

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический
университет»

Институт менеджмента и права
Кафедра экономики и менеджмента

**Научно – методическое сопровождение педагога в современных
условиях развития системы среднего профессионального образования**

Выпускная квалификационная работа
по направлению: «44.04.01 – Педагогическое образование»,
магистерская программа
«Научно-методическое сопровождение образовательного процесса»

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой:
д-р.пед.наук, профессор
_____ С.Л.Фоменко
«__» _____ 20__ г.

Исполнитель:
Артемьева Ольга Анатольевна,
обучающаяся НМС – 22zС
группы

Руководитель ОПОП
_____ С.Л.Фоменко
«__» _____ 20__ г.

Научный руководитель:
Фоменко Светлана Леонидовна,
д-р.пед.наук, профессор

Нормоконтролёр:
Специалист кафедры ЭиМ
_____ О.В.Смоленцева
«__» _____ 20__ г.

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕИСТИКИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА.....	10
1.1.Сущностные характеристики научно-методического сопровождения педагогов в образовательных организациях среднего профессионального образования.....	10
1.2. Состояние разработанности проблемы научно – методического сопровождения педагогов в системе среднего профессионального образования в психолого-педагогической литературе.....	28
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО АДАПТАЦИИ МОДЕЛИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧЕРЕЖДЕНИЙ К УСЛОВИЯМ СПО.....	43
2.1.Анализ условий для адаптирования модели научно-методического сопровождения педагогов в образовательных организациях СПО.....	43
2.2. Модель научно-методического сопровождения педагогов в образовательных организациях СПО.....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	81
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	94
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	95
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	97
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	100
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....	104
ПРИЛОЖЕНИЕ 6.....	106

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. На сегодняшний день в современном образовании прослеживаются изменения: формируются все новые подходы к технологиям обучения, в корне изменена философия обучения, создается новая культура. Это оказывает огромное влияние на деятельность педагога. В современных тенденциях развития российского образования главными приоритетами выступают: доступность, качество, эффективность образования

Таким образом, возникает необходимость полного обновления учебной деятельности образовательной организации профессионального образования, организация положительной мотивации в инновационной деятельности педагогических коллективов, проектирование и создание внутри образовательной организации благоприятных условий, позволяющих проявлять творческую активность педагогов, пересмотр методической службы в образовательных организациях.

Вместе с тем выделяются противоречия:

- между потребностью неизменного профессионального развития, как педагога образовательной организации, так и образовательной системы профессионального образования и сложившимися педагогическими условиями;

- между острой необходимостью научно–методического сопровождения педагогов среднего профессионального образования и практически полным отсутствием методик научного управления педагогическими системами;

- между необходимостью научно – методического сопровождения педагога в системе среднего профессионально образования и недостаточным научно–методическим инструментарием механизма его реализацию.

Проблема исследования: какая необходима модель научно – методического сопровождения педагога с современных условиях развития среднего профессионального образования?

Актуальность выявленной проблемы и названные противоречия определили выбор темы исследования: «Научно – методическое сопровождение педагога в современных условиях развития системы среднего профессионального образования».

Цель данного исследования: разработать модель (программу) научно-методического сопровождения педагога в системе СПО.

Объект исследования: процесс научно-методического сопровождения педагога.

Предмет исследования: условия и факторы, влияющие на эффективность научно–методического сопровождения педагогов в системе среднего профессионального образования.

Гипотеза исследования: научно–методическое сопровождение педагогов среднего профессионального образования будет осуществлено оптимально, если:

- созданы условия для научно-методического сопровождения педагогов образовательных организаций;
- определены направления научно-методического сопровождения педагогов;
- разработана адаптированная модель научно – методического сопровождения педагога в современных условиях развития системы среднего профессионального образования.

В соответствии с проблемой, целью, объектом, предметом и гипотезой исследования были определены задачи:

1. Провести анализ разработанности проблемы научно-методического сопровождения педагогов образовательных организаций системы СПО.
2. Проанализировать условия для проектирования адаптированной модели научно-методического сопровождения педагогов в образовательной

организации СПО.

3. Определить направления научно-методического сопровождения педагогов образовательных организаций СПО.

4. Адаптировать структурно – функциональную модель научно-методического сопровождения деятельности учителей в образовательном учреждении авторов Бобровникова Е.Р., Фоменко С.Л. к условиям среднего профессионального образования.

Степень разработки исследуемой проблемы. Мною изучены авторы, занимающиеся проблемой научно-методического сопровождения, такие как: М. Н. Певзнер[62] В. И. Снегурова [73], Е. И. Винтер [19], Л. Н. Белотелова[11]. Методологические и теоретические вопросы управления и организации методической работы представлены в трудах Ю.К. Чабанского, М. М. Поташника, Т. В. Шамовой и др. Вопросы формирования умений управленческой деятельности рассмотрены в работах В. П. Беспалько, М. М. Поташника и др. Компетентностный подход описан в работах Н. Ф. Ефремовой, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимней и др.; системному подходу уделяли большое внимание Б. Г. Ананьев, Б. Ф. Ломов и др.

Для решения поставленных нами задач был использован комплекс методов исследования: *теоретические методы* – понятийно-терминологический разбор основных определений исследования, анализ педагогической, психологической, научно-методической литературы, нормативных документов, моделирование; *эмпирические методы* – наблюдение, анкетирование, беседа, мониторинг, метод экспертных оценок; *статические методы* – анализ, синтез, обработка полученных данных.

Этапы исследования. На первом этапе (2015 г.), изучалось состояние разработанности проблемы научно-методического сопровождения педагогов образовательных организаций СПО и ее отражение в научно-исследовательских работах.

На втором этапе (начало 2016 г.), были проанализированы условия для формирования адаптированной модели научно-методического

сопровождения педагогов в образовательной организации среднего профессионального образования и определены формы научно-методического сопровождения педагогов образовательных организаций СПО.

На третьем этапе (2016 – 2017 гг.), проводилась статистическая обработка и обобщение результатов опытно-поисковой работы, формулировка основных выводов, подтверждающих правильность выдвинутой гипотезы, оформление содержания диссертационного исследования.

Исследование проводилось на базе:

- Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Краснотурьинский политехникум».

Научная новизна состоит в адаптации Модели научно-методического сопровождения деятельности учителей в образовательном учреждении авторов Бобровникова Е.Р., Фоменко С.Л. к условиям образовательных организаций среднего профессионального образования.

Теоретическая значимость: адаптированная модель научно-методического сопровождения педагогов в политехникуме может быть применена всех для образовательных организаций среднего профессионального образования. Определены условия функционирования адаптированной модели научно - методического сопровождения педагога в системе СПО.

Практическая значимость исследования: возможность использования адаптированной модели научно-методического сопровождения педагогов системы СПО способствует повышению качества научно-методического сопровождения образовательного процесса в образовательной организации среднего профессионального образования, что в свою очередь повышает качество образования в образовательной организации.

Полученные в ходе работы выводы, созданный комплекс практических рекомендаций по усовершенствованию научно-методического сопровождения педагогов и сформированный методический инструментарий могут быть использованы в управлении образовательными организациями среднего профессионального образования.

На защиту выносятся следующие основные положения.

1. *Научно-методическое сопровождение* – это совместная деятельность субъектов образовательного процесса, направленная на использование научных знаний и инновационного опыта, с целью повышения показателей качества и эффективности образовательного процесса.

Основной целью научно-методического сопровождения является деятельность по улучшению качества образования посредством повышения научной компетентности педагогов, уровня их профессиональных компетенций, решения инновационных проблем образовательного процесса.

Мотивами выступают потребности педагогов в повышении научной компетентности и необходимости проектировать и решать психолого-педагогические проблемы образовательного процесса на научной основе.

Ведущие направления деятельности включают непрерывное повышение профессиональной компетентности педагогических работников посредством самообразования и участия в научно-методических мероприятиях, совершенствование на научной основе программно-методического сопровождения реализации образовательных программ.

Научно - методическая деятельность в образовательном учреждении СПО занимает важное место, непосредственно связана с основными целями, задачами и функциями.

Она оказывает существенное влияние на успеваемость, качество и в целом на эффективность образовательного процесса в части обучения и воспитания. Что в свою очередь является показателем эффективности

деятельности образовательной организации, поэтому вполне справедливо считать её важным фактором управления.

2. Адаптированная структурно-функциональная модель научно-методического сопровождения педагогов в системе СПО которая представляет собой описательную часть и теоретическое обоснование как самого процесса научно - методического сопровождения педагогов в системе СПО, так и организационно-управленческой системы, обеспечивающей действенное осуществление данного процесса в образовательной организации. Структура Модели включает три взаимосвязанных блока: аналитико - диагностический, внедренческий (реализационный), контрольно-оценочный. Модель характеризуется инновационностью, социально-экономической обусловленностью, целостностью, многоуровневостью, прогностичностью. Модель носит постоянный характер и может быть использована в любой образовательной организации среднего профессионального образования. Результаты реализации Модели проявляются на двух уровнях. На микроуровне – как формирование и развитие у педагогов профессионально значимых компетенций. На макроуровне – как создание условий для повышения качества профессионального образования.

Апробация результатов проведенного исследования. Материалы исследования представлялись и обсуждались в рамках научно-практической конференции в форме виртуального круглого стола на тему «Современный образовательный процесс: опыт, проблемы и перспективы в августе 2016, на городской научно - практической конференции, которая проводилась на базе АНОО ДПО «Центр профессиональной подготовки», на педагогических совещаниях и заседаниях рабочих групп по изучению и возможной адаптации моделей научно-методического сопровождения педагогов в системе среднего профессионального образования в ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум».

Результаты исследования опубликованы в следующих публикациях:

1. *Артемьева О.А.* Научно-методическое сопровождение педагогов, как фактор повышения качества образования в системе среднего профессионального образования Евразийский научный журнал, № 9, сентябрь Санкт-Петербург 2016 Редакция Евразийского журнала, 2016. с.28-32.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем основного текста 111 страниц, включая 7 таблиц, 4 рисунка. Список использованной литературы насчитывает 87 источников.

ГЛАВА 1. СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НАУЧНО – МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

1.1.Сущностные характеристики научно-методического сопровождения педагогов в образовательных организациях среднего профессионального образования

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» – «образовательная деятельность» – это деятельность по реализации образовательных программ [77]. Для педагогической теории и практики образования одной из основных проблем всегда была проблема качества образования. На сегодняшний день данная проблема приобрела еще большую актуальность в связи с новым подходом к качеству образования, который заключается в том, что качество образования- это важнейший фактор стабильного развития страны. Более того качество профессионального образования рассматривается как гарант стабильного развития российской экономики, обеспечения ее компетентными, мобильными специалистами. Вышесказанные утверждения находят свое подтверждение в нормативных документах к числу которых относится Постановление «О национальной доктрине образования в Российской Федерации» [64]; Постановление Правительства РФ «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы» [65]; «Концепция модернизации российского образования на период до 2020 года» [1].

Профессиональное образование на современном этапе в качестве приоритетных направлений развития определяет: интернационализацию, достижение стандартов международного уровня; переход от предметного обучения к межпредметно-модульному на компетентностной основе, обеспечивающему освоение ключевых и профессиональных компетенций,

совокупность которых приводит к быстрому реагированию на изменения рынка труда; непрерывность профессионального образования. В виду перехода образовательных организаций к реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования (далее – программы СПО) в рамках новых федеральных государственных образовательных стандартов, особенно актуальной выносятся проблема развития у педагогов профессиональных компетенций.

Организации среднего профессионального образования ставят перед собой задачи, имеющих направленность на улучшение процесса управления качеством образования. В этих условиях как следствие возникает необходимость подготовки конкурентоспособных специалистов.

Таким образом, логичным является постоянное совершенствование содержания основной профессиональной образовательной программы, с применением инновационных педагогических технологий и активных методов обучения, использования сетевых форм организации образовательного пространства, обеспечения эффективного контроля качества профессионального образования. Это отражено в нормативных документах регламентирующих профессиональное образование. Из которых вытекают ключевые направления:

- обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики;
- систематизация ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в развитии системы профессионального обучения;
- создание и обеспечение широких возможностей для различных категорий населения в приобретении необходимых прикладных квалификаций в период всей трудовой деятельности;
- создание условий для успешного включения в социум и эффективной самореализации обучающихся.

Модернизация системы российского образования и реформы связанные с ней предъявляют повышенные требования к педагогам, исключение не составили и педагоги системы СПО.

Возросла потребность в педагогах, обладающих способностью обновлять содержание своей профессиональной деятельности через критическое, творческое ее изучение, применение достижений науки и передового педагогического опыта. В итоге качество подготовки будущих специалистов напрямую зависит от уровня и качества профессиональной подготовки преподавателей

Согласно изложенным фактам возникает вывод, что на современном этапе развития системы образования изменены функции методического сопровождения, которое призвано обеспечивать деятельность педагога системы СПО.

Сегодня необходимы свежие подходы к организации методической работы, обеспечивающей подготовку педагогических кадров к эффективной педагогической деятельности. В связи с использованием нового понятия в данной исследовательской работе, а именно с введением понятия «методическое сопровождение» возникает необходимость его раскрытия, с целью последующего целесообразного использования. М.Н. Певзнер, О.М. Зайченко, В.О. Букетов, С.Н. Горычева, А.В. Петров, А.Г. Ширин [56] установили, что термин «сопровождение» используется для определения различных видов деятельности. Исходя из чего данный термин трактуется как:

- помощь личности в перестройке ориентационного поля развития, ответственность за действия, в котором несет сама личность;
- метод, который обеспечивает создание условий для принятия оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора;
- взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, которое направлено на разрешение актуальных жизненных и профессиональных проблем развития.

Ряд исследователей, к числу которых относятся Л.Н. Бережнова [12], О.С. Газман [22], Л.Г. Тарита [75], утверждают, что появление термина «сопровождение» в современной педагогической ситуации обусловлено необходимостью особо выделить ценность персонального стиля деятельности и личного опыта педагога профессионального образования, а также самостоятельность педагога в принятии решений. М.С. Полянский отмечает, что теория и практика сопровождения возникли в связи с необходимостью:

- По другому понимать процесс развития, который представляет собой процесс разрешения педагогом проблемных ситуаций, появляющихся в разнообразных сферах жизни, но в первую очередь в профессиональной;
- поставить на первый план процесс саморазвития, который может быть рассмотрен как способность человека становиться и быть истинным субъектом собственной личной жизни, уметь превращать свою жизнь в деятельность, предмет практических реорганизаций;
- справляться ежедневно с множеством проблемных ситуаций, которые обладают как позитивным, так и негативным действием, что в свою очередь оказывает двойственное влияние на человека;
- определить приоритетную социальную задачу-оказание помощи личности в решении возникающих проблем.

В исследованиях Л.Г. Тариты говорится о том, что системно-ориентационный подход может выступать в качестве исходного теоретического положения для выработки теории и методики методического сопровождения. При этом автор заостряет внимание на то, что логика этого подхода рассматривается как выбор и освоение личности развития каких-либо инноваций [75]. Для того чтобы прийти к выводу какая из вышеперечисленных формулировок понятия «сопровождения» является оптимальной для термина «научно-методическое сопровождение», необходимо изучить особенности методической деятельности, то есть раскрыть сущность данного понятия.

Вносим уточнение, что методическая работа, осуществляется методической службой.

Л.Н. Белотелова предлагает следующее определение понятию 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 деятельности в учреждении» [11].

Т.И.Шамова под «методической деятельностью» подразумевает организацию работы заместителя директора по учебной работе, методиста и преподавателей, которая направлена на повышение квалификации преподавателей, а также на развитие их творческого потенциала, профессиональной компетентности и оказания незамедлительной методической помощи [78]. Что касается понятия «научно-методическая работа», К.Я. Литкенс выведено следующее определение: «Научно-методическая работа – это научное исследование, целью данного является получение персональных, то есть авторских выводов и итогов (теоретического и практического характера) в области преподавания конкретной дисциплины (модуля) и в рамках избранной темы» [45]. Это определение далеко не единственное в своем роде, которое встречается в современных научных изданиях. На наш взгляд, оно ближе к истине. Но все же не полностью раскрывает сущность понятия, потому что было бы неверным сводить научно-методическую деятельность только к работе над исследованием.

Классическим считается определение, предложенное В.И.Гончаровой [39], С.В.Кульневич [39], Т.П. Лакоцениной [42]. Авторы определяют понятие как деятельность по обучению и развитию педагогических кадров, увеличению педагогического мастерства; выявлению, обобщению и

распространению наиболее ценного опыта; созданию собственных методических продуктов для реализации государственного стандарта образования, успешной реализации образовательного процесса, повышения качества среднего профессионального образования.

На наш взгляд научно-методическая деятельность-это сфера профессионально-педагогической деятельности, под которой понимается целенаправленная деятельность методической службы и педагогов, которая необходима для формирования нового понимания о образовательно-воспитательном процессе, в результате чего проявляется творческий уровень научно-методической компетенции педагога. А также обязательным условием является разработка и внедрение собственной научной продукции в образовательный процесс. Отталкиваясь от данного определения можно выделить цель научно-методической деятельности, которая сводится к поддержанию и развитию профессиональной компетентности педагогов. В данном определении обозначены отношения между представителями методической службы и преподавателями, тем не менее, необходимо понимать, что сам процесс сопровождения должен выступать как процесс взаимодействия обеих сторон (сопровождающей и сопровождаемой) для решения возникающих проблем. Такое продуктивное взаимодействие должно обеспечить приобретение сопровождаемым нового для него значимого опыта по решению проблем профессионального развития.

Таким образом, под научно-методическим сопровождением целесообразно подразумевать способ организации целостного систематического взаимодействия между участниками методической службы и преподавателями итогами которого является оказание помощи преподавателям в выборе наиболее приемлемых путей решения профессиональных задач и типичных профессиональных проблем, которые возникают в ситуации реальной профессиональной деятельности.

На сегодняшний день существуют исследования, в которых изучаются особенности научно-методической работы в рамках образовательной организации. Первыми о сущности и новых формах методической работы в своих исследованиях заговорили Л.П. Ильенко [29], М.М. Поташник [66]. В работах В.И.Гончаровой, С.В.Кульневича,[42] Н.И.Дереклеевой [26], В.М.Лизинского [57], Т.Н. Макаровой [47] и других были рассмотрены вопросы о системе методической работы в школе, как одного из основных условий повышения квалификации педагогов. М.М. Поташник подробно описал в своих трудах вопросы о взаимосвязи и распространении педагогического опыта, а также о повышении уровня педагогического мастерства в процессе методической работы [66].

Многочисленные педагоги-практики в педагогической прессе публикуют свое видение отдельных компонентов научно-методической работы, что также оказывает значительное влияние на переосмысление отношения к научно-методической работе. В связи с чем возникло такое понятие как «научно-методическое сопровождение». За последние годы в результате переосмысления понимания сущности научно-методической работы, многие исследователи, работающие в данной области, пришли к выводу о том, что методическая работа-это единая, многоуровневая, многофункциональная открытая система, которая должна рассматриваться как инновационная деятельность образовательного учреждения. И.Г. Богуславская определяет понятие «научно-методическая работа» как деятельность, направленную на обучение и развитие кадров, а также повышение педагогического мастерства, выявление и распространение более ценного опыта, создание методических разработок, успешное осуществление образовательного процесса, повышение качества образования» [16, с. 35].

Анализируя научные работы Ю.К. Бабанского [8,9], В.П. Беспалько [13], Л.П. Ильенко[29], В. М. Лизинского [57], Н.В. Немовой [58], М.М. Поташника [66], П.И. Третьякова [78],

С.Н. Митина [52] пришло понимание того, что существующие подходы к осуществлению методической деятельности в образовательной организации, в частности к реализации работы с педагогами системы СПО, на данный момент не могут решить все трудности и проблемы, которые возникли у педагога в профессиональной деятельности, учитывать профессиональные возможности и потребности, их личные особенности и интересы. Это определило вероятность модифицировать подходы к организации методической деятельности в организациях среднего профессионального образования, направить работу на организацию методической деятельности с позиции теории и практики сопровождения.

В первую очередь, прежде чем дать полную характеристику научно-методического сопровождения, мы рассмотрим кратко термин «сопровождение». В изученных исследованиях отмечается, что данное определение вошло в педагогическое сообщество России в первой половине 90-х годов, благодаря российско-фламандским семинарам, посвященным построению в нашей стране особенной системы психолого-педагогической и методико-социальной помощи. Немного ранее вопрос о сопровождении начал исследоваться в лаборатории О.С.Газмана [22], Е.И.Казакова и А.П.Тряпицина [31], которые вносят акцент на, что использование термина «сопровождение» продиктовано потребностью дополнительно выделить самостоятельность субъекта в принятии решения. Согласно взгляду Л.Г.Тариты [75], сопровождаемое развитие выступает определенной альтернативой методу "направляемого" развития. В этом плане появление метода сопровождения как необходимой составляющей образования продиктовано рядом обстоятельств: общей гуманистической концепцией профессионального образования; ориентацией на формирование личности и общества как самоценности образования; опорой на внутренний потенциал развития любой системы образования; осмыслением новой сущности методов индивидуализации и дифференциации в образовании как методов, отстаивающих право личности на выбор наиболее целесообразного пути

развития. Как справедливо подмечено автором, метод сопровождения представлен в качестве необходимой составляющей поддержки всех инновационных процессов, поскольку он и появился как метод помощи субъекту-носителю той или иной проблемы. Непосредственно с появлением функции сопровождения на практике реализуется гуманистическая направленность образовательных процессов. Закономерность сопровождения направляет нас на первый путь построения стратегии помощи. В.Ю.Кричевский, Л.Г.Тарита анализируют в своих трудах методическое сопровождение как педагогический метод обучения человека искусству самостоятельно, без посторонней помощи и с максимальной отдачей разрешать те проблемы (профессиональные и личные), которые возникли у него в процессе жизнедеятельности. Сопровождающий не принимает решение за сопровождаемого, а учит его находить (создавать либо перенимать) наиболее рациональные решения, актуальные для каждого педагога в его конкретной жизненной ситуации. Но любому человеку присущ его собственный (индивидуальный) стиль обучения, это становится в большей степени актуальным, когда речь идет об обучении взрослых. Изучив концепцию Д.Коньяртса, Дж.Стевена и Г. ван Хорбека мы видим, что в ней выделяются четыре возможных (по две противоположных пары) базовых ориентации педагогов на различные удобные для них модели обучения:

- направленность на теоретическое обучение или направленность на обучение через освоение каких-либо умений, технологий;
- подготовка по средствам рефлексивного наблюдения или обучение через активное экспериментирование.

Безусловно, что в каждом человеке ни одна из этих ориентаций не представлена в чистом виде, и, в целом, удобный для человека стиль обучения. и таким образом – сопровождение это взаимодействие всех стилей оказания помощи.

Индивидуальные стили обучения взрослых. В соответствии с вышесказанным Д.Коньяртс проектирует возможные стили оказания помощи, которые, на наш взгляд, имеют шансы быть использованы в системе сопровождения.

Для того чтобы, установить, какую трактовку термина разумно принять за основу при определении методического сопровождения, необходимо подвергнуть рассмотрению сущность понятия «методическая деятельность. Методическая деятельность подразумевает организацию работы заместителя директора по учебной работе, методиста и педагогов профессионального образования, сосредоточенной на повышении квалификации преподавателей, на развитие их креативных возможностей, на предоставление им своевременной методической помощи.

Е.И. Казакова [31] утверждает, что возникновение теории и практики сопровождения определено следующими причинами:

- процесс развития педагога—это процесс разрешения проблемных ситуаций, которые возникают в профессиональной сфере;
- процесс саморазвития находится на первом плане, его можно рассматривать как способность человека становиться и быть истинным субъектом собственной жизни, преобразовывать свою жизнь в деятельность, быть предметом практических преобразований;
- появление в современной жизни множества проблемных ситуаций, обладающих как позитивным, так и негативным действием и, безусловно оказывающих большое влияние на развитие человека;
- установление в качестве главной социальной задачи оказание помощи человеку в решении возникающих проблем. Изучая положения Е.И. Казаковой и Л.Г. Тариты [31] дали возможность установить, что начальным теоретическим положением для формирования теории и методики методического сопровождения может стать системно-ориентационный подход, в логике которого развитие понимается как выбор и постижение субъектом развития тех или иных инноваций. Безусловно,

любая ситуация выбора порождает множественность альтернатив решения, опосредованных каким - либо ориентационным полем развития субъекта. В итоге сопровождение может трактоваться ровно как помощь субъекту в преобразовании ориентационного поля развития, ответственность за действия в котором несет сам субъект. Согласно деятельности педагогов Краснотурьинского политехникума составными частями ориентационного поля могут выступать его социальная защищенность, компетентность, сформированный опыт по решению аналогичных проблем. Наиболее важным положением системно-ориентационного подхода представляет преимущество опоры на внутренние возможности развития субъекта, таким образом на право педагога самостоятельно делать выбор и нести за него ответственность. Проведенное исследование позволило допустить, что для реализации права свободного выбора различных вариантов развития, необходимо подготовить педагога к выбору, помочь ему разобраться в сути проблемной ситуации, выработать план решения, оказать поддержку в реализации данного плана, т.е. организовать процесс методического сопровождения.

Таким образом, очевидна основная цель методической деятельности, состоящая в поддержании и развитии профессиональной компетентности педагогов. Выделим принципы сопровождения:

- гуманистические педагогические ценности, которыми являются человек, человеческая жизнь, развивающаяся личность педагога как самоценный субъект непрерывного педагогического образования;
- открытость межличностных отношений, где основой являются искренность и естественность во взаимодействии сопровождаемого и сопровождающего, что повышает вероятность их взаимопонимания;
- расширение сферы самосознания педагога. Данное условие рассматривается через осознание педагогом своих внутренних потенциальных возможностей, необходимых для решения появившейся проблемы.

Формирующийся в нынешней педагогической науке компетентностный подход предлагает принципиально новую логику организации работы специалиста методической службы в профессиональном образовании, а именно – логику решения задач и проблемных ситуаций. Таким образом, сущность его профессиональной компетентности в контексте организации методического сопровождения преподавателя возможно проанализировать с позиции решения пяти групп задач, стоящих перед данным специалистом.

Первая группа. Видеть преподавателя в образовательном процессе Краснотурьинского политехникума. Решение направлено на изучение профессионально-педагогических потребностей, возможностей, интересов педагогов и их готовности решать профессионально-педагогические задачи в условиях реальной профессиональной деятельности.

Вторая группа направлена на проектирование и созданию условий для развития профессиональной компетентности педагогов, на решение выявленных профессиональных проблем и трудностей.

Третья группа выявляет компетентность специалиста методической службы организовывать профессионально-педагогическое взаимодействие педагогов образовательной организации с субъектами образовательного процесса.

Четвертая группа подразумевает умение специалиста методической службы создать образовательное пространство для преподавателей политехникума, в условиях которого организуется методическое сопровождение.

Пятая группа ориентирована на организацию специалистом методической службы процесса самообразования.

Описанные группы задач можно воспринимать как инвариантную часть содержания профессиональной компетентности специалиста методической службы, а наполнение данных задач конкретным содержанием будет зависеть от характера трудностей и проблем,

возникающих у педагогов Краснотурьинского политехникума в условиях реальной профессиональной деятельности. Рассматривая характерные черты организации методического сопровождения педагога, невозможно не затронуть вопрос о методах сопровождения. Принимая, за основу выводы О.С. Газмана [22] и Е.И. Казаковой[31] можно утверждать, что в качестве ключевых методов сопровождения выступают помощь и поддержка. Под методической поддержкой подразумевается особая работа, обеспечивающая персональное профессиональное развитие (саморазвитие) педагога, исходящая из признания того, что поддерживать можно только то, уже сформировано в личности педагога, развивать профессиональную самостоятельность, педагога. Предметом помощи станет общая работа специалиста методической службы и педагога с целью определения интересов, целей, возможностей преподавателя, путей решения проблем, возникающих у него в профессиональной деятельности. Трудность методической помощи заключается в том, что она строится в естественных условиях и должна оставаться естественной для педагога. Необходимость помощи возникает только тогда, когда педагог в реальной ситуации профессиональной деятельности сталкивается с проблемой. Представим разные виды поддержки педагогов.

Таблица 1

Основные виды поддержки педагогов

Вид поддержки	Содержание
Педагогическая поддержка	Заключается в организации процесса развития профессиональной компетентности педагога на основе свободного выбора направления, уровня, темпов данного процесса таким образом, чтобы его составляющие соответствовали рефлексивной природе человеческого сознания; в оказании помощи в освоении новой педагогической информации и решении профессиональных проблем и задач; в построении гуманных отношений в педагогических коллективах

Продолжение Таблицы 1

Психологическая поддержка	Предполагает обеспечение отношений в системе «человек – человек», признание человека как уникальной личности, одобрение даже незначительных его успехов; социальная поддержка – состоит в предоставлении всем педагогам равных стартовых возможностей в развитии профессиональной компетентности в соответствии с их потребностями, в организации рабочего места, в обеспечении всей необходимой для работы информацией;
Правовая поддержка	Это признание прав каждого человека как равноправного участника педагогического процесса, уважение каждого с его достоинствами и недостатками; соблюдение нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность педагога;
Валеологическая поддержка	Заключается в создании удобных комфортных условий работы, психологически благоприятного климата, в проявлении интереса к самочувствию и здоровью каждого сотрудника, проведении профилактических мер, направленных на предупреждение профессионального выгорания педагогических работников политехникума.

В организации методического сопровождения педагога каждый вид приведенной выше поддержки не может проявляться сам по себе, а должен быть обязательно взаимосвязан с другими видами. Только тогда методическая помощь, оказываемая преподавателю, будет востребована и полезна для развития его профессиональной компетентности. Таким образом, проведенное в ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум» исследование позволило выделить теоретические подходы к организации методического сопровождения педагогов, на теоретическом уровне аргументировать содержание и этапы методического сопровождения. В целом возможно установить, что проявление внимания на педагога как на самоценный субъект непрерывного педагогического образования позволяет говорить о важности, необходимости и возможности организации методического сопровождения педагога в условиях современного учреждения среднего профессионального образования.

Анализируя работы автора Тариты Л.Г. [75], мы смогли выделить следующие этапы организации методического сопровождения:

Таблица 2

Этапы организации методического сопровождения педагога

Продолжение Таблицы 2

Этап сопровождения	Направление деятельности
Планирование и подготовка	Выявление потребностей профессиональных групп и отдельных специалистов в сопровождении и поддержке. Разработка концепции сопровождения. Поиск возможных источников поддержки и обучения (квалифицированных специалистов, базовых школ и т.п.). Разработка пакета методических материалов сопровождения. Определение критериев оценки эффективности сопровождения
Собственно сопровождение	Углубление знаний и развитие навыков специалиста. Расширение профессионального репертуара поведения. Актуализация внутренних сил и резервных возможностей профессионала. Консультирование по конкретным проблемам и проектам. Информационная и аналитическая поддержка, обеспечение методическими разработками. Помощь в поиске оптимальных технологий и методик. Повышение уровня адаптации к профессионально-стрессовым ситуациям (инновационная деятельность, опытно-экспериментальная работа и т.д.). Диагностирование и разрешение профессиональных конфликтов
Использование результатов обучения	Закрепление усвоенных стратегий и приобретенных навыков. Привнесение изменений в практическую деятельность. Развитие опыта решения профессиональных задач. Анализ профессионально-педагогической деятельности и взаимное обучение специалистов
Последующие мероприятия и поддержка	Неформальный контроль и отслеживание изменений в деятельности специалиста (групп персонала, организации). Корректировка модели профессионального поведения. Расширение источников ресурсного обеспечения. Поддержка и развитие профессиональных инициатив и экспериментальных проектов. Организация информационного обмена и контактов между специалистами
Итоговый анализ	Подготовка данных для итогового анализа и оценки эффективности процесса сопровождения. Разработка рекомендаций по повышению качества обучения специалистов и сопровождения профессиональной деятельности. Создание перспективных проектов и программ поддержки и сопровождения профессиональной деятельности специалистов

Сопровождение профессиональной деятельности специалистов способно реализоваться через профессиональный тренинг, модерирование, консультирование, супервизию.

Тренинговые технологические процессы базируются на теоретических концепциях отечественной психологии: А.А.Вербицкого [18], В.И.Дружинина [2], Н.В.Кузьминой[3], А.П.Ситникова [69], М.Г.Ярошевского [86] и др.

Модерирование - это работа, нацеленная на выявление потенциальных возможностей педагога и его способностей. В основе моделирования лежит применение специализированных технологий, помогающих осуществить процедуру свободной коммуникации, обмена суждениями и подводящих работника к принятию профессионально верного решения за счет реализации внутренних возможностей.

Иным видом научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов образовательных организаций является супервизия, которая представляет собой интегративный вариант по сравнению с модерированием и консультированием.

Наставничество, предполагающее профессионализацию деятельности молодого специалиста на основе его включения во взаимодействие и особого рода отношения с более опытным работником. Наставничество направлено на поддержку и обучение специалиста непосредственно на рабочем месте. Значительной характерной чертой наставнических отношений, сто в главную очередь и отличает их от других форм сопровождения, является то, что они носят, как правило, более неформальный и личностный характер, позволяющий передавать не только самые тонкие нюансы профессионального мастерства, но и решать сложные задачи индивидуально-психологической адаптации начинающего педагога к требованиям профессиональной среды.

Подведем итог сказанному, в какой бы форме ни осуществлялось обучение педагогов, его результативность будет определяться общими подходами к организации процесса научно-методического сопровождения, связанными с необходимостью соблюдения требований непрерывности, релевантности, гибкости и оперативности. Выбор содержания и форм обучения педагогов будет зависеть от ситуации развития образовательного учреждения.

Условно можно выделить три различные ситуации:

- стабильная (устойчивая) ситуация – профессиональная образовательная организация обеспечивает высокое качество образования, важнейшие показатели развития образовательной организации находятся на уровне, сопоставимом с уровнем работы наиболее успешных профессиональных образовательных организаций;

- тревожная (неспокойная) ситуация – требуются некоторые улучшения, образовательная организация в целом удерживает высокие стандарты образования, однако результаты ее деятельности различны в отношении преподаваемых дисциплин;

- угрожающая ситуация – острая необходимость радикальных преобразований: для сохранности контингента обучающихся и обеспечения доверия потребителей образовательных услуг, профессиональная образовательная организация должна предложить новые стратегии деятельности и повысить эффективность работы педагогов.

Кроме обучающей научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога выполняет ряд других функций:

- 1) консультационную,
- 2) психотерапевтическую,
- 3) коррекционную,
- 4) адаптационную.

Консультационная функция подразумевает предоставление поддержки педагогу по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы ее решения или актуализацию дополнительных способностей специалиста.

Психотерапевтическая функция имеет своей задачей содействие педагогу в преодолении различного рода психологических барьеров и затруднений, мешающих благополучному исполнению профессионально-образовательной деятельности.

Коррекционная функция направлена на перемену реализуемой специалистом модели практической деятельности, а также исправление допущенных профессиональных ошибок.

Адаптационная функция гарантирует регулирование ожиданий и возможностей педагога с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности. Приведенные нами функции тесно связаны между собой и в своей совокупности обеспечивают эффективность системы научно-методического сопровождения педагогов в системе среднего профессионального образования.

Каждая образовательная организация СПО разрабатывает собственную модель научно-методического сопровождения педагогов, основанную на определенных методологических подходах, а также критерии эффективности управления научно-методической деятельностью педагогов, учитывая особенности и возможности кадрового потенциала, мотивацию, направленность личности, профессиональную рефлексию, мобильность. Таким образом, к примеру, в основе развития результативного специалиста лежит коррекционно-формирующий подход, который осуществляется в интенсивной технологии коррекции негативных профессиональных установок информировании новых, позитивных.

1.2.Состояние разработанности проблемы научно– методического сопровождения педагогов в системе среднего профессионального образования в психолого-педагогической литературе

В образовательной организации СПО в качестве основной цели научно-методической работы ставят – подготовку педагогов к методическому сопровождению приоритетных направлений развития образования. Прделанный нами анализ теоретических источников, касающихся управления научно-методической деятельностью педагогов образовательной организации среднего профессионального образования, показал, что на сегодняшний день нет совершенного и основательного отражения его в психологической и педагогической и методической литературе. Само понятие «методическая работа» утвердилось лишь только в первой половине 19 века. Данная проблематика управления методической деятельностью стала предметом изучения ещё в конце XIX, начале XX в. Исследованием занимались Н.К. Крупская [40], П.Ф. Каптерев [32], С.Т. Шацкий [79] и др. в 1828 году в России было утверждено положение о гимназиях, где было рекомендовано создавать педагогические советы. Данных советах решались вопросы управления и организации, существующие проблемы с содержанием обучения, методики обучения, однако, вопросы о дополнительной помощи педагогам в повышении квалификации не обсуждались, так как она, по мнению руководства того времени, не требовалась. Она потребовалась педагогам лишь тогда, когда буйный подъем средних учебных заведений определил массовое появление учителей, которые не имели специального педагогического образования и профессионально-педагогического опыта. Именно в этот период начинает зарождаться система традиционной методической работы. В начале XX в., когда формировалась революционная школа и для нее требовались иные педагогические кадры, трудности методической работы пребывали в центре внимания всех выдающихся педагогов того времени.

Эти проблемы рассматривались тогда в ведущем проекте подготовки и переподготовки педагогических кадров, оснащения педагогического процесса новыми методиками обучения и воспитания. Н.К. Крупская так обозначала главные задачи методической работы, которые должны были решаться в условиях новой школы: «Нужно, чтобы не только учителя учили, а учили бы целые группы рабочих, которые умеют работать, умеют показать гораздо лучше, как это надо делать. Конечно, сейчас учительство должно переучиваться. Мы все переучиваемся. Ведь в процессе работы постоянно приходится учиться. Никакой работник, который по-настоящему хочет работать, не может воображать, что он все знает по той отрасли работы, которую он делает, – он должен неустанно учиться» [40, с.18-20].

Проблемы образования, самообразования и методической подготовки новых педагогических кадров для российской школы в начале XX в. стояли довольно остро и настоятельно требовали кардинальных решений. 1930 г. с целью повышения уровня методической работы педагогов, при был сформирован учебно-методический сектор, 1931 г. была принята резолюция «Об организации и содержании методической работы в районе», где особенный смысл приобрела проблема методического руководства в определенных образовательных учреждениях. В сентябре 1938 года состоялось Всероссийское совещание по методической работе, на котором диспутировались и позднее были утверждены: Положения о методической работе в школе, о районном педагогическом кабинете. Так с учетом организации деятельности педагогов, формируется целостная система методической работы и управления ею со стороны органов образования. Тем не менее система управления методической работой педагогов не прослеживалась. Исключением были мероприятия по отдельным направлениям методической работы педагогов. Кадровая подготовка почти не велась. Как показали результаты проведенной в 1933 году переписи работников образования, только 13,5% директоров образовательных школ имели высшее образование, 70% среднее, 12% незаконченное среднее и

43,2% – начальное образование. Как отметила Н.К. Крупская: «Нам надо пересмотреть наши учебные планы, внимательно просмотреть программы и ввести в них больше приемов самообразовательной работы в гораздо большей мере, чем это было до настоящего времени...» [40, с.52].

С.Т. Шацкий полагал, что «...учителя надо готовить не только как передатчика знаний, но и как умелого организатора жизнедеятельности детей и совместной педагогической работы школы, семьи и общественности...». Много внимания он при этом уделял исследованию и обобщению современного педагогического опыта учителей и привлечению их к исследовательской работе [79, с.26].

П.Ф. Каптерев [32], который считал методическую работу одним из способов создания новой школы, нашел новые подходы к ее управлению и организации, ее новые формы и методы, когда практическая подготовка будет состоять в посещении уроков преподавателей разных образовательных учреждений, в основном же одного избранного, в рассмотрении планов уроков, в регулярных беседах с руководителями по методологии предметов: в наблюдении над учащимися, в давании уроков, в ознакомлении с разными учебниками и учебными пособиями. Таким образом в осмыслении сути, смысла, форм и способов методической работы в образовании, ее роли в образовательном процессе начинается формирование теоретических основ управления и организации системы этой работы.

К 60-70-м годам в образовательных организациях реализовались все классические формы методической работы. В это же время педагогу предоставлялась вероятность, не проявляя особых креативных способностей к организации учебной работы, проводить учебные занятия на высочайшем уровне. Министерство народного образования предоставляло педагогам все учебно-методические материалы: учебный план, учебники, примерные программы учебных дисциплин, рабочие тетради, дневники наблюдений, тематические планы учебных занятий, лабораторные и практические работы

и т.д. Педагогу, в таких условиях, не нужно было показывать самостоятельность, предприимчивость, творчество по разработке всего учебно-методического комплекса (УМК). В образовательных организациях действовали: педагогический совет, методические объединения педагогов и самообразование.

Только в 70-80-е годы стали появляться серьезные исследования, затрагивающие различные стороны методической работы, как всей образовательной организации, так и конкретных педагогов-новаторов. При этом стоит обозначить, что именно на этом этапе методическая работа отождествлялась в ведущем осознании с системой работы по внедрению в практику образовательных учреждений передового опыта.

Проведенный нами анализ задач образовательных учреждений демонстрирует, что в 1960-70-е гг. понятие «методическая работа» обогащается более глубоким пониманием педагогами ее миссии, идет интенсивное осмысление сути методической работы как «составной части системы повышения профессиональной квалификации, единой систем непрерывного образования педагогических кадров, которое в свою очередь обеспечит повышение уровня педагогического мастерства.

В 1985-90е гг. ученые больше работают над формами управления методической работой, которые соответствовали новым требованиям к повышению уровня профессиональной подготовки педагогов в связи с усложнившимся содержанием образования, с потребностью становления корпоративного и персонального педагогического творчества. Методические кабинеты меняют статус и становятся научно-методическими, информационно-методическими кабинетами (центрами). Но уровень их деятельности не совсем совпадает с потребностями современного педагога. Определяя особенную актуальность проблемы качества среднего профессионального образования, принципиально разобраться в ее сущности, выделить основные составляющие. Говоря о

высококачественном образования, разумно выделять следующие его компоненты:

- учащиеся, которые здоровы и готовы принимать участие в образовательном процессе, обучаться при поддержке семьи и общества;
- образовательная среда – здоровая, безопасная, обеспечивающая процесс обучения нужными ресурсами и благоприятными условиями;
- содержание, которое отражено в соответствующих учебных программах и стандартах;
- процесс, при помощи которого квалифицированные педагоги осуществляют такие подходы в обучении, где, с одной стороны, учитываются точка зрения общества, государства на процесс подготовки специалистов, с другой – учитываются возможности, потребности, интересы каждого обучающегося;
- результаты, которые связаны с профессиональной компетентностью выпускников представленной ступени непрерывного образования и с государственными задачами в области среднего профессионального образования. Выделенные элементы качества имеют свою специфику в сфере профессионального образования.

В современных условиях рыночной экономики у среднего профессионального звена сложился круг потребителей образовательных услуг: обучающийся; работодатель (рынок труда); общество и сама система профессионального образования. Безусловно, что запросы у этих потребителей различны. Обучающийся, высококачественным назовет только то, образование, которое в большей мере поможет развитию его личностных качеств и будет способствовать профессиональной карьере. Работодатель видит интерес в подготовке компетентного специалиста, а общество – в личности, проявляющей способности к эффективному социальному жизнетворчеству. В связи с этим образовательной организации профессионального образования необходимо соответствовать постоянно

меняющимся требованиям всех потребителей образовательных услуг. Диапазон выделенных проблем обеспечения качества деятельности учреждения среднего профессионального звена предъявляет особенные запросы к качеству профессиональной деятельности педагога системы СПО.

Главным аспектом качества деятельности педагога системы СПО сегодня должна быть его профессиональная компетентность. Профессиональная компетентность понимается передовыми исследователями Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицина, В.А. Козырев [36] как интегральная черта личности, определяющая ее возможность решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, которые непременно возникают в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта.

Таким образом, компетентный педагог системы СПО – это педагог, умеющий решать различные группы задач, которые возникают в условиях его реальной профессиональной деятельности. Важно отметить, что решение поставленных перед педагогами задач осложняется условиями, в которых протекает их профессиональная деятельность, а именно: особенностями образовательной организации, программно-методическим обеспечением, особенностями образовательных запросов обучающихся, пользующихся предложениями данной образовательной организации, деятельностью специалистов и педагогов дополнительного образования, постоянно изменяющимися требованиями региона, работодателей – руководителей образовательных учреждений. Вследствие этого в реальных ситуациях педагогической деятельности педагоги объективно сталкиваются с трудностями, при решении профессиональных задач, и нуждаются в получении методической помощи и поддержки со стороны более компетентных специалистов, в первую очередь специалистов методической службы образовательной организации. Об этом свидетельствуют и результаты проведенного нами исследования в образовательной

организации среднего профессионального образования в г.Красноурьинске.

Приведем некоторые из полученных нами данных в сентябре 2016 г. был проведен опрос педагогов по вопросам удовлетворенности организацией методической работы в учреждении. Данные опроса 45 педагогических работников политехникума свидетельствовали о том, что 57 % из них менее всего удовлетворены существующими условиями для творческой самореализации личностного потенциала и роста профессионализма; 65 % опрошенных отметили, что проблема методического сопровождения дидактической системы педагогов актуальна и значима для деятельности образовательной организации, но при этом 55 % указали на отсутствие вариативности содержания управленческой деятельности, возможности выбора содержания и форм организации методического сопровождения, (рис.1).



Рис. 1. Процент удовлетворенности педагогического коллектива организацией методического сопровождения в ГБПОУ СО «Красноурьинский политехникум».

Также лишь 22 % педагогов имели высшую квалификационную категорию, методическая активность коллектива составляла лишь четвертую часть: участвовали в семинарах 25 % педагогов, 5 % публиковали материалы из опыта работы, только 25 % от общего

количества педагогов когда-либо за свою трудовую деятельность участвовали в конкурсах профессионального мастерства (как очных, так и заочных). Из всех опрошенных нами преподавателей ГБПОУ СО «Красноурьинский политехникум» (97 %) не смогли четко ответить на вопросы о сути научно-методической деятельности, ее целях, задачах и ее отличиях от методической работы. Основная часть педагогов не определяют основные виды научно-методической деятельности. Более 60 % опрошенных чувствовали затруднение при проектировании собственных результатов профессиональной деятельности в этом направлении. Методические темы самообразования педагогов Красноурьинского политехникума, в большинстве своем выбираются без должного научного подхода и обоснования, также отсутствует руководитель по научно-исследовательской деятельности.

Анализ методической работы Красноурьинского политехникума демонстрирует, что методическая служба техникума может рассматриваться как структура в образовательной организации, объединяющая директора, заместителей директора, руководителей методических объединений, высококвалифицированных педагогов, имеющих научную степень, специалистов (психологов, социальных педагогов), ученых и направляющая свои совместные усилия на организацию методической деятельности в образовательной организации СПО. Определение концептуальных идей деятельности методической службы Красноурьинского политехникума позволило отметить приоритетные научные позиции, актуализировавшие специфику работы специалистов службы. Так, изучения И.В. Серебряковой, Л.Г. Тариты уточнили, что деятельность специалиста методической службы профессиональной образовательной организации в первую очередь направлена на создание условий, обеспечивающих реализацию маршрута персональной педагогической деятельности педагога, учитывая при этом возможности, потребности, интересы педагога, его уникальность, а также уровень его профессиональной компетентности.

Осуществление подобных условий в политехникуме обычно осуществляется заместителем директора по учебной работе через организацию методической деятельности. При определении проблем научно - методического сопровождения в ГБПОУ СО «Красноурьинский политехникум» было проведено анкетирование педагогического состава согласно методическим рекомендациям Степановой Н.М. [20]. Анкетирование по совершенствованию профессиональной деятельности педагога в данной организации показало общую картину испытываемых затруднений педагогического коллектива, 60% опрошенных испытывают те, или иные трудности в профессиональной деятельности.

При диагностике профессиональной подготовленности педагога к педагогической деятельности наиболее высокими показателями оказался блок: теоретические основы преподаваемого предмета 90%; методы преподаваемого предмета 100%, история развития науки и ее современные достижения 70%, наиболее «слабым местом» у педагогов Красноурьинского политехникума оказался блок методическая подготовка так только 40% педагогов не испытывают затруднений при составлении рабочих учебных программ по свои дисциплинам, программ профессиональных модулей, 48% ориентируются в новых методах, приемах обучения - понимают взаимную связь содержания, форм и методов обучения дисциплине, модулю, 55% педагогического коллектива показали свое понимание роли и функции средств обучения, активизации обучающихся и развитии их интереса к дисциплине. Психолого - педагогическая подготовка преподавательского состава также не осталась без внимания. 60% педагогов желают повысить свою компетентность в блоке психологические особенности обучающихся, а именно психодиагностика обучающихся, методах педагогической диагностики уровня обученности и воспитанности обучающихся. Что схематически показано на рис2.

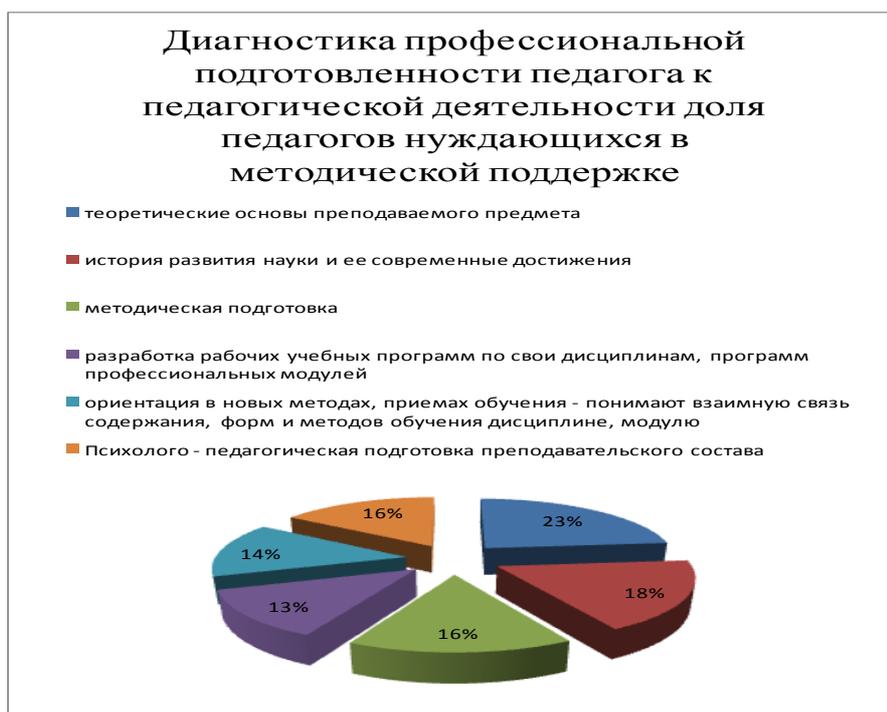


Рис.2. Диагностика профессиональной подготовленности педагога к педагогической деятельности.

При оценке эффективности деятельности группы педагогов в ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум» из 20 человек недопустимого уровня коэффициента эффективности ни по одному критерию не выявлено. Но при оценке критерия методическая работа педагога коэффициент близок к недопустимому $k=0,37$. Снижение показателя произошло в самоанализе своей деятельности, участии в работе методического подразделения, публикации научных статей, трансляции собственных достижений, опыта. При исследовании критерия инновационной работы педагогов коэффициент эффективности 0,55, что показывает допустимый уровень. Показатели имеются в публикации статей научно - методического характера, изучение творческого педагогического опыта коллег и педагогов- новаторов, ведется экспериментальная работа по апробации и внедрению прогрессивного педагогического опыта, участие в мастер - классах, научно - практических конференций, и т.п. ведется обобщение своего передового опыта в виде методических рекомендаций, имеются творческие группы по исследованию актуальных проблем в сфере среднего профессионального образования. Деятельность по составлению и реализации индивидуальных программ

обучения обучающихся в данной образовательной организации пока не велась.

Также в исследовании представлена карта мониторинга профессиональной компетенции педагогов Краснотурьинского политехникума, где проведена самооценка и экспертная оценка. Оценка уровня компетентности составила 7 баллов, что подтвердило оценку эффективности деятельности группы педагогов в ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум». Таким образом, мы считаем необходимым научно - методическое сопровождение педагогов в системе СПО в Краснотурьинском политехникуме. В период внедрения новых инновационных технологий в образовательный процесс, важно, чтобы педагог успевал адаптироваться к ним, принимал их и был компетентен, работая в новых условиях.

Создание единого подхода к повышению квалификации очень важно, потому что благодаря тому, как будет развиваться сфера сервисных услуг, оказываемых Институтом развития образования Свердловской области образовательным организациям региона, педагогам, изменится в итоге и качество образования. Требования, предъявляемые обществом к педагогу новой формации, за последние годы существенно повысились.

Педагог, осуществляющий свою работу в системе СПО – это развитая, творческая личность, обладающая возможностью к самоанализу, профессиональными навыками, педагогическим даром и стремлением к новому. В идеале педагог должен ясно понимать ценность образования, знать собственный предмет, дисциплину, педагогику и психологию, использовать личностно-ориентированные педагогические методы а так же обладать мотивацией к дальнейшему росту и развитию своей личности. Профессионализм педагога зависит от уровня сформированности трех групп компетенций, которыми обязан обладать педагог новой формации:

- методологические (психолого-педагогические) компетенции;

- общекультурные (мировоззренческие) компетенции;
- предметно-ориентированные компетенции.

Важнейшим требованием к подготовке и обеспечению введения ФГОС СПО является систематическое методическое сопровождение, охватывая консультирование всех участников данного процесса. Процессы введения ФГОС настоятельно требуют санкционированной работы методического сопровождения, нового содержания повышения профессиональной компетенции педагогических работников. На этапе перехода на новые образовательные стандарты необходима мотивационная и методическая готовность педагогов профессиональных образовательных организаций. В связи с этим в общей системе научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагога необходимо проведение мероприятий по сопровождению педагогов в условиях перехода на ФГОС СПО нового поколения. Координация и стимулирование научно-исследовательской и инновационной деятельности Института развития образования (ИРО) Свердловской области является одним из приоритетных его направлений в рамках комплекса мероприятий по модернизации системы среднего профессионального образования области по приоритетным направлениям: стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года; ФГОС среднего профессионального образования; реализация пилотного проекта в десяти регионах страны в том числе и в Свердловской области «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования».

Выводы по первой главе.

В первой главе нами определена актуальность исследования, которая характеризуется необходимостью переосмысления научно-методического сопровождения педагогов на основе проектно-целевого подхода, который является инновационным направлением в системе СПО. Меняются взгляды

и понимание педагогов на сущность и содержание научно-методической работы ее значимость для качества реализации ФГОС СПО и подготовки конкурентоспособного выпускника. Научно-методическая работа имеет своей целью повышение профессиональной квалификации педагогического коллектива через вооружение их новыми научными знаниями и умениями. Реализация ФГОС СПО, организация образовательного процесса, подготовка выпускников не может быть полноценной без эффективного сопровождения научно-методической деятельностью педагогического коллектива.

Проведенный нами анализ теоретических источников, которые отражают управление научно-методической деятельностью педагогов образовательной организации СПО, показал, что сегодня нет полного и глубокого понимания его в психологической и педагогической и методической литературе. До первой половины 19 века в образовательных учреждениях утвердилось понятие «методическая работа», цель данной работы заключалась в принятии решений по корректировке содержания методики обучения обучающихся.

Проблема управления методической работой стала предметом научного изучения ещё в конце XIX, начале XX в. Ею занималась П.Ф. Каптерев [33], С.Т. Шацкий [79] и др. Так в 1828 году в России было утверждено положение о гимназиях, где рекомендовалось создавать педагогические советы. На заседаниях педагогических советов решались управленческие и организационные вопросы, диспутировались проблемы содержания обучения, методики обучения учащихся, однако, вопросы о дополнительной помощи педагогам в повышении квалификации не обсуждались.

В сентябре 1938 года были утверждены: «Положение о методической работе в школе», «Положение о районном педагогическом кабинете районного отдела народного образования». Так постепенно с учетом

организации деятельности педагогов, формируется целостная система методической работы и управления ею со стороны органов образования.

В 1985-90е гг. внимание ученых в большей степени сосредотачивается на формах управления методической работой в соответствии с новыми требованиями к повышению уровня профессиональной подготовки педагогических коллективов в связи с усложнившимся содержанием образования, с необходимостью развития коллективного и персонального педагогического творчества. Классические методические кабинеты меняют статус и становятся научно-методическими, информационно-методическими кабинетами (центрами). Но уровень их деятельности не в полной мере удовлетворяет потребности современного педагога.

Определив особую актуальность проблемы качества профессионального образования с организациями среднего профессионального образования, мы разобрались в сущности научно - методического сопровождения педагогов, выделили основные составляющие и компоненты. Выделенные составляющие качества имеют свою специфику в сфере профессионального образования.

В условиях рыночной экономики у среднего профессионального звена сформировался круг потребителей образовательных услуг: обучающийся; работодатель (рынок труда); общество и система среднего профессионального образования. Очевидно, что запросы у этих потребителей разнообразны. В работах Г.И. Ибрагимова [28] ясно подчеркивается, что основным критерием качества деятельности преподавателя образовательной организации СПО сегодня должна быть его профессиональная компетентность. Профессиональная компетентность по мнению Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицина, В.А. Козырева [36]- это разносторонняя сущность личности, определяющая ее способность решать профессиональные проблемы и характерные для своей деятельности профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях педагогической деятельности, с применением свои знаний,

профессионального и жизненного опыта. Таким образом, компетентный преподаватель системы СПО – это педагог, способный решать различные группы задач, возникающие в условиях его реальной профессиональной деятельности.

Решение поставленных перед преподавателями задач осложняется условиями, в которых протекает их профессиональная деятельность, а именно: особенностями образовательной организации, программно-методическим обеспечением, особенностями образовательных запросов обучающихся, пользующихся услугами данной образовательной организации, деятельностью специалистов и педагогов дополнительного образования, постоянно изменяющимися требованиями региона, работодателей – руководителей образовательных учреждений. Вследствие этого в реальных ситуациях педагогической деятельности коллективы образовательных организаций объективно сталкиваются с затруднениями, возникающими у них при решении профессиональных задач, и нуждаются в необходимости получения методической помощи и поддержки данных выводах свидетельствуют и результаты проведенного нами исследования в образовательной организации СПО в г.Красноурьинске. Определение концептуальных идей деятельности методической службы Красноурьинского политехникума позволило выделить приоритетные научные позиции, актуализировавшие специфику работы специалистов службы. В своих трудах Л.Г. Тарита [75] уточнила, что деятельность специалиста методической службы профессиональной образовательной организации в основном направлена на создание условий, обеспечивающих реализацию маршрута индивидуальной педагогической деятельности преподавателя, учитывая при этом возможности, потребности, интересы педагога, его уникальность, а также уровень его профессиональной компетентности. Компетентность педагога зависит от степени сформированности трех групп компетенций, которыми должен владеть педагог новой формации:

- методологические (психолого-педагогические) компетенции;
- общекультурные (мировоззренческие) компетенции;
- предметно-ориентированные компетенцию

Процессы введения ФГОС настоятельно требуют специально организованной деятельности методического сопровождения, нового содержания повышения профессиональной компетенции педагогических кадров. На этапе перехода на новые образовательные стандарты необходима мотивационная и методическая готовность педагогов образовательных организаций. С этой целью в общей системе научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагога необходимо проведение мероприятий по сопровождению педагогов в условиях перехода на ФГОС среднего профессионального образования нового поколения. А именно возникает необходимость в разработке модели научно - методического сопровождения педагогов в системе среднего профессионального образования.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО АДАПТАЦИИ МОДЕЛИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧЕРЕЖДЕНИИ К УСЛОВИЯМ СПО

2.1. Анализ условий для адаптирования модели научно-методического сопровождения педагогов в образовательных организациях СПО

За последние десятилетия в система профессионального образования претерпела серьезные изменения: переход от парадигмы «образование на всю жизнь» к парадигме «образование через всю жизнь». В этих условиях требуется и творческий преподаватель, отличающийся мобильностью, активностью, гибкостью, применяющий в своей деятельности различные педагогические технологии, способный результативно и оперативно решать педагогические задачи. Непрерывное образование становится одним из ключевых слагаемых профессионального успеха педагога. Педагогическая профессия - одновременно преобразующая и управляющая. Компетентность педагога профессионального образования содержит владение теоретической базой, умение планировать деятельность и прогнозировать результат, применении знаний в практической деятельности, стремлении к постоянному саморазвитию себя как личности и как педагога, включении себя в современный образовательный процесс как гибкого, мобильного и стремящегося к обновлениям члена педагогического сообщества. Одним из требований ФГОС СПО) является требование к кадровым условиям реализации основной образовательной программы (далее – ОПОП). Коллектив Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Красноурьинский политехникум» (далее ГБПОУ СО «Красноурьинский политехникум») видит свою миссию в предоставлении качественных образовательных услуг

и в обеспечении северного куста области специалистами новой формации, обладающими высоким уровнем профессиональной и коммуникативной культуры. В связи с этим предъявляются качественно новые требования к кадровым условиям реализации ОПОП, которые включают:

- укомплектованность образовательного учреждения педагогическими работниками;
- уровень квалификации преподавателей;
- непрерывность профессионального развития преподавателей.

Таким образом, сегодня востребован педагог-профессионал, у которого индивидуальные и профессиональные качества оказались бы на уровне сложности стоящих перед политехникумом задач. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога. Формированию такого педагога-профессионала способствует комплексное научно-методическое сопровождение (НМС), осуществляемое поэтапно. В процессе исследовательской работы на базе ГБПОУ СО Краснотурьинский политехникум была изучена Программа, которая определяет содержание и организацию научно-методической сопровождения преподавателей политехникума, обеспечивающая развитие профессиональной компетентности педагогов, создание наилучшей среды для самореализации, и самосовершенствования. Данная Программа разработана на основе результатов самообследования: отчет по самообследованию ГБОУ СО «Краснотурьинский политехникум» по состоянию на 01.04.2016г. Правовым основанием проведения процедур самообследования в ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум» являются:

- 1) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- 2) Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации;

3) Приказ Министерства образования «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией»;

4) Приказ Министерства образования и «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию».

5) Приказ директора о проведении самообследования в ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум» от 20.02.2016 № 01-12/43.

Состав комиссии, проводившей самообследование: Винтер Татьяна Валерьевна – Заместитель директора по учебной работе, круг вопросов экспертизы (Организационно-правовое обеспечение образовательной деятельности. Система управления организации. Содержание и качество подготовки обучающихся. Организация учебного процесса. Качество кадрового обеспечения. Анализ показателей деятельности организации, подлежащей обследованию). Шик Михаил Александрович – Заместитель директора по учебно – производственной работе (Содержание и качество подготовки обучающихся. Востребованность выпускников). Лохман Элла Давыдовна - И.о.главного бухгалтера (Анализ показателей деятельности организации, подлежащей самообследованию). Баженова Елена Николаевна - методист (Содержание и качество подготовки обучающихся. Качество кадрового обеспечения Учебно-методическое и библиотечно-информационное обеспечение). Маряшина Ирина Юрьевна - Начальник хозяйственной службы (Материально-техническая база). Левая Ольга Михайловна –библиотекарь (Учебно-методическое и библиотечно-информационное обеспечение).

Педагогические работники Краснотурьинского политехникума на сегодняшний день – это сложившийся коллектив профессионалов, людей знающих и любящих своё дело. Из 38 работников – 30 человек имеют высшее образование, из них три педагога имеют степень магистра, 4 человека обучаются в высших учебных заведениях по программам бакалавриата, двадцати одному педагогическому работнику по результатам

аттестации присвоена квалификационная категория. Повышение квалификации педагогических работников в политехникуме имеет системный характер. Кроме прохождения обучения раз в три года, администрация политехникума организует учёбу всего коллектива по стратегическим направлениям профессионального образования на своей базе с приглашением специалистов.

Процедура Аттестации педагогических работников проходит в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Свердловской области «Об образовании в Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области, «приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от «Об организации и проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Свердловской области» Стажировка педагогических работников проходит раз в три года на предприятиях и организациях города Краснотурьинска. Реализация основных профессиональных образовательных программ обязана обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими высшее, среднее специальное образование, соответствующее профилю преподаваемых учебных дисциплин, междисциплинарных курсов и профессиональных модулей. Опыт работы на предприятиях и организациях, соответствующих профессиональной направленности, является обязательным для педагогов отвечающих за освоение обучающимися профессионального цикла. Основной организационной формой повышения квалификации (стажировки) преподавателей является стажировка по индивидуальной программе. Целью стажировки является формирование и развитие профессиональных компетенций педагогического коллектива политехникума. Качество кадрового обеспечения ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум»

укомплектован руководящими и педагогическими кадрами согласно штатному расписанию, в том числе штатными - 95%. Имеют высшее образование 79 % педагогов, СПО – 11 % педагогов. Аттестованы на высшую квалификационную категорию 5 педагогов, что составляет 13 % , на 1 квалификационную категорию 46 % педагогов.

Вывод: Главные аспекты и направленность системы кадрового обеспечения образовательного процесса, принятые в политехникуме, состоят в следующем: образовательный процесс, учебно-методическая и воспитательная работа в политехникуме осуществляет не достаточною. квалифицированный коллектив педагогических сотрудников осуществляющих собственную деятельность на основе соответствующего образования, подготовки, мастерства и опыта; руководство методическими объединениями не позволяет обеспечить необходимый уровень руководства коллективом; штат методических объединений представлен преподавателями с профильным образованием, имеющими, как правило, значительный опыт производственной работы, не у всех присутствует высшее образование; аттестация педагогических работников проводится не досрочно; к образовательному процессу (ПА, ГИА) привлекаются ведущие специалисты предприятий - социальных партнеров политехникума. педагогический состав политехникума не в полной мере соответствует реализуемым образовательным программам по дисциплинам и профессиональным модулям. В ходе данного самообследования были выявлены ряд ключевых проблем:

- недостаточный уровень педагогической компетентности преподавательского состава в условиях внедрения ФГОС – 79% педагогов с высшим образованием;

- недостаточная активность педагогических работников политехникума в освоении современных технологий;- затруднение педагогов в осмыслении и анализе субъектной позиции по отношению к собственной профессиональной деятельности;- недостаточно развитая система

повышения педагогического мастерства и формирования индивидуального стиля в профессиональной деятельности преподавателя;

- неразработанность механизмов самосовершенствования для обеспечения личностного роста преподавателя;- недостаток молодых кадров средний возраст педагогов 46 лет. Также была организована работа по выявлению профессиональных проблем педагогов, осуществляющих научно-методическую деятельность. Для решения этой задачи педагогам было предложено ответить на ряд вопросов, специально разработанной анкеты, среди которых был вопрос: «Какие профессиональные затруднения возникают у Вас в научно-методической деятельности?»

Таблица 3

Профессиональные затруднения в научно-методической деятельности

Варианты ответов	Распределение ответов педагогов
Непонимание целей и задач научно-методической деятельности	1
Отсутствие поощрения от администрации (материальная поддержка)	2
Неуверенность в правильности применения в образовательном процессе образовательном процессе современных технологий, обеспечивающих формирование компетенций студентов	3
Отсутствие на кафедрах куратора из Вуза	5
Нет системы мероприятий научно-методического характера, обеспечивающих разработку программ учебных дисциплин ФГОС СПО	10
Отсутствие возможность систематически повышать свою квалификацию	4
Доступ к информационным ресурсам в образовательном учреждении	6
Отсутствие возможность посещать конференции, семинары в других городах	9
Наличие современного программного обеспечения	7
Знание диагностических методик, направленных на выявление образовательных достижений (собственных, студентов)	8
Осуществлять обмен опытом с педагогами колледжей, школ, вузов города и области и т.д.	11

Из полученных результатов, при диагностике можно отметить следующие доминирующие проблемы: непонимание целей и задач научно-методической деятельности в колледже, отсутствие материального поощрения со стороны администрации, неуверенность в разработке содержания рабочих программ учебных дисциплин; сомнения в выборе

диагностических материалов, направленных на выявление своих собственных достижений и достижений обучающихся, неуверенность в правильности использования в образовательном процессе передовых технологий, обеспечивающих формирование компетенций обучающихся, а также возможность непрерывного сотрудничества с представителями высшей школы. Меньше всего в представленной иерархии, педагоги испытывают проблемы в самообразовании, в систематическом повышении квалификации, использования в образовательном процессе информационных ресурсов Краснотурьинского политехникума.

Программа методического сопровождения преподавателя предлагает пути решения данных проблем:

- создание единого открытого образовательного пространства, находясь в котором преподаватель может выбрать собственный путь развития, определять содержание, формы, варианты становления своего профессионализма;

- актуализация механизма непрерывного образования, ориентированного на развитие профессионализма, на постоянное удовлетворение запросов педагогов-совершенствование системы морального и материального стимулирования профессионального роста преподавателя.

В основе научно- методического сопровождения педагогических работников рассматриваются принципы:

- гуманизации- индивидуализации
- дифференциации
- интеграции
- вариативности
- адресности
- программно – целевого подхода
- открытости и социального партнерства.

Научно- методическое сопровождение преподавателей в ходе своей деятельности реализует функции:

- Обучающую функцию, которая нацелена на углубление знаний и развитие навыков педагогов в системе непрерывного образования, которые необходимы для совершенствования их профессиональной деятельности.

- Консультационную функцию, которая подразумевает оказание помощи педагогу по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы её решения или актуализацию дополнительных способностей педагога.

- Диагностическую функцию, которая направлена на выявление затруднений, проблемных точек в деятельности педагога.

- Коррекционную функцию, которая направлена на изменение реализуемой педагогом модели практической деятельности, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок.

- Адаптационную функцию, которая обеспечивает согласование ожиданий и возможностей педагогического работника с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности.

- Информационную функцию, которая содействует предоставлению педагогам необходимой информации по основным направлениям развития образования, программам, новым педагогическим технологиям.

- Проектную функцию, которая связана с обучением педагога экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий;- направляющую функцию, которая способствует установлению гуманистических отношений между педагогом и обучающимся. Применив за основу опыт авторов Е.И. Казаковой [31], Л.Г. Тариты [75], А.А. Архиповой [82], по организации методического сопровождения в Краснотурьинском политехникуме разработана Программа индивидуального развития педагогической деятельности в системе СПО. Цель Программы:

Обеспечение развития педагога в системе среднего профессионального образования является поддержание и развитие педагога как субъекта профессиональной деятельности, успешно осуществляющего профессиональную деятельность.

Задачи Программы:

1) Выявить профессиональные затруднения преподавателей в организации педагогической деятельности.

2) Адаптировать Модель научно-методического сопровождения деятельности педагогов в образовательном учреждении к ГБОУ СО «Краснотурьинский политехникум».

3) Создать условия, обеспечивающие субъектную позицию каждого педагога в повышении квалификации, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение методик самообразования и саморазвития.

4) Конкретизировать систему диагностики, аспекты и критерии оценки уровня личностной и профессиональной готовности преподавателей в соответствии с новыми целями и задачами.

5) Создать условия, обеспечивающие научно-методическое сопровождение педагогов с учетом педагогического опыта, возраста, квалификации педагога, его отношения к профессиональной деятельности (на основе дифференцированного подхода).

6) Осуществлять компетентностный и практико-ориентированный подход в обучении.

7) Разнообразить формы обучения, внедрить действенные образовательные технологии в образовательный процесс.

8) Организовать выявление, изучение и распространение наиболее ценного педагогического опыта в Краснотурьинском политехникуме.

9) Обеспечить ответственность педагогических сотрудников в части повышения своей профессиональной компетентности.

10) Использовать современные механизмы стимулирования и мотивации труда педагогов к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне.

Таблица 4

План действий по реализации Программы

Сроки	Содержание деятельности	Прогнозируемый результат	Ответственные
аналитико-диагностический 2015г			
Начало декабря 2015	Поиск и изучение литературы по теме профессионального развития преподавателя	Ознакомление с процессом и результатами возможного имеющегося опыта	Директор, Зав. Метод. Кабинетом, УР,
декабрь 2015	Подбор диагностических материалов для выявления уровня профессиональной компетентности педагогов, профессиональных затруднений, удовлетворенности методической работой	Наличие диагностического инструментария	Зав. Метод. Кабинетом, УР
декабрь 2015	Выявление методических потребностей педагогического коллектива.	Анкетирование, собеседование, общая характеристика основных проблем. Выявление уровня профессиональной компетентности педагогов и достижений их обучающихся	Заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом, Психолог
В теч. Реализации	Мониторинг соответствия кадровых ресурсов Анализ методических паспортов, личных дел (аттестация, ПК) профессионального уровня	Выявление потребностей и возможностей педагогов в повышении своего профессионального уровня	Заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом, специалист ОК,
Декабрь 2015	Подготовка условий реализации программы развития научно-методической службы	Приобретение материально-технического оснащения, формирование банка учебно-методического и юридического сопровождения	Директор, юристконсульт, заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом

Продолжение Таблицы 4

проектировочный			
Январь 2016г	Анализ полученных данных и планирование индивидуального образовательного маршрута	Определение ориентиров для развития педагогов	Заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом
Январь 2016г	Разработка содержания и форм профессионально-личностного становления педагогов.	Составление тематического плана по запросам и формирование групп по затруднениям. Индивидуальный план преподавателя, портфолио, самоанализ, овладение методом педагогической рефлексии	заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом
Январь 2016г	Составление планов индивидуального сопровождения профессионального развития педагогов	Определение конкретных мероприятий, закрепление сопровождающих, распределение функций	Зав. метод. кабинетом
Индивидуально	Организация методического Сопровождения аттестации	План работы, перспективный и индивидуальный график подготовки к аттестации	Зав. метод. кабинетом
Январь 2016г	Организация методического сопровождения молодых специалистов	План работы школы педагогического мастерства	Зав. метод. кабинетом
Январь 2016г	Организация ПК	План работы	Зав. метод. кабинетом
внедренческий (реализация)			
В теч. Реализации, по плану методической работы в политехникуме	Создание условий для совершенствования педагогической компетентности	Курсы ПК, семинары, конкурсы, конференции, круглые столы, мастер-классы и т.д. Обеспечение библиотечного фонда, свободного доступа к сети Интернет	Заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом,
По отдельному плану	Проведение Психологических тренингов и практических семинаров по формированию ключевых профессиональных компетенций	Повышение квалификации педагогов, развитие профессиональной компетентности	Заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом, Психолог

Продолжение Таблицы 4

По инд.плану	Участие педагогов в важных для них мероприятиях консультирование, методическая и психологическая поддержка педагогов	Позитивная динамика профессиональных достижений педагогов относительно предшествующего периода	заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом, психолог
Ежеквартально	Актуализация и реализация системы моральной и материальной мотивации к творческому труду	НСОТ, поощрения	Директор, заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом
14 занятий в течение 2 лет	Реализация программы «Школы начинающего преподавателя»	Группы по выявленным затруднениям, индивидуально. Изучение нормативно-правовой базы преподавателя, учебно-методическая документация	Зав. метод. кабинетом
По планам Методического кабинета	Обмен опытом, наставничество	Открытые занятия, мастер-классы, оформление информационного стенда методические материалы, публикации и т.д	Заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом
В теч. Реализации	Сетевое взаимодействие	Взаимодействие с Министерством среднего и профессионального образования, ИРО СО	Директор, заместители директора
Индивидуально	Реализация Программы организации и методического сопровождения аттестации преподавателей	Повышение квалификационной категории	Директор, заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом
контрольно-оценочный			
декабрь 2016г	Оценка результатов Реализации индивидуального маршрута преподавателя	Рефлексия собственной деятельности преподавателями, Анализ полученных результатов. Обработка собранной информации.	Заместители директора по УР, Зав. метод. кабинетом Преподаватели
Декабрь 2016г.	Оценка результатов реализации Программы	Анализ реализации Программы	заместитель директора по УР

Продолжение Таблицы 4

2017г	Описание распространения работы методической службы.	и опыта научно-	Отчет. конференциях конкурсах, планирование	Участие в семинарах, перспективное	Зав. метод. кабинетом
-------	--	-----------------	---	------------------------------------	-----------------------

Итак, методическое сопровождение самообразования педагогов осуществляется посредством оказания организационной, диагностической, методической и аналитической помощи со стороны методической службы Краснотурьинского политехникума. Выделяем следующие показатели результативности методического сопровождения педагогов политехникума:

- реализация индивидуальной образовательной программы педагога;
- развитие индивидуального стиля преподавателя;
- самоопределение каждого преподавателя в выборе форм, средств;
- способов организации своей профессиональной деятельности;
- дифференцированный подход к педагогу с учетом возраста, опыта, стажа;
- включение педагога в экспериментальную, поисковую, исследовательскую деятельность.

Таблица 5

Система повышения квалификации и профессионального развития педагога в ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум»

Источник повышения Квалификации	Виды и формы работы
Систематическое образование	Областные курсы повышения квалификации Дистанционные курсы Теоретические и проблемные семинары Работа над единой методической темой. Создание и апробация новых УМК, педагогических технологий Мастер-классы, открытые уроки
Эксперимент, инновации, практика	Работа в составе творческих групп Индивидуальные консультации Систематизация и обобщение опыта Индивидуальная методическая тема Ознакомление с обзором новинок методической литературы
Самообразование	Повышение квалификационной категории Создание «портфолио» достижений Посещение и проведение мастер-классов Участие в мероприятиях интернет сообществ педагогов Чтение методических газет и журналов
Популяризация опыта работы	Участие в педсоветах, конференциях, заседаниях ПЦК, семинарах Участие в профессиональных сообществах Обобщение опыта в СМИ (публикации)

Действующие объединения, регламентирующие методическое сопровождение:

- Педагогический совет (Положение);
- Методический совет (Положение);
- Предметно-цикловые комиссии (Положение);
- Школа молодого преподавателя. (Положение, Программа, план работы);
- Проблемные творческие группы, наставничество, комиссия по сопровождению подготовки к аттестации (Распоряжения директора, Программа, план работы).Содержание и средства реализации Программы Стимулированию профессионального роста, развития творческого

потенциала педагогов в политехникуме содействует коллективная работа над единой методической темой. Работа над единой методической темой осуществляется в несколько этапов, на каждом из которых решаются определенные задачи, применяются различные организационные формы и связана со всеми аспектами деятельности политехникума, со всеми участниками образовательного процесса, является одним из связующих звеньев творческих интересов преподавателей и позволяет наиболее активно влиять на развитие различных форм самообразования. Методические направления для организации обучающих семинаров: «Способы организации образовательного процесса с точки зрения ФГОС СПО», «Внедрение инновационных педагогических технологий», «Активизация освоения новых форм исследовательской работы», «Развитие системы мониторинга педагогической и методической деятельности», «Актуализация педагогического творчества преподавателя» и др. Создание индивидуального маршрута профессионального роста преподавателя регламентируется содержанием «Индивидуального плана», который содержит планируемые мероприятия по повышению профессионального роста. Показатели профессионального роста позволяют преподавателю самому контролировать и анализировать свою деятельность в межаттестационный период. В конце года пишется аналитическая справка по динамике профессионального роста преподавателя с опорой на результаты индивидуального образовательного маршрута. Индивидуальный образовательный маршрут ФИО Дисциплина (ПМ)

1) Изучение различных источников и литературы, связанной с методической темой преподавателя, исследовательской деятельностью, проблемами реализации ФГОС СПО. В данном разделе указывается: по каким направлениям реализации ФГОС будет изучаться литература, работы каких исследователей будут прочитаны. Отчет может быть представлен в виде: доклада, аналитической статьи, аннотации к прочитанной литературе.

2) Разработка методических материалов, обеспечивающих введение новых технологий, соответствующих требованиям ФГОС, и реализацию ОПОП. Это разработки преподавателем для обеспечения образовательного процесса (ОП) по ФГОС: разделы основной профессиональной образовательной программы политехникума, авторские, рабочие программы, методические разработки и другие материалы. Сюда могут войти подборки дидактического материала, заданий в виде тестов, планы по воспитательной работе, планы работы кружков, сценарии различных мероприятий. В качестве отчета могут быть представлены разработанные материалы или рекомендации по их использованию для педагогического коллектива.

3) Обобщение собственного опыта педагогической деятельности. Третий раздел предлагает преподавателю подвести итог своей деятельности по изучению, апробации и внедрению новых технологий. В план обобщения итогов деятельности включаются действия по систематизации материала, анализу опыта, воплощению в жизнь дополнительных разработок. Также возможно подготовить сообщения, передачу обобщенного опыта своим коллегам в форме мастер-класса, открытых мероприятий, семинаров и др. Опыт также может быть представлен в виде статьи, рекомендации, доклада или методических разработок.

4) Участие в системе методической работы. В данном разделе указываются методические мероприятия политехникума, городского уровня, областного, в которых предполагает участвовать преподаватель.

5) Повышение квалификации, тематические курсы, семинары. Данный раздел предлагает темы курсов по проблемам, связанным с повышением профессиональной компетентности, реализации ФГОС (программ, модулей), которые хотел бы посетить преподаватель и предлагает администрация. Отчетной документацией о прохождении курсов служат полученные сертификаты, а также курсовые работы, рефераты, выполненные задания и др.

б) Деятельность в составе временных групп педагогов и других объединениях и мероприятиях. В разделе указываются объединения и мероприятия, в составе которых работает преподаватель. Отслеживаются вопросы: руководит (участвует) ли работой с молодыми специалистами, ведет ли мастер-класс по проблеме внедрения инноваций, проводит ли консультации, работает ли с информационными ресурсами Интернета либо готовит подборки методической литературы, участвует ли в разработке Программ, Положений и т.д. Отчетом о проделанной работе служит количество подготовленных преподавателей, методические разработки проведенных с ними мероприятий, а так же продукты, реализованные в рамках введения ФГОС: программы, КОСы, КИМы, рабочие учебные программы, программы профессиональных модулей, рекомендации и др., обеспечивающие работу преподавателя. Самообразование преподавателя будет эффективным, если:

- в процессе самообразования реализуется потребность преподавателя к личному развитию и саморазвитию;
- педагог владеет методиками самопознания и самоанализа;
- преподаватель дает объективную оценку как позитивным, так и негативным моментам своей профессиональной деятельности, видит слабые места, а следовательно, является открытым для изменений;
- педагог обладает развитой способностью к рефлексии;

В программу профессионального развития преподавателя включены возможность исследовательской, поисковой деятельности;

- педагог имеет творческий потенциал;
- прослеживается взаимосвязь личностного и профессионального развития и саморазвития. Одним из важнейших средств оценки и развития профессионализма педагогов является аттестация. С этой целью в политехникуме разработана «Программа организации методического сопровождения аттестации педагогических работников», которая включает:-

Работа с экспертным листом (первичная консультация, анализ, определение траектории подготовки к аттестации).

- Создание «Портфолио преподавателя» с опорой на систематизированные результаты ежегодного индивидуального образовательного маршрута в межаттестационный период.
- Индивидуальные консультации;
- Посещение, анализ, самоанализ уроков (включение аттестующихся преподавателей в план аттестации);
- Изучение основных нормативных документов;
- Создание банка аудиторных и внеаудиторных занятий с учетом используемых технологий;
- Анализ динамики качества знаний обучающихся.

Анализ работы куратора и т.д. Методической службой Краснотурьинского политехникума представлен план научно-методического сопровождения начинающих преподавателей.

Таблица 6

План научно-методического сопровождения начинающих преподавателей

Показатели	Ответственный	Планируемые результаты
1. Проблемный анализ		
Наличие системы мониторинга педагогических затруднений начинающего преподавателя.	Психолог, заместитель зав.метод.кабинетом	Своевременная организация консультаций по проблемным вопросам для преподавателя
2. Стимулирование		
Наличие и реализация системы материальных стимулов поддержки молодых специалистов в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера за качество и	Директор	Выплаты стимулирующего характера

результативность выполняемой работы		
--	--	--

Продолжение Таблицы 6

3. Самообразование		
Помощь преподавателю в выборе темы самообразования	Председатель ПЦКЮ, наставник	Формулировка темы Самообразования
Руководство исследованием по теме самообразования педагога	Председатель ПЦК	Получение рекомендаций в ходе оказываемых консультаций по теме самообразования
Возможность представить результаты исследования по теме самообразования на заседании ПЦК	Председатель ПЦК	Выступление молодого специалиста по теме самообразования на заседании ПЦК
4. Наставничество		
Реализация программы работы с молодыми специалистами «Программа школа педагогического мастерства»	зав.метод.кабинетом, УР, ВР, председатели ПЦК, наставники	1. Организация повышения уровня профессионального роста молодого преподавателя. 2. Адаптация молодых специалистов к условиям работы. 3. Воспитание у молодых специалистов личностных и профессиональных качеств 4. Индивидуальные консультации. 5. Вовлечение в работу творческих групп на педагогических советах
5. Подготовка и прохождение аттестация		
1. Предоставление преподавателю возможности вариативности в выборе учреждения для повышения квалификации	зам. дир. по УР	Удовлетворение запросов начинающих педагогов в повышении квалификации
2. Организация работы с «Индивидуальным планом в межаттестационный период»	Зам. дир. по УР и зав.метод.кабинетом	Создание индивидуальной Траектории профессионального роста начинающего преподавателя.

Продолжение Таблицы 6

6. Предоставление возможности использования информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
1. Подписка на профессиональные журналы и газеты	на библиотекарь.	Эффективное использование цифровых предметно-методических материалов в профессиональной деятельности
2. Функционирование медиатеки	зав. метод. кабинетом, УР	Эффективное использование медиатеки в урочной и внеурочной деятельности
3. Вовлечение начинающих учителей в Интернет-сообщества учителей	зав. метод. кабинетом	Повышение профессионализма преподавателей и их корпоративной культуры.
7. Участие во внутритехникумовских мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т.д.)		
Организация мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, открытых уроков, консультаций, конференций и т.д.)	зав. метод. кабинетом	Включенность в работу внутритехникумовских мероприятий, участие в их подготовке. Овладение педагогами различных технологий обучения, развития и воспитания

Таблица 7

План научно-методического сопровождения преподавателей со стажем работы.

Показатели	Ответственный	Планируемые результаты
1. Проблемный анализ		
Наличие системы мониторинга педагогических затруднений педагога	зав. метод. кабинетом, психолог	Своевременная организация консультаций по проблемным для педагога вопросам (работа на опережение).
2. Стимулирование		

Продолжение Таблицы 7

Наличие и реализация системы материальных стимулов поддержки для подсчета баллов стимулирующей части ОТ	Директор	Рост заинтересованности в профессиональном развитии.
3. Самообразование		
1. Помощь педагогу в выборе темы самообразования	зав.метод.кабинетом	Формулировка темы Самообразования
2.Руководство исследованием по теме самообразования педагога	зав.метод.кабинетом	Получение рекомендаций в ходе оказываемых консультаций по теме самообразования
3. Возможность представить результаты исследования по теме самообразования на ПЦК, методических и педагогических советах и круглых столах	зав.метод.кабинетом	Повышение квалификации педагога при работе над темой самообразования, получение возможности публичного выступления
4. Подготовка и прохождение аттестация		
1.Информационное сопровождение подготовки к аттестации и проведения процедуры аттестации.	зав.метод.кабинетом , зам. Директора по УР	Снятие напряженности педагога перед аттестационными испытаниями, рост информационной культуры педагога.
2. Консультативная помощь при первичном знакомстве с предъявляемыми требованиями кквалификации	зам. дир. по УР	Выявление «болевых» точек подготовки к аттестации
3.Составление индивидуальной траектории подготовки к аттестации	зав.метод. кабинетом , зам. Директора по УР	Рост профессионализма педагога с учетом акцента на проблемные вопросы.
4. Консультативная помощь в разработке «Описания Педагогической деятельности» и портфолио к нему	зав.метод.кабинетом , зам. Директора по УР	Обучение преподавателя систематизации опыта работы

Продолжение Таблицы 7

5.Предоставление преподавателю возможности и выбора учреждений для повышения квалификации	зав.метод.кабинетом , зам. Директора по УР	Повышение квалификации и рост профессионализма преподавателя
6. Консультативная помощь по запросу преподавателей	зам. Директора по УР	Опережающее решение проблемных вопросов.
7.Методическое сопровождение педагога в межаттестационный период	зав.метод.кабинетом , зам. Директора по УР	Повышение квалификации и рост профессионализма преподавателя.
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
1.Подписка на профессиональные журналы и газеты	библиотекарь	Эффективное использование предметно-методических материалов в профессиональной деятельности
2. Функционирование медиатеки	библиотекарь,зам. Директора по УР	Эффективное использование медиатеки в деятельности преподавателя
3. Активизация работы в Интернет-сообществе преподавателей	зав.метод.кабинетом , зам. Директора по УР	Популяризация своего педагогического опыта
5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста преподавателей (семинаров, консультаций, конференций)		
1.Организация внутритехникумовских мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т.д.).	зав.метод.кабинетом , зам. Директора по УР	Включенность в работу внутритехникумовских мероприятий, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
2.Организация работы творческих групп	зав.метод.кабинетом	Рост профессионализма преподавателя

Продолжение Таблицы

3. Организация работы в проблемных группах на педагогических советах	зав.метод.кабинетом	Рост профессионализма преподавателей, создание предпосылок для укрепления корпоративной культуры педагога
4. Организация участия педагогов в профессиональных конкурсах	зав.метод.кабинетом	Рост профессионализма преподавателей, рост корпоративной культуры педагога, популяризация педагогического опыта, рост мотивации педагогов.
6. Профилактика профессионального выгорания		
Оптимизация управления образованием в техникуме, направленная на сохранение человеческих ресурсов (человеческого капитала)	администрация	Работа коллектива по утвержденному плану
Посещение занятий, посвященных профилактике профессионально выгорания	педагог-психолог	Создание положительного психологического климата, сохранение и повышение мотивации педагогов

Научно-методическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях СПО должно обеспечить:

- 1) Качественные изменения в профессиональной компетенции преподавателей, в их методической направленности и творческой активности.
- 2) Обновление содержания образования через внедрение эффективных педагогических технологий.
- 3) Эффективно действующая система внутритехникумовского повышения квалификации руководителей и преподавателей.
- 4) Повышение результативности педагогического труда. Более эффективные результаты обучения обучающихся.
- 5) Обновление материально – технической и методической базы политехникума, приобретение оборудования для реализации учебного процесса, соответствующего современным требованиям, обеспечивающим

качество организации и ведения учебно – воспитательного процесса в условиях ФГОС.

Критерии эффективности реализации программы:

- Оптимальный уровень профессиональных компетенций 80% педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС.

- Включенность 80% педагогических кадров в активную профессионально-творческую, экспериментально-исследовательскую деятельность.

- Обновление содержания образования через использование эффективных педагогических технологий, соответствующих новым образовательным стандартам.

- Эффективно действующая система внутритехникумовского повышения квалификации педагогических сотрудников.

- Позитивная динамика результатов обучения и воспитания студентов (в сравнении с предыдущими годами).

- Продуктивность сотрудничества с коллегами.

- Активность и заинтересованность в непрерывном самообразовании и повышении квалификации.

- Соответствие материально – технических и методических ресурсов техникума новым требованиям ФГОС.

2.2. Модель научно-методического сопровождения педагогов в образовательных организациях СПО

Важным структурным компонентом научно-методического сопровождения преподавателей ГБПОУ СО «Красноурьинский политехникум» является его поэтапный характер, который можно представить в виде модели, обеспечивающей процесс становления субъектности педагога. За основу принята модель научно-методического сопровождения деятельности учителей в образовательном учреждении авторов Бобровникова Е.Р., Фоменко С.Л.[15] и адаптирована к условиям системы среднего профессионального образования, в частности к ГБПОУ СО «Красноурьинский политехникум». Научно - методическое сопровождение деятельности педагога – это систематическое взаимодействие методической службы образовательной организации и преподавателя, направленное на оказание помощи педагогу в решении его профессиональных проблем, в становлении его субъектности. Только позиция субъекта обеспечивает педагогу непрерывность и устойчивость профессионального роста. В литературе мы встретили всевозможные подходы к определению структуры построения модели. Так, американский исследователь В.Е.Gilland и его коллеги предложили самую общую структуру, которая охватила шесть стадий:

- 1) Работа над исследованием проблемы;
 - 2) двумерное определение проблем;
 - 3) идентификация альтернатив;
 - 4) планирование;
 - 5) деятельность;
 - a. результат и рефлексия, которая по нашему мнению более всего находит свое применение в исследуемой образовательной организации.
- Представим модель научно-методического сопровождения педагога в

современных условиях развития системы СПО. Данная модель включает в себя четыре последовательных и взаимосвязанных этапа.

Цель первого, аналитико-диагностического этапа – это выявление профессиональной позиции педагога, необходимость в профессиональном саморазвитии и изучении проблем, возникающих в профессиональной деятельности, формулировка заказа со стороны педагогов. На данном этапе для раскрытия затруднений, возникающих в профессиональной деятельности, и потребностей педагогов в профессиональном саморазвитии используются такие формы, как анкетирование, тестирование, собеседование, посещение занятий. Данные формы помогают выявить противоречия между целями и задачами образования и используемыми методами, приемами, средствами и формами; определить возможности устранения этих противоречий. Все это необходимо учитывать при составлении индивидуального маршрута научно-методического сопровождения педагога, а также при разработке индивидуального образовательного маршрута педагога (индивидуальной образовательной программы). На данном этапе проведено анкетирование педагогического коллектива ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум» «Совершенствование профессиональной деятельности педагога» с целью ознакомления общего состояния педагогического коллектива (Приложение 1).

Проведена диагностика профессиональной подготовленности педагога к педагогической деятельности, где 38% педагогов показали недостаточный уровень в психолого - педагогической подготовке, проведена оценка эффективности деятельности педагога по четырехбальной системе оценивания при этом 0 баллов –0%; 1 балл -10% педагогов; 2 балла -60% педагогов; 3 балла проявляется на высоком уровне - 30% педагогов (Приложение 4). Приведены также системные показатели профессионально-педагогической деятельности по трем направлениям: учебно - методическая работа педагога, работа педагога в качестве заведующего кабинетом, работа

педагога в качестве куратора группы. Максимальное количество баллов при оценке деятельности педагога по четырехбалльной системе (от 0 до 3). Минимально количество баллов может составить 70% от общего числа максимального количества баллов. При анализе минимального количества баллов не выявлено, среднее значение у коллектива составило 80% (Приложение 5).

Цель второго, проектировочного, этапа – это разработка индивидуального маршрута для педагогов научно-методического сопровождения с учётом выявленных ранее потребностей. Происходит индивидуальный отбор форм, средств и способов сопровождения. Также на этом этапе разрабатывается индивидуальный образовательный маршрут педагога (индивидуальная образовательная программа). Здесь важна совокупная работа преподавателя, психолога, директора, заместителей директора по научно-методической, учебной работе и иных специалистов.

Цель внедренческого (реализационного) этапа – преодоление диагностированных затруднений в профессиональной деятельности преподавателя (реализация индивидуальной образовательной программы, индивидуального образовательного маршрута педагога) на основании выбранных способов и методов научно - методического сопровождения, которые могут включать в себя как пассивные, так и активные формы: работа над методической темой, изучение литературы, анкетирование, консультирование (по программному обеспечению, по новым формам организации учебного процесса), системное обучение (семинары, конференции, круглые столы, школы педагогического мастерства, педагогические чтения, педагогические и методические советы), стимулирование педагогической активности (смотри кабинетов, конкурсы методических материалов, презентация педагогической деятельности и т.д.).

Итогом реализации индивидуального плана научно-методического сопровождения считается осмысление педагогом своей профессиональной позиции и выстраивание собственного пути профессионального развития в

условиях деятельности в образовательной организации, а также решение профессиональных проблем преподавателя, в итоге – повышение качества образования.

Задача контрольно-оценочного этапа – мониторинг и оценка реализации маршрута научно-методического сопровождения педагога, индивидуального образовательного маршрута педагога. Определение уровня удовлетворенности педагога, становление педагога - субъекта профессиональной деятельности. Определение перспектив дальнейшего повышения квалификации педагогических работников. Если же педагогу не удалось в полной мере реализовать индивидуальный образовательный маршрут, если недостаточно адресным было сопровождение педагога, то для данного педагога и вместе с ним разрабатываются корректирующие мероприятия, призванные более детально проработать траекторию индивидуального сопровождения педагога, стимулировать процесс осознания педагога самого себя как профессионала через самопознание: самоконтроль, самодиагностику, осмысление затруднений и самооценку. В итоге на выходе мы получаем полную удовлетворенность педагога в профессиональном саморазвитии.

Модель научно-методического сопровождения образовательного процесса в образовательной организации среднего профессионального образования представлена на рисунке (см. Рис.3).

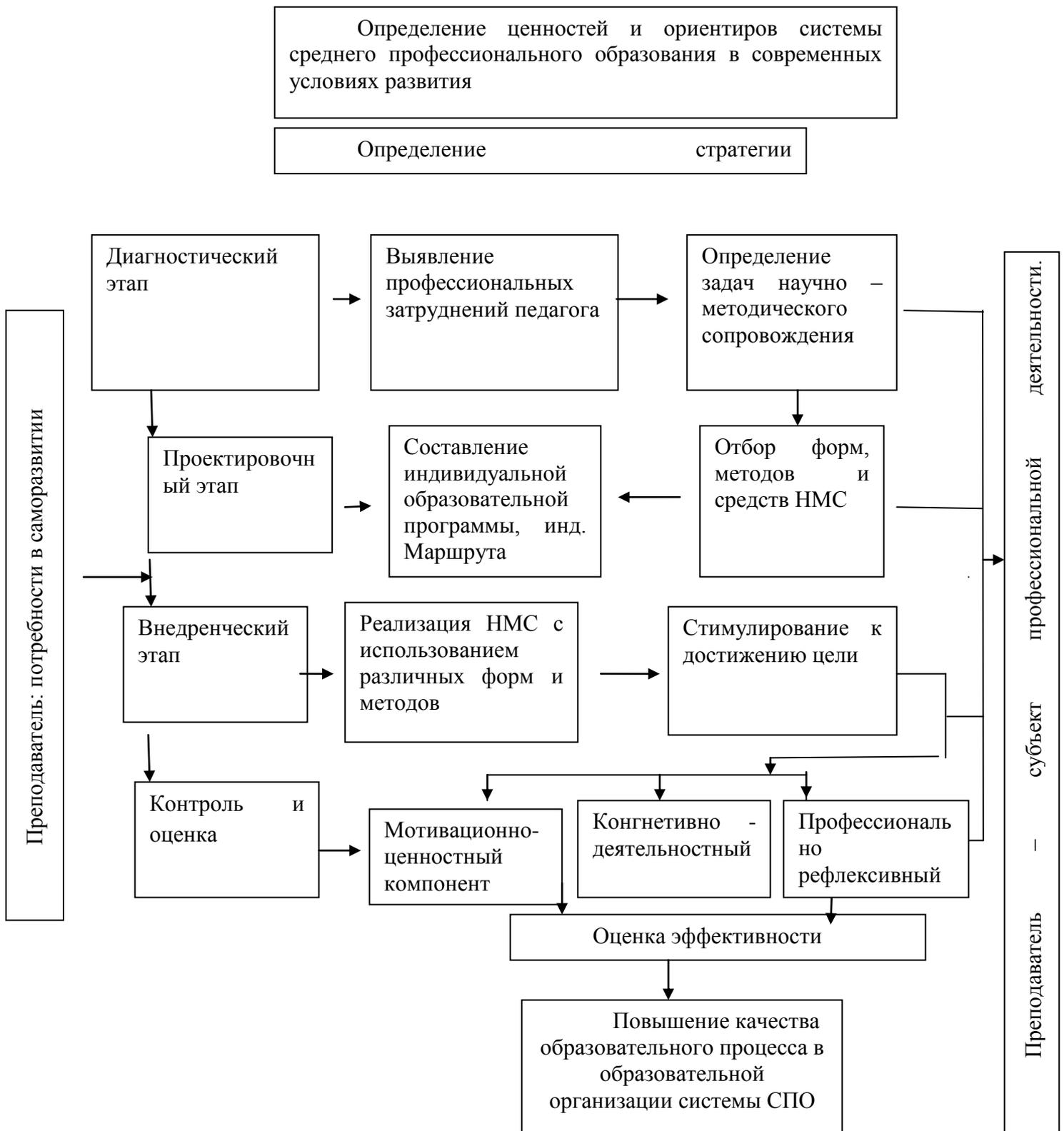


Рис.4. Адаптированная структурно – функциональная модель научно-методического сопровождения образовательного процесса в образовательной организации среднего профессионального образования

Осуществляя адаптацию структурно-функциональной модели управления научно-методического сопровождения педагогов в системе СПО на основе проектно-целевого подхода, мы исходили из следующих положений: управление научно-методической деятельностью педагогов СПО может быть при условии использования структурно-функциональной модели, сконструированной в соответствии с *проектно-целевым, аксиологическим, системным и деятельностным* подходами, включающей в свою структуру следующие компоненты: *целевой, методологический, содержательный, организационно-процессуальный, оценочно-результативный* компоненты. Структурно-функциональная модель управления научно-методической деятельностью педагогов СПО спроектирована нами на основе проектно-целевого подхода. Структура модели представлена с учетом: целевого, методологического, содержательного, организационно процессуального и оценочно-результативного компонентов. Обращаясь к *целевому компоненту структурно-функциональной модели*, необходимо определиться сначала с понятием «цель». В.С. Безрукова акцентирует внимание на том, что цель – это идеальное предвидение результатов деятельности; опережающее отражение событий в сознании человека; начальная и конечная ступень управления; предвосхищение педагогами и учащимися результатов их взаимодействия в форме обобщенных мысленных образований, в соответствии с которыми затем отбираются и соотносятся между собой все остальные компоненты педагогического процесса [26,с.34].

- Говоря о повышении уровня знаний, умений педагогов в научно-методической деятельности, следует иметь в виду конкретный предмет той или иной цели. В данном случае это организация совместной деятельности таких субъектов образовательного процесса как администрация и педагог, педагог и педагог в процессе которой выясняются профессиональные затруднения и проблемы, активизируются потенциальные возможности

педагогов по поддержке мотивации к научно-методической деятельности. Средствами достижения данной цели является решение следующих задач:

- Изучить научную и учебно-методическую литературу, раскрывающую проблемы эффективности научно-методической деятельности педагогов и определить теоретико-методологические подходы к осуществлению процесса повышения эффективности управления.

- Проанализировать состояние научно-методической деятельности педагогов в образовательной организации за период 3 лет.

- Определить совокупность организационно-педагогических педагогических условий, направленных на повышение эффективности научно- методической деятельности в политехникуме.

- Внедрить в образовательный процесс политехникума программу повышения квалификации, обеспечивающую повышение уровня знаний, умений и профессионально значимых качеств педагогов.

Методологической основой структурно-функциональной модели управления являются следующие принципы проектно-целевого подхода: принцип проективности, открытости, креативности.

Организационно-процессуальный компонент модели представлен такими компонентами как: методы, формы и средства обучения «Педагогический энциклопедический словарь» определяет методы обучения как систему «последовательных взаимосвязанных действий учителя и учащихся, обеспечивающих усвоение содержания образования». При этом метод обучения характеризуется тремя признаками: обозначает цель обучения; способ усвоения; характер взаимодействия субъектов обучения [178, с.142]. Основными методами и формами изучения уровня знаний, умений в процессе осуществления мониторинга научно-методической деятельности педагогов являются: наблюдение, беседа, анкетирование, диагностика знаний, умений, педагогической мобильности, профессиональной рефлексии, направленности, профессионально значимых качеств, создание ситуаций выбора и успеха, обращение к личному опыту

педагога, опыту коллег, деловые игры, анализ продуктов деятельности студентов, педагогическая самооценка, оценка экспертов.

В реальном образовательном процессе форма обучения выражается в конкретном типе организации учебных занятий (лекции, семинары, практические занятия и т.п.). Форма обучения определяет отбор и сочетание методов, приемов, средств, этапов учебной работы. Еще одним элементом в организационно-процессуальном этапе модели являются средства обучения, в которых проявляется и формируется внутренний мир педагога, содержание, методы и методики обучения, оснащение учебных кабинетов и их информационно-предметной среды, учебно-материальная база учебных заведений, а также технические средства обучения.

Оценочно-результативный компонент модели представлен тремя блоками, отражающими условия: мотивационно-ценностным; когнитивно-деятельностным; профессионально-рефлексивным. Содержание мотивационно-ценностного блока связано с такой категорией, как интенция, в нашем случае она направлена на активизацию деятельности педагогов, поддержание положительного отношения к педагогической профессии, научно-методической работе, достижение успеха в деятельности, осознанного выбора действий, возможности самореализации и саморазвития. Данный блок реализуется путем использования таких методов и приемов, как наблюдение, беседа, убеждение, решение педагогических ситуаций, обращение к личному опыту, опыту коллег. Рассматриваемый блок связан с пропедевтической, организаторской и практико-ориентационной функциями.

В содержание *когнитивно-деятельностного блока* мы включили следующие необходимые знания: о структуре педагогической деятельности, о видах научно-методической деятельности в колледже, знания о цели и задачах научно-методической деятельности, знания о формах научно-методической деятельности, педагогическом мониторинге, инновационных формах организации учебной деятельности студентов, проектировании педагогического процесса, руководстве учебно-исследовательской

деятельностью студентов, разработке учебно-методического сопровождения образовательного процесса. Данный блок в нашей модели считается основным, поскольку без знаний невозможно ни одно целенаправленное действие. Реализация когнитивно-деятельностного блока осуществляется с помощью таких форм обучения (научно-практические семинары, рефлексивные практикумы, рефлексивные дискуссии, интерактивные технологии, индивидуальные и групповые консультации, самостоятельная работа педагогов, вебинары), которые оказывают влияние на педагогическое сознание, профессиональную рефлексию, поддерживают и изменяют их взгляды, отношение, обеспечивают оперативный обмен информацией. Исходя из цели и содержания когнитивно-рефлексивного блока, можем определить его функции, под которыми понимается внешнее, реальное проявление свойств изучаемого объекта. На наш взгляд, данный блок выполняет познавательную, развивающую и аналитическую функции. При этом ведущими являются познавательная и аналитическая функции, суть которых заключается в повышении уровня знаний, умений педагогов в научно-методической деятельности, осмыслением и осознанием педагогами своего профессионального потенциала. Основными средствами когнитивно-деятельностного блока выступают методы, организующие деятельность педагогов и стимулирующие их позитивные мотивы (экспертиза выпускных квалификационных работ, обсуждение авторефератов, обсуждение собственных научных публикаций и публикаций педагогов колледжа, экспертиза методических указаний к выполнению контрольных работ, методических указаний к самостоятельной работе студентов, программ учебных дисциплин и т.д.). В когнитивно-деятельностном блоке используются формы организации процесса взаимодействия, обеспечивающие повышение уровня знаний и умений педагогов в научно-методической работе. Все, представленные в модели блоки, являются равнозначными, поэтому реализуются одновременно. В процессе

повышения уровня знаний, умений, профессионально значимых качеств педагогов реализуется педагогический мониторинг.

Профессионально-рефлексивный блок находится в тесной взаимосвязи с когнитивно-деятельностным и мотивационно-ценностным. Он направлен на практическое применение знаний при выборе педагогических решений, деятельностное проявление своих профессиональных взглядов, рефлексии и профессиональной позиции в новых социально-педагогических ситуациях и предполагает наличие у педагогов, следующих умений: адекватно оценивать создавшуюся педагогическую ситуацию; самостоятельно анализировать свою деятельность и адекватно ситуации принимать решения; активно участвовать в повышении своей профессиональной квалификации; постоянно использовать научно-методические знания в образовательном процессе. Целью данного блока является отработка практических умений педагогов.

Оценочно-результативный компонент модели. В нашем исследовании мы будем оперировать термином «оценка», понимая под ним процесс сравнения усвоения, знаний и умений в научно-методической работе, необходимых для качественного проектирования образовательного процесса. В диссертационной работе нас интересует мера усвоения, т.е. свойство, позволяющее судить об усвоении по некоторому результату. Ряд авторов (В.П. Беспалько, И.Я. Лернер, В.А. Онищук и др.) предлагают операциональное определение уровней усвоения. Они полагают, что усвоение знаний есть всегда, когда есть обучение, однако уровень усвоения может быть разным. Принимая эту точку зрения, под усвоением мы будем понимать *способность педагогов выполнять целенаправленные действия, необходимые для повышения уровня знаний, умений в научно-методической деятельности.* Таким образом, структурно-функциональная модель научно-методического сопровождения педагогов в системе СПО деятельностью педагогов на основе проектно-целевого подхода спроектирована с учетом структурных компонентов: целевого,

методологического, содержательного, организационно-процессуального, и оценочно компонентов.

Представленная модель может успешно функционировать только при соблюдении соответствующих условий. Под организационно-педагогическими условиями в нашем исследовании мы будем понимать совокупность необходимых и достаточных мер, которые создают наиболее благоприятную обстановку для эффективной реализации модели научно-методического сопровождения педагогов на основе проектно-целевого подхода.

1. Система управления научно-методической деятельностью на основе проектно-целевого подхода в образовательных организациях СПО рассматривается нами как планомерное, прогнозируемое обеспеченное управление, направленное на создание организационно-педагогических условий для инновационной деятельности, повышения профессиональной компетентности педагогов и их профессионального мастерства.

2. Целенаправленная мотивация педагогов к научно-методической работе.

Соответствующая работа по мотивации педагогов должна осуществляться последовательно на основе взаимодействия администрация – педагог. Большое значение здесь отводится изучению профессиональных потребностей и проблем педагогов, способов повышения профессионализма, самореализации и саморазвития.

Третье условие касается необходимости *использования в образовательном учреждении комплекса мероприятий, обеспечивающих повышение квалификации педагогов СПО в научно-методической деятельности, профессионально-личностных качеств.* Выделение данного условия определяется возможностью активизировать деятельность педагогов в научно-методической деятельности посредством комплекса мероприятий, специально разработанных для повышения уровня знаний и умений.

Преимуществом данной модели научно-методического сопровождения деятельности педагога в образовательной организации среднего профессионального образования является:

- развитие индивидуального стиля педагога; самоопределение каждого педагога в выборе форм, средств и методов организации своей профессиональной деятельности;
- дифференцированный подход к педагогу с учетом возраста, опыта, стажа;
- включение педагога в экспериментальную, поисковую, исследовательскую деятельность.

Организация эффективной деятельности представленной нами модели потребует участия высококлассных специалистов в сфере профессионального образования. Над данной моделью педагогический коллектив ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум» только начал свою работу. Проведен первый аналитико - диагностический этап. В ходе которого разработана Программа индивидуального развития педагогической деятельности в Краснотурьинском политехникуме, что несомненно является положительным результатом. В результате внедрения данной модели предполагается развитие творческого потенциала, повышение качества образовательного процесса в образовательной организации системы СПО.

Овладение методологической компетентностью будет реализовано посредством участия педагогов в научно-практических конференциях, опытно-экспериментальной работе над единой методической темой. Образовательная среда, созданная педагогами, содействует росту профессиональной квалификации в связи с внедрением Программы индивидуального развития педагогической деятельности в системе ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум». Критерием продуктивности образовательной деятельности будет является участие преподавателей

Краснотурьинского политехникума в научно-практических конференциях городского, областного и международного уровня.

Предварительные результаты показывают, что в процессе научно-методического сопровождения происходит изменение профессионально-личностных качеств педагога. Преподаватель в процессе изменения становится более мобильным, гибким, самостоятельным, ответственным в принятии решений, у него меняются установки, способы реализации и управления образовательным процессом. Указанные качества находят подтверждение в процессе педагогических наблюдений и отражаются в умении педагога адаптироваться к конкретной ситуации, внести изменения в проект урока и принять самостоятельное решение в выборе концепции профессиональной деятельности. Результат реализации описанной модели научно - методического сопровождения позволит обеспечить высокое качество образовательного процесса в Краснотурьинском политехникуме.

Выводы по второй главе. Определены предпосылки исследования, методология и условия формирования и развития научно-методического сопровождения педагогов в системе среднего профессионального образования: доказана значимость научно-методического сопровождения педагогов для эффективного функционирования и устойчивого развития образовательных организаций среднего профессионального образования.

В процессе первого этапа исследования нами было проведено анкетирование 40 педагогов Краснотурьинского политехникума. Полученные данные явились основанием для проектирования адаптированной структурно-функциональной модели научно-методического сопровождения педагогов в современных условиях развития системы СПО.

Типичными проблемами, препятствующими успешной научно-методической деятельности педагогов в образовательной организации среднего профессионального образования являются: неуверенность и затруднения при проектировании и содержания рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей; сомнения в выборе

диагностических материалов, направленных на выявление своих собственных достижений и достижений обучающихся в научно-исследовательской и учебно-исследовательской деятельности, неуверенность в выборе инновационных форм организации образовательного процесса в педагогических технологиях, обеспечивающих качество реализации образовательных программ, что приводит к снижению уровня знаний, умений, изменению мотивации, профессиональной рефлексии, педагогической мобильности, направленности личности педагога и самооценки.

Логически и последовательно выстроенная программа индивидуального развития педагогической деятельности в Краснотурьинском политехникуме.

Описана адаптированная структурно-функциональная модель научно-методического сопровождения педагогов в современных условиях развития системы СПО на основе обширного эмпирического материала, которая базируется на взаимосвязи проектно-целевого, системного, деятельностного, аксиологического подходов, раскрывающих механизм повышения уровня знаний, умений и профессионально значимых качеств педагогов, являющихся базовыми компонентами их компетентности.

Описаны условия для успешной реализации структурно-функциональная модель научно-методического сопровождения педагогов в современных условиях развития системы СПО.

Модель представляет собой совокупность взаимосвязанных компонентов: целевого, методологического, содержательного, организационно-процессуального, оценочно-результативного.

Результат применения данной модели продуктивное обучение и повышение качества образовательного процесса в ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года; Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы; Указ Президента Российской Федерации «О долгосрочной государственной экономической политике»; Указ Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Указ Президента Российской Федерации «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы; Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 года; Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. позволяют определить главные направления совершенствования методической деятельности.

Обеспечение непрерывного повышения квалификации педагогов – одно из неперемных условий совершенствования и развития образования XXI века.

Обновление содержания методической работы, экспериментальная работа, внедрение передовых образовательных технологий, вариативных программ настоятельно требуют от методической службы адаптации к новым условиям, влекут за собой существенные перемены содержания деятельности и появление новых функций, в целом, организационного оформления новой модели методической службы.

Новая модель методической службы призвана:

- способствовать росту профессионального мастерства педагогов и руководителей профессиональной образовательной организации

«Краснотурьинский политехникум», развитию и реализации их творческого потенциала;

- обеспечить удовлетворение образовательных и информационных потребностей педагогических и управленческих кадров;
- стимулировать поиск и внедрение инновационных подходов к организации методической;
- стать полем продуктивного взаимодействия субъектов образовательного пространства.

Потребность совершенствования научно-методического сопровождения педагогов образовательных организаций обосновано задачей приведения в соответствие уровня методической поддержки субъектов образовательной деятельности задачам модернизации российского образования и потребностью разрешения ряда противоречий:

- между формированием новых образовательных потребностей педагогов и недостаточностью новых технологий методического сопровождения их деятельности в условиях современного образования;
- между стремительно развивающейся информационно-коммуникационной базой в образовании и отстающим уровнем ее применения в воспитательно-образовательном процессе преподавателями системы СПО;
- между высоким уровнем требований к повышению эффективности методической работы и классическим подходом к повышению квалификации методистов;
- стремительно растущим количеством инноваций и неготовностью отдельных руководителей и педагогов работать в инновационном режиме.

Улучшение научно-методического сопровождения должно основываться на достижениях педагогической науки и практики, учете специфики тенденций развития системы среднего профессионального

образования, анализе итогов работы субъектов методической работы в предыдущий период и представлениях разработчиков о новой модели методической службы.

Определена актуальность исследования управление научно-методической деятельностью педагогов СПО на основе проектно-целевого подхода является инновационным направлением в решении важных задач ФГОС СПО, в достижении дидактических целей через детальную проработку проблемы, замысла, педагогической ситуации с реальным, осязаемым практическим результатом, подготовленным к внедрению в образовательный процесс политехникума.

Определив особую актуальность проблемы качества среднего профессионального образования, изучив труды В.Ф. Байнева, Н.И. Лис, В.И. Стражева мы разобрались в сущности научно - методического сопровождения педагогов, выделили основные составляющие и компоненты.

Выделенные составляющие качества имеют свою специфику в сфере среднего профессионального образования. В условиях рыночной экономики у среднего профессионального звена сформировался круг потребителей образовательных услуг: обучающийся; работодатель (рынок труда); общество и сама система профессионального образования. Очевидно, что запросы у этих потребителей различны.

Педагог, осуществляющий деятельность в системе среднего профессионального образования – это развитая, творческая личность, обладающая способностью к самоанализу, профессиональными навыками, педагогическим даром и стремлением к новому. Компетентность педагога зависит от уровня сформированности трех групп компетенций, которыми должен владеть педагог новой формации:

- методологические (психолого-педагогические) компетенции;
- общекультурные (мировоззренческие) компетенции;
- предметно-ориентированные компетенции

Процессы введения ФГОС требуют специально организованной деятельности методического сопровождения, нового содержания повышения профессиональной компетенции педагогических кадров. В период перехода на новые образовательные стандарты необходима мотивационная и методическая готовность педагогов образовательных организаций. С этой целью в общей системе научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагога необходимо проведение мероприятий по сопровождению педагогов в условиях перехода на ФГОС среднего профессионального образования нового поколения.

В процессе первого этапа исследования нами было проведено анкетирование 40 педагогов Краснотурьинского политехникума.

Полученные данные явились основанием для проектирования структурно-функциональной модели научно-методического сопровождения педагогов в современных условиях развития системы СПО.

Типичными проблемами, препятствующими успешной научно-методической деятельности педагогов в образовательной организации среднего профессионального образования являются: неуверенность и затруднения проектировании содержания рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей; сомнения в выборе диагностических материалов, направленных на выявление своих собственных достижений и достижений обучающихся в научно-исследовательской и учебно-исследовательской деятельности, неуверенность в выборе инновационных форм организации образовательного процесса, педагогических технологий, обеспечивающих качество реализации образовательных программ, что приводит к снижению уровня знаний, умений, изменению мотивации, профессиональной рефлексии, педагогической мобильности, направленности личности педагога и самооценки.

Адаптирована структурно-функциональная модель научно-методического сопровождения педагогов в современных условиях развития системы СПО на основе обширного эмпирического материала, которая

базируется на взаимосвязи проектно-целевого, системного, деятельностного, аксиологического подходов, раскрывающих механизм повышения уровня знаний, умений и профессионально значимых качеств педагогов, являющихся базовыми компонентами их компетентности. Модель представляет собой совокупность взаимосвязанных компонентов: целевого, методологического, содержательного, организационно-процессуального, оценочно-результативного.

Результат применения данной модели продуктивное обучение и повышение качества образовательного процесса в ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум».

Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, дают основание считать, что цель достигнута, задачи исследования решены, гипотеза подтверждена.

Вместе с тем результаты исследования не исчерпывают всех аспектов рассматриваемой проблемы. С точки зрения актуальных направлений дальнейшей работы внимание может быть сосредоточено на исследовании результатов внедрения научно – методического сопровождения педагогических кадров в ГБПОУ СО «Краснотурьинский политехникум».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адольф В. А. Формирование профессиональной компетентности будущего учителя/ В. А. Адольф // Педагогика. – 1999. – № 1. – С. 72–75.
2. Амонашвили Ш. А. Размышления о гуманной педагогике/ Ш. А. Амонашвили. – М.: АСТ, 1995. – 560 с.
3. Асмолов А. Концепция организационно-экономической реформы системы образования Росси / А. Асмолов, М. Дмитриев, Т. Клячко, Я. Кузминов, А. Тихонов// Первое сентября. –1997 .16 сентября. – С. 3–4.
4. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения/ Ю.К. Бабанский– М.: –1977.–251с.
5. Багаева, К. Д. Формирование у будущего учителя основ профессионализма деятельности / К. Д. Багаева. –Л.: 1997.– 212 с.
6. Безрукова, В.С. Интеграционные процессы в педагогической теории и практике / В.С.Безрукова// – Екатеринбург. 1994. – 152 с.
7. Белотелова Л. Н. Методическое сопровождение преподавателя колледжа как одно из условий обеспечения качества среднего профессионального образования/ Белотелова Л. Н // Среднее профессиональное образование. –2009. № 7.
8. Бережнова Л. Н. Предупреждение депривации в образовательном процессе: монография/ Бережнова Л. Н. – СПб., 2000.
9. Беспалько, В.П. Мониторинг качества обучения – средство управления образованием / В.П.Беспалько // Мир образования–1996. – №2. – С.31-38.
10. Бобровникова Е.Р., Фоменко С.Л. Научно-методическое сопровождение деятельности современного учителя/ Бобровникова Е.Р., Фоменко С.Л/ Педагогика и психология образования взрослых-Екатеринбург, –2014. – С.49-53.

11. Богословский В. И. Научное сопровождение образовательного процесса: Методологические характеристики: монография/ Богословский В. И //СПб., –2000.
12. Болонская декларация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.russia.edu.ru/information/legal/law/inter/bologna/>.
13. Вербицкий А.А. Активные методы обучения и деловые игры/Новосибирск, – 1981. С.56–57.
14. Винтер Е. И. Вопросы организационно-стимулирующего сопровождения профессионально-творческой подготовки будущих специалистов / Винтер Е. И // Высшее образование сегодня – 2008.,№ 8.
15. Выготский Л.С. Собр. соч.: В 6 т./ Под. ред. А.В.Запорожца. Т.4. –М., 1984.
16. Газман О.С. Педагогика свободы: путь в гуманистическую цивилизацию XXI века / Газман О.С. // Новые ценности образования. – Вып. 6. – М.:Инноватор, 1996. – С.10-38
17. Гоноблин, Ф. Н. Книга об учителе Текст. / Ф. Н. Гоноблин.// М., 1965. –260 с.
18. Гулина Г.М. Основы индивидуального психол. Консультирования/ Гулина Г.М.// Изд-во Санкт-Петербургского Ун-та. – 2000, 345 с.
19. Деменева Н. Н. Психодидактика начального образования как инновационное направление профессиональной подготовки учителей начальных классов/ Деменева Н. Н. // Нижегородское образование –2014. № 2. С. 59–64.
20. Дереклеева, Н.И. Справочник завуча: Учебно-методическая работа. Воспитательная работа: 5-11 классы / Н.И. Дереклеева//. – М.: ВАКО, –2008. – 352с.
21. Дружинин В. Н. Психология общих способностей /В. Н. Дружинин//–СПб.: Питер Ком, –1999–363 с

22. Е.Н. Степанова Воспитательный процесс: изучение эффективности Методические рекомендации / Под редакцией Е.Н. Степанова //Творческий Центр Москва – 2001 Авторы-составители: Е.Н. Степанов, Л.В. Байбородова, А. А. Андреев, С.М. Петрова.
23. Зязюн, И. А. Социальная зрелость и педагогическое мастерство будущего учителя Текст. / И. А. Зязюн // Педагогика–1998. - № 6. - С. 74-78.
24. Ибрагимов Г.И. Формы организации обучения: теория, история, практика/ Ибрагимов Г.И. //Монография.– Казань, Ибрагимов Г.И. 1998, Ибрагимов Г.И. 324с.
25. Ильенко, Л.П. Теория и практика управления методической работой в общеобразовательных учреждениях / Л.П. Ильенко// – М.: АРКТИ, 2003.
26. Использование электронных образовательных ресурсов нового поколения в учебном процессе: Научно-методические материалы / Бордовский Г. А., Готская И. Б., Ильина С. П., Снегурова В. И.// – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 31 с.
27. Казакова Е.И., Тряпицина А.П. Диалог на лестнице успеха, – Спб, 1997. – 169 с.
28. Каптерев П.Ф. История русской педагогики/ Каптерев П.Ф// Спб, 1893. –412 с.
29. Каптерев П. Ф. Антология гуманной педагогики /П. Ф. Каптерев// М.: Издательский Дом Шалвы Амонашвили, 2001. – 224 с.
30. Ключевые проблемы региональных образовательных систем.// Под ред. А. М. Моисеев. – М.: РОССПЭН, 2002. – 284 с.
31. Козберг, Г. А. Формирование профессиональной компетентности учителя в первоначальной педагогической деятельности Текст.: автореф. дисс. канд. пед. наук: 13.00.01 / Г. А.Козберг//.–М., 2000.
32. Козырев В.А. Направления модернизации педагогического образования [Текст] / В.А. Козырев, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицина

//Модернизация педагогического образования в Сибири проблемы и перспективы. Ч.1: Сборник научных статей.- Омск: Изд-во ОмГПУ,2002.

33. Краевский В.В. Содержание образования – бег на месте/ Краевский В.В. // Педагогика. – 2000. №7.

34. Кричевский В.Ю. Профессиональная деятельность директора общеобразовательной школы как объект междисциплинарного исследования. Автореферат дисс. -СПб.: РГПУ, 1993. –36с.

35. Крупская Н.К. Педагогические сочинения в 10-ти т. / Под. ред. Н.К. Гончарова. – М., 1959–1962.

36. Кузьмина Н.В. Творческий потенциал специалиста. Акмеологические проблемы развития /Н.В. Кузьмина //Гуманизация образования. Психолого–педагогический международный журнал. –1995. – №1. – С.41–53.

37. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения Текст. / Н. В. Кузьмина. М., 1990. –119 с.

38. Кузьминой Н. В. Методы системного педагогического исследования: уч. пос. Под ред. Н. В Кузьминой. – М.: Народное образование, 2002. – 208 с.

39. Кульневич С.В., Гончарова В.И., Лакоценина Т.П. Управление современной школой. Выпуск II. Организация и содержание методической работы: Практич. пособие для школьной администрации, руководителей методических объединений, методистов, учителей, студентов пед. учеб. заведений, слушателей/ С.В.Кульневич, В.И.Гончарова, Т.П. Лакоценина// ИПК. – Ростов-н/Д: Изд-во «Учитель», 2003. –288 с.

40. Кулюткин, Ю. Н. Психология обучения взрослых Текст. / Ю. Н. Кулюткин// М.: Просвещение,1985. – 128 с

41. Лернер И.Я. Проблемное обучение/И.Я. Лернер// М., 1974 . – 64 с.

42. Лизинский В. М, Не совсем обычный урок: Практическое пособие для учителей и классных руководителей, студентов средних и высших педагогических учебных заведений, слушателей//Воронеж, 2011г,160с.

43. Литкенс, К.Я. Организация научно-методической работы учителей гимназии № 1541 западного округа г. Москвы [Электронный ресурс] / К.Я Литкенс. – Режим доступа: <http://pages.marsu.ru/iac/educat/nauka/private/metod2.html>.

44. Лопатин, А. Р. Встречные усилия, успех-неуспех в образовательном процессе Текст. / А. Р. Лопатин // Педагогика. 2003. - № 8. – С. 43 –46.

45. Макарова Т.Н. Планирование и организация методической работы в школе / Т.Н.Макарова// М.: Центр «Педагогический поиск», 2003.– 160с.

46. Маркова, А. К. Психология профессионализма Текст. / А. К. Маркова// М., 1996. – 308 с.

47. Маркова, А. К. Психология труда учителя: книга для учителя / А. К. Маркова// М., 1993. – 192 с.

48. Мешков Н. И. Мотивация учебной деятельности студентов: Учебное пособие. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 1995. – 184с.

49. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М.Митина// – М.: Академия, 2004. – 318 с.

50. Моисеев, А.М.Заместитель директора школы по научно-методической работе (функции, полномочия, технология деятельности) /А.М.Моисеев, О.М. Моисеева// – М.: Педагогическое общество России, 2002. –.224-226С.

51. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия: Монография / М.Н.Певзнер, О.М.Зайченко, В.О.Букетов, С.Н.Горычева, А.В.Петров, А.Г.Ширин под ред. М.Н.Певзнера, О.М.Зайченко//Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава

Мудрого; Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов, 2002. – 316 с.

52. Немова, Н. В. Управление методической работой в школе / Н.В.Немова // Директор школы.– М.: 1999.– №7. «Сентябрь».

53. Овчарова Р. В. Практическая психология образования: Учеб. пособие для студ. психол. фак. университетов. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 448 с.

54. Орлов А. А. Модернизация педагогической подготовки студентов педвузов/ А. А Орлов // Педагогика,2010. № 5. С. 88–95.

55. Панина, Т. С. Развитие творчества учителя в системе повышения квалификации: монография / Т. С. Панина// Кемерово, 1999. – 250с.

56. Певзнер М.Н., Зайченко О.М. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия./ М.Н. Певзнер./, О.М. Зайченко монография// М.: Академия, 2004. – 318 с.

57. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. N 751 г. Москва "О национальной доктрине образования в Российской Федерации"

58. Постановление Правительства РФ от 07.02.2011 № 61 (ред. от 25.12.2015) «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы» [59];

59. Поташник, М. М. Диссертации по управлению образованием: состояние, проблемы, современные требования [Текст] / А. М. Моисеев, М. М. Поташник// М: Новая школа, 1998. – 176 с.

60. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии /А. П. Ситников//М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.

61. Скаткин М.Н. Проблемы современной дидактики. 2 – е изд/ М.Н Скаткин//М.: Педагогика, 1984. — 96 с.

62. Слостенин, В. А. Диагностика профессиональной пригодности к педагогической деятельности / В. А. Слостенин, Н. Е. Мажар//М.: Просвещение, 1991–141 с.
63. Слостенин, В. А. Профессионально педагогическая подготовка современного учителя/ В. А. Слостенин, А. М. Мищенко // Педагогика, 1994. С. 79–84.
64. Снегурова В. И. Проектирование системы методического сопровождения сетевого учителя как подсистемы дистанционного обучения математике /В. И Снегурова// М.: 2009. № 10.С 52-68.
65. Сухобская Г.С. Психологические аспекты проблемного обучения и развития познавательной активности взрослых учащихся /Г.С.Сухобская //М.:,1984. –№5. С.45–48.
66. Тарита Л.Г. Методическое сопровождение инновационных процессов в районной образовательной системе:автореф. Дис... канд.пед. наук. Спб., 2000, 46с.
67. Шамова Т.И., Третьяков П.И., Капустин Н.П. Управление образовательными системами: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений Под ред. Т.И. Шамовой. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 320 с.
68. Шацкий С.Т. Пед. соч.: В 4-х т. Под ред И.А. Каирова и др.М.: Просвещение,1962-1965, 256с.
69. Щедровицкий Г.П. Исходные представления и категориальные средства теории деятельности/ Г.П. Щедровицкий //М.:Просвещение, 1975. – 143с.
70. Щербаков, А. И. Совершенствование системы психологического образования будущего учителя/ А. И. Щербаков // Вопросы психологии. – 2001.-№ 5. –С. 13–21.
71. Юрьева Г. П., Архипова Ю. С.Организация научно-методического сопровождения педагогического коллектива организации

СПО в условиях реализации компетентностной модели образования//
Концепт. 2016. – Спецвыпуск №03. – ART76049.

72. Якунин В.А. Обучение как процесс управления/ В.А. Якунин//Л.:
Изд. ЛГУ, 1988–160с.

73. Якунин В.А., Линов Е.Н. Психология педагогической
деятельности. Учебное пособие/ В.А Якунин., Е.Н. Линов//Л.: Ленинградский
ун-т, 1990. –96с.

74. Ярошевский М.Г. История психологии/ Ярошевский М.Г.//М.,
1997.466с.

75. Концепция модернизации российского образования на период до
2020 года», утв. распоряжением Правительства РФ 1756-р от 29.12.2001 г.
2000.

76. Концепция долгосрочного социально-экономического развития
на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<http://base.garant.ru/194365/> (дата обращения: 21.08.2013).

77. Письмо Министерства образования РФ № 90 от 16.08.94 г. «О
формах организации и направлениях деятельности методической службы в
системе образования РФ».

78. Рекомендация № R (95) 8 Комитета министров Совета Европы по
академической мобильности (Страсбург, 2 марта 1995 г.) [Электронный
ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.giop.ru/REOS/giep/giep.nsf/html/](http://www.giop.ru/REOS/giep/giep.nsf/html/)

79. Федеральный государственный образовательный стандарт. URL:
<http://standart.edu.ru/>

80. Barnett, G. A. The International Student Exchange Network: 1970 &
1989 / G. A. Barnett, R. Y. Wu // Higher Education. 1995. –Vol. 30, № 4. – P.
353–368

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета

«Совершенствование профессиональной деятельности педагога»

1. Ф.И.О.
2. Стаж работы. Ведущие профессиональные интересы, умения.
3. Не основные профессиональные знания и умения.
4. Дополнительные интересы (хобби).
5. Что мешает вам работать (основные профессиональные проблемы).
6. Разделив лист на две части, слева запишите, что вам, на ваш взгляд, более всего удастся в вашей работе, справа – в чем вы испытываете затруднения.
7. Где и когда вы повышали свою квалификацию. Оцените по 10-балльной шкале пользу этого мероприятия (10 баллов – очень хорошо, 1 балл – очень плохо).
8. В какой форме вы занимаетесь самообразованием и чего вам удалось достигнуть.
9. Запишите, каких достижений вы добились в этом учебном году в преподавании своего предмета, во внеклассной работе по предмету, в воспитательной деятельности, в общественно-педагогической деятельности.
10. Есть ли в вашем коллективе коллеги, которые оказывают вам профессиональную помощь, и есть ли педагоги, которым вы оказываете помощь.
11. Сколько времени у вас уходит на подготовку к одному уроку (в среднем).
12. Последнее время вы работаете над:
составлением новой программы;
разработкой новой методики;
написанием статьи, учебного пособия, сценарием;
разработкой средств наглядности;
допишите недостающее.
13. Уроки кого из коллег вы хотели бы посещать.
14. Где, чему и у кого вы хотели бы учиться (на выезде).
15. Каких знаний вам не хватает.
16. Какие темы в рамках школьного научно-методического семинара вы предложили бы к обсуждению.
17. Какую экспериментальную работу вы хотели бы выполнять совместно с обучающимися

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Карта педагогической оценки и самооценки

способностей педагога к инновационной деятельности

Характеристика педагога	Оценка 1 2 3 4 5
<p><i>I. Мотивационно-творческая направленность личности</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Любознательность, творческий интерес. 2. Стремление к творческим достижениям. 3. Стремление к лидерству. 4. Стремление к получению высокой оценки творческой деятельности со стороны администрации образовательной организации. 5. Личная значимость творческой деятельности. 6. Стремление к самосовершенствованию. <p><i>II. Креативность педагога</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Продуцирование большого числа решений; вариативность педагогической деятельности. 2. Независимость суждений (не боится высказать свое мнение). 3. Фантазия, воображение (интеллектуальная легкость в обращении с идеями). 4. Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления. 5. Стремление к риску. 6. Чувствительность к проблемам в педагогической деятельности. 7. Критичность мышления, способность к оценочным суждениям. 8. Способность к самоанализу, рефлексии. <p><i>III. Способности к инновационной деятельности</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Способность личности к овладению методологией творческой деятельности. 2. Владение методами педагогического исследования. 3. Способность к созданию авторской концепции технологии деятельности. 4. Способность к планированию экспериментальной работы. 5. Способность к организации педагогического эксперимента в образовательной организации. 6. Способность к коррекции, перестройке деятельности. 7. Способность аккумулировать и использовать опыт творческой деятельности других педагогов. 8. Способность к сотрудничеству и взаимопомощи. 9. Способность творчески разрешать конфликты. <p><i>IV. Индивидуальные особенности личности педагога</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Темп творческой деятельности. 2. Работоспособность личности в творческой деятельности. 3. Решительность, уверенность в себе. 4. Ответственность. 5. Убежденность педагога в социальной значимости творческой деятельности. 6. Честность, правдивость. 7. Способность к самоорганизации. 	

Результат

121-150 баллов – высокий уровень способностей к инновационной деятельности;

91-120 баллов – средний уровень способностей к инновационной деятельности;

61-90 баллов – низкий уровень способностей к инновационной деятельности;

ниже 60 баллов – очень низкий уровень способностей к инновационной деятельности (необходимо поднять мотивацию занятий инновациями).

Диагностика профессиональной подготовленности педагога к педагогической деятельности

Диагностические блоки	Состав диагностических блоков	Диагностируемые параметры	Уровни		
Направление переподготовки педагога	Содержание подготовки педагога	Показатели оценки подготовленности педагога			
I. Научно-теоретическая подготовка	1. Знают теоретические основы преподаваемого предмета	1. Ориентируются в целях и задачах науки. 2. Владеют основными законами науки. 3. Оперировать научной терминологией. 4. Ориентируются в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов. 5. Понимают логику науки.			
	2. Знают методы преподаваемого предмета	1. Ориентируются в многообразии методов научного познания. 2. Понимают сущность методов исследования в науке. 3. Имеют представление о возможности использования методов науки в преподавании предмета.			
	3. Знают историю развития науки и современные ее достижения	1. Ориентируются в истории научных открытий 2. Понимают необходимость ее использования в преподавании. 3. Владеют содержанием достижений современной науки.			
II. Методическая подготовка	1. Знают содержание образования	1. Имеют представление о роли учебной дисциплины, модуля в системе обучения и развития обучающегося. 2. Понимают цели и задачи обучения по предмету. 3. Ориентируются в учебном плане ОУ и программах учебных дисциплин, модулей.			
	2. Знают методы, приемы обучения дисциплины, модуля	1. Понимают адекватность применяемых методов, приемов обучения целям и содержанию предмета. 2. Ориентируются в			

		<p>разнообразии и целевой направленности различных методов, приемов.</p> <p>3. Понимают сущность различных методов обучения и их специфику в процессе преподавания предмета.</p> <p>4. Ориентируются в новых методах, приемах обучения.</p>			
	3. Знают формы организации обучения дисциплине, модулю	<p>1. Понимают взаимную связь содержания, форм и методов обучения дисциплине, модулю.</p> <p>2. Ориентируются в разнообразии и специфике различных форм и методов обучения .</p> <p>3. Ориентируются в новых формах обучения.</p>			
	4. Знают средства обучения предмету	<p>1. Ориентируются в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения.</p> <p>2. Понимают роль и функцию средств обучения, активизации обучающихся и развития их интереса к дисциплине, модулю.</p>			
III. Психолого-педагогическая подготовка	1. Знают психологические особенности обучающихся	<p>1. Ориентируются в психологических особенностях обучающихся и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения.</p> <p>2. Понимают роль психодиагностики в развитии обучающихся.</p> <p>3. Ориентируются в диагностических методах оценки развития различных сторон психики личности.</p>			
	2. Знают психологические закономерности обучения, воспитания и развития личности	<p>1. Понимают закономерности познания.</p> <p>2. Ориентируются в компонентах учения, их сущности и логической взаимосвязи.</p> <p>3. Понимают психологические основы обучения, воспитания и развития различных возрастных групп.</p>			

	3. Знают теоретические основы педагогики	1. Ориентируются в методах педагогической диагностики уровня обученности и воспитанности обучающихся. 2. Ориентируются в классификации методов обучения и характеристике каждого из них			
	4. Знают педагогические технологии	1. Понимают необходимость управлять учебно-познавательной деятельностью обучающихся и место педагога в этом процессе. 2. Владеют приемами планирования и организации личного труда и труда обучающихся. 3. Ориентируются в содержании контрольно-аналитической деятельности педагога в процессе обучения. 4. Владеют приемами педагогических технологий.			

Оценка эффективности деятельности педагога

№ п/п	Критерии оценки	Оценка
<i>1. Организационная культура педагога</i>		
1.1.	Своевременно и качественно оформляет необходимую учетно-отчетную документацию, аналитические материалы	
1.2.	Не допускает нарушений трудовой дисциплины (своевременно начинает и заканчивает занятия; участвует в дежурстве по ОУ, педагогических советах и совещаниях, не допускает нарушений Устава и правил внутреннего трудового распорядка и т.д.)	
1.3.	Работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических и дидактических пособий и т.п.)	
(О)		
<i>2. Коммуникативная культура педагога</i>		
2.1.	Соблюдает педагогическую этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, обучающимися, родителями	
2.2.	Создает положительный микроклимат на занятиях, уважает человеческое достоинство обучающихся, их честь, репутацию	
(К)		
<i>3. Методическая работа педагога</i>		
3.1.	Владеет необходимыми теоретическими и практическими знаниями, умениями и навыками для обучения, воспитания, развития обучающихся	
3.2.	Умеет формулировать цели и задачи для проводимых занятий и доводить их до логического конца Владеет содержанием образования	
3.3.	Самостоятельно отрабатывает методику преподавания своей дисциплины, модуля	
3.4.	Планирует учебный материал. Добивается выполнения учебных программ и планов	
3.5.	Использует в работе активные формы и методы обучения	

3.6.	Умеет анализировать занятия и педагогические ситуации своих коллег	
3.7.	Грамотно осуществляет самоанализ своей деятельности	
3.8.	Применяет индивидуальный и дифференцированный подход в обучении и воспитании	
3.9.	Знает передовой педагогический опыт, новые технологии, использует их с учетом возможностей обучающихся и образовательной организации	
3.10	Систематически повышает профессиональную квалификацию	
3.11	Систематически участвует в работе структурного методического подразделения	
	Использует эффективные методики обучения	
(М)		
4. Инновационная деятельность педагога		
4.1.	Изучает творческий педагогический опыт коллег и педагогов-новаторов	
4.2.	Участвует в работе творческих групп, образовательных организаций передового опыта, ВНИКах, мастер-классах и т.п.	
4.3.	Составляет и реализует индивидуальные программы обучения обучающихся	
4.4.	Ведет экспериментальную работу по апробации, внедрению и отслеживанию результатов передового педагогического опыта	
4.5.	Обобщает свой опыт в виде методических рекомендаций	
4.6.	Имеет публикации научно-методического характера	
4.7.	Разрабатывает новые педагогические технологии	
4.8.	Руководит творческими группами по исследованию актуальных проблем в области образования	
(И)		
5. Результаты деятельности педагога		

5.1.	Обеспечивает высокую устойчивую результативность обучения, воспитания и развития обучающихся	
5.2.	Отслеживает личностный рост обучающихся	
5.3.	Добивается участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, выставках и других мероприятиях различного уровня	
5.4	Готовит призеров этих мероприятий	
(Р)		
(К)		

Для оценки используется четырехбалльная шкала:

3 балла – данный вид деятельности, данное качество проявляется на высоком уровне;

2 балла – данный вид деятельности, данное качество проявляется на достаточно хорошем уровне;

1 балл – данный вид деятельности, данное качество проявляется удовлетворительно;

0 баллов – данный вид деятельности, данное качество не проявляется.

Средний балл по каждому показателю получается путем деления общей суммы баллов на максимально возможное:

$$(O) = (O1+O2+O3)/9; (K) = (K1+K2)/6; (M) = (M1+M2+M...+M13)/39; (И) = (И1+И2+...+И8)/24; (P) = (P1+P2+P3+P4)/12.$$

Коэффициент эффективности деятельности педагога находится путем вычисления среднего арифметического среди средних баллов:

$$(K) = (O+K+M+И+P)/5.$$

Если оценку проводила группа, то средний коэффициент определяется снова как среднее арифметическое среди коэффициентов, определенных каждым членом группы:

$$ксп. = (K1)+(K2)+...+(Kn)/n, \text{ где } n \text{ – количество членов группы.}$$

Для определения уровня эффективности деятельности используется следующая градация:

$k < 0,35$ – недопустимый уровень;

$0,35 < k < 0,55$ – критический уровень;

$0,55 < k < 0,75$ – допустимый уровень;

$k > 0,75$ – оптимальный уровень.

профессиональной компетенции педагога

	201__		201__	
Составляющие профессиональной компетенции педагога	Самооценка	Экспертная оценка	Самооценка	Экспертная оценка
Предметно-методологическая				
Психолого-педагогическая				
Валеологическая				
Коммуникативная				
Медиатехнологическая				
Управление системой «Преподаватель - обучающийся»				
Трансляция собственного опыта				
Исследовательская				
Акмеологическая				

Критерии оценки уровня компетенций педагога

Компетенция	8-10 баллов (оптимальный уровень)	6-7 баллов (достаточный уровень)	5 баллов и ниже (критический уровень)
Предметно-методологическая	Отлично ориентируется в современных публикациях по дидактике; следит за современными исследованиями по базовым наукам, что отражено в оборудовании кабинета, организации учебной деятельности, содержании урочной и внеурочной деятельности учеников. Имеет в активе	Использует материал педагогических публикаций время от времени – для подготовки докладов, отчетов. Эпизодически использует информацию о последних достижениях наук в содержании учебного	Практически не следит за достижениями в области разработок новых подходов в преподавании своего предмета, не пользуется периодикой. В основном применяет традиционные методики

	разнообразные методы и приемы работы, в том числе групповые, проектные	процесса. Групповые, проектные формы работы использует эпизодически	
Психологопедагогическая	Имеет и использует знания о системе учебного успеха ученика, реализует на практике положения теории познавательной деятельности. При обсуждении педагогических воздействий, анализе уроков, результативности учения активно использует понятия, характеризующие познавательную сферу ученика	Не имеет целостного представления обо всех ресурсах и условиях учебного успеха ученика. Иногда эти знания имеют интуитивный характер, а термины – нечеткие границы, что мешает коллективному обсуждению общих проблем взрослых с одним и тем же обучающимся	Имеет затруднения в системном подходе к оценке учебных ресурсов ученика. Практически не может самостоятельно охарактеризовать уровень параметров учебного успеха конкретного обучающегося
Валеологическая	Хорошо разбирается в теории, постоянно совершенствует свои знания в этом направлении, использует их в реальном учебном процессе. Владеет навыками применения здоровьесберегающих технологий. Владеет знаниями и практическими умениями организации учебного и воспитательного процесса для обучающихся с ОВЗ	Недостаточно свободно ориентируется в перечисленных направлениях, но может самостоятельно проанализировать уровень здоровьесбережения образовательной среды на своих уроках и во внеурочной работе по алгоритму	Практически не владеет знаниями и умениями в этом направлении, нуждается в постоянной помощи наставника
Коммуникативная	Умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строит общение, предупреждая конфликты. Практически не возникают проблемы в общении с обучающимся	Строит общение по принципу директивно-понимающего, однако не всегда умеет дифференцировать подходы в процессе общения с отдельным обучающимся	Не уделяет должного внимания стилю и способам общения, не всегда следует принципу директивно-понимающего общения
Медиатехнологическая	Владеет и постоянно использует ИКТ. Все	Оснащение учебного процесса требует	Дидактическое оснащение требует

	дидактическое оснащение кабинета систематизировано, позволяет: организовать индивидуализацию; рационально использовать время и пространство педагога и обучающегося; использовать медиатехнологии	систематизации для эффективного использования. Педагог эпизодически использует ИКТ	доработки по содержанию, форме и количеству. Педагог не использует ИКТ, в основном ставит и реализует предметные цели в организации учебного процесса
Управление системой «Педагог - обучающийся»	Умеет выделять и анализировать цели и результат учебного процесса и его условия. Умеет проектировать, реализовать и анализировать результативность программы развития ученика средствами своего предмета	Может проанализировать свою деятельность по предложенному алгоритму и скорректировать цели, условия учебного процесса	Практически не использует принцип планирования от конечной цели, самоанализ чаще всего строится на эмоциях, ощущениях
Трансляция собственного опыта	Может самостоятельно подготовить, оформить статью, доклад, отчет, не требующий правки и научной и предметной редактуры	Требует помощи для систематизации, структурирования, обобщения, выводов	Практически не может сам обобщить свой опыт
Исследовательская	Владеет навыками педагогического экспериментирования при минимальной помощи научного руководителя. Умеет проанализировать результаты внедрения инноваций	Может внедрить инновацию, но для ее планирования и анализа нуждается в научном руководстве	Не может или затрудняется планировать внедрение инноваций, прогнозировать результат такого внедрения
Акмеологическая	Постоянно повышает свой профессиональный уровень, активно участвует в профессиональных конкурсах, смотрах. Для выбора направления самосовершенствования руководствуется самоанализом, рекомендациями	Повышает квалификацию, однако для выбора содержания и форм требуется методическая помощь	Довольствуется методическим «багажом», полученным только в результате собственного опыта. Потребность в профессиональном росте слабо выражена

	методистов и администрации		
--	-------------------------------	--	--

Системные показатели профессионально-педагогической деятельности педагога

№ п/п	Содержание работы	Уровни в баллах	Оце нка в баллах
<i>1. Учебно-методическая работа педагога</i>		32	
	Текущее и перспективное планирование (рабочие программы по предметам, календарно-тематическое планирование, поурочные планы проведения занятий)		
	Разработка научно-методических пособий, работ		
	Участие в конкурсах педагогического мастерства		
	Разработка конспектов занятий, внеклассных мероприятий по дисциплине, модулю		
	Подготовка публикаций		
	Проведение открытых занятий		
	Подготовка докладов, выступлений на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, педсоветах		
	Создание средств наглядности		
	Внедрение новых методик, технологий и апробация новых учебных курсов		
	Обобщение опыта своей работы		
	Работа в структурных подразделениях методической службы ОУ		
	Аттестация, прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)		
	Подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам		
	Участие педагога в конкурсах, выставках на уровне ОУ, муниципалитета, региона		

	Анализ успеваемости обучающихся (динамика роста)		
	Учет посещаемости обучающихся		
	Ведение текущей документации		
	Составление и своевременное представление письменных и устных отчетов по учебной и воспитательной работе		
	Участие педагога в опытно-экспериментальной и инновационной деятельности		
<i>2. Работа педагога в качестве заведующего кабинетом</i>		16	
	Наличие паспорта кабинета		
	Наличие плана работы кабинета		
	Обеспеченность кабинета ТСО		
	Наличие раздаточного материала, таблиц, их систематизация и хранение		
	Наличие методических пособий для педагога и обучающихся		
	Санитарно-гигиеническое состояние кабинета		
	Сохранность оборудования, мебели		
	Наличие документов по технике безопасности		
	Эстетичность и полезность оформления кабинета		
<i>3. Работа педагога в качестве куратора группы</i>		10	
	Организация УВП в группе		
	Организация групповых воспитательных мероприятий		
	Участие в организации и проведении муниципальных, региональных мероприятий воспитательной направленности		
	Ведение документации (журнал, учет посещаемости, личные дела обучающихся, план воспитательной работы, психолого-педагогические документы)		

В таблице указано максимально возможное количество баллов при оценке деятельности педагога по четырехбалльной системе (от 0 до 3).

Минимально возможное количество баллов может составить 70% от общего числа максимального количества баллов.