



Утверждаю:
Директор МКОУ СОШ № 6
с.Нагутское
И.М.Димченко

Модель методического сопровождения профессионального роста педагогов МКОУ СОШ № 6 с.Нагутское

Одним из важнейших направлений деятельности в условиях непрерывной модернизации в системе образования является развитие кадрового потенциала.

На сегодняшний день остаётся проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, готовностью к внедрению новых технологий, креативностью, умению вести инновационную, экспериментальную и опытную работу. Необходима систематическая работа, организованная с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, которая позволит вывести их на более высокий уровень.

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

Методическое сопровождение – это правильно организованные действия (процесс) по реализации ФГОС в образовательном учреждении. Другими словами, это процесс, направленный на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности: актуализация и диагностика существа проблемы, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе выбора пути, конструирование и реализация плана.

Компоненты модели методического сопровождения профессионального роста педагогов в условиях образовательной организации

Модель содержит обязательные внутренние компоненты:

- диагностика профессиональных затруднений;
- целевые группы педагогов;
- направления в обучении педагогов;
- содержание обучения педагогов;
- формы методического сопровождения;
- результат.

Для того чтобы определить содержание методического сопровождения необходимо провести диагностические исследования - мониторинг оценки эффективности деятельности педагога. Диагностика может быть глобальная или выборочная. Оцениваются следующие показатели:

- организационная культура педагога;
- коммуникативная культура педагога;
- методическая работа педагога;
- результаты деятельности педагога и другое.

Для получения достоверных и качественных результатов необходимо внедрять в работу управленческих команд мониторинговые технологии. Это позволяет оценить ресурсный потенциал педагогов в области эффективности их деятельности, выявить сильные и слабые стороны, обозначить проблемные зоны – точки дальнейшего развития профессиональной деятельности. Данная информация позволяет администрации принять грамотные управленческие решения и внести определенные изменения в организацию и содержание деятельности методической службы образовательной организации.

Мониторинговые технологии предполагают использование мониторинговых карт. Одна из форм мониторинговой карты - это карта самоанализа педагогической деятельности, которую педагог заполняет при аттестации на квалификационные категории.

Кроме этого, при проведении диагностики применяются анкеты, анализ документов педагога, наблюдение, собеседование. Область изучения может быть различной: вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования; дошкольная педагогика и психология; методики развития детей дошкольного возраста; владение образовательными технологиями; аспекты взаимодействия с родителями.

Результаты этой работы анализируются на педагогическом совете или на заседании методического объединения. Итоги оценки качества деятельности педагогов подводятся отдельно и в целом по образовательной организации. Результаты диагностики не должны становиться инструментом жестких управленческих изменений. Полученные данные встраиваются в содержание методического сопровождения и являются основанием для создания целевых групп педагогов.

Кроме диагностики качества деятельности педагогов необходимо проанализировать запросы и ожидания родителей, вышестоящих органов управления образованием и оценить имеющийся в организации образовательный потенциал.

Далее переходим к выделению целевых групп педагогов. Их количество может быть разным и зависит от результатов предыдущего этапа построения модели. Разделение педагогов по целевым группам весьма условно.

Группа 1.

Молодой специалист. Девиз: «Хочу научиться».

По решению творческих групп, участвующих в разработке модели методического сопровождения, в эту целевую группу входят педагоги со стажем работы менее 5 лет, готовые к восприятию нового, самосовершенствованию, готовые к решению профессиональных задач.

Группа 2.

Стажист – мастер. Девиз: «Хочу научиться, могу научить». В этой группе педагоги со стажем более 5 лет, воспринимают изменения, самосовершенствуются, решают профессиональные задачи, являются наставниками, тьюторами для молодых педагогов, обобщают и распространяют собственный педагогический опыт.

Группа 3.

Новатор. Девиз: «Хочу научиться, могу научить, могу трансформировать». Здесь те педагоги, которые воспринимают изменения, самосовершенствуются, решают экспериментальные задачи, занимаются инновационной деятельностью, разработкой и внедрением новых образовательных технологий, изучают передовой научный опыт.

Группа 4.

Педагог-консерватор. Девиз: «Не вижу необходимости в самосовершенствовании».

К этой группе нужно отнести педагогов, проработавших в образовании более 20 лет, не восприимчивых к изменениям. Эти педагоги не спешат изучать передовой педагогический опыт, считают, что уже узнали в педагогике все, что можно узнать.

Целевые группы педагогов			
Молодой специалист «ХОЧУ НАУЧИТЬСЯ»	Стажист - мастер «ХОЧУ НАУЧИТЬСЯ, МОГУ НАУЧИТЬ»	Новатор «ХОЧУ НАУЧИТЬСЯ, МОГУ НАУЧИТЬ, МОГУ ТРАНСФОРМИРОВАТЬ»	Педагог - консерватор «НЕ ВИЖУ НЕОБХОДИМОСТИ В САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИИ»
Педагог менее 5 лет в должности, готов к восприятию нового, самосовершенствованию, готов решать профессиональные задачи	Педагог более 5 лет в должности, воспринимает изменения, самосовершенствуется, решает профессиональные задачи, является наставником, тьютором для молодых педагогов, обобщает и распространяет собственный педагогический опыт	Педагог более 5 лет в должности, воспринимает изменения, самосовершенствуется, решает экспериментальные задачи, занимается инновационной деятельностью, разработкой и внедрением новых образовательных технологий, изучает передовой научный опыт	Педагог более 20 лет в должности, не воспринимает изменения, не считает нужным изучать передовой педагогический опыт, считает что уже узнал в педагогике все, что можно узнать.

Следующий компонент модели методического сопровождения профессионального роста – направления в обучении. Направления проектируются с учетом роли каждого члена группы.

Для начинающего педагога необходимо разработать программу повышения профессиональных компетенций по взаимодействию с прямыми участниками образовательных отношений. Поэтому предлагаем обучать молодых специалистов компетенциям, необходимым для выстраивания внутренней образовательной среды дошкольного образовательного учреждения, выстраивать межличностные отношения субъектов образовательной деятельности: дети-дети; дети-педагоги; дети-родители; дети-педагоги-родители; педагоги-педагоги; педагоги-родители; родители-родители.

Содержание обучения педагогов выстраивается с учетом из запросов, затруднений, актуальных вопросов, результатов диагностического этапа.

Анализ планирования методической работы в ОО выявил наиболее часто встречающиеся тематики для каждой целевой группы.

Примерное содержание обучения целевой группы молодых педагогов может выстраиваться с учетом вопросов теоретико - методологической подготовки

Целевая группа стажистов-мастеров выстраивает обучение вокруг следующих тем: интеграция образовательных областей в условиях реализации задач образовательной программы МКОУ СОШ № 6 с.Нагутское; управление профессиональным развитием административных команд образовательной организации; современные образовательные технологии; оформление индивидуального образовательного маршрута ребёнка; организация развивающего пространства.

Примерное содержание обучения для группы педагогов - новаторов:: управление инновационной деятельностью ОО; современные образовательные технологии; определение факторов конкурентоспособности ОО; электронное портфолио ученика и педагога; вопросы диагностики; создание креативной образовательной среды.

Педагоги-консерваторы выбирают темы, направленные на изучение вопросов эффективной реализации образовательной программы в условиях ФГОС начального и основного общего образования.

Формы методического сопровождения для всех категорий педагогов одни, но роли в этих мероприятиях разные. Роль: слушатель, мастер, содокладчик, со-организатор – зависит от уровня профессиональной подготовленности педагога.

На уровне ОО - это педагогические советы, единые методические дни, диалоговые площадки, наставничество, конференции, школы профессионального мастерства, защиты педагогических идей, профессиональные конкурсы и др.

На уровне муниципалитета - сетевые сообщества, образовательные сессии, стажерские площадки, постоянно действующие семинары,

образовательные курсы, образовательные проекты, профессиональные конкурсы.

Региональный уровень - педагогические конференции, форумы и фестивали, профессиональные конкурсы, курсы повышения квалификации, образовательные проекты.

Непрерывное самообразование, как основная форма повышения компетентности и профессионального роста, выходит на первую обязательную ступень для всех категорий педагогов,

Для успешной реализации модели повышения профессионального роста педагогов в условиях дошкольной образовательной организации необходимо создать и поддерживать ряд обязательных базовых условий.

- Персонифицированный подход к каждому педагогу.

Важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации.

Для успешной реализации модели повышения профессионального роста педагогов в условиях образовательной организации необходимо создать и поддерживать ряд обязательных базовых условий.

- Персонифицированный подход к каждому педагогу.

Важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации.

- Формирование внутренней и внешней мотивации.

Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей, финансовые поощрения, поощрение в виде наградного материала, карьерный рост, переход в более значимую для педагога целевую группу, возможность участия в городских конкурсах профессионального мастерства.

- Создание комфортной, творческой, информационной среды.

- Как для воспитанников, так и для педагогов, образовательная среда должна быть доступной. Обеспечение педагогов новейшими компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет-пространстве, проектировать презентации любого формата, изучать современные образовательные технологии через веб-образование, поможет ускорить получение положительного эффекта при повышении профессиональной компетентности. Креативная образовательная среда обеспечит формирование личности творческого педагога, готового к переменам и инновациям. Сохранение благоприятного микроклимата образовательной организации. Нахождение педагога в квалифицированном сообществе опытных коллег.

Необходимо давать педагогам возможность общаться в деловых профессиональных кругах, изучать новое через практико - ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение педагогических форумов, конференций, профессиональных конкурсов даже в качестве слушателя поможет педагогу выстроить новые профессиональные связи, обогатиться творческими идеями.

ии сохраняет психологическое и физическое здоровье педагогов, а значит повышает работоспособность и укрепляет активную жизненную позицию.

- Сочетание использования потенциала группового обучения с индивидуальным.

При выстраивании методического сопровождения педагогов необходимо, наряду с групповыми формами, включать в обучение индивидуальные формы взаимодействия, когда методисты дошкольных образовательных организаций приводят индивидуальные консультации, беседы, собеседования по запросу педагога. Возможно, это будет консультация начинающего педагога с педагогом-новатором или педагогом-стажистом. Образовательная организация может направить педагога-новатора в ВУЗ, СУЗ или другую организацию - партнер для получения консультации по интересующему профессиональному вопросу у представителей науки или бизнеса.

Завершающим компонентом модели повышения профессионального роста педагогов в условиях образовательной организации является определение результата её реализации. На начальном этапе выстраивания модели необходимо понимать, к чему стремиться. Несомненно, результатом служит повышение профессиональных компетенций педагогов. Но здесь мы говорим о видимом или измеряемом результате.

В этом случае результатом успешной реализации нашей модели может стать определение перспектив развития педагогов и коллектива; выстраивание вертикальных и горизонтальных профессиональных связей; эффективная реализация Программы развития образовательного учреждения; создание образовательной предметно-развивающей среды, отвечающей принципам преемственности дошкольного и начального общего образования, появление новых целевых групп, переход педагогов из одной целевой группы в другую, повышение качества подготовки детей к новой социальной роли – первоклассника и т.д.

Методический абонемент образовательной организации

Одним из результатов реализации модели может служить проектирование методического абонемента образовательной организации. Методический абонемент – общий образовательный маршрут профессионального развития, развития социального капитала образовательной организации. Ведение этого документа позволит более качественно отслеживать и анализировать результаты профессионального роста педагогов, более точно корректировать их индивидуальные образовательные маршруты.

Методический абонемент образовательной организации содержит сведения обо всех педагогах – кто, где и когда повышал свою профессиональную компетентность, на каком уровне и какую роль при этом выполнял.

Документ лучше всего проектировать в виде таблицы в формате Excel.

В этом случае можно легко корректировать абонемент методический, добавляя или убирая колонки, в зависимости от реализуемых мероприятий. Такой формат ведения документа позволит расширить аналитические возможности организации. Можно легко анализировать

- занятость самообразованием в течение года,
- роль каждого педагога в сохранении и пополнении социального капитала образовательной организации.
- участие в методической работе ОО, муниципалитета, региона.

В методическом абонементе можно распределить педагогов на обучающие мероприятия на весь учебный год в зависимости от той целевой группы, в которую они входят и с учетом своей роли: слушатель или мастер. Каждый будет заранее знать, что ему предстоит изучить в этом учебном году, на каких мероприятиях побывать, где представить свой опыт, где помочь коллегам и т.д.