



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

**Модель управления научно-методической работой в образовательной
организации**

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

Проверка на объем заимствований:
72% авторского текста

Работа рекомендована к защите
«16» 09 2024 г.
Зав. кафедрой ПППО и ПМ
Н.Ю. Корнеева Корнеева Н.Ю.

Выполнил:
Студент группы ЗФ-309-169-2-3
Султанов Дамир Мнайдарович

Научный руководитель:
доктор пед. наук, профессор
Уварина Наталья Викторовна

Челябинск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НАУЧНО – МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.	
1.1. Научно – методическая работа как объект научных исследований...	9
1.2. Структура научно-методической работы	18
Выводы по первой главе	23
ГЛАВА 2. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1. Научно – методическая работа как инструмент управления	26
2.2. Разработка и апробация модели научно-методической работы в образовательной организации	55
Выводы по второй главе	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	71
ПРИЛОЖЕНИЕ	81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования обусловлена потребностью современного общества в высококвалифицированном педагоге - воспитателе, который обеспечит качественное образование детям в современном быстро изменяющемся мире.

На рубеже XX - XXI века парадигма «образование на всю жизнь» видоизменилась и превратилась в парадигму «образование через всю жизнь» [1].

Модернизация образования требует от педагога смены целевых установок и приоритетов процесса обучения и воспитания учащихся.

Меняется выбор форм и средств обучения. Становится все труднее ориентироваться в решении профессиональных задач. Понимая необходимость в повышении своей профессиональной компетентности, педагог ограничивается изменениями лишь отдельных методов обучения. Педагог не готов к активному построению собственного профессионального саморазвития.

Методическая система работы в рамках школы также не позволяет в полной мере решать задачи, поставленные перед системой образования обществом. Она ориентирована в основном на результат педагогической - на повышение показателей качества образования, повышение квалификационной категории, но не на отношение педагога к своей профессиональной . В настоящее время стала очевидной необходимость в научно - методическом сопровождении , которое обеспечит эффективное совершенствование профессионального опыта в более короткие сроки.

Научно-методическая работа включает разработку соответствующих материалов (нормативных, правовых, научно-методических), мониторинг хода реализации и информационное сопровождение, а также продвижение основных идей развития образования для получения поддержки и вовлечения экспертов и широкой общественности.

При внедрении профессионального Стандарта педагога и ГОС учеными делается акцент на научный компонент сопровождения, что подчеркивает значимость готовности педагогов решать профессиональные задачи на основе научных достижений, а не на основе собственной интуиции, приобретенного опыта, методом «проб и ошибок».

Научно-методическая работа 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.

Анализируя различные подходы ученых к определению саморазвития личности, таких как М.М. Бахтин, Н.А. Бердяев, В.С. Библер, Э.Н. Гусинский, В.П. Зинченко, М.К. Мамардашвили и др., можно определить саморазвитие как совокупность сознательных усилий человека по самопроектированию и самотворчеству.

Исследования О.Б. Даутовой, А.А. Деркача, Е.О. Галицких, Э.Ф. Зеера, М.В. Левит, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, М.М. Поташника, В.А. Сластёнина определили, что «профессионально-личностное развитие педагога как динамический, целенаправленный, осознанный процесс качественных личностных преобразований, выводящий педагога на новый уровень саморазвития, самореализации и субъектный опыт профессиональной» [31].

Профессионально-личностное развитие педагогов в современных условиях осуществления профессиональной требует сопровождения.

В отечественной науке феномен сопровождения получил развитие в работах М.Р. Битяновой, О.С. Газмана, Л.М. Митиной, как «объект самостоятельной сферы педагогической, порожденной новой системой образования».

В изменяющемся мире сильно повысился спрос на творческого и квалифицированного педагога, способного к постоянному

профессиональному совершенствованию, умеющего выбирать необходимые направления и формы для собственного профессионального роста.

Современные требования к кадрам предусматривают укомплектованность образовательной организации компетентными квалифицированными кадрами. Необходимым стало дополнительное обучение педагогов, повышение квалификации, переподготовка и т.д.

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.

Таким образом, социальная значимость и недостаточная теоретическая изученность данной проблемы определили тему диссертационного исследования «Модель управления научно-методической работой в образовательной организации».

Цель исследования - изучить условия научно-методической работы педагога как возможность профессионального развития и спроектировать модель управления научно-методической **работой в образовательной организации.**

Объект исследования - научно - методическое сопровождение педагогической .

Предмет исследования - модель управления научно-методической работой в образовательной организации.

Гипотеза исследования - Эффективная научно-методическая работа педагога в образовательной организации возможна, если:

- определена сущность научно-методической работы, как инструмента управления профессиональным развитием педагогов;

- спроектирована и внедрена модель управления научно-методической работой в образовательной организации;

- дано экспериментальное обоснование управления профессиональным развитием педагога средствами научно-методической работы педагога.

Задачи исследования:

- 1 Определить сущность научно-методической работы педагога.
- 2 Изучить структуру, содержание и способы научно-методической работы.
- 3 Выявить возможности научно-методической работы как инструмента управления профессиональным развитием педагогов.
- 4 Разработать и апробировать модель научно-методической работы педагога в образовательной организации.

Теоретико – методологическая основа исследования:

- законодательные и нормативные акты, материалы периодической печати, ресурсы сети Интернет, материалы научно - практических конференций в области управления профессиональным развитием педагога в профессиональных достижениях, труды отечественных ученых:

- феномен сопровождения, как самостоятельной сферы педагогической (М.Р. Битянова, О.С. Газман, Л.М. Митина, Г.И. Симанова, Е.И. Казакова и А.П. Тряпицина Л.Н. Бережнова, О.С. Газман, Л.Г. Тарита и др.);

- изучение управлением в образовательной организации профессионального развития педагога (В.А. Сластенин, М.М. Поташник, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и др.).

Положения, выносимые на защиту:

1. Сделана попытка рассмотреть понятие сущность научно-методической работы педагога, представленное в научно-педагогической литературе.
2. Разработана и апробирована модель научно-методической

работы педагога в образовательной организации.

3. Представлен опыт реализации модели научно-методической работы педагога в КГУ «Первомайская общеобразовательная школа отдела образования Мендыкаринского района» Управления образования Костанайской области.

Научная новизна. Определена сущность научно-методической работы педагога.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что результаты позволяют расширить и углубить научные представления об особенностях научно-методической работы педагога.

Практическая значимость исследования заключается в разработке содержания модели научно-методической работы педагога. Разработанный методический материал может быть полезен педагогам и администрации образовательных учреждений.

Методы исследования:

- теоретические - анализ научных трудов по проблеме исследования, нормативных документов и материалов;
- эмпирические - организация и проведение констатирующего, формирующего и контрольного экспериментов;
- статистические - обработка результатов, количественный и качественный анализ полученных данных.

Экспериментальная база исследования. Исследование осуществлялось на базе КГУ «Первомайская общеобразовательная школа отдела образования Мендыкаринского района» Управления образования Костанайской области.

Этапы исследования.

1 этап (январь 2022 г. – март 2022 г.) включал анализ специальной психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования, разработку научного аппарата, уточнение опытно-экспериментальной базы исследования.

2 этап (апрель 2022 г. - май 2022 г.) - исследование особенностей функционирования системы научно-методической работы в школе (констатирующий эксперимент).

3 этап (сентябрь 2022 г. - май 2023 г.) – разработка и апробация модели научно-методической работы педагога.

4 этап (май 2023 г. – ноябрь 2023 г.). Анализ результатов опытно-экспериментальной работы (контрольный эксперимент). Формулировка выводов, оформление текста диссертации.

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

По проблеме исследования имеются публикации.

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

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НАУЧНО – МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Научно – методическая работа как объект научных исследований

В настоящей главе на основе историко-теоретического анализа рассматривается понятие научно-методическая работа. Сложившаяся новая система образования в нашей стране выделяет новую сущность понятия.

Историко - теоретический анализ позволяет, по нашему мнению, обосновать системные изменения в образовании в целом и профессионально - педагогической в целом.

Одна из задач первой главы - выделение существенных признаков ведущих понятий исследования.

Сопровождение как часть научно-методической работы употребляется в смысле «следовать рядом», процесс взаимодействия сопровождающего и сопровождаемого. 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 [17].

В отечественной науке феномен сопровождения стал предметом осмысления конце прошлого столетия и получил развитие в работах М.Р. Битяновой, О.С. Газмана, Л.М. Митиной, как «самостоятельной сферы педагогической, 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 [11].

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

По мнению М.С. Полянского сопровождение - это педагогическая технология, позволяющая педагогу получить новые знания, помогающие в решении сложных ситуаций [23].

Л.М. Щипицина под сопровождение понимает совместную деятельность специалистов дошкольной образовательной организации [49].

А.В. Шарина установила, что термин сопровождение это:

- помощь личности в перестройке ориентированного поля развития, ответственности за действия, в котором несет сама личность;
- способ, который обеспечивает формирование условий, для принятия наилучших решений в любых ситуациях актуального выбора
 - взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, которое направлено на разрешение актуальных жизненных и профессиональных проблем развития.
- по-другому понять процесс развития, который представляется как процесс решения самим педагогом проблемных ситуаций, появляющийся в профессиональной сфере;
- необходимостью саморазвития, как первостепенной способностью человека быть и становиться истинным субъектом своей собственной

личной жизни. И уметь превращать свою жизнь в деятельность, предмет практических реорганизаций;

- уметь справляться с множеством каждодневных проблемных ситуаций;

- определять приоритетной социальную задачу - оказывать помощь личности в решении возникающих проблем [8].

Для того, чтобы прийти к выводу и лучше понять, какой из вышеперечисленных терминов «сопровождение» является самым оптимальным для термина «научно-методической работы» необходимо изучить особенности. То есть раскрыть сущность понятие 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» [35].

Л.Н. Белотелова отмечает, что «методическая служба - это корпоративная (внутрифирменная) структура, объединяющая директора, заместителей директора, председателей предметно-цикловых комиссий, высококвалифицированных преподавателей, которые имеют научную степень, специалистов (психологов, социальных педагогов), ученых и направляющая свои совместные усилия на организацию методической в учреждении» [5].

По мнению С.Г. Молчановой, что «методическая работа - обязательная составная часть профессионально - педагогической , 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 «научно-методическая работа», то в современной педагогической науке дано определение К.Я. Литкенсом: научно-методическая работа - это научное исследование, целью которого является получение авторских выводов и итогов теоретического и практического характера в определенной области и конкретной темы [28]. Данное определение не единственное, которое можно встретить в научных изданиях, но оно ближе к истине.

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

В современной педагогической науке научно-методическая работа 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.;

Точнее сформулирована позиция В.П. Лариной, что «Научно-методическая работа должно включать не только соответствующее обучение, обеспечение, консультирование и оказание необходимой помощи педагогу, а создание условий и оказание поддержки их инновационной, понимаемой как совместная деятельность субъекта сопровождения, а так же распространение продуктов своей» [8].

В научно-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].

Анализ различных точек зрения на понимание сопровождение, методическое сопровождение и научно-методическая работа 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 педагога в решении задач, стоящих перед образовательной организацией. Как результат, выражающийся в уровне сформированности профессиональной компетентности и ее составляющих.

Сущность научно-методической работы рассматривается Кореневой Л.Б., как четкая система организованного непрерывного взаимодействия субъектов с педагогами, самих педагогов между педагогами. Направленная на развитие компетентности конкретно каждого педагога и формировании коллективного педагогического субъекта, который будет обладать

ценностно - ориентированным единством, будет способен к взаимодействию, выбору и реализации на развитие образовательной организации в рамках общей стратегии модернизации образования [23].

Давлятшина О.В. определяет сущность как технологический процесс взаимодействия субъектов, которые преодолевают свои профессионально - личностные затруднения совместно со специально организованной системой последовательных действий, мероприятий, педагогических событий, направленных на развитие профессионального опыта, личностное преобразование, на саморазвитие, профессиональный успех в своей образовательной организации [12].

Научно-методическая работа педагогов в условиях образовательной организации дает возможность рассмотреть его ресурсы, сформировавшиеся на этапе модернизации системы образования.

Для полного понимания сущности научно-методической работы педагогов в условиях образовательной организации рассмотрим основные понятия и ресурсы, представленные в таблице 1.1:

Таблица 1.1 - Понятие и ресурсы

Показатели	Научно - методическая работа
1	2
Понятие	- целостный и непрерывный процесс изучения, анализа, формирования, развития и коррекционной помощи для всех участников профессионального становления [49]
	- процесс, ориентированный в решении важных для педагога проблем профессиональной : актуализации и диагностики сути проблемы, информационный отбор возможного пути решения проблемы, консультации в выборе пути дальнейшего развития, проектирование проекта действий [12]
	- взаимозависимые направленные воздействия, события, на предоставление многосторонней поддержки педагогу в решении появляющихся затруднений, способствующие его формированию и самоопределению в течении всей профессиональной [10]
	- организация условий, содействующих саморазвитию любого педагога [11]
Мотивы	- возникла острая необходимость сопровождения профессионально - личностного развития педагога при внедрении ФГОС; - потребность педагога в профессионально - личностном саморазвитии, из-за модернизации системы образования; - поиск в решении возникших проблем профессиональных и

	личностных у каждого педагога и у всего педагогического коллектива
Цель	- создание условий для эффективного профессионально - личностного развития педагогов в условиях образовательной организации как фактора саморазвития, готовности к инновациям, творческой самореализации, повышения качества образования
Ведущие направления	<ul style="list-style-type: none"> - повышение профессиональной компетентности педагогов, необходимой для обеспечения качественного образования; - сопровождение профессионально - личностного развития педагога; - содействие инновационному развитию образовательного процесса; - формирование открытого профессионального сообщества; - создание профессионально - образовательного пространства для мотивации педагогов на профессионально - личностное развитие; - включение педагогов в инновационную деятельность, опытно - экспериментальную и научно - исследовательскую деятельность; - консультирование по разрешению профессиональных и личностных проблем; - оценка профессионально - личностного развития средствами гуманитарной экспертизы; - реализация программы развития образовательной организации.
Формы повышения квалификации педагога	<ul style="list-style-type: none"> - многообразие активных и интерактивных форм; - сочетание индивидуальных, групповых, коллективных, фронтальных форм; - вовлечение педагогов в инновационное методическое образовательное пространство; - временные творческие коллективы; - авторские мастерские; - проблемные группы; - школы передового педагогического опыта; - неформальные профессиональные объединения и тд.
Методы	<ul style="list-style-type: none"> - самоконтроль; - стимулирование; - убеждение; - самодиагностика; - саморазвитие; - самокоррекция; - рефлексия
Характер	- системный, основанный на современных достижениях психологии, педагогики, социологии, акмеологии. Работа основана на перспективу «зона актуального развития»
Взаимодействие участников	- субъект - субъектное. Педагоги включены в со-участие, со-творчество, со-трудничество
Функциональные компоненты	<ul style="list-style-type: none"> - к планированию, организации, контролю, регулированию, коррекции добавляются новые функции: - педагогический анализ; - гуманитарная экспертиза; - целеполагание; - проектирование; - программирование;

	<ul style="list-style-type: none"> - стимулирование; - мотивация; - рефлексия
Степень сотрудничества с другими организациями и учебно - методическими центрами	- потребность в системном, активном и долговременном сотрудничестве с научным руководителем, в связи с инновационной деятельностью образовательной организации
Результативность	- повысится уровень профессионального развития, психолого - педагогического общения, личностные качества и будут как основа для его всестороннего профессионально - личностного развития в условиях образовательной организации
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> - расширения «пространства для возможных действий» профессионального и личностного развития педагога; - создание системы и условий методической работы по развитию педагога; - построение и реализация индивидуального маршрута саморазвития педагога; - транслирование своего инновационного опыта работы по проектированию образовательного процесса с ориентацией на новое содержание и результаты; - участие в сетевом взаимодействии по обмену опытом

Как видно, из таблицы 1.1, «научно-методическая работа» на этапе модернизации системы образования расширяет границы ресурсов. Тем самым способствует реализации современных требований к профессионально - личностному развитию педагогов.

Понимая необходимость и значимость в подготовке кадров нового поколения, важно отметить преимущества НМР педагогов, изученных Белотеловой Л.Н. и Винтером Е.И. [6]:

- 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.

Все перечисленные функции, в системе научно-методической работы взаимосвязаны и обеспечивают результативность системы сопровождения.

Исходя из достижений теории и практики, можно выделить следующие основные научные подходы, из которых должна строиться и реализовываться вся система научно-методической работы:

- программно - целевой подход, предполагает, что все компоненты системы реализуются в четком определении цели, нахождении необходимых ресурсов для осуществления и формирования их выполнения;

- системный подход, рассматривает как целостную прогностическую, практико - ориентированную, личностно - деятельностьную систему профессионального развития педагога;

- комплексный подход, предполагает непрерывное и постоянное повышение профессионального уровня педагога на всех этапах сопровождения;

- субъектно - личностный подход, обозначает, что главная роль в повышении профессионального уровня педагога принадлежит самому педагогу и носит индивидуальный характер;

- персонифицированный подход оказывает помощь педагогу в построении индивидуального образовательного маршрута и программы мероприятий с учетом личных потребностей педагога и образовательной организации;

- профессионально - деятельностьный подход подразумевает, что в период повышения профессионального уровня будут созданы такие

условия, в котором формирование профессиональных компетенций будет активным в практической, самообразовании и саморазвитии.

Таким образом, можно сделать вывод, что научно 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 НМР уникальным и будет способствовать росту качества образования, как педагога, так и всей образовательной организации в целом.

1.1. Структура научно-методической работы

По мнению Байбородовой Л.В. и Рожкова М.И. компонентами научно-методической работы являются: диагностический, консультационный, прогностический, практический [3].

В исследованиях Лазаревой В.С. и Поташника М.М. состав научно-методической работы представлен комплексом блоков: диагностико - аналитический, ценностно - смысловой, методический и прогностический. В методическом блоке выделяется три модуля: информационно - методический, организационно - методический, практический или опытно - внедренческий [8].

Содержание каждого конкретного блока определяет логику самого процесса научно-методической работы педагога и позволяет рассматривать как технологию управления профессионально - личностного развития педагога.

Структура научно-методической работы в общеобразовательной организации представлена в виде компонентов, содержание которых определяет виды сопровождающего и конкретизирует их [10]:

- 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 . Актуализируются «зоны ближайшего профессионального и личностного развития» педагога. Происходит стимулирование потребности в самосовершенствовании и в саморазвитии педагога.

- 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. 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.

- рефлексивно - оценочный компонент заключается в постоянной и оперативной оценке результатов развития педагогов и результативности научно-методической работы. 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.

Выстраивая гармоничные человеческие отношения, совместно осмысляя и оценивая инновационный опыт профессиональной .
Расширяется субъектное пространство личности.

Необходимо осознание потребности модернизации и проектирование образовательного процесса с ориентацией на новые результаты, переосмысливание своего опыта. Исходя из всех этих требований 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 , толерантности мышления и коммуникативности.

Целью уровня развития личности - раскрытие качеств педагога, его способностей самостоятельно принимать решения и нести ответственность за принятое решение.

2) Надпредметный уровень. Подразумевает «выход» педагога за границы своей профессиональной деятельности, который будет включать коммуникативный, познавательный, интеллектуальный, социальный опыт педагогов. Данный уровень гарантирует научно-методической работе 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.

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 [12].

Уровневое содержание научно-методической работы формируется на основе требований к новым компетенциям педагога, имея уже базовые и специальные компетенции.

Как видно из структуры профессионально - личностного развития педагога можно представить как комплексная реализация видов 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 (диалог, консалтинг, опека) [13].

Со-управление - включение педагогов в конструирование и проектирование новых видов практической и научное управление этой деятельностью. Выстраивание отношений субъект - субъектных, переход самоуправлению, формированию профессионально - личностному развитию [31].

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 [23].

Таким образом, рассмотренная структура НМР по видам 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 НМР будет отвечать требованиям всех законов образования.

Выводы по первой главе

Рассмотрены и описаны понятия «сопровождение», «методическое сопровождение», «научно-методическая работа». Проанализирована новая система образования и определены новые способы сопровождения субъекта. И на основе, которой будет составлена программа научно-методической работы педагога в условиях школы.

В первом параграфе на основании изучения различных теоретических источников нами сделан вывод о том, что научно-методическая работа, рассматривается:

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

Благодаря НМР 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 мы рассмотрели ресурсы НМР 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 НМР будет результативным. И тем самым будет

способствовать реализации современных требований к профессионально - личностному развитию педагогов.

Мы увидели, что научно-методическая работа 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 НМР педагогов определяется на личностном, предметном, надпредметном уровнях. Каждый из них имеет свои цели, содержание и результаты. Способы НМР педагогов зависит от особенностей и запросов каждого конкретного педагога.

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

ГЛАВА 2. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Научно – методическая работа как инструмент управления

На сегодняшний день развитие человеческого потенциала человеческого потенциала становится доминирующим и все больше ориентировано на повышение качества жизни. Расширяются человеческие возможности во всех областях. А развитие персонала стало являться самым важным условием образовательных организаций. Современный ускоренный научно - технический этап жизни ведет к быстрым изменениям и новым требованиям профессиональных знаний, умений и навыков.

На первый план выходит способность быть субъектом своего развития и уметь самостоятельно находить пути решения значимых проблем в быстро меняющемся мире. Специалисты отдали главенствующую роль профессиональному развитию личности. Профессиональное развитие, как правило, отождествляют с прогрессирующим развитием человека: созреванием, формированием, саморазвитием, самосовершенствованием [40].

Существуют различные определения понятия «профессиональное развитие», которые дополняют друг друга.

Рассмотрим некоторые подходы к определению данного понятия:

1. Профессиональное развитие - процесс формирования личности, ориентированный на высокие профессиональные достижения, овладение профессионализмом и саморазвитием личности, профессиональной и взаимоотношений (Сластенин В.А.) [42].

2 Профессиональное развитие - активное и качественное преобразование у педагога внутреннего мира, внутренняя детерминация активности педагога, приводящая к новому способу профессиональной (Митина Л.М.). При этом обращается внимание, что нет разницы между возрастом и его влиянием на профессиональное развитие [13].

3 Профессиональное развитие - процесс прогрессивного изменения личности, под влиянием социальных воздействий, собственной активности и профессиональной (Зеер Э.Ф.). Зеер Э.Ф. наоборот опирается на хронологический возраст человека и его уровень в реализации профессии [18].

4 Профессиональное развитие - сочетание индивидуально - психологических особенностей человека, которые обеспечивают ему наибольшую эффективность его общественно полезной и удовлетворенности своим трудом [15].

В педагогике профессиональное развитие - процесс решения профессионально значимых задач, познавательных, коммуникативных, морально - нравственных. В ходе этого педагог овладевает важным и необходимым комплексом связанных с его профессией деловых качеств и нравственных [21].

Рассмотрев несколько понятий определения «профессиональное развитие» можно сделать вывод, что приобретение новых навыков, знаний и умений это непрерывный комплексный процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Другими словами, необходимо постоянное непрерывное профессиональное развитие личности.

Управление профессиональным развитием проходит в несколько основных этапов:

1 Привлечение и оформление на работу педагога.

2 Анкетирование новых и молодых педагогов с целью ознакомления всех педагогических работников и оценки психологического климата.

3 Психологическая диагностика для определения личностных качеств педагога.

4 Аттестация педагога в определенные установленные сроки, с целью степени соответствия компетенций и качеств личности на занимаемую должность, на уровень выполнения своей работы, определения интенсивности нагрузки и формирования дальнейшего плана обучения профессионального развития.

5 Планирование профессионального развития педагога в рамках системы НМР повышения профессионального развития.

6 Включение педагога в кадровый резерв по разным видам .

7 Организация обучения педагога согласно установленным формам и индивидуальным программам [40].

Управление развитием педагогических кадров в образовательной организации реализуется с помощью НМР педагога при непрерывном повышении профессионального уровня.

Нормативно - правовые условия, позволяющие трактовать приоритеты в организации инновационной деятельности, включены не только в документы федерального, регионального и муниципального уровней, но и в локальные документы, разработанные непосредственно в самой образовательной организации.

Такие как устав, коллективный договор, должностные инструкции работников, трудовой договор, в которых максимально включены профессиональные обязанности и профессиональные компетенции педагогов.

На сегодняшний день педагогам предлагаются разнообразные формы повышения квалификации: заочное обучение, дистанционное обучение, курсы повышения квалификации и т.д. Но в большинстве все они требуют

финансовых затрат. Знания быстро теряют свою актуальность, в связи со стремительными изменениями в обществе. Эффективной организацией стал переход от репродуктивных, информационных форм к продуктивным и исследовательским, требующим активного участия самого педагога в процессе образования. А это значит: изменится отношение педагогов к своей профессиональной деятельности, возрастет количество педагогов, которые смогут принимать участие в технологических, организационных, социальных инновационных мероприятиях.

Новые современные формы развивающего взаимодействия становятся:

проектные семинары, деловые игры, коучинг - сессии, круглые столы, имитирующие профессиональные ситуации с использованием интерактивных методов обучения и др. [24].

В режиме модернизации необходимо строить по - новому систему управления профессионального развития, привлекая педагогов к разработке, применению и реализации нового опыта. Выдвигается на первый план не формальная принадлежность педагога к профессии, а занимаемая его личная позиция, которая обеспечивает отношение к труду.

Особенностью руководства и управления на современном этапе становится удовлетворение профессиональных потребностей педагога и включение его в творческий поиск. А руководитель совместно со старшим воспитателем должен способствовать профессиональному и личностному росту педагогических кадров с использованием формальных, неформальных, информальных форм их профессионального образования, опираясь и используя новую систему НМР повышения профессионального уровня.

Вся ответственность лежит на руководителе образовательной организации, который создает и обеспечивает условия для совершенствования профессионализма педагогов, формирует педагогическую культуру, творческую атмосферу с учетом особенностей

своего коллектива, обеспечивает перспективу роста. Особо уделяет вниманию оснащению рабочего процесса, который будет служить предпосылкой для творческого саморазвития. Важной функцией руководителя направлять, поддерживать и контролировать подготовку, повышение квалификации имеющегося персонала, создавать процесс обмена опытом между ОО и в самой образовательной организации, контролировать участие в конкурсах, контролировать необходимыми документами при сопровождении на различные мероприятия. А самое главное руководитель должен стимулировать творческую инициативу педагогов [24;25].

Все вышперечисленное нуждается в научно - методическом сопровождении потому, что педагог не всегда может справиться самостоятельно с поставленной задачей, ему необходимо помочь правильно спланировать свое профессиональное развитие, правильно распределить время и собственные усилия, уметь изучать и изменять себя. Замотивировать педагогов является одним из важных условий профессионального развития. Для создания хорошей мотивации необходимо стимулирование. Так же важен контроль и поддержка, как от руководства, так и от коллектива.

В настоящее время профессия педагог становится более востребована, требования и обязанности к профессии тоже. Стали предъявляться и особые требования к воспитанию детей, в особенности к дошкольникам. Именно в дошкольном возрасте закладываются и формируются основы мировоззрения, социальное поведение, этические нормы и моральные качества. Все это развитие обеспечивается профессионализмом педагога дошкольной образовательной организации.

Работа педагога предполагает специальные знания в области психологии и возрастных особенностей. К личным качествам педагога относятся:

ответственность, уравновешенность, коммуникабельность, способность к сопереживанию, доброжелательность, внимательность, терпеливость и др.

К профессиональным качествам: высокий уровень культуры, позитивный настрой, умение быстро найти подход к ребенку, быстро принимать решение, эрудированность и др.

Для эффективного педагогического процесса необходим постоянный поиск новых, более результативных методов воспитания и обучения, при помощи которых происходит передача детям содержания образования. Именно научно – методической работе отводится главенствующая роль в создании и внедрении в практику инноваций.

Научно-методическая работа признано обеспечить качество образования посредством повышения профессиональной компетентности педагогов и внедрение инновационных технологий в образовательный процесс в ОО.

В образовательной организации методическая деятельность осуществляется методической службой, которая осуществляет руководство деятельностью педагогов по реализации основной образовательной программы, повышением квалификации и профессиональной компетентности, обеспечивает взаимодействие с другими методическими службами других организаций на уровне города, области, а так же научно - методическое содействие инновационному развитию образовательного процесса [24].

В состав методической службы входят: группы педагогов, временные творческие коллективы, проблемные группы.

Руководит методической службой заместитель директора по методической работе. Это специалист, готовый работать в инновационном режиме, владеющий новыми информационными технологиями и умеющий организовать инновационную работу и владеющий новыми инновациями. Это эксперт - аналитик, отвечающий за организацию, координацию и контроль [26].

Информационная подсистема научно - методической работы - это методический кабинет, с помощью которого отбирается, систематизируется необходимая информация, организуется ознакомление педагогов с общественной научно - методической информацией, нормативно - правовыми и другими документами, создается банк данных и организуется своевременное поступление всей необходимой новой информацией.

Вся научно - методическая работа выстраивается в трех областях:

1 По отношению конкретно к каждому педагогу. Главной задачей является формирование индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности, соответствующей профессиональному стандарту педагога. Вся НМР должно быть нацелена на обогащение знаний педагога, развитие у него мотивации к творческой деятельности, исполнительского искусства, педагогической техники.

2 По отношению к педагогическому коллективу. Формируется коллектив единомышленников, который нацелен на формирование педагогического кредо, традиций коллектива, на организацию диагностики, самодиагностики, контроль, анализ образовательной деятельности, на выявление и распространение передового педагогического опыта.

3 По отношению к общей системе непрерывного образования. Она предполагает изучение творческое осмысление нормативно - правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики [21].

Прежде всего, завуч при организации НМР должен учитывать интересы и пожелания коллектива.

Направление научно - методической работы может реализовываться в следующем:

- работа всего педагогического коллектива над общей научно-методической темой или проблемой;

- проведение научно - педагогических консультаций;
- работа научно - методических объединений;
- работа с молодыми педагогами;
- работа с официальным сайтом ОО и др.;
- работа по совершенствованию НМР образовательного процесса и развивающей среды в группах;
- проведение научно - практических конференций и семинаров;
- система курсовой подготовки педагогов;
- участие педагогов в профессиональных смотрах, конкурсах;
- исследовательская работа педагогов, публикации [24;25].

Формы научно - методической работы в ОО направлены на вовлечение педагогов в разработку и внедрение актуальных и значимых для своей организации современных технологий. Для этого используются интерактивные формы, такие как брифинги, дискуссии, круглые столы, «мозговая атака» и др.[25].

Организуется работа творческих коллективов, авторских мастерских, проводится индивидуальное консультирование, обучение на проблемных тематических курсах и др. ОО так же сотрудничает с вузами и методическими центрами для повышения квалификации педагогов на курсах и семинарах. Данное сотрудничество осуществляется для экспериментальной по разрешению возникающих проблем всей организации, а не только повышение квалификации педагога. Самой важной формой считается самообразование педагога - самостоятельно добытые знания, которые являются хорошим фундаментом для организации творческого поиска педагога.

Распространение передового педагогического опыта осуществляется через:

выступления на педагогических советах, семинарах, коллективных просмотрах, мастер - классах, практикумах, презентациях, размещение на

информационных сайтах и размещение материалов в периодических печатных изданиях и др.

В образование прочно вошел Государственный Образовательный Стандарт, при котором возрос информационный объем выдвигаемых требований к образованию и педагогам. Такие как кадровые, психолого - педагогические, материально - технические, предметно - развивающие, финансовые. Кадровые условия самые важные. Содержание образования обогащается новыми процессуальными условиями, формированием устойчивых профессиональных компетенций, развитием способностей, оперированием информацией, творческим решением проблем науки с акцентом на индивидуализацию. Требования к кадрам подразумевает повышение квалификации педагогических и руководящих работников.

Требования к педагогу по ГОС:

1 Исследовательские умения.

- уметь провести самоанализ своей работы;
- уметь оценивать мероприятие педагогического характера;
- изучать психологические особенности личности ребенка;
- проводить анализ результативности образовательного процесса, методической работы.

2. Проектировочные умения.

- уметь разрабатывать различные педагогические мероприятия;
- разрабатывать план, программу в соответствии с целями и задачами.

3. Организаторские умения.

- уметь применять современные педагогические технологии;
- знать современные подходы к воспитанию;
- уметь включать учеников в различные виды деятельности, в соответствии с возрастом.

4. Коммуникативные умения.

- уметь строить и управлять коммуникативным взаимодействием.

5. Конструктивные умения.

- соблюдать принципы реализации образовательного процесса;

- уметь отбирать оптимальные формы, методы и приемы обучения и воспитания [37].

Единое требование, что все педагоги ОО должны иметь педагогическое образование.

Требования профессионального стандарта так же актуализировали проблему совершенствования непрерывного образования и профессионального развития педагогических работников, в частности создания и реализации в профессиональных образовательных организациях системы НМР повышения профессионального уровня (профессиональной компетентности, профессиональной квалификации, профессионализма педагогической деятельности). Важной целью данной системы являются организация и управление профессиональным развитием педагогов.

Педагог должен постоянно совершенствовать свое мастерство, используя достижения педагогической науки и передовой практики. Необходимо осваивать инновационные технологии, нетрадиционные методы, но и не должен забывать про доброе старое.

Для настоящего специалиста своего дела повышение профессионализма - вечный, непрекращающийся процесс.

Педагоги, как и другие работники должны проходить курсы повышения квалификации. Повышение квалификации направлено на совершенствование или получение новой компетенции и могут быть такие краткосрочные программы в объеме не менее 16 часов. Профессиональная переподготовка не менее 250 часов, для приобретения новой квалификации.

Согласно Профстандарту, закону «Об Образовании» периодичность прохождения курсов дополнительного профессионального образования

составляет раз в 3 года. Так же профессия педагога требует постоянно совершенствоваться, регулярно обновлять свои педагогические знания. Все это возможно при непрерывном обучении и повышении квалификации.

Таким образом, можно отметить, что современному педагогу необходимо наличие профессиональной подготовки и переподготовки. А для этого необходимо создание в организации методической службы для повышения и развитие педагога по всем нормативным требованиям. Для этого, чтобы Педагоги соответствовали современным требованиям, необходима грамотная организация НМР, создание условий и грамотный руководитель, который бы способствовал развитию кадров ОО.

Таким образом, рассмотрены и описаны понятие «профессиональное развитие», управление профессиональным развитием, особенности руководством профессионального развития. Проанализированы требования к развитию и повышению компетенции педагогических кадров.

В первом параграфе сделан вывод, что педагог не всегда может справиться самостоятельно с поставленными перед ним задачами, и нуждается в сопровождении. Педагогу необходимо помочь правильно спланировать свое профессиональное развитие, правильно распределить время и собственные усилия.

Во втором параграфе рассмотрены особенности сопровождения педагога в условиях образовательной организации, что с помощью научно- методической работы качественно осуществляется руководство деятельностью педагогов по реализации основной образовательной программы, повышением квалификации и профессиональной компетентности, обеспечивает взаимодействие с другими методическими службами других организаций на уровне города, области, а так же научно - методическое содействие инновационному развитию образовательного процесса.

Исходя из вышесказанного, Научно-методическая работа в ОО можно отметить как синтез двух процессов: научно - исследовательского и

методического. Направленных на осуществление научно-методической работы всего образовательного процесса, поддержку, координацию инновационной, научно - исследовательской педагогов, процесса развития ОО. А главная цель образовательной организации будет иметь двойной характер, а именно: произойдет обеспечение образовательного процесса научными средствами; повысится профессиональная компетентность у педагогов и научно-методический уровень.

2.2. Разработка и апробация модели научно-методической работы в образовательной организации

Базой исследования стало КГУ «Первомайская общеобразовательная школа отдела образования Мендыкаринского района» Управления образования Костанайской области.

Для осуществления образовательного процесса в школе имеются оснащенные помещения:

- классы;
- методический кабинет, как важное условие качества педагогического процесса;
- музыкальный зал, который дает детям реализовать себя в различных видах деятельности;
- физкультурный зал;
- сейчас разработан проект экологической комнаты, происходит оснащение всем необходимым;
- также ведутся кружки самими педагогами и педагогам из другого культурного центра.

Все помещения обладают всем необходимым оборудованием и материалами по профилям своей деятельности.

За время функционирования школы сложились интересные традиции, которые сохранились новым поколением педагогов. Лучшие традиции - это опыт и профессионализм педагогов, праздники, работа творческих групп, участие в конкурсах.

Одной из основных и важных задач, которая успешно реализуется - это совершенствование содержания школьного образования и повышения качества образовательного процесса.

Образовательный процесс осуществляют 25 педагогов. Из них имеют:

Таблица 3.2 - Характеристика по уровню образования

Всего педагогов	Высшее образование	Среднее - профессиональное образование
25	20	5

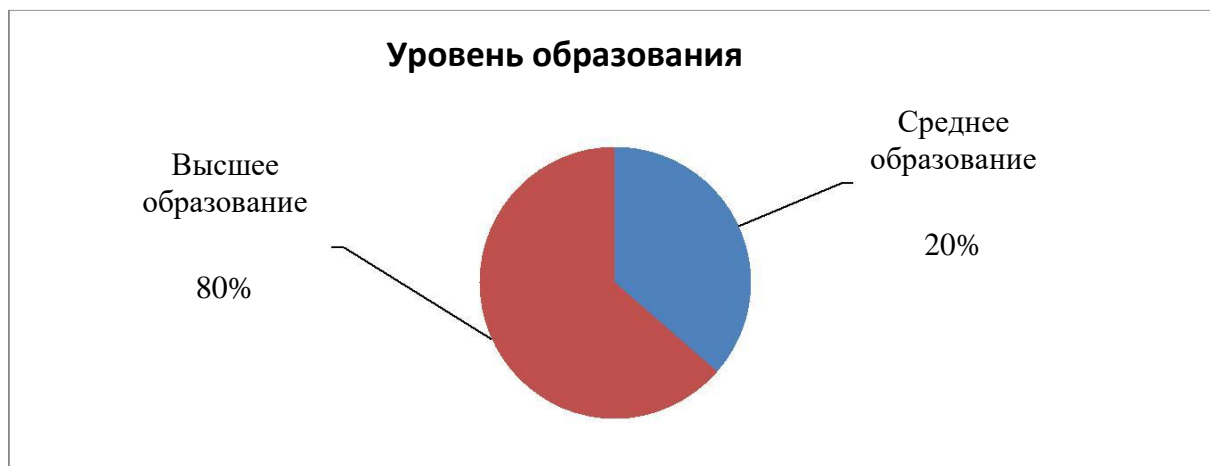
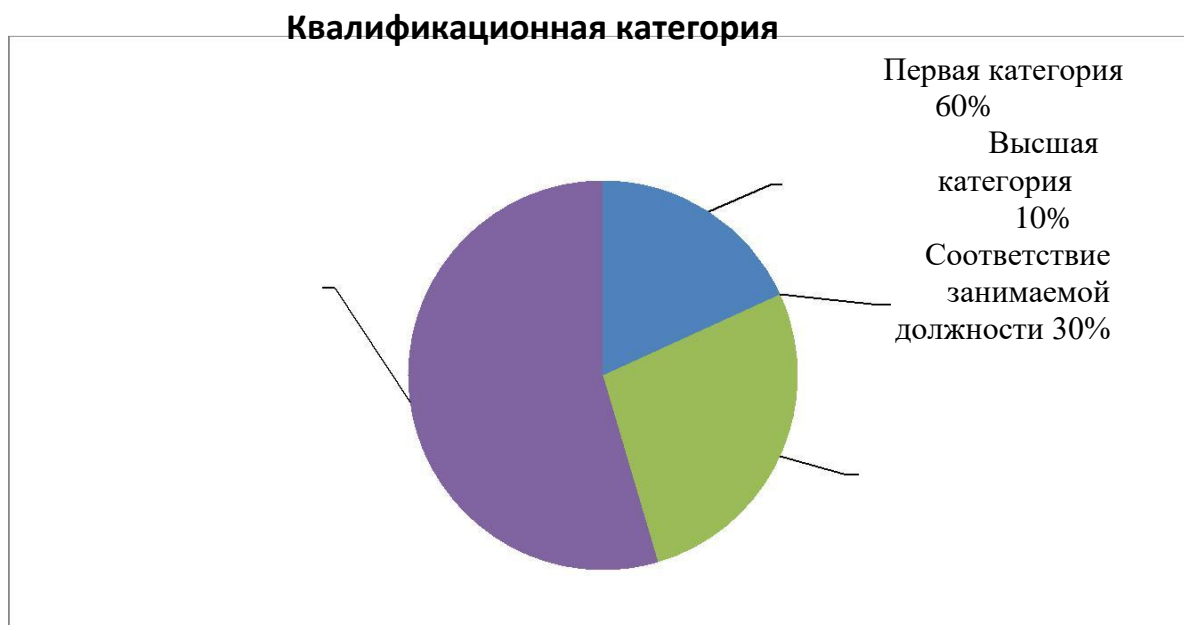


Рисунок 3.1 - Уровень образования



Ж
Н
О
С
Т
И
3
0
%

Рисунок 3.2 - Квалификационная категория

Таблица 3.4 - Характеристика по стажу работы

0-2 лет	2-5 лет	6-10 лет	11-15 лет	Свыше 15 лет
(18%)	(27%)	(27%)	(18%)	10 (0%)

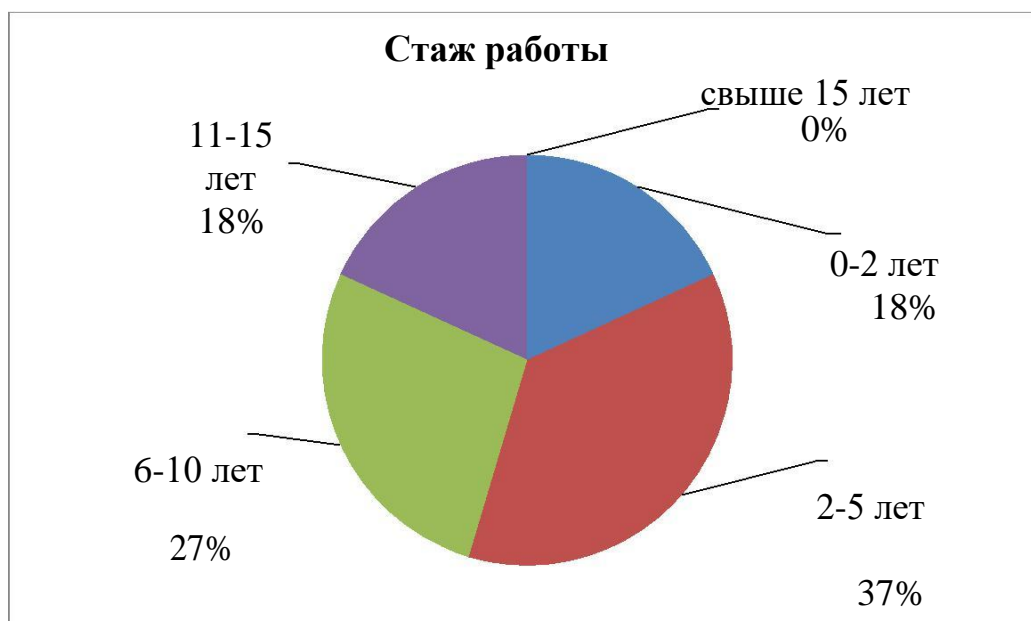


Рисунок 3.3 - Стаж работы

Анализ кадрового обеспечения позволил сделать вывод, что большая часть педагогического коллектива молодые педагоги со стажем до 10 лет.

Все Педагоги имеют обязательное базовое образование по специальности педагог.

В 2021 году 1 педагог поступил в магистратуру.

Отсутствие квалификационной категории у ряда педагогов, объясняется декретным отпуском, болезни, незначительным педагогическим стажем.

Руководит и помогает работе педагогов завуч по методической работе.

Педагоги строят свою работу в тесном сотрудничестве с семьями учеников и вовлечением их в образовательный процесс. Обучение и воспитание школьников проходит во взаимодействии с всеми педагогами школы, с целью обеспечения преемственности образовательного процесса.

В связи изменениями в системе образования и новыми требованиями к педагогическим работникам, стало необходимо значительно изменить методическую работу в образовательной организации. Профессиональный рост педагогов, формирование современного педагогического мышления, повышения квалификации и др. требует действенной помощи в профессиональном развитии и помощи в сопровождении.

Что привело к необходимости улучшить и обеспечить образовательный процесс путем организации научно-методической работы.

Эксперимент по разработке и внедрению программы научно-методического сопровождения был проведен в три этапа:

- 1 Констатирующий.
- 2 Формирующий.
- 3 Контрольный.

Целью констатирующего этапа эксперимента стало определение уровня развития профессиональной деятельности педагога в образовательной организации.

Для определения готовности педагога к новому в своей профессиональной деятельности используются методики:

- Анкета «Восприимчивость педагога к новшествам» (методика Соловьевой Т.С.) (Приложение);

- Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» (Приложение);

- Анкета «Барьеры, препятствующие освоению инноваций» (Приложение);

- Анкета «Самооценка готовности педагога к самореализации» (Приложение).

Данные методики позволяют понять и определить, готовы ли педагоги к профессиональным изменениям. Ежегодно составляется протокол о результатах достижений, обучении и развитии педагогов. Результаты обсуждаются на педагогическом совете в конце учебного года. Разработан план действий по повышению уровня развития профессиональной деятельности педагога в образовательной организации. Результатом констатирующего этапа стало нахождение слабых сторон таких как:

- малая освещенность педагогов в вопросах знания документов;
- низкая восприимчивость педагогов к новшествам и не готовность к изменениям;
- хорошая мотивационная готовность у всего педагогического коллектива в целом;
- имеется ряд барьеров, препятствующих к освоению инноваций;
- отсутствие использования электронного документооборота;
- отсутствие четкой проработанной системы взаимодействия педагогов с другими образовательными учреждениями;
- отсутствие помощи;
- очень слабая информированность педагогов о возможных инновациях;
- низкая самооценка готовности педагога к самореализации.

Таблица 3.5 - Результаты анкеты Восприимчивость педагога к новшествам

ФИО педагога	Вопрос						Всего	Уровень восприимчивости педагога к новшествам	
	1	2	3	4	5	6			
Педагог 1	2	2	2	2	2	3	13	0,72	допустимый
Педагог 2	2	2	1	1	1	2	9	0,5	низкий
Педагог 3	1	1	2	1	2	2	9	0,5	низкий
Педагог 4	2	2	1	1	2	1	9	0,5	низкий
Педагог 5	1	1	2	1	1	1	7	0,4	критический
Педагог 6	2	3	2	1	3	2	13	0,72	допустимый
Педагог 7	2	3	3	1	2	2	13	0,72	допустимый
Педагог 8	3	2	2	2	3	3	15	0,83	допустимый
Педагог 9	3	3	3	3	3	3	18	1	оптимальный
Педагог 10	2	2	2	2	3	3	14	0,77	допустимый
Педагог 11	2	3	2	1	2	3	9	0,5	низкий

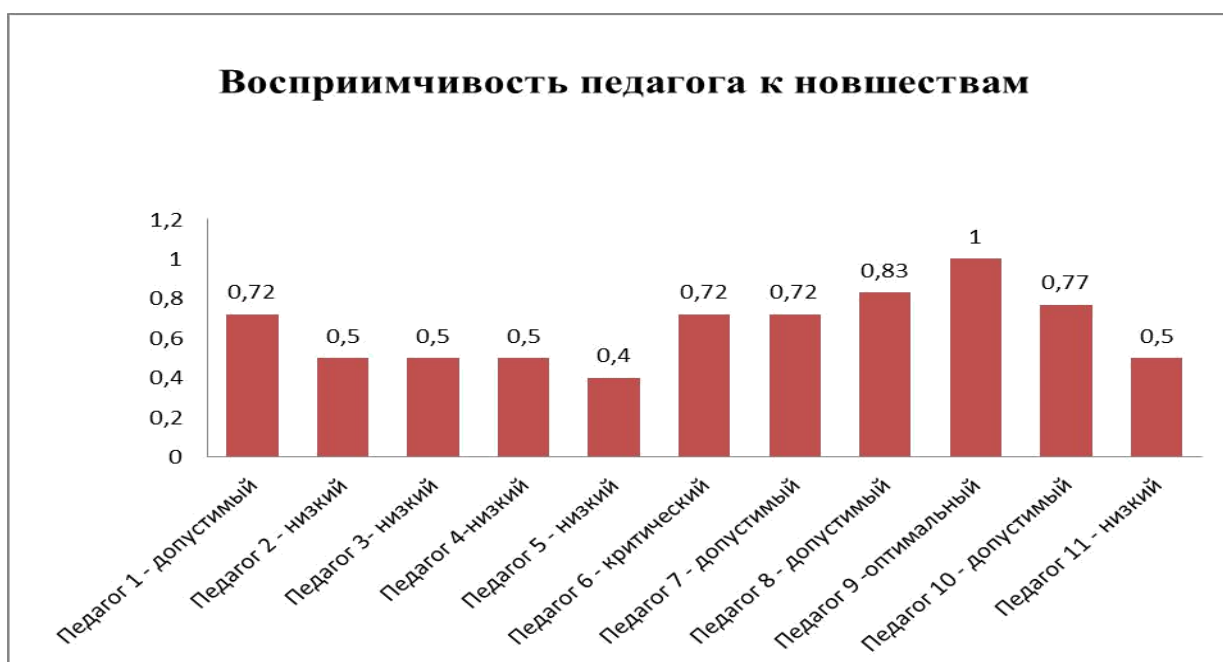


Рисунок 3.4 - Результат анкеты Восприимчивость педагога к новшествам

Таблица 3.6 - Результаты анкеты Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

Вопрос	Ответ	Процентное соотношение %
Осознание недостаточно достигнутых результатов и желание их улучшить	9	82%
Потребность в контактах с интересными, творческими людьми	9	82%
Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины	9	82%
Потребность в лидерстве	3	27%
Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей	9	82%
Потребность в самовыражении, самосовершенствовании	9	82%
Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе	9	82%
Желание проверить на практике полученные знания о новшествах	9	82%

Потребность в риске	8	73%
Материальные причины: повышение заработной платы, возможность аттестации и т.д	11	100%
Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным	9	82%



Рисунок 3.5 - Результат анкеты Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

Таблица 3.7 - Результаты анкета Барьеры, препятствующие освоению инноваций

Вопрос	Количество человек	Процентное соотношение %
Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях	10	90%
Убеждение, что учить можно по-старому	8	73%
Плохое здоровье, другие личные причины	8	73%
Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения	6	55%
Отсутствие материальных стимулов	11	100%
Чувство страха перед отрицательными результатами	7	64%

Отсутствие помощи	10	90%
Разногласие, конфликты в коллективе	4	36%



Рисунок - 6 Результаты анкеты Барьеры, препятствующие освоению новшеств

Таблица 3.8 - Результаты анкеты Самооценка готовности педагога к самореализации

Педагог	Суммарное число баллов из 100	Процентное соотношение %	Уровень методологической культуры
1	2	3	4
Педагог 1	47	47 %	средний
Педагог 2	25	25%	низкий
Педагог 3	23	23%	низкий
Педагог 4	24	24%	низкий

Педагог 5	15	15%	очень низкий
Педагог 6	53	53%	средний
Педагог 7	59	59%	чуть выше среднего
Педагог 8	29	29%	средний
Педагог 9	47	47%	средний
Педагог 10	61	61%	чуть выше среднего
Педагог 11	81	81%	высокая



Рисунок 3.7 - Самооценка готовности педагога к самореализации

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. Педагоги 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.

Результатом анкеты «Самооценка готовности педагога к профессиональной самореализации» стало слабое умение проектировать программу саморазвития.

Выявилось неправильное понимание целостности инновационного процесса, но при этом есть желание заняться саморазвитием и самореализовать себя в своей образовательной организации. Многие педагоги стремятся найти свой профессиональный стиль работы.

Результат анкетирования привел нас, творческую группу педагогов совместно с руководителем, к решению о создании в своей образовательной организации Программы научно-методической работы педагога в условиях ОО, отражающей комплекс требований к профессиональному развитию педагогов и всего педагогического коллектива.

Задачи формирующего этапа эксперимента:

- наиболее плотно ознакомиться с требованиями, выдвигаемыми модернизацией образования;
- разработать программу научно-методической работы педагога в образовательной организации;
- наполнить данную программу содержанием, необходимым для данной организации;
- разработать план индивидуального маршрута педагога;
- апробировать программу на практике в образовательной организации.

В ходе контрольного эксперимента предполагается проверка данной программы на практике с педагогами. Что, потом позволит нам сказать, эффективна или не эффективна ли разработанная данная программа.

2.2. Разработка и апробация модели научно-методической работы в образовательной организации

Опираясь на опыт образовательной организации по повышению квалификации педагогов, проведя анкетирование педагогов, а также требований ГОС, Профессионального стандарта педагога и закона «Об образовании» и компонентов педагогической на формирующем этапе нами была определена и спроектирована внутришкольная программа научно-методической работы педагога.

Программа сможет обеспечить пути решения таких проблем как:

- создастся единое образовательное пространство, в котором педагог сможет сам выбрать путь своего развития, определяя содержание, формы, варианты становления своего профессионализма;
- реализовать механизм непрерывности обучения, на постоянное удовлетворение запросов педагога, на готовность к субъект - субъектному взаимодействию;

- систему морального и материального стимулирования профессионального роста педагога.

Структура данной модели отражает объединенную концепцию различных направлений, где функции, принципы и способы сопровождения тесно связаны с объектами и субъектами управления представлена на рисунке 3.8.

Систематическое взаимодействие субъекта и объекта сопровождения обеспечивает педагогу тесное сотрудничество в помощи в обучении и устойчивости профессионального роста.

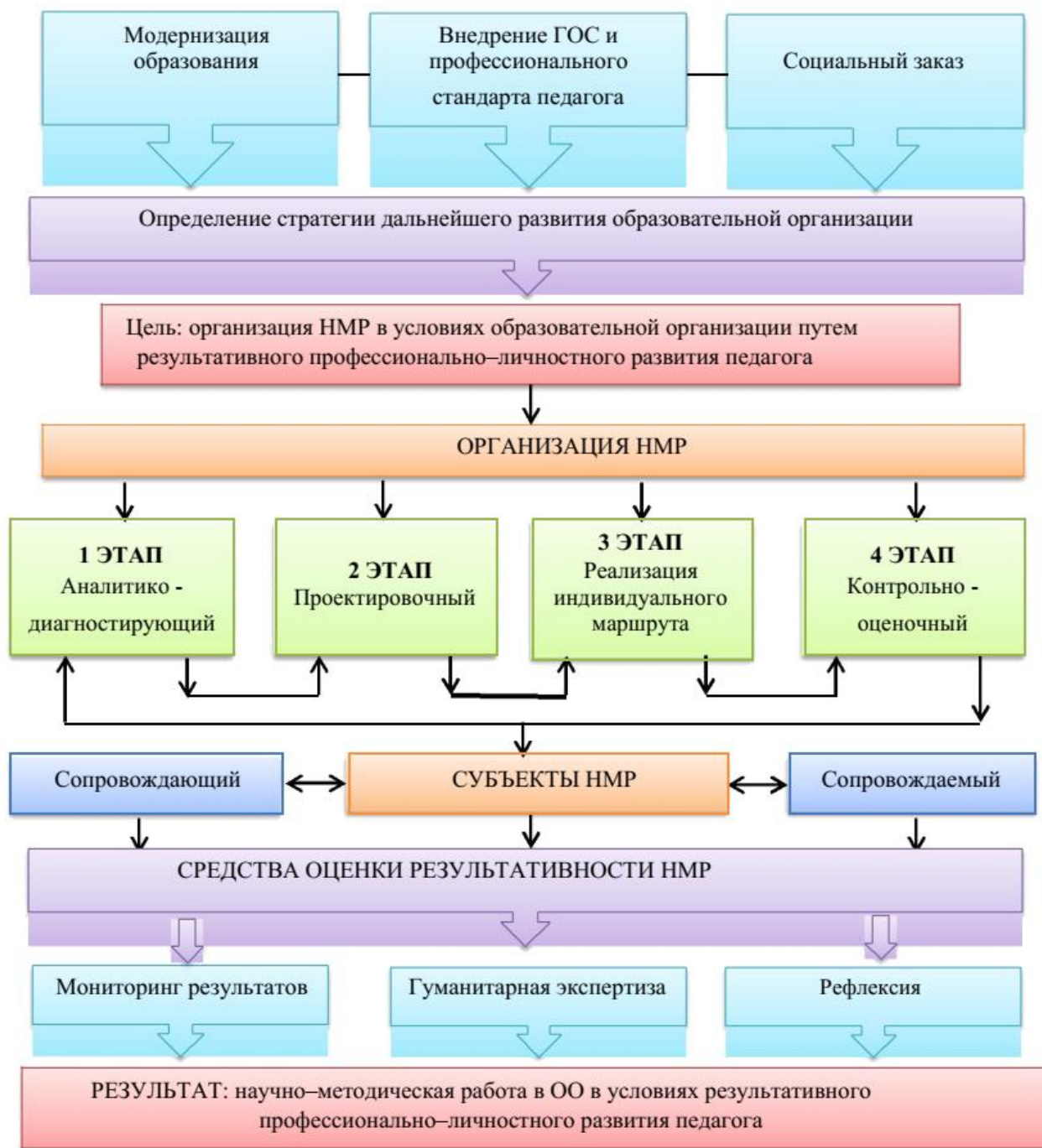


Рис. 3.8. Модель управления научно-методической работой в образовательной организации

Разработан паспорт программы НМР педагога в условиях ОО и представлен в таблице 3.9.

Таблица 3.9 - паспорт программы НМР педагогов

№	Наименование	Обоснования
1	Название	Программа «Научно-методической работы педагога в условиях ОО»
2	Основание разработки	Государственная программа «Развитие образования» на Национальная доктрина образования (до 2025г.). Федеральный закон «Об образовании». Государственный Образовательный Стандарт Профессиональный стандарт педагога.
3	Срок реализации	Сентябрь 2021- декабрь 2023 гг.
4	Этапы реализации	1. Аналитико - диагностирующий этап сентябрь - декабрь 2021 г. 2. Проектировочный этап январь - май 2022 г. 3. Этап реализации индивидуального маршрута июнь 2022 - август 2022 г. 4. Контрольно - оценочный этап сентябрь - декабрь 2023 г.
5	Цель	Разработать и внедрить НМР в условия образовательной организации для профессионально - личностного развития педагогов в соответствии с требованиями «Об образовании», ГОС и Профессионального стандарта
6	Задачи программы	Проанализировать и выявить затруднения у педагогов. Создать комфортные условия для реализации педагогического развития. Реализовать процесс НМР в соответствии с требованиями государства. Разработать систему диагностики, для определения уровня профессиональных затруднений и развития личностного и профессионального развития.
7	Реализация	Разработка и реализация индивидуального маршрута педагога.

	программы	<p>Определение курсов подготовки. Помощь и сопровождение при аттестации педагога. Организованная работа с молодыми педагогами. Организация активных форм непрерывности образования, самообразование педагога. Обобщение, распространение своего педагогического опыта. Совершенствование своего педагогического мастерства.</p>
--	-----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Программа разработана на основании результатов анкетирования педагогов, в ходе чего были выявлены затруднения:

- малая освещенность педагогов в вопросах знания документов;
- низкая восприимчивость педагогов к новшествам и не готовность к изменениям;
- хорошая мотивационная готовность у всего педагогического коллектива в целом;
- имеется ряд барьеров, препятствующих к освоению инноваций;
- отсутствие использования электронного документооборота;
- отсутствие чуткой проработанной системы взаимодействия педагогов с другими образовательными организациями;
- отсутствие помощи педагогу;
- очень слабая информированность педагогов о возможных инновациях;
- низкая самооценка готовности педагога к самореализации.

Программы научно-методической работы педагога по повышению профессионального уровня состоит из этапов:

1. Цель первого этапа аналитико - диагностирующего:
 - диагностика и самодиагностика причин возникновения данной проблемы субъектами сопровождения;
 - диагностика потребностей педагога в овладении новыми инновационными технологиями;
 - обобщение полученной информации и формулирование вариантов решения;

- выбор самим педагогом из существующих альтернатив решения проблемы наиболее подходящих вариантов.

Важным на данном этапе становится создание благоприятного климата и творческой атмосферы в дошкольной образовательной организации, для осознания и дальнейшего профессионального развития. Все это необходимо учитывать при составлении индивидуального маршрута НМР педагога.

2. Цель второго проектировочного этапа - совместная разработка дальнейшего индивидуального маршрута профессионального развития с учетом выявленных ранее запросов. Происходит индивидуальный отбор форм, средств и методов сопровождения. Разрабатывается индивидуальный образовательный маршрут педагога.

На данном этапе важна совместная работа психолога, руководителя, и самого педагога.

3. Цель третьего этапа реализации индивидуального маршрута:

- реализация индивидуального маршрута на основании выбранных форм, методов и средств НМР сопровождения;
- оказание помощи педагогу в начале реализации маршрута;
- корректировка маршрута в процессе реализации;
- оказание постоянной помощи и поддержки в процессе .

Важным моментом становится создание необходимых условий, в частности создание инновационной среды в дошкольной образовательной организации. Это позволит методически подготовить педагога.

Результатом реализации индивидуального маршрута является понимание педагогом своей профессиональной позиции и выстраивание собственной траектории профессионального развития в условиях ОО. А также самостоятельное решение профессиональных затруднений, овладение инновациями и в итоге повышение качества образования.

4 Цель четвертого контрольно - оценочного этапа:

- мониторинг и оценка результатов реализации НМР и индивидуального маршрута педагога;

- определение уровня удовлетворенности педагога и становления педагога как субъекта;

- определение перспектив дальнейшего повышения.

Данная программа обеспечивает следующие пути решения важных проблем педагога, такие как:

- создание единого образовательного пространства, с дальнейшим самостоятельным выбором самим педагогом;

- развитие системы непрерывности в профессиональном развитии педагога;

- удовлетворение запросов педагога на обучение;

- обеспечение субъект - субъектного развивающего взаимодействия;

- усовершенствование стимулирования морального и материального обеспечения профессионального роста.

Итак, научно-методическая работа может осуществляться средствами организационной, диагностической, методической и аналитической помощи.

Ресурсное обеспечение:

- благоприятные условия;

- мотивационный стимул;

- готовность каждого педагога к непрерывному саморазвитию;

- наличия ресурса Интернет;

- готовность педагога к демонстрации своего педагогического опыта.

На основе плана реализации программы был разработан календарный план НМР педагога в условиях ОО представленный в таблице 3.11 и карта индивидуального сопровождения таблица 3.12.

Таблица 3.11 - Календарный план

Дата	Название мероприятия	Цель	Участники	Место проведения
1	2	3	4	5
сентябрь	Анкета «Восприимчивость педагога к новшествам» (методика Соловьевой Т.С.) (Приложение). «Барьеры, препятствующие освоению инноваций» (Приложение	Определить профессиональное развитие педагогов	Педагоги	школа
сентябрь	Педсовет «Научный компонент, как новое требования к профессиональной педагога: закон «Об образовании» «Профессиональный стандарт педагога» и ГОС	Подчеркнуть значимость научного компонента сопровождения и в готовности педагогов решать профессиональные задачи на основе научных достижений	Руководитель ОО, Педагоги	школа
октябрь	Семинар «Научно - методическое сопровождение педагога в ОО»	Обеспечить повышение и развитие профессиональной компетенции педагогов	Заместитель директора Педагоги	школа
октябрь	Опрос на определение уровня готовности педагогов к саморазвитию. «Самооценка готовности педагога к самореализации» (Приложение). «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств	Определить профессиональное развитие педагогов	Руководитель Педагоги	школа

1	2	3	4	5
октябрь	Круглый стол «Из каких источников педагог может использовать информацию для повышения своего профессионального уровня?»	Обеспечить повышение и развитие профессиональной компетенции педагогов	Завуч педагоги	школа
ноябрь	Методический совет «Профессиональный стандарт педагога	Обеспечить повышение и развитие профессиональной компетенции педагогов	Завуч педагоги	школа
октябрь - ноябрь	Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении	1. Проведение самоанализа. 2. Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов. 3. Работа над персональными темами по самообразованию педагогов	Завуч педагоги	школа
декабрь	Конкурс для молодых педагогов «Педагогический дебют»	Оказание методической помощи в приобретении практических навыков для педагогической педагогам со стажем работы до 3-х лет	Педагоги с опытом работы до 3-х лет	Департамент образования
в течение года	Совместное проведение праздников	Создание психоэмоциональной обстановки в коллективе	Все педагоги	
декабрь	Конференция «Самообразование - одна из форм повышения профессиональной компетентности педагога»	Выявить влияние самообразования на педагогическое мастерство и Профессиональный рост	Педагогические работники	школа

1	2	3	4	5
в течение года	Конкурсы для педагогов (очные, заочные)	Демонстрация педагогического опыта	Педагогические работники	ОО, город, область
январь	Семинар «Повышение квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута педагога»	Педагогическое мастерство и профессиональный рост педагога через индивидуальный маршрут	Педагогические работники	школа
февраль	Окружной этап городского конкурса «Лучший учитель»	Демонстрация педагогического опыта	Педагогические работники	город
март	Окружной этап фестиваля педагогических идей «Открытый урок»	Демонстрация педагогического опыта	Педагогические работники	город
апрель	Декада молодого педагога	Демонстрация педагогического опыта	Педагогические работники	город
ноябрь	Декада преемственности	Демонстрация педагогического опыта	Педагогические работники	город
в течение года	Вебинары	Повышения квалификации педагогов дистанционно	Педагогические работники	Педагогические сайты
в течение года	Консультирование по разрешению профессиональных и личностных проблем	Помощь педагогу в его затруднениях в профессиональном развитии	Педагогические работники	школа
в течение года	Курсы повышения квалификации	Повышение профессиональной компетентности	Педагогические работники	Управление образованием
в течение года	Аттестация педагогов	Повышение квалификации	Педагоги	Управление образованием
в течение года	Публикация в различных сборниках научно-практических материалов	Демонстрация педагогического опыта	Педагоги	Публикации в сборниках, на сайтах ОО

1	2	3	4	5
в течение года	Обобщение, распространение педагогического опыта на всех уровнях (городской, областной и тд.)	Распространять и внедрять эффективные формы и методы, которые способствуют получению высоких результатов в работе	Педагоги	Открытые показы, мастер классы

Таблица 3.12 - Карта индивидуального сопровождения

Направление	Содержание	Результат	Достижение	Формы представления результатов педагогической деятельности педагога
1	2	3	4	5
Самообразование				
Деятельность педагога в профессиональном сообществе (командный уровень)				
Участие в методической работе (организационный уровень)				
Презентация педагогического опыта				

При выборе темы самообразования важно учитывать актуальность и важность ее на данный момент. Выделить научно - теоретические и практические моменты, степень разработанности данной проблемы в литературе.

Сроки реализации могут быть от одного года до 5 лет, в зависимости от ситуации затруднения и задач образовательной организации.

Педагогический продукт как собственный результат будут [24]:

- 1 Публикации.
- 2 Рабочие программы, проекты и тд.
- 3 Портфолио.
- 4 Мастер - классы.
- 5 Творческий отчет.
- 6 Собственный сайт педагога.
- 7 Доклады, выступления.
- 8 Педагогические проекты.
- 9 Творческие мастерские.
- 10 Самостоятельное проведение семинаров.
- 11 Отчеты о результатах инновационной .
- 12 Результаты конкурсов, соревнований и тд.
- 13 Аттестация.
- 14 Презентация опыта по выявленной теме [6;20].

Ожидаемым результатом индивидуального образовательного маршрута будут:

- повышение профессиональной компетентности у педагога;
- изменение качественных показателей педагогов;
- разработка и издание методических пособий, программ, статей и тд.;
- разработка дидактических материалов, наглядных пособий;
- разработка и проведение открытых мероприятий;
- участие и проведение семинаров, мастер - классов, конференций;
- обобщение опыта по исследуемой проблеме.

Проведя анкетирование всего педагогического коллектива, были определены два педагога: один педагог имел множество проблем, а другой наоборот проблем не испытывал. Реализация программы стала строиться по отношению конкретно к одному педагогу - Педагогу под номером 5, который стал участником нашего эксперимента. Педагог 5 в нашей

дошкольной образовательной организации новенький и молодой специалист, имеет опыт работы до 3х лет. У него произошла смена места работы, в связи с декретным отпуском и переездом. При этом имеется высшее педагогическое образование по направлению «Начальное образование» по квалификации учитель начальных классов. Педагог 5 имеет всего 1,5 года педагогического стажа и поэтому нет квалификационной категории.

По результату анкет у педагога выявились такие проблемы как: из анкеты «Восприимчивость педагога к новшествам» имеет критический уровень восприимчивости к новшествам. Педагог 5 никогда не следит за передовым педагогическим опытом, не имеет индивидуального стиля работы, не занимается самообразованием, не сотрудничает с информационно - методическими центрами, не открыт новому, а главное, почему то не видит перспективы своей дальнейшей .

По результату анкеты «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» дал более положительный результат, в котором происходит понимание о недостаточности профессионализма и желанию учиться, имеется потребность в общении с интересными людьми.

По результату анкеты «Барьеры препятствующие освоению новшеств» выяснилось, что была слабая информированность педагога в инновациях, небольшой опыт работы, отсутствие материальных стимулов, чувство страха перед отрицательным результатом, главная причина отсутствие помощи со стороны и разногласия и конфликты в коллективе.

По результату анкеты «Самооценка готовности педагога к профессиональной самореализации» оказалось, что педагог не владеет методиками научного исследования, не понимает целостности инновационного процесса, не умеет проектировать программу саморазвития, не умеет решать и брать на себя ответственность, из - за этого у Педагога 5 не высокая потребность в саморазвитии самореализации, нет стремления к самопознанию.

Все эти результаты анкет говорят нам о том, что Педагогу 5 нужна срочная предметная, методическая, коммуникативная, информационная, правовая и общекультурная помощь.

Чтобы замотивировать Педагога 5 к повышению и развитию своего профессионального уровня были созданы такие условия как:

- благоприятный психологический климат в образовательной организации, который организовали другие педагогические работники в форме доброжелательного отношения и желанием помочь;
- жизнерадостный настрой, уважительное отношение педагогов к друг другу;
- стимулирование материального и поощрительного плана от руководителя ОО.

В результате между педагогами организовалось взаимопонимание, стало бережное отношение к каждому члену коллектива, которое обеспечило психологическое единство всего коллектива, эмоционально и мотивационно. Было создано поле морально - интеллектуального напряжения, без которого невозможно функционирование педагогическому коллективу.

Особая роль принадлежит организации помощи со стороны более зрелых педагогов к молодому специалисту. Педагоги рассказали, что благодаря исторически сложившимся традициям (обычаям, нормам поведения, взгляда, и т.п.), существующим в школе и поддерживается благоприятный психологический климат. А сами традиции способствуют здоровому равновесию в коллективе.

Благоприятная атмосфера способствовала изменению ранее сформированных стереотипов мышления и поведения у Педагога 5, на изменение позиции и поведения, внесения корректив в свою дальнейшую педагогическую деятельность. Возникла потребность в самоизменении. Мотивационным фактором для Педагога 5 послужила выстроенная

стратегия самосовершенствования, которая поможет раскрыться и достичь определенных успехов.

Определили Педагогу 5 сопровождающего - опытного педагога под номером 11, который будет следовать на всем протяжении эксперимента.

Педагог 11 опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Имеет опыт работы в данной конкретной организации более 7 лет и 1 квалификационную категорию. Самостоятельно выстраивать свое профессиональное развитие. Имеет огромный педагогический опыт участия в различных конкурсах, семинарах, имеет опыт выступления на педагогическом совете, имеет свои публикации, портфолио, умеет демонстрировать свой педагогический опыт, как в своей образовательной организации, так и в других. Не раз дистанционно обучался и проходил курсы повышения квалификации и переподготовки.

Проектировании индивидуального образовательного маршрута профессионального развития у Педагога 5 было с учетом выбранной, самим педагогом, и актуальной на сегодняшний день темы самообразования «Использование компьютерных технологий в дошкольной образовательной организации».

Из позиции выбранной темы была поставлена:

цель: развитие своей профессиональной компетентности в области современных компьютерных технологий и применение их в дошкольной образовательной организации.

задачи:

1) изучить методическую литературу, в которой раскрывается использование современных компьютерных технологий в образовательном процессе для повышения своей информационно - коммуникативной компетенции.

- 2) систематизировать изученные материалы педагогической по теме.
- 3) использовать современные компьютерные технологии в работе с детьми, родителями, педагогами.
- 4) овладеть техникой создания мультимедийных презентаций, с использованием программы Microsoft PowerPoint с использованием ноутбука и интерактивной доски.
- 5) создать тематические игры, презентации для дошкольников по различным темам.
- 6) обобщить и распространить педагогический опыт по данной теме.
- 7) разработать и проводить НОД с применением мультимедийных средств.
- 8) совершенствовать систему планирования с учетом использования компьютерных технологий в своей образовательной организации и самостоятельной .

Из поставленных задач педагогу 5 необходимо будет изучить, усвоить, овладеть и развить:

- изучить нормативные документы и образовательные стандарты, уяснить их особенности;
- изучить образовательную программу ОО, научно - методическую литературу и нормативную базу, уяснить их особенности;
- знакомиться с новыми педагогическими технологиями через книжные издания, Интернет ресурсы;
- развивать педагогическую смелость, предвидеть перспективы своего профессионального развития;
- плановое повышение на курсах для педагогов, а так же дистанционно;
- аттестация на квалификационную категорию;
- публиковаться на различных сайтах и печатных изданиях,

- создание собственной сайта группы, в рамках обеспечения открытого образовательного процесса и расширения форм взаимодействия с родителями;

- работа в составе творческих групп;

- трансляция педагогического опыта в профессиональных сообществах.

- создание педагогической копилки;

- участие в городских методических объединениях, семинарах, конференциях, форумах по обмену опытом среди педагогов.

Карта индивидуального сопровождения Педагога 5 заполнялась с учетом требования к самообразованию, участие в методической работе и деятельность педагога в профессиональных сообществах. Результат представлен в таблице 3.13.

Данные результаты, представленные в таблице 3.13, говорят нам о том, наш эксперимент на контрольно - оценочном этапе достиг результатов таких как, Педагог 5 замотивировался на дальнейшую работу в ОО и карьерный рост, накопил необходимый теоретический и практический материал: конспекты, конспекты родительских собраний, консультаций, разработал авторскую программу развития (рабочая программа), разработка презентаций для занятий с детьми. Распространял свой собственный опыт по материалам самообразования.

Сумел организовать детей, общаться с родителями и коллегами. Прошел курсы повышения квалификации, курсы переподготовки в области декоративно прикладного искусства для введения кружковой работы. Внедрял современные компьютерные технологии в практику и ее дальнейшая реализация в ОО.

Участвовал в конкурсной . Стал участником творческой группы по созданию профессионального проекта в ОО «Создание банка методических разработок с использованием ИКТ».

Благодаря хорошей благоприятной обстановке, дружелюбию коллег, опытному сопровождающему и стимулированию и поддержке от руководства Педагог 5 сумел себя правильно организовать для своего профессионального развития. В процессе своего развития научился демонстрировать свой опыт работы. Пополнил портфолио личными и научными педагогическими достижениями и в результате нашего эксперимента смог аттестоваться на первую квалификационную категорию. У Педагога 5 появилась потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформировалась гибкость мышления, моделировать и прогнозировать образовательный процесс, раскрылся творческий потенциал.

Педагог 11 помог более успешно адаптироваться молодому и начинающему педагогу, помог найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстро добиться успеха в работе, а самое главное сопровождал на всем пути следования от начала работу в конкретном ОО до аттестации Педагога 5.

Проблемы и трудности заключались:

- преобладание теоретических знаний над практическими знаниями;
- неуверенность в своих силах, т.е. завышенная самооценка, что имея опыт обучения в традиционном институте, педагог 5 полон тех же стереотипов, что и опытный педагог;
- боязнь демонстрации своего педагогического опыта.

Начально поставленная цель и задачи достигнуты. Направления индивидуального образовательного маршрута выстраивается с учетом стажа работы и возраста педагога.

Завершающим моментом всей нашей разработанной Программы научно-методической работы педагога в ОО будет определение результата её реализации.

Результатом успешной реализации нашей Программы стало четкое определение педагогом и коллективом в целом своих перспектив развития;

выстраивание профессиональных связей; создание комфортной среды для развития; повышение качества образовательного процесса.

Конечным результатным показателем реализации нашей программы служит спроектированный методический абонемент с показателями.

Методический абонемент - результат индивидуального маршрута профессионального развития конкретно на каждого педагога и развития социального капитала всей образовательной организации. В нашем случае конкретно на Педагога 5.

Документ более тщательно отслеживает и анализирует результаты по индивидуальным маршрутам педагогов. Который можно более точно и быстро откорректировать данный необходимый маршрут.

Данный абонемент содержит сведения обо всех педагогах коллектива - кто, когда и где проходил и повышал свой профессионализм, на каком уровне и в качестве кого при этом выполнял свою роль.

В заключении можно сделать вывод о том, что индивидуальное сопровождение можно считать успешным и эффективным. В дальнейшем сопровождении Педагог 5 не нуждается, эффективной работой можно учесть совместную деятельность сопровождающего и сопровождаемого. Педагог получил первую квалификационную категорию и стал четко понимать и осознавать отношение к своим обязанностям, выполнению инструкций, выполнению индивидуальной работы и своего развития, вносить свой вклад в общее развитие образовательной организации. Представленная нами Программа является экспериментальным творческим продуктом педагога образовательной организации. Нацеленная на развитие качественных изменений образовательной организации.

Выводы по второй главе

Разработана и реализована программа научно-методической работы педагога в условиях ОО.

Методами исследования стали опрос педагогов, результат которого показал какие трудности и проблемы есть у педагогов, готовы ли они идти в ногу со временем. На основании этого была составлена и реализована далее составленная программа.

Во втором параграфе была разработана и представлена программа, план реализации программы, составлен календарный план реализации программы. Составлена индивидуальная карта сопровождения педагога, которая в ходе эксперимента заполнялась педагогическими мероприятиями. Разработан и представлен собственный методический абонемент, для фиксирования результатов сопровождения. Сделан вывод что, представленная нами Программа является экспериментальным творческим продуктом педагога дошкольной образовательной организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в ходе нашего исследования нами было установлено, что проблема сфорсированности трудовых умений в системе непрерывного образования является актуальной в педагогической теории и практике дошкольной образовательной организации, с внедрением ГОС, Профессионального стандарта, требованием закона «Об образовании».

Изучив и проанализировав психолого-педагогическую и методическую литературу теории и практики нам удалось понять и охарактеризовать понятие научно-методическая работа в условиях образовательной организации, которое мы рассматриваем как, созданием условий, оказание поддержки, совместная деятельность субъекта сопровождения и сопровождающего, а так же распространение продуктов своей профессиональной .

В ходе нашей работы были рассмотрены основные труды отечественных ученых к изучению понятия и сущности научно-методической работы, а также профессионального развития педагога и управление профессиональным развитием:

- изучения феномена сопровождения, как самостоятельной сферы педагогической (М.Р. Битянова, О.С. Газман, Л.М. Митина, Г.И. Симанова, Е.И. Казакова и А.П. Тряпицина Л.Н. Бережнова, О.С. Газман , Л.Г. Тарита и др.);

- изучение феномена научно - методического сопровождения (В.И. Гончарова, С.В. Кульневич, Т.П. Лакоценина, Е.И. Казакова, Е.С. Заир-Бек, М.М. Поташник, О.Г. Прикот и др.);

- изучение сущности НМР (Л.Б. Коренева, О.В. Давлятшина, Л.Н. Белотелова, Е.И. Винтер, М.Н. Певзнер, В.А. Новицкая, Л.Н. Белотелова, Р.В. Овчарова, К.С. Шумакова и др.);

- изучение феномена «профессиональное развитие» (В.А. Слостенин, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и др.)

- изучение управлением в образовательной организации профессиональным развитием педагога (В.А Слостенин, М.М. Поташника, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и др.).

В этой связи научно-методическая работа педагогов рассматривается как технологический процесс взаимодействия субъектов, преодолевающих профессиональные затруднения посредством специально организованной системы взаимодействия действий и субъектов, мероприятий, педагогических событий, которые ориентированы на переосмысление своего профессионального опыта, изменения личности, развития активной позиции к самообразованию и профессиональному успеху педагогов в образовательной организации.

Тенденции современного общества определяют для образовательной организации ориентированность на непрерывное развитие педагогических кадров.

И чтобы избежать влияния разнообразных и случайных факторов, определений путей профессионального развития и самосовершенствования, педагогу необходимо грамотное выстроенное сопровождение и поддержка со стороны руководства и педагогического коллектива. В этом случае, на наш взгляд, разработка программы научно-методической работы будет необходима для управления процесса педагогического развития и становление педагога как профессионала.

Разработка программы научно-методической работы обусловлена современными требованиями к качеству образования, профессиональному развитию педагога, готовностью к обучению в течении всей своей профессиональной для решения поставленных новых задач.

Цель программы - разработать и внедрить научно-методическая работа в условия дошкольной образовательной организации для профессионально - личностного развития педагогов в соответствии с требованиями «Об образовании», ГОС и Профессионального стандарта педагога.

Основными задачами программы:

- проанализировать и выявить затруднения у педагогов;
- создать комфортные условия для реализации педагогического развития;
- реализовать процесс НМР в соответствии с требованиями государства;
- разработать систему диагностики, для определения уровня профессиональных затруднений и развития личностного и профессионального развития.

Реализация программы осуществлялась через:

- разработанный поэтапный план реализации программы;
- составленный календарный план
- разработку и реализация карты индивидуального сопровождения маршрута педагога;
- определение курсов подготовки;
- организованная работа с молодым педагогом;
- организация активных форм непрерывности образования, самообразование педагога.
- обобщение, распространение своего педагогического опыта;
- совершенствование своего педагогического мастерства;
- помощь и сопровождение при аттестации педагога.

В заключении можно сделать вывод, что цель - изучить условия научно-методической работы как возможность профессионального развития в образовательной организации, была достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

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

8. Бурлакова, И. И. Технологические основы системы управления качеством подготовки учителя: монография / И. И. Бурлакова. – Москва : Российский новый университет, 2014. – 288 с.

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

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

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

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

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

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

15. Гаврильева, А.А. Специфика управления инновационным процессом в образовательном учреждении / А.А. Гаврильева, Л.И.

Герасимова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 32. – С. 369–373. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/771107.htm> (дата обращения: 01.01.2023).

16. Гладик, Н.В. Внутришкольное управление научно-методической работой: история, теория, технологии / Н.В. Гладик. – Москва : 5 за знания, 2008. – 208 с.

17. Горбунова, Н.В. Внутришкольное управление : теории и опыты педагогических и управленческих инноваций / Н.В. Горбунова. – Москва : Академия, 2003. – 116 с.

18. Григорьева, Н.Н. Управление работой проектных команд : Учебно-методические материалы / Н.Н. Григорьева. – Москва, 2007. – 232с.

19. Давыденко, Т.М. Теоретические основы рефлексивного управления школой: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Давыденко Татьяна Михайловна. – Москва, 1996. – 35 с.

20. Данилова, Н.И. Развитие человеческого капитала как главный фактор конкурентоспособности организации / Н.И. Данилова // Роль интеллектуального капитала в экономической, социальной и правовой культуре общества XXI века: сборник научных трудов участников Международной научно-практической конференции, СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления экономики, 2015. С. 48-51.

21. Дружинин, В.И. Методическая работа в образовательном учреждении / В.И. Дружинин. – Курган : ИРОСТ, 2011. – 138с.

22. Жуковский, И.В. Особенности создания педагогической команды / И. В. Жуковский // Образование в современной школе. – 2005. - № 3.

23. Зайцева, Н.В. Организация методической работы в школе / Н.В. Зайцева // Управление современной школой. Завуч. 2015. № 3. – С. 39–97.

24. Ивлев, С.А. Методическая работа в образовательном учреждении / С.А. Ивлев. – Москва, 2014. – 48 с.

25. Ильенко, Л.П. Теория и практика управления методической работой в общеобразовательных учреждениях / Л.П. Ильенко. – Москва : АРКТИ, 2003. - 90 с.

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

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

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

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

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

31. Кульневич, С.В. Организация и содержание методической работы / С.В. Кульневич, В.И. Гончарова, Т.П. Лакоценина. Управление современной школой. Выпуск - 2. - Ростова-н/Д : Учитель, 2003. - 288 с.
32. Ларина, В.В. Управление качеством образования через оценку эффективности труда педагога / В.В. Ларина, Т.Н. Щербакова // Справочник заместителя директора школы. – 2015. – № 5. – С. 52-75.
33. Лебедева, И.В. Научно-методическое сопровождение процесса создания инновационной среды школы / И.В. Лебедева, Р.У. Ариффулина // Современные наукоемкие технологии. – 2016. - № 6, ч. 2. - С. 364-368.
34. Лорсанова, М.И. Современные формы сопровождения профессионально-педагогической деятельности в школе / М.И. Лорсанова // Перспективы науки. - 2016. - № 9 (84). - С. 64-67.
35. Мазурина, М.А. Подходы к исследованию методической работы педагогов / М.А. Мазурина, С.Н. Юревич // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 5 (2)
36. Марсель ван Ассен Ключевые модели менеджмента. 60 моделей, которые должен знать каждый менеджер / Марсель ван Ассен, Гербен ван ден Берг, Пауль Питерсма. – Москва: Бином. Лаборатория знаний, 2016. – 320 с.
37. Миронов, А.В. Методическое обеспечение образовательного процесса : пособие для магистрантов / А.В. Миронов. – Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2016. – 95 с.
38. Митин, А.Э. Управленческая команда как фактор эффективного управления образовательным учреждением / А.Э. Митин, Н.Б. Петрова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 3. – С. 3031–3035.
39. Модели методической службы образовательных учреждений Центрального района г. Новосибирска / под ред. А. Г. Старцева. –

Новосибирск: Центральный филиал городского центра развития образования, 2010. – 106 с.

40. Молодых, Е.Н. Современные формы методической работы в школе в условиях реализации ФГОС общего образования: инструменты и технологии / Е.Н. Молодых // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – № 2 (38). – С. 105-118.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

52. Панфилова, Н.Г. Инновационная деятельность педагога в контексте требований образовательного и профессионального стандартов / Н.Г. Панфилова //Человек и образование. – 2021. – № 3 (52). – С. 82-86.

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

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

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

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

57. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие / М.М. Поташник. – Москва Педагогическое общество России, 2011. – 448 с.

58. Пустовалова, В.В. Оценка результатов методической работы / В.В. Пустовалова. – Томск: Информационно-методический центр, 2015. – 92 с.

59. Раховская, Ю.И. Опыт методической работы с молодыми специалистами: методические рекомендации / Ю.И. Раховская. – Минск: Республиканский институт профессионального образования, 2015. – 84 с.

60. Решетников, В.Г. Организационно-методическое сопровождение и методическая поддержка деятельности педагогов в условиях модернизации образования / В.Г. Решетников // Омский научный вестник. - 2013. - № 5 (122). - С. 174-177.

61. Рогач, О.В. Анализ проблем управления инновационным развитием школьного образования в современной России / О.В. Рогач, Т.М. Рябова, Е.В. Фролова // Интеграция образования. – 2017. – № 4. - С. 669-682.

62. Роньжова, Н.В. Эффективное управление образовательной организацией. Сущность понятия «Эффективное управление». Критерии оценки эффективности управления образовательной организацией / Н.В. Роньжова // Молодой ученый. – 2016. – № 23. – С. 513-515.

63. Рыхлова, Н.Н. Роль УМО при решении задачи совершенствования профессиональной деятельности педагогических работников / Н. Рыхлова // Вестник образования. – 2016. – № 9. – С. 47-52.

64. Сангаджиевой, Н.В. Управление методической работой образовательной организации в современных условиях / Н.В. Сангаджиева // Наука 21 века: вопросы, гипотезы, ответы. – 2015. – № 1(10). – С. 56–60.

65. Сачкова, Л.А. Информационно-методическое сопровождение как способ управления инновационной деятельностью педагогов / Л.А. Сачкова // Наука 21 века : вопросы, гипотезы, ответы. – 2015. – № 1(10). – С. 68-79.

66. Соловова, Н.В. Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Соловова Наталья Валентиновна. - Самара, 2012. - 51 с.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета восприимчивость педагогов к новшествам

Инструкция: Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу: 3 балла - всегда; 2 балла - иногда, 1 балл - никогда.

- 1 Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической ?
- 2 Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
- 3 Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической ?
- 4 Вы сотрудничаете с информационно - методическими центрами?
- 5 Вы видите перспективу своей , прогнозируете ее?
- 6 Вы открыты новому?

Спасибо!

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (K) определяется по формуле:

$K = K_{\text{факт}} / K_{\text{макс}}$, где: $K_{\text{факт}}$ - фактическое количество баллов, полученных всеми педагогами;

$K_{\text{макс}}$ - максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

- $K < 0,45$ - критический уровень;
- $0,45 < K < 0,65$ - низкий уровень;
- $0,65 < K < 0,85$ - допустимый уровень;
- $K > 0,85$ - оптимальный уровень.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Анкета мотивационная готовность педагогического Коллектива к освоению новшеств

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому?

Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них «галочку».

- 1 Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
- 2 Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
- 3 Желание создать хорошую, эффективную образовательную атмосферу для детей.
- 4 Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.
- 5 Потребность в лидерстве.
- 6 Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
- 7 Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
- 8 Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.

- 9 Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
- 10 Потребность в риске.
- 11 Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
- 12 Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Спасибо!

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у педагога преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (пп. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Анкета барьеры, препятствующие освоению инноваций

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, - укажите причины (поставьте «галочку» напротив выбранных утверждений).

- 1 Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
- 2 Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
- 3 Плохое здоровье, другие личные причины.
- 4 Большая педагогическая нагрузка.
- 5 Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения.
- 6 Отсутствие материальных стимулов.
- 7 Чувство страха перед отрицательными результатами.
- 8 Отсутствие помощи.
- 9 Разногласия, конфликты в коллективе.

Спасибо!

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем меньше инновационных барьеров у педагога, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Анкета-тест Самооценка готовности педагога к профессиональной самореализации

При выполнении оценки мысленно представьте себе высший (10-й) уровень развития соответствующего качества и очень низкий (1-й) уровень, а затем найдите себе место на десяти бальной шкале, обведите выбранный бал самооценки кружком.

1	Потребность в саморазвитии и самореализации	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2	Стремление к самоанализу и самопознанию	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
3	Желание принимать целесообразные решения и брать на себя ответственность	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
4	Желание найти свой профессиональный стиль	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
5	Владение методиками научного исследования	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
6	Понимание целостности инновационного процесса и осознание свободы выбора педагогических нововведений	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
7	Активность в освоении и внедрении новых педагогических технологий	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
8	Умение проектировать программу саморазвития	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
9	Умение концептуально оценивать педагогические новшества и моделировать ситуации учебно-педагогического процесса	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
10	Умение диагностировать состояние педагогического процесса	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Шкала определения готовности педагога к профессиональной самореализации

Суммарное число баллов	Уровень методологической культуры
10-18	1 - очень низкий
19-27	2 - низкий
28-36	3 - ниже среднего
37-45	4-чуть ниже среднего
46-54	5-средний
55-63	6-чуть выше среднего
64-72	7-выше среднего
73-81	8-высокий
82-90	9-очень высокий
91-100	10-наивысший