологий, совершенствование образовательного процесса, постановкой целей и задач педагогической деятельности. Спектр сопровождения определяется самим педагогом [17].

Уровневое содержание организационно - методического сопровождения формируется на основе требований к новым компетенциям педагога, имея уже базовые и специальные компетенции.

Как видно из структуры организационно - методического сопровождения профессионально – личностного развития педагога можно представить как комплексная реализация видов деятельности сопровождающего и способов сопровождения, выбор которой зависит от особенностей и запросов конкретного каждого педагога, от ситуации и события:

- психологическая поддержка (фасилитация, модерирование, супервизия и помощь);
  - организация педагогического взаимодействия (сотрудничество, сотворчество, соуправление, наставничество);
  - подготовка к рефлексивной деятельности (диалог, консалтинг, опека)
- [19].

Фасилитация (стимулирование, вдохновение) – это процесс мотивации, ценностного отношения к педагогической деятельности, усвоения смыслов личностного опыта, в стимулировании потребностей к самосовершенствованию и саморазвитию [25].

Модерирование – на раскрытие потенциала педагога его возможностей и способностей [39].

Супервизия – способ создания для субъекта комфортных условий в образовательной организации для «лечения профессиональных болезней и исправления профессиональных ошибок» [50].

Помощь – система действий по преодолению кризиса педагогического сознания и практики, ценностей и идеалов, как деятельность по проектированию

Сотрудничество – общение, равенство во всем, взаимопонимание. Принятие общих путей и целей, средств и способов достижения результата, продуктивное участие субъекта и объекта сопровождения в процессе продвижения и личностного развития [60,63].

Соуправление – включение педагогов в конструирование и проектирование новых видов практической деятельности и научное управление этой деятельностью. Выстраивание отношений субъект – субъектных, переход самоуправлению, формированию профессионально – личностному развитию [65].

Наставничество – взаимодействие наставника и педагога, с любым стажем, любой квалификацией по передачи опыта профессионального, социального и личного [78].

Сотворчество – система связанных педагогических ситуаций и событий, направленных на раскрытие творческого потенциала. На развитие внутренних творческих способностей. Происходит запуск механизмов самопознания, самовоспитания, самоутверждения, самореализации каждого участника сопровождения. Выстраивается гармония человеческих отношений. Расширяется субъектное пространство личности. Создается

совместное осмысление и оценка инновационного опыта профессиональной деятельности [68,77].

Диалог – взаимный обогащающийся процесс обмена информации, совместного поиска истины. Организация коммуникативных стратегий и пространств межличностных встреч и сотрудничества участников сопровождения [56].

Консалтинг – интеллектуальная деятельность по выявлению и анализ профессиональных и личностных проблем; выбору средств и методов, направленных на решение проблем. Составляется программа профессионально - личностного развития педагога. Проектируется индивидуальный образовательный маршрут педагога. Организуется и проводится рефлексия педагогов. Повышается психологическая готовность к деятельности в новых ситуациях [48].

На этапе модернизации системы образования расширяет границы ресурсов. Тем самым способствует реализации современных требований к профессионально – личностному развитию педагогов.

Главной особенностью становится ориентация на индивидуальные запросы, личностные качества, профессиональная потребность конкретно каждого педагога.

Понимая необходимость и значимость в подготовке кадров нового поколения, важно отметить преимущества организационно - методического сопровождения деятельности педагогов, изученных Белотеловой Л.Н. и Винтером Е.И. [53]:

- обеспечение постоянного взаимодействия педагога с другими субъектами обучения;
- учитывается динамика как развития самого профессионала, так образовательной организации;
- существует возможность постоянно отслеживать заданную траекторию, использовать контролирующие и корректирующие процедуры;

- учитывается динамика профессионального роста педагога и гибкое реагирование на ситуации его развития;

- обеспечивается опережающий характер, предполагающий по возможности на предотвращение затруднений;

- имеет постоянный характер.

Осуществление сопровождения возможно при соблюдении следующих принципов:

- непрерывность обучения;

- интересов сопровождаемого объекта;

- ответственности за принятие решения, лежащей на субъекте [31].

Технология организационно - методического сопровождения включает последовательность программно – целевых этапов:

- оценка реальной ситуации и выявление проблем;

- диагностика и постановка задач;

- выбор средств, форм, методов сопровождения, типа взаимодействия;

- анализ полученного результата.

Функции организационно - методического сопровождения выделенные авторами Певзнера М.Н., Новицкой В.А., Белотеловой Л.Н., Овчаровой Р.В., Шумаковой К.С., Барановой П.А.:

- диагностическая функция направлена на выявление затруднений, проблем и выбором способа организации в деятельности педагога;

- обучающая функция ориентирована на углубление знаний, развитие навыков у педагогов в системе непрерывного образования, необходимых для совершенствования профессиональных качеств. Появляется возможность обучения внутри своей организации, т.е на рабочем месте и во внешней сфере, например, высшего и дополнительного образования. Первое ориентировано на обучение педагога с решением практических проблем и задач. Второе – это обязательные курсы повышения квалификации или профессиональной подготовки в другой образовательной организации дополнительного профессионального образования [74];

- консультационная функция предполагает оказание помощи, в конкретной проблеме у педагога, с указанием на возможные способы ее решения или актуализации дополнительных способностей педагога;

- психотерапевтическая функция помогает педагогу в преодолении различного вида психологических трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессионально – образовательной деятельности;

- коррекционная функция направлена на изменение реализуемой специалистом модели практической деятельности, а так же на исправление допущенных профессиональных ошибок;

- адаптационная функция обеспечивает согласование ожиданий и возможностей работника с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности;

- информационная функция способствует предоставлением педагогам нужной информации по основным направлениям развития образования, новым педагогическим технологиям и программ;

- направляющая функция способствует установлению гуманистических отношений между педагогом и обучающимся;

- проектная функция связана с обучением педагога экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий;

- осуществление редакционно – издательской деятельности;

- выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта в образовании, его обобщение и распространение, создание системы стимулирования творческой инициативы и профессионального роста педагогов [24].

Все перечисленные функции, в системе организационно - методического сопровождения взаимосвязаны и обеспечивают результативность системы сопровождения.

Таким образом, рассмотренная структура организационно - методического сопровождения по видам деятельности сопровождающего

позволяет комплексно реализовать способы сопровождения. Выбирая необходимые в особенности от особенностей и запросов субъекта сопровождения, превратит сопровождение в сопровождаемый и управляемый процесс. А содержание организационно - методическое сопровождения будет отвечать требованиям всех законов образования.

## 1.2. Методическое обеспечение и сопровождение профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования

Особенностью методического сопровождения на современном этапе, по нашему мнению, является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск.

При модернизации образования целью методического сопровождения становится постоянное обновление набора качественных услуг в зависимости от запросов общества. Одной из главных задач реформирования российского образования становится модернизация сложившейся системы оценки его качества. Профессиональный стандарт педагога включает в себя трудовые функции: обучение, воспитательную деятельность, развивающую деятельность. Каждая функция включает в себя трудовые действия, необходимые умения и знания. Для многих специалистов внедрение профстандарта педагога может стать непростой задачей, так как в работу педагога вводится достаточно много новых требований, им придется осваивать дополнительные виды трудовых действий и навыков, тем самым повышать свою профессионально - педагогическую компетентность, чтобы соответствовать требованиям профессионального стандарта, это: работа с одаренными детьми; с обучающимися, для которых русский язык не является родным; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования, с детьми, имеющими проблемы в развитии; работа с социально запущенными и социально уязвимыми воспитанниками, имеющими отклонения в

поведении [23,76]. Несмотря на достижения теории и практики в области решения проблемы формирования профессионально-педагогической компетентности педагогов, можно констатировать, что проблема разработки педагогических и организационно-управленческих условий формирования и совершенствования профессионально-педагогической компетентности требует особого внимания. Особенно важно это в области разработки механизмов внедрения и управления моделью методического сопровождения педагогов в процессе реализации ФГОС начального общего образования. Определение понятия «моделирование» различными литературными источниками, система взаимосвязанных компонентов, включающих в себя, развитие (объективно необходимых) профессиональных педагогических знаний и педагогической позиции, управление профессионально-педагогическими компетентностями [37].

Построение модели начнем с определения социального заказа общества, который заключается в стандартизации начального общего образования, развития образования в режиме инновационного поиска, в связи с чем идет усиление непрерывного характера профессионального совершенствования педагога как условия его активной адаптации к новым моделям деятельности, повышение уровня подготовленности к решению профессиональных задач и повышение качества результатов образовательной деятельности в целом. В связи с выбранной методологической основой, задачами, гипотезой исследования в модель включены следующие взаимосвязанные компоненты: целевой, теоретико-методологический, процессуально - сопроводительный, диагностический и результативный. Каждому компоненту модели соответствует своя функция: ориентировочная, деятельностная, регулятивная и оценочная [59].

Общность компонентов структурно-функциональной модели говорит о целостности процесса методического сопровождения учителей начальных классов:

1. Целевой компонент (ориентировочная функция) содержит цель, определенную на основе социального заказа. Данный компонент представлен решением основной задачей исследования, которая заключается в повышении профессионально – педагогической компетентности работников образовательного учреждения для внедрения Профессионального стандарта педагога через содержание системы непрерывного профессионального образования.

Задачи методического сопровождения профессионального роста педагогов включают: оказание содействия в усвоении инновационных норм и правил, становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий, повышение профессионально – педагогической компетентности педагогических кадров [61].

Социальный заказ: стандартизация всей системы образования. Развитие образования в режиме инновационного поиска. Усиление непрерывного характера профессионального совершенствования педагога как условия его активной адаптации к новым моделям деятельности, повышение уровня подготовленности к решению профессиональных задач и повышение качества результатов образовательной деятельности в целом.

Целевой компонент: повышение профессионально-педагогической компетентности педагогических работников для реализации профессионального стандарта педагога через содержание системы непрерывного образования [26].

Теоретико-методологический компонент: функция ориентировочная: подходы (социокультурный, личностно ориентированный, герменевтический); принципы (культуросообразности, приоритета интересов сопровождаемого, учёта типологии личности педагога)

Результативный компонент: осознанная готовность педагогов к реализации профессионального стандарта педагога, активизация педагогической рефлексии собственной профессиональной деятельности,

высокий уровень профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов в образовательной организации [62].

Ориентировочная функция целевого компонента направлена на методическое сопровождение педагогов с целью повышения уровня их профессионально – педагогической компетентности в процессе внедрения Профессионального стандарта педагога. Данная функция обеспечивает направленность на формирование способности педагога к выбору, умений рефлексировать, объективно оценивать уровень своей профессиональной деятельности.

2. Теоретико-методологический компонент (ориентировочная функция) раскрывает подходы (социокультурный, личностно ориентированный, герменевтический) и принципы (культуросообразности, приоритета интересов сопровождаемого, учета типологии педагога) методического сопровождения педагогических работников.

Социокультурный подход предполагает необходимость формирования ценностного восприятия и на его основе ответственного отношения педагога к самому себе и собственной деятельности, а также организацию такого методического сопровождения педагогов в процессе внедрения Профессионального стандарта педагога, при котором формирование личности работника осуществляется в контексте общечеловеческой культуры. Личностно ориентированный подход применительно к развитию профессионально педагогической компетентности кадров утверждает педагога в роли активного, сознательного, равноправного участника образовательного процесса. Герменевтический подход формирует интерес к проблеме у педагогов и других участников образовательных отношений, их активное участие в её решении, изменение эмоционального настроения и, в результате, благополучное формирование профессионально - педагогической компетентности педагогических работников [45].

Успешность повышения профессионально-педагогической компетентности педагогов образовательной организации зависит от того, как

в методическом сопровождении осуществляются дидактические принципы. Для нашего исследования представляет интерес понятие «принципы целостного методического процесса», так как мы анализируем проблему методического сопровождения педагогов образовательной организации в условиях внедрения Профессионального стандарта педагога. Под принципами методического сопровождения нужно понимать первоначальные ситуации, организующие взаимодействие, содержание, формы, методы, средства в едином педагогическом процессе.

На основе методологических подходов при разработке модели методического сопровождения учителей начальных классов мы выделили следующие принципы: культуросообразности, приоритета интересов сопровождаемого, учета типологии педагога.

Культуросообразность - это «эффект соотнесенности и соотносимости образования с культурой как множеством социальных пространств, его включенности в разнообразные текущие культурные процессы и соответствия их особенностям и наоборот. Это преодоление пропасти между феноменами культуры и феноменами образования, просвещения, цивилизации. Это определение образования как привнесения культуры в жизнь общества, как порождение культурных форм, а не просто их трансляция» [33,69].

Принцип культуросообразности был выдвинут в педагогике Ф. Дистервегом, который считал, что «при сопровождении необходимо принимать во внимание условия места и времени, в которых человек находится и в которых ему предстоит работать, одним словом, всю современную культуру в широком и всеобъемлющем смысле слова» [36].

Принцип приоритета интересов сопровождаемого требует выявления и решения личных проблем, трудностей учителей начальных классов при внедрении Профессионального стандарта, что подчеркивает необходимость методического сопровождения педагогических работников детского сада. Важно осознавать, что без квалифицированной помощи методиста, его

поддержки, эмоционального подкрепления и защиты невозможно высокого уровня профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов.

Принцип учета типологии педагога предложил английский ученый Тален М., он предлагает определять типы педагогов на основании их профессиональной позиции, роли.

Российский ученый Рогов Е. И. выделяет несколько типов учителей: «организатор», «предметник», «коммуникатор», «интеллигент» и их промежуточные варианты. [75]

«Организатор». Для него характерны такие качества как требовательность, организованность, сильная воля, энергичность. Он часто является лидером среди учеников и учителей, склонен к проведению внеклассных мероприятий. Из педагогических функций он лучше осуществляет исполнительную, мобилизационную, организаторскую.

«Предметник» обладает наблюдательностью, стремлением к творчеству, профессиональной компетентностью. Он рационалист, уверен в необходимости знаний и их значимости в жизни. «Предметник» при осуществлении педагогической деятельности лучше реализует конструктивную, методическую, обучающую, ориентировочную функции.

«Коммуникатор». Его главными чертами являются общительность, доброта, внешняя привлекательность, высокая нравственность, эмоциональность и пластичность поведения. Он экстравертирован, отличается низкой конфликтностью, эмпатичностью, любовью к детям. В процессе своей деятельности лучше осуществляет коммуникативную функцию.

«Интеллигент» («просветитель»). Этот тип характеризуется высоким интеллектом, общей культурой и безусловной нравственностью. Он принципиален, соблюдает моральные нормы, легко может обеспечить в своей профессиональной деятельности выполнение гностической,

воспитательной, информационной, развивающей, исследовательской функций, а также функцию самосовершенствования [49,58].

3. Процессуально - сопроводительный компонент (деятельностная функция) раскрывает этапы реализации разработанной методики, типы методического сопровождения педагогов, формы, методы и средства педагогического процесса. Данный компонент определяет содержательную основу процесса повышения профессионально - педагогической компетентности учителей начальных классов при внедрении Профессионального стандарта педагога [30].

На основе анализа научной литературы нами выделены следующие этапы методики:

1. Информационно – аналитический - сбор, анализ информации об особенностях педагогического коллектива, об их социуме.

2. Планово - прогностический - планирование деятельности по методическому сопровождению педагогов, организация работы по взаимодействию педагогов друг с другом в образовательном процессе.

3. Организационно – сопроводительный - организация работы с каждым педагогом в социуме, с партнерами.

4. Консультативный - разработка и реализация индивидуально – дифференцированных маршрутов по методическому сопровождению педагогов [64,67].

Раскроем основные типы методического сопровождения:

- «Содействие» предполагает организацию процесса ограничения, ограждения, отстаивания интересов педагогов в случае, когда работник встречается со сложностями в профессиональной деятельности, при условии, если он сам не справляется с ними. Данный тип методического сопровождения позволяет развивать критическое мышление у педагогов, умение анализировать собственные действия, осознавать возможность решения проблем и профессиональных задач, учит планировать последовательность своих действий с учетом различных средств.

- «Взаимодействие» включает в себя развитие умения выстраивать договорные отношения педагогов друг с другом, нести ответственность за свои слова и действия, корректировать свою модель образовательной деятельности в процессе внедрения Профессионального стандарта педагога.

- «Поддержка» - предполагает помощь работнику в его профессиональном становлении, учитывая также возможности и особенности его восприятия [76].

Процессуально – сопроводительный компонент модели методического сопровождения педагогов включает описание форм работы, которые мы понимаем, как способ организации деятельности всего педагогического коллектива, определяющий количество и характер связей участников процесса обучения. В процессуально – сопроводительном компоненте нашей модели представлены следующие формы:

- групповые (одновременная организация совместной деятельности всего педагогического коллектива, включающая самостоятельное выполнение совместных творческих заданий и упражнений, решение и обыгрывание проблемных ситуаций);

- коллективные (совместное выполнение задания несколькими педагогами);

- индивидуальные (выполнение задания одним педагогом под руководством сопровождающего, учитывая его способности, возможности и интересы);

- самостоятельная работа (организация самостоятельной деятельности педагогов).

Процессуально-сопроводительный компонент разработанной модели также включает описание методов работы. Метод (от греч. «methodos» означает «путь, способ движения к цели») является способом взаимосвязанной, упорядоченной деятельности всех участников образовательных отношений, направленным на реализацию задач обучения. [57]. В процессуально – сопроводительном компоненте модели представлены

следующие методы методического сопровождения педагогов: Арт – метод, практикумы, деловые игры, тренинги, мастер-классы и многое другое. Дадим их краткую характеристику.

Арт – метод – направлен на подготовку педагогов к осуществлению профессиональной деятельности при внедрении Профессионального стандарта педагога, а также для методического сопровождения деятельности педагогических работников.

В содержание данного метода входят следующие аспекты: качественные изменения в системе образования в России способствуют изменению требований к личности педагога, что, в свою очередь, способствует трансформации содержания деятельности педагогов, направленной на осуществление методического сопровождения труда педагогов. Так как методическое сопровождение предусматривает системную работу по профилактике личностных кризисов, профессиональных деструкций, развитию профессиональных, личностных и социальных компетенций, совершенствованию самосознания, интеллектуальной, эмоционально-волевой сфер личности, требуется применение разнообразной методологии. Арт – метод используется для формирования системы научных и практических знаний и компетенций в направлении проектирования и внедрения методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов [33].

Деловая игра – метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности.

Тренинг (от английского train – воспитывать, учить, приучать) – это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка [54].

Требования к проведению тренинга. Это, прежде всего:

- оптимальное количество участников тренинга 20-25 человек;
- соответствующее по размерам количеству участников тренинга помещение, где посадочные места расположены по “тренинговому кругу”, что способствует активному взаимодействию его участников;
- обязательность ознакомления участников в начале любого занятия тренинга с целями и задачами данного занятия;
- проведение на первом занятии тренинга упражнения “знакомство” и принятие “соглашения” – правил работы группы;
- создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание в течение всего тренинга;
- вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;
- уважение чувств и мнений каждого участника;
- поощрение участников тренинга;
- подведение участников тренером (преподавателем) к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения;
- обеспечение тренером соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;
- обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;
- обязательность подведения итогов тренинга по его окончании.

Мастер-класс – это главное средство передачи концептуальной новой идеи своей (авторской) педагогической системы.

Алгоритм проведения мастер-класса.

1-й шаг. Презентация педагогического опыта мастера.

1.1. Краткая характеристика детей экспериментальной группы, обоснование результатов диагностики, прогноз развития.

1.2. Краткое обоснование основных идей эффективна в работе с экспериментальной группой.

1.3. Описание достижений в опыте работы Мастера, который зафиксирован в городском информационном центре.

1.4. Доказательство результативности деятельности воспитанников, свидетельствующие об эффективности использования педагогической технологии.

1.5. Определение проблем и перспектив в работе педагога.

2-й шаг. Представление системы занятий.

2.1. Описание системы занятий в режиме эффективной педагогической технологии.

2.2. Определение основных приемов работы, которые Мастер будет демонстрировать слушателям.

3-й шаг. Имитационная игра. Педагог-мастер проводит занятие со слушателями, демонстрируя приемы эффективной работы с детьми.

3.1. Слушатели одновременно играют две роли:

Детей экспериментальной группы и экспертов, присутствующих на открытом занятии.

4-й шаг. Моделирование.

4.1. Самостоятельная работа слушателей по разработке собственной модели занятия в режиме технологии занятия мастера (Мастер выполняет роль консультанта, организует самостоятельную деятельность слушателей и управляет ею).

4.2. Обсуждение авторских моделей занятия.

5-й шаг. Рефлексия.

5.1. Дискуссия по результатам совместной деятельности Мастера и слушателей.

Таким образом, учитель-мастер раскрывает авторскую систему учебно-воспитательной или экспериментальной работы.

Процессуально-сопроводительный компонент модели также включает описание средств, обеспечивающих методическое сопровождение педагогов ДООУ. По мнению П.И. Пидкасистого «средством являются материальные или идеальные объекты, которые могут быть использованы педагогами для усвоения нового» [46,74].

В структурно-функциональной модели представлены следующие средства: методические материалы, творческие задания, технические средства обучения.

Деятельностная функция процессуально-сопроводительного компонента модели определяет процесс повышения профессионально-педагогической компетентности педагога при внедрении Профессионального стандарта педагога. Данная функция реализуема в ходе организации разнообразных видов профессиональной деятельности.

4. Диагностический компонент (регулятивная функция) включает критерии сформированности педагогических компетенций, познавательный, поведенческий, личностный показатели методического сопровождения.

Диагностический компонент модели отражает параметральные характеристики сформированности профессионально-педагогической компетентности. Проведение диагностики позволяет выявить уровень сформированности компетенций у педагогов, скорректировать процесс методического сопровождения по повышению уровня профессионально-педагогической компетентности. В данном компоненте описываются критерии сформированности профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов [66].

Диагностический компонент структурно-функциональной модели методического сопровождения педагогов раскрывает уровни сформированности профессионально-педагогической компетентности:

1) оптимальный – степень полной сформированности выделенного критерия, включающий проявление определенных показателей;

2) допустимый – степень частичной сформированности выделенного критерия, овладение показателями;

3) недопустимый – степень несоответствия выделенного критерия имеющимся требованиям профессионально – педагогической компетентности учителей начальных классов.

Регулятивная функция диагностического компонента обеспечивает последовательность процесса методического сопровождения педагогов, включая идентификацию себя, занимаемого места в обществе, осмысление педагогов этических норм и ценностей, обеспечение его готовности к целеполаганию и планированию действий, пониманию взаимоотношений участников образовательной деятельности, их чувств и эмоций, развитие основ самосознания, уверенности в собственных силах [34].

5. Результативный компонент (оценочная функция) отражает результат методического сопровождения:

-осознанная готовность педагогов к реализации новых образовательных стандартов,

-активизация педагогической рефлексии собственной профессиональной деятельности, - самореализация педагога в профессиональной деятельности,

- повышение профессионально-педагогической компетентности.

Оценочная функция результативного компонента способствует получению оценки динамики уровня сформированности профессионально - педагогической компетентности, чтобы иметь возможность своевременно вносить необходимые изменения в случае необходимости.

Эффективная реализация структурно-функциональной модели методического сопровождения учителей начальных классов обеспечивается рядом педагогических условий:

1) оказание методической помощи в решении индивидуальных проблем развития педагога заключается в повышении их педагогического мастерства, развитии личностной культуры и усилении творческого

потенциала, направленного на активное освоение новых эффективных учебно-воспитательных технологий и повышение их профессионально - педагогической компетентности.

Чтобы помощь педагогам была эффективной, она должна иметь системный, целенаправленный, планомерный и проблемно-ориентированный характер, а также строиться на диагностико-аналитической основе, а также проблем, выявленных в процессе осуществления методического мониторинга.

Методически обеспечить какой-либо вид деятельности – это означает вовремя прийти на помощь realizатору этой деятельности, методически грамотно устранить затруднения, предоставить обоснованные ответы на возникающие вопросы, связанные с организацией и осуществлением педагогической, методической, воспитательной, образовательной деятельности педагогов [73].

2) содействие межличностной коммуникации педагога с другими участниками образовательных отношений заключается в том, что проблемы в межличностных взаимоотношениях в педагогическом коллективе снижают показатели результатов труда в целом. Межличностные отношения включают в себя межличностную привлекательность (симпатия и притяжение); восприятие и понимание людьми друг друга; взаимодействие и поведение (в частности ролевое). Создание благоприятного психологического климата в коллективе на прямую связано с межличностными взаимоотношениями педагогов со всеми участниками образовательной деятельности, которые в свою очередь оказывают влияние на настроение, самочувствие, удовлетворенность процессом совместной деятельности и общения. Социально психологический климат оказывает положительное или негативное влияние на личность педагога в силу сложившихся в нем норм отношений между людьми. Педагоги детского сада являются частью общественного коллектива, при всем соответствии

признакам любого коллектива педагогический коллектив в то же время имеет свои специфические особенности:

- специфика профессиональной деятельности (обучение и воспитание подрастающего поколения). Эффективность профессиональной деятельности педагогов определяется уровнем профессионально – педагогической компетентности и характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Данное обстоятельство подвергает педагогов к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию;

- высокая степень самоуправляемости педагогического коллектива;

- преимущественно женский состав педагогического коллектива, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны, чем те педагогические коллективы, в которых значительную часть представляют мужчины. Однако нужно иметь в виду, что женщины от природы более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия;

- коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты педагогической деятельности. Индивидуальные усилия совместных педагогов не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства действий, требований в организации режима дня, в оценке качества знаний [49].

В педагогическом коллективе, где сотрудничество, взаимопомощь, поддержка и уважение являются нормой взаимоотношений, опытный или начинающий воспитатель испытывают самоудовлетворение от совместного труда, желание находиться в таком окружении. Там же, где царят равнодушие, формализм или давление, педагог как член коллектива чувствует эмоциональную подавленность, отчужденность, возможно и

стрессовое состояние, что ведет к снижению результатов профессиональной деятельности и уровня профессионально – педагогической компетентности.

3) формирование положительного отношения педагога к самому себе и собственной деятельности. Данное условие можно определить, как самопринятие, ощущение ценности собственной личности, силы своего "Я", чувство собственного достоинства педагога, характеризующееся доверием своим собственным чувствам, верой в себя и свои возможности, открытостью.

По мнению Р. Бернса, самопринятие определяется тремя факторами [68]:

- твердой убежденностью в импонировании другим людям;
- уверенностью в способности к тому или иному виду деятельности;
- чувством собственной значимости.

На основе анализа психологических исследований мы определили основные условия, влияющие на самопринятие личности:

- открытость своему опыту переживаний, способность "услышать" и назвать для себя переживаемые чувства;
- познание себя, самоанализ, осмысление себя (в том числе собственных интересов и способов их удовлетворения);
- познание других людей и взаимоотношений с ними;
- способность к саморегуляции (снятию внутреннего напряжения);
- открытое диалогическое общение;
- собственные достижения личности, ее успешность в самореализации;
- атмосфера принятия, доверия, открытости в микросоциуме;
- отношение других людей к данному человеку;
- социальная ситуация развития личности (объективные обстоятельства жизни, социальные роли, реализующие социальную позицию человека, условия воспитания и положение в семье).

Если все вышеуказанные факторы в зависимости от степени выраженности и своей позитивной направленности могут оказывать

различное (как негативное, так и позитивное) влияние на эмоционально-ценностное отношение личности к себе, то такой фактор, как тревожность (не ситуативная, а как личностная характеристика), влияет на это отношение только разрушающе, негативно.

Разработанная структурно-функциональная модель характеризуется значимостью (все компоненты взаимосвязаны и направлены на результат), практичностью (предполагает организацию методического сопровождения, направленного на оказание помощи, поддержки, содействия педагогам в формировании профессионально-педагогической компетентности в достижении результата) открытостью (встроена в контекст дошкольного образования). Несмотря на условную самостоятельность отдельных компонентов модели, достижение обозначенной цели возможно только при рассмотрении её структуры с позиции перехода от одного компонента к другому.

## Выводы по первой главе

В первой главе «Теоретические основы необходимости организационно - методического обеспечения и сопровождения учителей начальных классов в образовательной организации» рассмотрены и описаны понятия «сопровождение», «методическое сопровождение», «научно – методическое сопровождение». Проанализирована новая система образования и определены новые способы сопровождения субъекта. И на основе, которой будет составлена программа организационно - методического сопровождения учителей начальных классов в образовательной организации.

В первом параграфе «Организационно - методическое сопровождение педагогической деятельности как объект научных исследований» на основании изучения различных теоретических источников нами сделан вывод о том, что научно – методическое сопровождение, рассматривается:

- как средство развития профессиональных, личностных качеств педагога;
- процесс организации совместной деятельности педагога в решении задач, стоящих перед образовательной организацией;
- результат уровня сформированности профессиональной компетентности и ее составляющих.

Благодаря организационно – методическому сопровождению у педагогов сформируются такие способности и качества, которые позволят преодолеть трудности, связанные с инновациями. Педагог сможет мобильно и гибко реагировать на изменяющиеся условия, постоянно совершенствуя свою профессиональную компетентность.

Во втором параграфе первой главы «Изученность проблемы организационно - методического обеспечения и сопровождения профессиональной деятельности педагогов в теории и практике» мы рассмотрели ресурсы организационно – методического сопровождения в условиях образовательной организации, которые сформировались на этапе модернизации образования.

Взаимодействие участников становится субъект – субъектное. Такая связь дает больше равенства в общении, взаимопонимание и концентрирует людей на осуществлении одной цели. Здесь необходимо отметить, что при соблюдении непрерывности обучения, интересов сопровождаемого процесс организационно – методического сопровождения будет результативным. И тем самым будет способствовать реализации современных требований к профессионально – личностному развитию педагогов.

Мы увидели, что организационно – методическое сопровождение в образовательной организации определено структурой состоящей из компонентов, которые формируют ценностное отношение к педагогической деятельности. Помогают педагогам самосовершенствоваться, самореализоваться в профессии. Создается благоприятный психологический климат для взаимодействия субъектов сопровождения. Строится процесс совместного поиска решения к развитию личности. Педагог определяет стратегию своего саморазвития и самообразования.

Содержание процесса современного организационно – методического сопровождения педагогов определяется на личностном, предметном, надпредметном уровнях. Каждый из них имеет свои цели, содержание и результаты. Способы организационно – методического сопровождения педагогов зависят от особенностей и запросов каждого конкретного педагога.

Выбирая необходимые в особенности от особенностей и запросов субъекта сопровождения превратит сопровождение в сопровождаемый и управляемый процесс.

Таким образом, можно сделать вывод, что организационно – методическое сопровождение действительно необходимо в сложившихся условиях изменения образовательного процесса, его ценностей, тенденций. Оно способствует всестороннему развитию педагога, его профессиональному росту. А большое многообразие функций, в сочетании с подходами и с учетом принципов делает процесс организационно – методического

сопровождения уникальным и будет способствовать росту качества образования, как педагога, так и всей образовательной организации в целом.

## ГЛАВА 2 ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО - МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Организация экспериментальной работы по определению содержания организационно-методического обеспечения и сопровождения учителей начальных классов в общеобразовательной организации

В первой главе диссертационного исследования в процессе рассмотрения теоретических аспектов проблемы методического сопровождения учителей начальных классов, нами было представлено описание структурно-функциональной модели методического сопровождения учителей начальных классов, определены и структурированы организационно- методические условия ее эффективного функционирования. Для апробации и выявления эффективности разработанной модели и организационно-методических условий организационно-методического обеспечения сопровождения педагогов нами был организован и проведен эксперимент. С точки зрения А.М. Новикова, эксперимент является таким практическим методом исследования, который позволяет изучить явления и процессы в строго контролируемых и управляемых условиях [70]. Методический эксперимент направлен на выявление эффективности модели и организационно-методических условий методического обеспечения и сопровождения учителей начальных классов, оценку результативности и эффективности, предложенных организационно-методических условий, которые включают в себя:

- а) оказание помощи в решении индивидуальных проблем развития педагога;
- б) содействие межличностной коммуникации педагога с другими педагогами;

в) формирование положительного отношения педагога к самому себе и собственной деятельности.

Исходя из цели экспериментальной работы, были сформулированы следующие задачи:

1) разработать критериально-уровневый аппарат организационно-методического обеспечения и сопровождения учителей начальных классов;

2) разработать показатели и уровни сформированности профессионально – педагогической компетентности педагогов;

3) провести констатирующий этап эксперимента для выявления начального уровня сформированности профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов;

4) провести формирующий этап экспериментальной работы по внедрению структурно-функциональной модели методического сопровождения педагогов в образовательной организации;

5) выявить наличие динамики и, при необходимости, внести коррективы в процесс организационно – методического обеспечения и сопровождения учителей начальных классов в образовательной организации;

6) провести статистическую обработку полученных данных. Экспериментальная работа по выявлению результативности разработанной модели и условий ее эффективного функционирования осуществлялся в три этапа:

Первый этап - констатирующий, направлен на выявление исходного уровня профессионально-педагогической компетентности педагогов. Этот этап заключается в изучении состояния проблемы методического сопровождения педагогов на теоретическом уровне: проведение анализа философской, социальной, психолого-педагогической, методической литературы, а также диссертационных исследований по изучаемой проблеме. На основе анализа существующих концепций и теорий в педагогике были определены основные положения исследования: сформулированы цель, объект, предмет и задачи исследования, выдвинута рабочая гипотеза,

разработан понятийный аппарат, проведен констатирующий этап экспериментальной работы по выявлению состояния сформулированной нами проблемы и поиска возможностей ее решения в условиях образовательной организации.

Второй этап - формирующий, направлен на апробацию разработанной структурно-функциональной модели методического сопровождения учителей начальных классов в образовательной организации по развитию их профессионально-педагогической компетентности. Данный этап подразумевает конкретизацию задач и гипотезы исследования, уточнение теоретико-методологической основы; определение своеобразия и специфичности структурно-функциональной модели методического сопровождения педагогов детского сада, выявление условий ее успешной реализации; обработка результатов констатирующего этапа экспериментальной работы; проведение формирующего эксперимента.

Третий этап – контрольный, направлен на проведение систематизации и статистическая обработка полученных данных, формулировка выводов, разработка и апробация учебно-методического обеспечения по методическому сопровождению учителей начальных классов в образовательной организации; оформление полученных результатов диссертационного исследования. Данный этап, направлен на обработку, анализ и обобщение полученных результатов.

Каждый из вышеперечисленных этапов экспериментальной работы обеспечивает решение определенного круга задач. Констатирующий этап экспериментальной работы предполагал решение следующих задач:

- 1) определение базы эксперимента по внедрению структурно-функциональной модели организационно-методического обеспечения и сопровождения учителей начальных классов;

- 2) разработка критериально-уровневого аппарата и диагностического инструментария для выявления исходного уровня профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов;

3) определение исходного уровня профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов.

Задачами формирующего этапа эксперимента являлись:

1) реализация в практике работы общеобразовательной организации структурно-функциональной модели методического сопровождения учителей начальных классов;

2) реализация и выявление влияния организационно-методических условий на эффективность функционирования разработанной модели методического сопровождения по развитию профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов.

Задачами контрольного этапа эксперимента являлись:

1) выявление динамики по выделенным критериям и показателям педагогов;

2) фиксация степени влияния разработанной модели и организационно-методических условий на результативность процесса методического сопровождения учителей начальных классов.

Эксперимент проходил на базе Муниципального общеобразовательного учреждения Аргаяшская средняя общеобразовательная школа № 2. В проведенном эксперименте реализовывались различные организационно – методические условия эффективного функционирования модели методического сопровождения развития профессионально-педагогической компетентности работников образовательного учреждения. Методическое сопровождение осуществлялось в ходе реализации разработанной нами модели и внедрения организационно – методических условий (оказание помощи в решении индивидуальных проблем развития педагога, содействие межличностной коммуникации педагога с коллегами, а также формирование положительного отношения педагога к самому себе и собственной профессиональной деятельности). На первом этапе исследования отмечается четкое выполнение педагогами профессиональных обязанностей согласно своим должностным

обязанностям. В соответствии с задачами констатирующего эксперимента нами был разработан критериально-уровневый аппарат сформированности профессионально-педагогической компетентности педагогов, содержащий описание критериев, показателей, уровней, а также диагностический инструментарий для оценивания степени профессионально-педагогической компетентности педагогических работников общеобразовательной организации. Анализ научно-исследовательских источников показал, что в настоящее время существует достаточное количество разработанных методик, определяющих уровень сформированности профессиональной компетентности педагогов, но не все методики учитывают требования к современному педагогу, предъявляющими профессиональным стандартом. Для эффективного функционирования модели методического сопровождения педагогов образовательной организации нами были разработаны показатели и уровни оценки критерия, сформулированного на основании выявленного организационно – методического условия (таблица 1). Определение уровня сформированности профессиональной компетентности осуществлялась с помощью метода экспертных оценок, где нами применялось суммирование баллов.

Таблица 1 - Оценка уровня сформированности профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов

Компоненты	Показатели	Используемый инструмент	Уровни (баллы)
Деятельностный (предметно – деятельностные знания, стремление быть профессионалом, стремление к свободе выбора, ориентация на работу с людьми и т.д.)	Педагог: - умение применять на практике современные образовательные технологии; -умение реализовывать содержания разделов образовательной программы начального общего образования; - умение отражать содержание образовательных областей; - знание программных целей и задач работы педагогических работников по каждому из предметов образовательной программы;	Кейс. Портфолио. Индивидуальные беседы. Опросы стейкхолдеров. Анкетирование.	Оптимальный (31-45 баллов), Допустимый (16-30 баллов), Недопустимый (0-15 баллов)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков обучающихся по разделам образовательной программы;</li> <li>- готовность обеспечивать оценку качества начального общего образования, систему мониторинга образовательного процесса в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом</li> </ul>		
<p>Личностный (стремление самому выстраивать свою жизнь, отвечать на происходящие в ней события, способность к проявлению поддержки, оказанию помощи другим и т.д.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- владение методами и средствами самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта;</li> <li>- готовность применения в реальной практике лично – ориентированного образования;</li> <li>- способность к реализации технологии поддержки ребенка и педагогике сотрудничества;</li> <li>- способность решать задачи воспитания и духовно – нравственного развития личности школьников;</li> </ul>	<p>Тест. Портфолио. Наблюдение.</p>	<p>Оптимальный (31-45 баллов), Допустимый (16-30 баллов), Недопустимый (0-15 баллов)</p>
<p>Социально – коммуникативный (гибкость в общении, толерантность к неопределенности, оптимизм, развитые навыки самоконтроля в общении)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Готовность к взаимодействию со всеми участниками образовательной деятельности;</li> <li>- готовность применять правовые нормы в сфере образования в практике профессиональной деятельности;</li> <li>- обоснование выбора форм, методов и средств педагогического общения, владение способами педагогической оценки деятельности обучающихся, создание «ситуации успеха» для каждого ребенка,</li> <li>- разрешение педагогических конфликтов, этической защиты детей;</li> <li>- ориентирование в степени вовлеченности школьников в совместную деятельность, их</li> </ul>	<p>Кейс. Портфолио. Анкетирование. Наблюдение.</p>	<p>Оптимальный (31-45 баллов), Допустимый (16-30 баллов), Недопустимый (0-15 баллов)</p>

	заинтересованности, психологического настроения класса; - способность осуществлять педагогическое сопровождение процесса социализации учеников, приобщения к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства		
--	---	--	--

Для оценки уровня сформированности профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов МОУ Аргаяшская СОШ №2 нами были разработаны экспертные карты для педагогических работников (таблица 2) на основе методик К.Ю. Белой «Выявление способностей педагогов к развитию» [11].

Таблица 2 - Выявление способностей педагогов к развитию

№	Компетентности	Баллы
1	умение применять на практике современные образовательные технологии	
2	умение реализовывать содержания разделов образовательной программы начального общего образования	
3	умение отражать содержание образовательных областей	
4	знание программных целей и задач работы педагогических работников по каждому из разделов образовательной программы	
5	умение осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков обучающихся по разделам образовательной программы	
6	готовность обеспечивать оценку качества начального общего образования, систему мониторинга образовательного процесса в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом	
7	владение методами и средствами самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта	
8	готовность применения в реальной практике лично – ориентированного образования	
9	способность к реализации технологии поддержки ребенка и педагогике сотрудничества	
10	способность решать задачи воспитания и духовно – нравственного развития личности школьников	
11	готовность к взаимодействию со всеми участниками образовательной деятельности	
12	готовность применять правовые нормы в сфере образования в практике профессиональной деятельности	
13	обоснование выбора форм, методов и средств педагогического общения, владение способами педагогической оценки деятельности учеников,	

	создание «ситуации успеха» для каждого ребенка	
14	разрешение педагогических конфликтов, этической защиты детей	
15	ориентирование в степени вовлеченности воспитанников в совместную деятельность, их заинтересованности, психологического настроения класса	
16	способность осуществлять педагогическое сопровождение процесса социализации школьников, приобщения к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства	

Оценивание каждого показателя проводилось по трехбалльной шкале (таблица 3).

Таблица 3 – Оценивание показателя

№	характеристика
3	Учитель самостоятельно трактует факты, приводит серьезные доводы перспективных целей деятельности, выбирает наиболее эффективные средства и методы достижения цели, предвидит результаты своей деятельности, оценивает и вносит необходимые коррективы в действия по достижению результатов.
2	Учитель не всегда самостоятельно трактует факты, приводит серьезные доводы перспективных целей своей деятельности, периодически выбирает наиболее эффективные средства и методы достижения цели, предвидит результаты своей деятельности, оценивает и вносит необходимые коррективы в действия по достижению результатов.
1	Учитель не осознанно трактует факты, приводит серьезные доводы перспективных целей деятельности, затрудняется в выборе наиболее эффективных средств и методов достижения цели, не предвидит результаты своей деятельности, затрудняется в оценивании и внесении необходимых коррективов в действия по достижению результатов.

В соответствии с третьей задачей констатирующего этапа экспериментальной работы был определен начальный уровень профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов. Полученные результаты констатирующего этапа обобщены на рисунке 1.

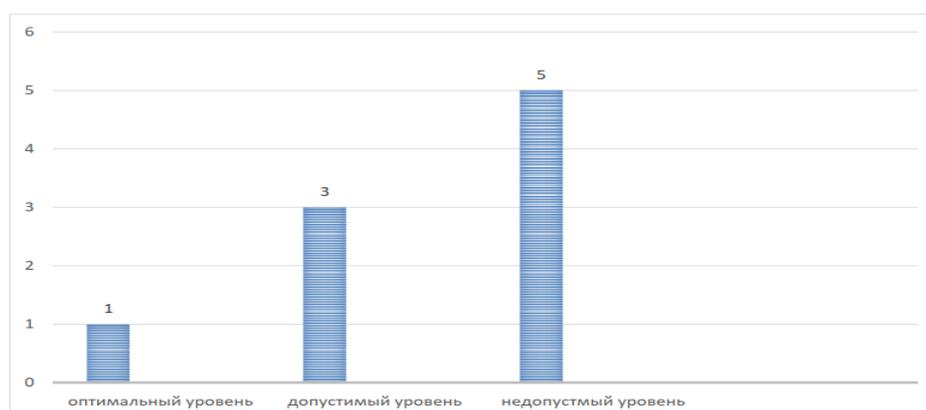


Рис.1 Уровень сформированности профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов

Полученные на констатирующем этапе экспериментальной работы результаты показывают, что перед началом нашего исследования большинство педагогических работников обладали недопустимым и допустимым оптимальный уровень, что является следствием недостаточного внимания к изучаемой проблеме. Анализ заполнения экспертных карт по оценке уровня профессионально-педагогической компетентности педагогических работников МОУ Аргаяшская СОШ №2 позволил нам обобщить и выявить сложности и трудности, возникающие у педагогов.

К ним относятся: собственная инерция и недостаток времени, а также ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства, а также трудности в организации взаимодействия с другими участниками образовательной деятельности, выбора эффективных форм и методов педагогического сотрудничества. Изучение уровня сформированности профессионально- педагогической компетентности педагогических работников МОУ Аргаяшская СОШ № 2 показал, что все педагоги имеют свои достоинства и недостатки, большинство из них понимают ценности отношений среди субъектов образовательной деятельности, что говорит об осознании себя в педагогическом коллективе. Однако педагоги не могли осознанно трактовать факты, приводить серьезные доводы перспективных целей деятельности, затруднялись в выборе наиболее эффективных средств и методов достижения цели, а также не могли предвидеть результаты своей деятельности, затруднялись в оценивании и внесении необходимых коррективов в действие по достижению результатов. Исходя из результатов проведенного обследования, следует отметить, что необходимо разработать план повышения квалификации педагогических работников для совершенствования уровня их профессионально – педагогической компетентности, а также разработать положение организационно – методической службы.

Таким образом, полученные результаты констатирующего этапа экспериментальной работы позволяют организовать формирующий этап исследования, направленный на реализацию структурно-функциональной модели методического сопровождения совершенствования профессионально – педагогической компетентности педагогов МОУ Аргаяшской СОШ № 2 и организационно – педагогических условий ее эффективного функционирования.

Характеристика содержания педагогического эксперимента и разработанная методика методического сопровождения учителей начальных классов, проводимых в рамках нашего исследования, предполагают анализ, обобщение и систематизацию полученных данных о реализации структурно - функциональной модели методического сопровождения формирования профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов. Формирующий этап экспериментальной работы был направлен на апробацию разработанной структурно-функциональной модели методического сопровождения учителей начальных классов в общеобразовательной организации по развитию их профессионально-педагогической. Данный этап подразумевал конкретизацию задач и гипотезы исследования, уточнение теоретико-методологической основы; определение своеобразия и специфичности структурно-функциональной модели методического сопровождения учителей начальной школы, выявление условий ее успешной реализации; обработку результатов констатирующего этапа экспериментальной работы; проведение формирующего эксперимента. Формирующий этап экспериментальной работы проходил в естественных условиях формирования профессионально-педагогической компетенции учителей начальных классов МОУ Аргаяшской СОШ № 2, который включал в себя следующие этапы:

1. Реализация модели методического сопровождения учителей через внедрение взаимосвязанных компонентов: целевого, теоретико-

методологического, процессуально-сопроводительного, диагностического и результативного.

2. Создание и апробация организационно-методических условий эффективного функционирования модели: проектирование индивидуальных маршрутов развития профессионально-педагогических компетенций учителей начальных классов.

3. Проведение оценки эффективности использования модели путем диагностики профессионально-педагогической компетентности учителей. В соответствии с разработанной моделью процесс формирования профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов строился с учетом выявленных организационно-методических условий на основе реализации взаимосвязанных компонентов (целевого, теоретико-методологического, процессуально-сопроводительного, диагностического и результативного).

Проведем характеристику осуществления этапов реализации содержательного обеспечения разработанной нами модели в образовательной деятельности МОУ Аргаяшская СОШ № 2. Учитывая результаты методической диагностики, нами было составлено содержание методических средств индивидуального профессионального маршрута развития профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов в образовательной организации, организация и реализация которого осуществлялась в различных формах работы: групповой, коллективной, индивидуальной и самостоятельной. Для этого была пополнена методическая база заместителя по учебно-воспитательной работе, а именно: создан электронный банк консультаций, педагогических разработок, статей педагогов, разработано положение об организации научно-методической работы в образовательной организации, где включены основные типы методического сопровождения, такие как: содействие, взаимодействие и поддержка, все это позволило обеспечить максимальный эффект формирования профессионально-педагогической компетентности учителей

начальных классов. Формирующий этап экспериментальной работы включил в себя внедрение в педагогическом коллективе не только модели методического сопровождения по формированию профессионально – педагогической компетентности учителей начальных классов, но и реализацию методики методического сопровождения учителей начальных классов. Методика методического сопровождения учителей начальных классов включила в себя следующие этапы:

1 этап – информационно-аналитический - сбор и анализ информации об особенностях педагогического коллектива, об их социуме. Данный этап был реализован в ноябре 2023 года, нами был проведен анализ состояния проблемы методического сопровождения педагогов на теоретическом уровне, проанализирована философская, социальная, психолого– педагогическая и методическая литература, а также диссертационные исследования по изучаемой проблеме. На основе анализа существующих концепций и теорий в различных источниках нами были определены основные положения исследования: сформулированы цель, объект, предмет и задачи исследования, выдвинута рабочая гипотеза, разработан понятийный аппарат. Результат по первому этапу подробно описан в первой главе нашего исследования.

2 этап - планово-прогностический был реализован в декабре 2023 году, он включил в себя планирование деятельности по методическому сопровождению педагогов, организация работы по взаимодействию педагогов друг с другом в образовательном процессе. На втором этапе нами проведен констатирующий этап экспериментальной работы по выявлению состояния сформулированной проблемы и поиска возможностей ее решения.

3 этап - организационно-сопроводительный был реализован в 2023-2024 учебном году, он включил в себя организацию работы с каждым педагогом в социуме, с партнерами. На данном этапе нами обрабатывались результаты констатирующего этапа экспериментальной работы, проводился

формирующий эксперимент. Подробно результаты организационно – сопроводительного этапа представлены в параграфе 2.2.

4 этап – консультативный, реализован с сентября 2023 года. На основе систематизации и статистической обработки полученных данных были сформулированы выводы, разработано и апробировано учебно-методическое обеспечение по методическому сопровождению учителей начальных классов, разработаны и реализованы индивидуально-дифференцированные маршруты, а также апробированы организационно-методических условия модели эффективного функционирования, проведено изучение состояния исследуемых параметров у каждого учителя начальных классов. По результатам четвертого этапа были оформлены результаты диссертационного исследования, которые подробно описаны в параграфе 2.2 и заключении работы. Представим внедрение выявленных организационно-методических условий в методический процесс МОУ Аргаяшской СОШ № 2. Рассмотрим реализацию первого организационно-методического условия – оказание помощи педагогам в решении индивидуальных проблем развития профессионально-педагогической компетентности. Как мы понимаем, формирование компетентности у учителей происходит в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей, решения задач годового плана образовательной организации, реализации начального общего образования, повышения своей квалификации и самообразования. Важную роль в процессе формирования компетентности учителей играет разработка программно-методического обеспечения повышения квалификации, включающего использование разнообразных форм работы с педагогическим коллективом: методические материалы для методического обеспечения и сопровождения педагогов по формированию профессионально-педагогической компетентности, соответствующие их индивидуальным особенностям (уровень образования, стаж, возраст и т.д.). Нами было разработано и внедрено программно-методическое обеспечение развития профессионально-педагогической компетентности учителей, включающее

разнообразные формы работы с методическим объединением учителей начальных классов: семинары, семинары-практикумы, дискуссии, «круглый стол», игровое моделирование (деловые и ролевые игры), изучение опыта работы, метод проектов, консультации, коллективное решение проблемных ситуаций, групповые дискуссии, научно-методический совет, открытые показы, мастер-классы. Каждая форма работы с педагогическим коллективом имеет свои специфические особенности и решает определенные задачи, комплексное использование которых позволит достичь эффективности в деятельности образовательной организации.

Рассмотрим реализацию второго организационно-методического условия – содействие межличностной коммуникации педагогов с коллегами, социальными партнерами. Представим примерную структуру методического сопровождения педагогов, которая позволит обеспечить повышение уровня профессионально – педагогической компетентности педагогов (таблица 4).

Таблица 4 - Маршрут методического сопровождения учителей начальных классов по повышению уровня их профессионально-педагогической компетентности

Этапы	Целевые ориентиры	Роль методиста	Особенности методического сопровождения	Требования к методисту
1 - адаптационный	Определение обязанностей и полномочий педагогов, выявление недостатков во взаимоотношениях коллег между собой, с родителями (законными представителями), социальными партнерами	«Проводник» - помощь в осознании своего места в коллективе, осуществление пошагового руководства педагогической деятельности. Вклад методиста составляет не менее 80%.	- побуждать стремление познать себя, другого человека как представителя общества; - формировать активные формы общения со всеми участниками образовательных отношений.	Необходимость разрабатывать и предлагать оптимальную программу методической помощи каждому педагогическому работнику, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков

<p>Разработка и реализация организационной модели методического сопровождения педагогов при формировании профессионально педагогической компетентности</p>	<p>«Защитник интересов» - помощь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности, организация вокруг профессиональной деятельности педагогов атмосферы взаимопомощи и сотрудничества, помощь педагогу осознать значимость и важность его работы, охранять от возможных проблем межличностного характера.</p> <p>Вклад методиста составляет 60-80%. «Кумир» - это мощный критерий при формировании профессионально педагогической компетентности педагогов, когда методист всеми своими личностными профессиональными умениями и достижениями, общественным положением, стилем работы и общения стимулирует профессиональное совершенствование педагогов.</p> <p>Вклад методиста составляет 40-60%. «Консультант» - за основу берется благополучие педагога. Основным типом сопровождения является поддержка.</p> <p>Требовательность со стороны методиста практически отсутствует. Педагог получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо <sup>и</sup> когда он сам об этом попросит.</p> <p>Вклад методиста</p>	<p>Формировать положительное отношение к необходимости соблюдения предъявляемых требований, норм, правил при взаимодействии и со всеми участниками образовательных отношений и социальными партнерами.</p>	<p>Необходимость навыка налаживания положительного межличностного контакта со всеми участниками образовательных отношений.</p> <p>Обязанность быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений и в плане личной самоорганизации и профессионально – педагогической компетентности</p>
--	---	--	---

3 – контрольно-оценочный	Проверка уровня профессионально – педагогической компетентности педагогов, определение степени их готовности к эффективному внедрению профессионального стандарта педагога.	«Контролер» – методическое сопровождение заключается в контроле правильности организации профессиональной деятельности педагогов, положительном взаимоотношении педагогов между собой, со всеми участниками образовательных отношений и с социальными партнерами. Вклад методиста составляет 10-30%.	Развивать чувство гордости за свои успехи, успехи коллег и других участников образовательных отношений	Осуществление диагностирования, наблюдения, анализа и контроля за собой и педагогическим коллективом образовательной организации.
--------------------------	---	--	--	---

Рассмотрим реализацию организационно-методического условия – формирование положительного отношения педагога к самому себе и собственной деятельности. В рамках реализации нами были использованы рефлексивные методы и приемы при формировании профессионально – педагогической компетентности педагогов, включая арт-методы, консультации, арт-терапию, круглые столы и т.д. Предложенные рефлексивные вопросы и приемы для повышения профессионально-педагогической компетентности нами были выбраны и адаптированы на основе исследований Н.В. Немовой, К.Ю. Белой. Выбор средств работы заместителя по учебно-воспитательной работе зависел от формы организации методического сопровождения учителей начальных классов, а также конкретно решаемой задачи формирования профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов. Например, при выявлении знаний и затруднений педагогов на констатирующем этапе исследования нами были использованы разные формы методического сопровождения, такие как: анкетирование и арт-терапия, типом сопровождения явилось содействие. Все это хорошо просматривается в таблице 5.

Таблица 5 - Учебно-методическое обеспечение реализации структурно-функциональной модели методического сопровождения учителей начальных классов

Компонент модели	Наименование мероприятия	Тип методического сопровождения	Цель	Формы и методы работы
Целевой компонент	«Проведение самоанализа результатов педагогической деятельности»	Выявление знаний и затруднений педагогов.	Содействие	Анкетирование Арт-терапия
	«Самооценка профессиональной компетенции педагога (выявление дефицитов)»	Выявление знаний и затруднений педагогов.	Содействие	Анкетирование Арт-терапия
	Профессиональный стандарт учителей начальных классов.	Ознакомление педагогов с нормативно – правовой базой	Взаимодействие	Консультация
	«Повышение профессиональной компетенции учителей начальных классов»	Проведение системного анализа профессиональной компетентности педагогов по реализации части образовательной программы начального общего образования, формируемой участниками образовательных отношений.	Взаимодействие	Педагогический совет
	«Организация методической работы в образовательной организации»	Активизировать креативность педагогов. Совершенствовать аналитические способности.	Взаимодействие	Педагогический совет, Деловая игра
	«Передовой опыт – школа мастерства», «Изучаем	Создавать условия для освоения	Взаимодействие	Выставка. Семинар

	педагогическое наследие», «Занимательная психология», «Готовимся к смотру – конкурсу»	интерактивных форм работы с участниками педагогического процесса. Развивать профессиональную активность		
	«Выявление индивидуальных потребностей в повышении квалификации педагогов»	Анализ затруднений педагогов.	Взаимодействие	Анкетирование
	Диагностика профессиональных компетенций педагогов	Организация входного контроля	Взаимодействие	Анкетирование
Процессуально – сопроводительный компонент	Создание портфолио педагога. Участие в городских конкурсах, в т.ч. и проф. и метод. объединениях	Содействие, поддержка	Содействие	Самостоятельная работа
	Изучение передового педагогического опыта	Создание методического обеспечения	Взаимодействие	Тренинги, мастер – классы
	Создание банка методических материалов в помощь любому педагогу.	Оказывать помощь в разрешении конкретных проблем, касающихся воспитания и обучения	Содействие	Выставка
	«Авторитет воспитателя в педагогической деятельности»	Создавать условия для повышения авторитета учителя в школе	Взаимодействие	Семинар
	Организация самообразования педагогов	Оказать помощь в подборе методической литературы. Проводить индивидуальные консультации по запросу.	Содействие	Самостоятельная работа
	Повышение квалификации	Повышать профессиональный уровень педагогов.	Взаимодействие	Очные и дистанционные курсы
	Школа молодого учителя	Повышать педагогическое мастерство молодых	Взаимодействие и поддержка	Методобъединение, Арт-метод, мастер – класс, Круглый стол

		специалистов. Способствовать формированию элементарных профессиональных умений. Развивать интерес педагогов к профессии учителя.		
Неделя здоровья для сотрудников образовательной организации	Подобрать приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива, создание психологического комфорта.	Содействие и поддержка	Арт – терапия, экскурсии, выезды	
Неделя «Педагогического мастерства» - слово специалистам	Создавать методические условия для повышения профессиональных компетентностей педагогов.	Взаимодействие	Круглый стол, деловая игра	
«Образовательный салон»	Повышение социально – психологической культуры педагогов, знакомство с общечеловеческой и национальной культурой и личностное развитие педагогических кадров.	Взаимодействие	Круглый стол, Деловая игра	
Создание творческих групп педагогов	Создание условий для профессионального роста и обмена опытом педагогов	Взаимодействие	Круглый стол, пед. советы	
Работа методического кабинета	Создание условий для обучения развития педагогических кадров, выявление, обобщение и распространение наиболее ценного опыта.	Содействие	Оформление и обновление наглядной информации, Обновление сайта, метод.страницы	

Диагностический компонент	Аттестация педагогов	Стимулирование роста квалификации, профессионализм, повышения уровня профессионально – педагогической компетентности	Содействие и поддержка	Самостоятельная работа Индивидуальная работа
	«Выявление уровня профессионально – педагогической компетентности учителей начальных классов»	Анализ проделанной работы -	-	Анкетирование, Рефлексия, оценочная карта
Результативный компонент	Анализ результатов опытно – поисковой работы по сопровождению учителей начальных классов	Подведение итогов, самоанализ	-	Анализ

Наглядно распределение педагогов по уровням профессионально – педагогической компетентности на формирующем этапе представим на рисунке 2.

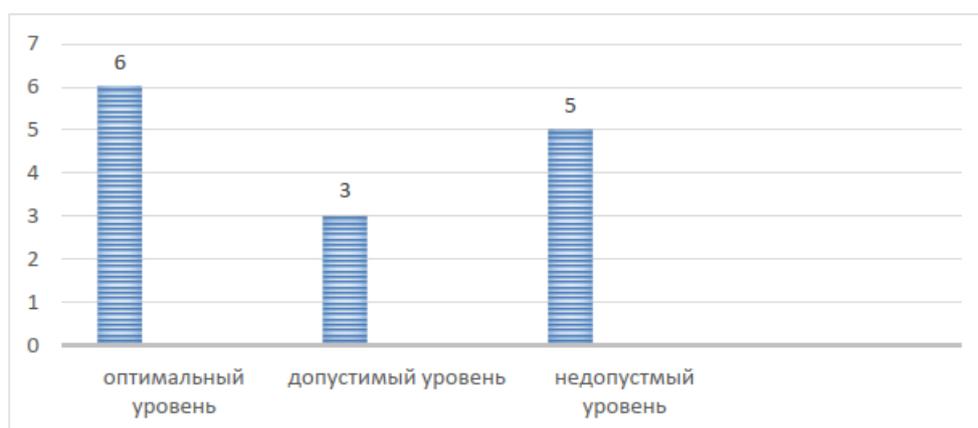


Рис. 2 Диагностика профессионально-педагогической компетентности педагогов.

Таким образом, реализация всех этапов формирующего эксперимента и реализация плана методического сопровождения по повышению уровня сформированности профессионально – педагогической компетентности позволила осуществить правильный выбор средств методического

сопровождения при выявлении знаний и затруднений учителей начальных классов. Учебно-методическое обеспечение реализации структурно-функциональной модели методического сопровождения педагогических кадров представляет собой конкретное, реальное пособие для заместителя по учебно-воспитательной работе, постановка всех задач которой связана с внедрением профессионального стандарта педагога, совершенствования педагогического процесса, повышением уровня профессионально-педагогических компетентностей учителей начальных классов.

## 2.2. Результаты диагностики субъектов образовательной деятельности в учреждениях пенитенциарной системы на этапе констатирующего эксперимента

Контрольный этап направлен на проведение систематизации и статистическую обработку полученных данных, формулировку выводов, разработку и апробацию организационно-методического обеспечения по методическому сопровождению учителей начальных классов; оформление полученных результатов диссертационного исследования. Основными задачами данного этапа явились анализ, обобщение и представление результатов эмпирического исследования. На контрольном этапе использовались следующие методы: качественный и количественный анализы результатов исследования, методы вторичной статистической обработки полученных данных, метод табличного и графического представления результатов эксперимента, самоанализ. Для выявления результативности проводимого исследования по реализации структурно-функциональной модели методического сопровождения и организационно-методических условий эффективного ее функционирования на контрольном этапе экспериментальной работы нами были проведены контрольные срезы. Представим результаты заполнения экспертных карт оценки компетентности учителей начальных классов в таблице 6.

Таблица 6 - Оценка уровня сформированности профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов, полученные на контрольном срезе

№	Уровни		
	Оптимальный	Допустимый	Недопустимый
Педагог 1		+	
Педагог 2		+	
Педагог 3	+		
Педагог 4		+	
Педагог 5	+		
Педагог 6	+		
Педагог 7		+	
Педагог 8	+		
Педагог 9	+		
Педагог 10	+		
итого	6	4	

В таблице 7 представлен сравнительный анализ выявления способностей педагогов к развитию по Белой К.Ю.

Таблица 7 - Сравнительный анализ выявления способностей педагогов к развитию (Белая К.Ю.)

критерии	Начало исследования	Завершение исследования
	Интерпретация результатов	Интерпретация результатов
Стремятся изучать себя	И да, и нет	Данное утверждение соответствует
Оставляют время для развития, как бы не были заняты делами	Скорее соответствует, чем нет	Данное утверждение соответствует
Возникающие препятствия стимулируют активность	Данное утверждение соответствует	Данное утверждение соответствует
Ищут обратную связь и это помогает узнавать и оценивать себя	Скорее соответствует, чем нет	Скорее соответствует, чем нет
Рефлексируют свою деятельность	И да, и нет	Скорее соответствует, чем нет
Анализируют свои чувства и опыт	Скорее соответствует, чем нет	Данное утверждение соответствует
Много читают	И да, и нет	Данное утверждение соответствует
Дискутируют по интересующим вопросам на различных методических мероприятиях	Скорее соответствует, чем нет	И да, и нет
Самостоятельно изучают новинки методической литературы	И да, и нет	Скорее соответствует, чем нет
Верят в свои возможности	Скорее соответствует, чем нет	Данное утверждение соответствует
Управляют своим профессиональным развитием	Скорее соответствует, чем нет	Данное утверждение соответствует

Получают удовольствие от освоения нового	Скорее соответствует, чем нет	Данное утверждение соответствует
Ответственность при внедрении инноваций не пугает	Данное утверждение соответствует	Данное утверждение соответствует
Ответственность при внедрении инноваций помогает мобилизоваться	Скорее соответствует, чем нет	Скорее соответствует, чем нет

Представим наглядно сравнительные результаты констатирующего и контрольного срезов уровня сформированности профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов.

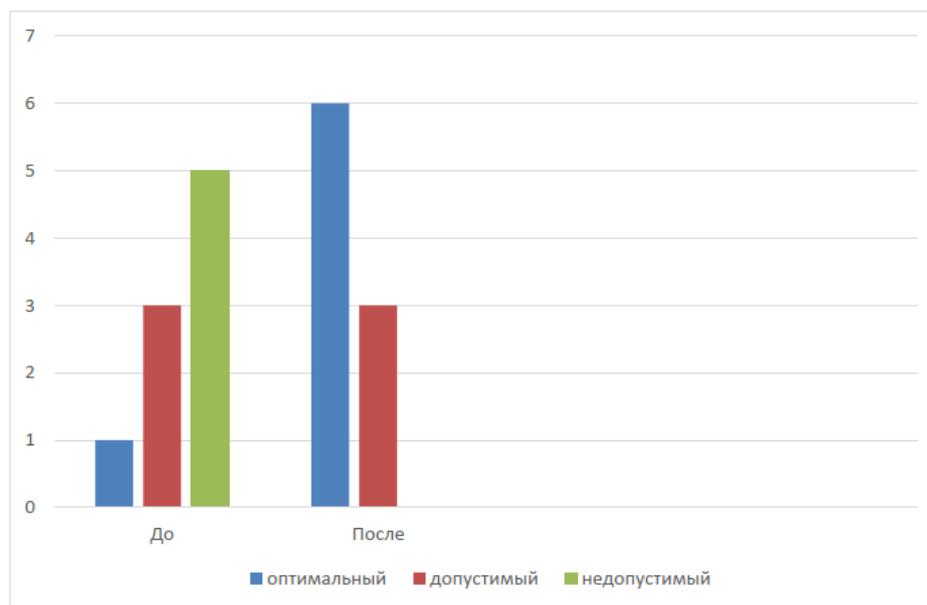


Рис. 3 Сравнительные данные оценки уровня сформированности профессионально-педагогической компетентности учителей начальных классов

Методическая диагностика обеспечивает научный подход к организации работы с кадрами, их профессиональному развитию. Проведение диагностик педагогической деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия, а особенно самодиагностик направлено на овладение каждым воспитателем навыками самоанализа, самооценки и самоконтроля.

Полученные результаты анкетирования показали, что большинство педагогов следят за изменениями в системе образования, интересуются новшествами и пытаются самостоятельно их внедрять, но не имеют сопровождающего, который помог бы в выборе нужной правильной информации. Педагоги пытаются самостоятельно заниматься своим

самообразованием. Барьером оказалось препятствие, что педагоги не сотрудничают с информационно – методическими центрами, которые помогли бы в решении проблем, таких как информационное обеспечение, повышение профессиональной компетентности педагогов, оказании методической помощи. Но хороший результат показал, что большинство педагогов видят перспективы своего дальнейшего развития и открыты к новому изучению. Мотивационная готовность педагогов показала результат лучше предыдущих. 82% педагогов имеют желание учиться дальше. Учителя готовы сотрудничать с творческими людьми, заниматься самосовершенствованием и в дальнейшем самообразованием. Педагоги готовы участвовать в инновационных процессах модернизации образования, в совместном поиске и исследовании. Слабым звеном всего анкетирования стала малая информированность коллектива о всевозможных инновациях в системе образования, отсутствие материального стимула и квалифицированной педагогической помощи. Выявилось неправильное понимание целостности инновационного процесса, но при этом есть желание заняться саморазвитием и самореализовать себя в полном объеме в своей образовательной организации. Многие учителя стремятся найти свой профессиональный стиль работы. Результат анкетирования привел нас, творческую группу педагогов совместно с заместителем по учебно-воспитательной работе. К решению о создании в своей образовательной организации плана мероприятий по организационно – методическому сопровождению деятельности учителей начальных классов, отражающей комплекс требований к профессиональному развитию педагогов и всего педагогического коллектива.

Структура данных мероприятий отражает объединенную концепцию различных направлений, где функции, принципы и способы сопровождения тесно связаны с объектами и субъектами управления. Систематическое взаимодействие субъекта и объекта сопровождения обеспечивает педагогу

тесное сотрудничество в помощи в обучении и устойчивости профессионального роста.

В таблице 8 представлены результаты диагностики по развитию и саморазвитию педагога.

Таблица 8 - Сравнительный анализ по развитию и саморазвитию педагогов

Способность педагогов к самообразованию	Кол-во опрошенных педагогов			
	Констатирующий этап		Контролирующий этап	
Активное развитие	4	40%	3	30%
Не сложившееся развитие	6	60%	7	70%
Остановившееся развитие	0	0	0	0

По результатам сравнительного анализа педагоги активно реализуют свои потребности в саморазвитии. Педагоги находят время для развития, возникающие препятствия их не пугают, а стимулируют. Стараются анализировать свой опыт, дискутируют на волнующие темы. Получают удовольствие от всего нового, инновации не пугают, а только мобилизируют коллег. В результате обработки анкет выявились две категории педагогов: у одних способность к саморазвитию активная, а у других несложившееся развитие. Одним из стимулирующих факторов развития 100% педагогов называют методическую работу в образовательном учреждении, 80% - обучение на курсах, а также пример и влияние руководителей. Основными препятствующими факторами развития учителей начальных классов являются собственная инерция, и недостаток времени (у 100%). На контрольном этапе преобладает такой фактор, как недостаток времени. Таким образом, в профессиональном развитии педагогов преобладают стимулирующие факторы, которые побуждают каждого педагога двигаться вперед, узнавать новое, экспериментировать, добиваться утверждения и уважения в коллективе.

Можно сделать вывод, что на констатирующем этапе стиль общения педагогов с детьми на 80% состоял из демократического стиля и на 20% из авторитарного стиля. Но уже на контрольном этапе стал преобладать демократический стиль общения с учениками (100%). Анализируя оценочную шкалу самоанализа педагогического мастерства можно сказать, что уровень профессиональных и личностных качеств и умений учителей начальных классов на контрольный момент улучшился. Проявление профессиональных качеств на начало исследования было: в достаточной степени выраженности- 60%, на конец исследования: в достаточной степени у 30% педагогов, в высокой степени - 70%. Видна явная динамика. Организационно-методические умения на начало исследования были развиты: в средней степени- 30%, в достаточной – 60%, в высокой – 10%. На конец исследования: в достаточной степени- 40%, в высокой степени- 60%. Видна положительная динамика. Проявление личностных особенностей на начало исследования было: средней степени- 10%, достаточной -80%, высокой – 10%. На конец исследования: в средней степени- 10%, достаточная степень снизилась до 60%, а высокая поднялась до 30%. Внешние проявления на начальной стадии были: средняя степень – 50%, достаточная – 50%. На конец исследования: средняя – 10%, достаточная -70%, высокая - 20%. Проявление творческих способностей и педагогической инициативы в начале исследования было: отсутствует степень у 10%, слабая степень – 10%, достаточная степень у 40%, средняя степень у 40%. На конец исследования проявилась только средняя степень – 30% и достаточная степень – 70%. Видна положительная динамика профессиональных качеств педагогов: улучшились знания нормативных документов, стали больше проявлять творчества и интереса к работе, речь стала более профессиональной, научились находить выход из различных ситуаций. Произошел и большой скачок в проявлении организационно -методических умений: учителя стали более охотно делиться опытом и знаниями с коллегами, приходить друг другу на помощь, стали применять в работе новые методики, технологии,

стали больше интересоваться новинками в методической литературе, что говорит о желании заниматься самообразованием. В работе стали больше проявляться личностные особенности педагогов: они стали более требовательными к себе, проявляют выдержку и такт в общении как с коллегами, так и с родительской общественностью.

Некоторые педагоги, проявляя инициативность в методической работе образовательной организации, заслужили авторитет коллег. Изменились в положительную сторону и внешние проявления сформированности профессионально-педагогической компетентности у педагогов: поведение, культура речи, эрудиция и внешний вид. Творческие способности и педагогическая инициатива выросли (динамика 30%): стали охотно принимать участие в творческих группах, публиковать свой опыт, наработки в средствах массовой информации, активнее участвовать в конкурсах.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что комплексное использование разнообразных методических средств сопровождения учителей начальных классов позволило повысить уровень их профессионально-педагогической компетентности. Это связано с работой по всем компонентам модели методического сопровождения по формированию профессионально - педагогической компетентности педагогических кадров МОУ Аргаяшской СОШ №2. В рамках деятельностного компонента модели:

- педагоги активно стали применять на практике образовательные технологии;

- умело осуществляют мониторинг знаний, умений и навыков воспитанников по разделам образовательной программы;

- готовы обеспечивать оценку качества начального общего образования, созданную образовательной организации. Данный вывод складывается из созданных портфолио каждого педагога, а также из индивидуальных бесед с ними. В рамках личностного компонента модели все педагоги достигли оптимального уровня развития профессионально-педагогической компетентности, а именно:

- все владеют методами и средствами самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта;

- все педагоги способны реализовывать технологии поддержки ребенка, - способны решать задачи воспитания и духовно – нравственного развития личности обучающихся.

В рамках социально-коммуникативного компонента модели методического сопровождения все учителя начальных классов:

- готовы к взаимодействию со всеми участниками образовательной деятельности,

- готовы применять правовые нормы в сфере дошкольного образования в своей практике;

- умело разрешают педагогические конфликты;

- хорошо ориентируются в степени вовлеченности воспитанников в совместную деятельность;

- способны осуществлять педагогическое сопровождение процесса социализации воспитанников, а также приобщение воспитанников к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства.

В заключении можно сделать вывод о том, что индивидуальное сопровождение можно считать успешным и эффективным. В дальнейшем сопровождении педагоги не нуждаются, эффективной работой можно учесть совместную деятельность сопровождающего и сопровождаемого. Учителя стали четко понимать и осознавать отношение к своим обязанностям, выполнению инструкций, выполнению индивидуальной работы и своего развития, вносить свой вклад в общее развитие образовательной организации. Представленный нами план мероприятий является экспериментальным творческим продуктом учителей начальных классов образовательной организации. Нацеленная на развитие качественных изменений образовательной организации.

## Выводы по 2 главе

В результате проведения экспериментальной работы была определена готовность учителей начальных классов решать профессионально-педагогические задачи в условиях современного образовательного учреждения. Было установлено, что организация методической деятельности в образовательном учреждении удовлетворяет воспитателей, что есть готовность заместителя по учебно-воспитательной работе и педагогов строить личностно-ориентированное взаимодействие с субъектами образовательного процесса. Своеобразие организации методической деятельности в образовательном учреждении позволило определить особенности профессиональной компетентности учителей начальных классов. Установлено, что данные специалисты испытывают значительные затруднения при проектировании и организации работы в образовательной организации, не готовы личностно-ориентированно организовывать взаимодействие с субъектами образовательного процесса. На основании проведенного анализа работы делается вывод о возможности в сложившихся условиях рассматривать методическое сопровождение учителей начальных классов как наиболее оптимальный способ организации методической деятельности школы и необходимости проведения специальной работы, направленной на обогащение опыта заместителя по учебно-воспитательной работе организовывать методическое сопровождение учителя. С этой целью была разработана модель методического сопровождения. Алгоритм работы предполагал реализацию следующих шагов - обогащающего, проектировочного и организационного. В процессе работы педагоги обогащали свою профессиональную компетентность через:

- включение в решение диагностических задач, путем анализа различных видов диагностик и разработки диагностических материалов;
- проектирование и организацию элементов методической работы;
- моделирование ситуаций взаимодействия с субъектами образовательного процесса, участие в решении проблемных ситуаций;

- создание макетов современного методкабинета;
- разработку портфолио, написание эссе и мини сочинений, позволяющих включиться в процесс самооценки своей профессиональной компетентности.

К концу опытно-экспериментальной работы была установлена положительная динамика обогащения профессиональной компетентности педагогов школы. Эти изменения проявлялись в том, что, решая профессионально - методические задачи, заместитель по учебно-воспитательной работе акцентировала свое внимание в первую очередь на оказание учителям начальных классов необходимой методической или педагогической помощи и поддержки в условиях реальной профессиональной деятельности. Педагоги проявляли удовлетворенность организацией методической работы, обращали внимание на получение своевременной и квалифицированной помощи со стороны методиста, что позволило им включиться в решение общих годовых задач, исходя из своих возможностей потребностей и интересов. Получена определенная динамика и в повышении результативности методической деятельности образовательного учреждения. Положительные результаты опытно-поисковой работы дали основание утверждать, что методическое сопровождение педагогов может рассматриваться в качестве способа организации методической деятельности в образовательном учреждении.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В основе педагогической деятельности педагогов современного образовательного учреждения лежат идеи гуманности и гуманитарности, субъектности, диалогичности. Успешность реализации обозначенных идей зависит от способности учителя лично-ориентированно решать профессиональные задачи, позволяющие организовывать педагогическое сопровождение ребенка, развивать его индивидуальный потенциал, обогащать внутренний мир. Однако в современных условиях педагогическая деятельность учителей начальных классов осложняется контекстом конкретного образовательного учреждения, а именно вариативностью программно-методического обеспечения школы, разнообразием моделей предметно-развивающей среды, способов организации педагогического процесса, методов взаимодействия с его субъектами. В результате, педагог не всегда готов к качественному выбору содержания, форм, методов построения педагогического процесса, позволяющего учитывать интересы, потребности и возможности каждого ребенка. Это обусловлено отсутствием у многих педагогов опыта лично-ориентированного взаимодействия с его субъектами: детьми, родителями, коллегами по работе, администрацией.

В связи с этим, возникает необходимость накопления данного опыта, через включение самих учителей в процесс сопровождения. Суть исследования заключалась в изучении специфики организации методического сопровождения в современном образовательном учреждении и рассмотрении возможности ее организации, в контексте теории и практики сопровождения. Научно-исследовательская работа заключалась в построении возможного варианта организационно - методического обеспечения и сопровождения учителя начальных классов, позволяющего учитывать особенности работы конкретного образовательного учреждения и направленного на включение учителей в решение приоритетных годовых задач работы образовательной организации, опираясь на их профессиональные и личностные потребности, возможности и интересы.

Исследование было направлено на определение этапов методического сопровождения педагогов как способа организации методической деятельности, а также выделение качественных характеристик профессиональной компетентности заместителя по учебно-воспитательной работе образовательного учреждения, готового к организации методического сопровождения.

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в том, что педагогическая наука обогащается современными знаниями о сущности и возможностях методического сопровождения учителей, о путях и условиях его организации в современном образовательном учреждении. Практическая значимость диссертации и использование полученных результатов состоит в том, что:

- разработан план мероприятий по сопровождению педагогов, позволяющая организовывать методическое сопровождение учителей начальных классов;

- разработаны и апробированы варианты организации методического сопровождения педагогов в условиях конкретного образовательного учреждения.

Перспективы дальнейшей научной разработки проблемы могут быть связаны:

- с организацией службы методического сопровождения в системе повышения квалификации на различных уровнях;

- с более глубоким изучением влияния методического сопровождения воспитателя на качество педагогического процесса образовательного учреждения.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что нам удалось на теоретическом и практическом уровне решить задачу методического сопровождения учителей начальных классов в МОУ Аргаяцкой СОШ №2 через построение и реализацию сопровождения

педагогов и комплекса педагогических условий ее реализации, это связано с тем, что:

1. Нами разработан и реализуется план мероприятий, который:

а) построен на основе социокультурного, личностно ориентированного и герменевтического подходов;

б) реализуется с учетом принципов культуросообразности, приоритета интересов сопровождаемого, учета типологии педагога;

в) включает пять взаимосвязанных компонентов (целевой, теоретико-методологический, процессуально - сопроводительный, диагностический, результативный).

2. Ядром является методика сопровождения учителей начальных классов, раскрывающая четыре этапа (информационно-аналитический, плано-прогностический, организационно-сопроводительный, консультативный), типы методического сопровождения (содействие, взаимодействие, поддержка), а также формы, методы, средства методического сопровождения педагогов;

3. Определены условия эффективного функционирования модели методического сопровождения педагогов:

а) оказание помощи в решении индивидуальных проблем развития педагога;

б) содействие межличностной коммуникации педагога с другими педагогами;

в) формирование положительного отношения педагога к самому себе и собственной деятельности.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были решены следующие задачи:

1. Изучено организационно - методическое сопровождение педагогической деятельности как объект научного исследования.

2. Определена сущность организационно - методического сопровождения педагогической деятельности учителя начальных классов.

3. Изучена структура, содержание и способы организационно - методического сопровождения.

4. Выявлены возможности организационно - методического сопровождения как инструмента управления профессиональным развитием педагогов.

5. Представлены особенности организационно - методического сопровождения педагогической деятельности в условиях начального образования.

6 Разработан и апробирован план организационно - методического сопровождения педагогической деятельности учителя начальных классов в образовательной организации.

Таким образом, можем считать, что все поставленные задачи решены, гипотеза доказана, цель работы достигнута.

## Список использованной литературы

1. Абибуллаева Э. А. Сущность методического сопровождения педагогов в образовательных учреждениях / Э. А. Абибуллаева // Молодой ученый. – 2018. – № 12. – С. 142-145.
2. Адольф В. А. Профессиональная компетентность современного учителя / В. А. Адольф; Краснояр. гос. ун-т. – Красноярск: Изд-во КГУ, 2018. – 309 с.
3. Александрова Е. А. Педагогические команды в принятии решений при организации инновационной деятельности образовательных учреждений / Е. А. Александрова // Вестник Поморского университета. Серия: Физиологические и психолого-педагогические науки. – 2020. – № 3. – С. 62.
4. Алексашина И. Ю. Педагогическая идея: зарождение, осмысление, воплощение: практ. методология решения пед. задач / И. Ю. Алексашина. – Санкт-Петербург: СпецЛит, 2020. – 223 с.
5. Алферова Л. В. Организация методической работы в образовательном учреждении на основе проблемно-ориентированного анализа / Л. В. Алферова // Завуч. – 2018. – № 3. – С. 124-140.
6. Белая К. Ю. Организация методической работы с педагогами на этапе введения ФГОС ДО / К. Ю. Белая // Справочник методиста.–2017 –№ 3. – С.4
7. Белая К. Ю. От сентября до сентября: рекомендации к планированию учеб.-воспит., метод. работы на год /К. Ю. Белая. –Москва: АСТ, 2018.–176 с.
11. Белая К. Ю. Руководство ОУ: контрольно-диагностическая функция / К. Ю. Белая. – Москва: Сфера, 2016. – 64 с.
12. Бережнова Е. В. Методологическая культура педагога / Е. В. Бережнова // Гуманизация образования. – 2017. – С.63
13. Бережнова Е. В. Формирование методологической культуры учителя / Е. В. Бережнова // Педагогика. – 2019.– С. 14-18.
14. Блинецова В. С. Руководство проектной деятельностью педагогов ОУ / В. С. Блинецова– 2019. – С. 33-40.

15. Бобкова Л. Г. Педагогическое содействие учителю сельской школы в развитии профессиональной компетентности: (в системе повышения квалификации/ Л. Г. Бобкова – Челябинск, 2019. – 21 с.
16. Богданова Р. У. Введение в профессию: методист - специалист по образовательным технологиям: кн.-дневник для студента / Р. У. Богданова; С.-Петерб. гос. ун-т. – Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2020. –80 с.
17. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону: Булат, 2020. – 351 с.
18. Бордовская Н. В. Диалектика педагогического исследования: логико-методол. проблемы / Н. В. Бордовская. – Санкт-Петербург: Изд-во Рус. Христиан. гуманитар. ин-та, 2021. – 512 с.
19. Васильева А. И. Методист образовательного учреждения / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобитина. – Минск: Нар. асвета, 2015. – 128 с.
20. Васильева Е. Ю. Обучение молодого учителя стилю педагогической деятельности в системе повышения квалификации / Е. Ю. Васильева; М. В. Ломоносова. – Петрозаводск, 2015. – 21 с.
21. Вергелес Г. И. Показатели готовности к профессиональной педагогической деятельности / Г. И. Вергелес, А. И. Раев // Подготовка специалиста в области образования: (структура и содержание) / Г. А. Бордовский, Н. А. Лабунская, Р. У. Богданова [и др.]; Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. – Санкт-Петербург: Образование, 2018. – С. 16-31.
22. Веретенникова В. Б. Структурно-функциональная модель образовательного процесса в современной системе дошкольного образования / В. Б. Веретенникова // Воспитание. – 2015. – № 7. – С. 102-111.
23. Власова З. Н. Организация городских и районных методических мероприятий / З. Н. Власова // Управление образовательным учреждением. – 2019. – С. 12-16.

24. Волобуева Л. М. Организация работы методиста ОУ: спецкурс / Л. М. Волобуева, О. М. Газина, В. Г. Фокина. – Москва: Проф. образование, 2014. – 84 с.
25. Голицына Н. С. Система методической работы с кадрами в образовательном учреждении / Н. С. Голицына. – Москва: Скрипторий 2003, 2019. – 168 с.
26. Гришина И. В. Профессиональная компетентность руководителя школы как объект исследования / И. В. Гришина – Санкт-Петербург: СПбГУПМ, 2022. – 231 с.
27. Данилина И. С. Развитие коммуникативной компетенции в процессе профессионально-педагогической подготовки будущего учителя / И. С. Данилина; – Тула, 2021. – 22 с.
28. Демин В. А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В. А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2020. – № 4. – С. 35-39.
29. Денякина Л. М. Новые подходы к управленческой деятельности в образовательном учреждении: метод. рекомендации / Л. М. Денякина. – Москва: Новая шк., 2017. – 23 с.
30. Дуброва В. П. Организация методической работы в учреждении / В. П. Дуброва, Е. П. Милашевич. – Москва: Новая шк., 2015. – 128 с.
31. Дубцова М. В. Методическое сопровождение педагога в условиях современного образовательного учреждения / М. В. Дубцова – Тамбов: Юком, 2015. – Ч. 10. – С. 55-58.
32. Жуковский И. В. Формирование адаптивной системы управления методической службой образования в городе: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / И. В. Жуковский; Моск. пед. гос. ун-т. – Москва, 2019. – 17 с.
33. Зверев С. М. Игровые формы повышения квалификации кадров / С. М. Зверев, Е. Б. Кондратьев, Г. А. Зверева. – Москва: Изд-во ЦИУУ, 2019. – 100 с.
34. Зимонина В. Н. Организация медико-педагогического контроля в образовательном учреждении / В. Н. Зимонина. – Москва: Сфера, 2019. – 95 с.
35. Инновационные процессы в образовании: сб. ст. / Рос. гос. пед. ун-

- т им. А. И. Герцена; отв. ред. Г. А. Бордовский. – Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ, 2017. – 285 с.
36. Качество образования: состояние, проблемы, перспективы: сб. ст. / ред.-сост. Т. И. Оверчук. – Москва: ГНОМ и Д, 2022. – 240 с.
37. Крылова Н. Деятельностный портрет методиста / Н. Крылова // Народное образование. – 2019. – № 7/8. – С. 146-152.
39. Кузьмин С. Методика «Квадрат функций», или как быстро оценить компетенции педагогов по профстандарту / С. Кузьмин – 2019. – № 3. – С. 40
40. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина– Ленинград: 2017.–114 с.
- 41.Кутузова И. А. Методические аспекты повышения качества образовательной деятельности образовательных учреждений Санкт-Петербурга/И.А.Кутузова //Т. И. Оверчук. –Москва: ГНОМ и Д, 2002. –С. 193
42. Ломов А. И. Должностные инструкции, учитывающие требования профессионального стандарта педагога / А. И. Ломов // Практика административной работы в школе. – 2017. – № 5 (100). – С. 5-19.
43. Львова Л. Т. Организация работы по самообразованию педагогов ОУ / Л. Т. Львова // Справочник методиста. – 2018. – № 11. – С. 10-18.
44. Майер А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ОУ: метод. пособие / А. А. Майер. – Москва: Сфера, 2022. – 128 с.
45. Маневцова Л. М. Самоанализ деятельности руководителя как фактор повышения качества управления ОУ / Л. М. Маневцова, С. С. Лебедева. – Санкт-Петербург: Бояныч, 2023. – 56 с.
46. Микляева Н. В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ОУ: метод. пособие / Н. В. Микляева, Ю. В. Микляева. –Москва: Айрис-Пресс: Айрис-дидактика, 2018. – 137 с.
47. Митина Л. М. Профессиональная деятельность и здоровье педагога: учеб. пособие для студентов вузов / Л. М. Митина, Г. В. Митин, О. А. Анисимова; под ред. Л. М. Митиной. – Москва: Академия, 2015. – 368 с.

48. Михайлова Н. Н. Педагогика поддержки: учеб.-метод. пособие для студентов и преподавателей вузов / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин. – Москва: МИРОС, 2021. – 208 с.
49. Нестеров В. В. Педагогическая компетентность: учеб. пособие / В. В. Нестеров, А. С. Белкин. – Екатеринбург: Учеб. кн., 2019. – 186 с.
50. Оверчук Т. И. Основные направления совершенствования качества образования в РФ / Т. И. Оверчук // Качество образования: состояние, проблемы, перспективы: сб. ст. / ред.-сост. Т. И. Оверчук. – Москва, 2022. – С.9.
51. Овсева Е. А. Развитие социально-перцептивной компетентности педагогов в системе повышения квалификации / Е. А. Овсева. – Омск, 2020. – 22 с.
52. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов; под общ. ред. Л. И. Скворцова. – Москва: ОНИКС: Мир и Образование, 2007. – 640 с.
53. Панкова Е. П. Повышаем профессиональную компетентность учителей / Е. П. Панкова // Управление образовательным учреждением. – 2018. – № 8. – С. 28-33.
54. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент: интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: учеб. пособие / А. П. Панфилова. – Санкт-Петербург: Знание, 2003. – 536 с.
55. Педагогическая диагностика – основа конструирования педагогического процесса: метод. рекомендации / авт.-сост. О. М. Ельцова [и др.]. – Санкт-Петербург: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2014. – 152 с.
56. Педагогическая поддержка в образовании: учеб. пособие для студентов вузов / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин, Е. А. Александрова [и др.]; под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. – Москва: Академия, 2016. – 288 с.
57. Пенькова Л. А. О критериях оценки эффективности методической работы в ОУ / Л. А. Пенькова // Диагностика и мониторинг в сфере образования: сб. науч. тр. Всерос. науч.-практ. конф., 11-13 окт. 2006 г. – Москва : 2016. – С. 317-321.

58. Петрова И. В. Методическая работа как ресурс непрерывного образования педагога: опыт работы метод. службы / И. В. Петрова // Управление образовательным учреждением. – 2014. – № 7. – С. 25-29.
59. Петунин О. В. Профессиональный стандарт педагога как ориентир профессионального развития учителя / О. В. Петунин, Л. Е. Шмакова // Инновации в образовании. – 2016. – № 4. – С. 14-21.
60. Поваренков Ю. П. Классификация основных подходов к проблеме сопровождения личности в отечественной педагогике и психологии / Ю. П. Поваренков, Н. А. Баранова // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – С. 124
61. Полянский М. С. Психолого-педагогическое сопровождение как компонент общей программы модернизации образования в России / М. С. Полянский // Модернизация общего образования на рубеже веков: сб. науч. тр. / Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. – Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ, 2001. – С. 128-131.
62. Ратанова Н. Я. Психологическое сопровождение инновационной деятельности педагогов / Н. Я. Ратанова – 2019. – С. 27-31.
63. Рубцов В. В. Психолого-педагогическая подготовка учителей для новой школы / В. В. Рубцов // Психологическая наука и образование. – 2010– С. 5.
64. Савина Н. Г. Профессиональное самовоспитание педагогов / Н. Г. Савина; Челябинск, 2021. – 93 с
65. Сваталова Т. А. Формирование профессиональной компетентности педагогов: образоват. программа и метод. материалы / Т. А. Сваталова; Челяб. гос. пед. ун-т. – Челябинск: [б. и.], 2019. – 96 с.
66. Скоролупова О. А. Контроль как один из этапов методической работы в образовательном учреждении / О. А. Скоролупова. – Москва: Скрипторий 2015. – 104 с.
67. Сластенин В. А. Педагогика: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – Москва: Академия, 2012. – 576 с.

68. Степанов В. В. Психологическое сопровождение педагогов к инновационной деятельности: сущность, понятие и структура / В. В. Степанов // Актуальные вопросы современной науки. – 2011.– С. 166-177.
69. Стеркина Р. Современные проблемы научно-методического обеспечения системы образования / Р. Стеркина //2021. – С. 40-44.
70. Урвант Я. М. Качество методической работы / Я. М. Урвант // Народное образование. – 1998.– С. 35-39.
71. Ускова С. А. Сопровождение как базовая категория современной педагогики: теоретическое обоснование / С. А. Ускова // Человек и образование. – 2013.– С. 84-88.
72. Успенский В.Б., Чернявская А.П. Введение в психолого-педагогическую деятельность: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. -М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. -176 с.
73. Фалюшина Л. И. Управление качеством образовательного процесса в образовательном учреждении: пособие для рук. ОУ / Л. И. Фалюшина. – Москва: АРКТИ, 2018. – 262 с
74. Хейзинга Й.А. Человек играющий. В тени завтрашнего дня. – М.: Юнити, 2019. – 212 с.
75. Шкарина И.Б. Применений информационных технологий в учебном процессе // Преподавание истории в школе. – 2018. – № 9. – С. 44 – 45.
76. Шестакова Т. П. Нетрадиционные формы методической работы как средство повышения профессиональной компетенции педагогов ОУ / Т. П. Шестакова. – 2019. – № 7. – С. 54-56.
77. Эльконин Д.Б. Психология игры. –М.: Книга по Требованию, 2013.–228 с.
78. Юдин В.В. Концепция педагогической технологии (элементы теории) // Педагогические технологии. – 2007. – № 1. – С. 37 – 45.