

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования Свердловской области
«Институт развития образования»

Профессиональное развитие педагога: ресурсы, механизмы и маршруты

Екатеринбург
2021

ББК 74.4(235.55)

И 83

И 83 ИРО-ЭКСПРЕСС : Профессиональное развитие педагога: ресурсы, механизмы и маршруты : Вып. 1 / Министерство образования и молодежной политики Свердловской области; Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования». – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2021. – ?? с.

© ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2021

Содержание

Раздел 1. Концептуальные и организационно-методические подходы к развитию региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников	4
1. <i>Фрицко Ж. С., Жижина И. В.</i> Региональная модель научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области	4
2. <i>Бывшева М. В., Жижина И. В., Герасимова М. А.</i> Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области	10
Раздел 2. Организация системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании.....	16
1. <i>Новгородова В. В., Макушева С. Л.</i> Тенденции развития системы методической работы по повышению профессионального мастерства педагогических и руководящих работников городского округа Ревда	16
2. <i>Долгих А. В.</i> О методическом сопровождении профессионального становления молодых педагогов в Полевском ГО.....	20
Раздел 3. Система методической поддержки профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях: технологии, опыт и результаты	23
1. <i>Садыкова Н. А.</i> Технология развития кадрового потенциала как элемент системы управления учреждением дополнительного образования	23
2. <i>Устьянцева И. Ю.</i> Наставничество как инструмент профессионально-педагогической поддержки молодых профессионалов (на примере реализации проекта по развитию наставничества в педагогическом образовании Свердловской области «Старт в будущее»).....	25
3. <i>Вохмякова И. Н.</i> Модель профессионального роста педагогов в ДОО	29
4. <i>Евтеева И. А.</i> «Школа молодого педагога» – эффективная форма методической помощи начинающим педагогам.....	31
5. <i>Светличная М. В.</i> Развитие кадрового потенциала как условие повышения качества образования.....	34
6. <i>Шилкова О. Н.</i> ИКТ-компетентность в рамках профессионального стандарта педагога	37
7. <i>Светлана К. Д.</i> Развитие аналитических компетенций педагогов в процессе осуществления мониторинга качества дополнительного образования	39
8. <i>Корлякова Л. А.</i> Управление профессиональным развитием педагога на примере внедрения практики формирующего оценивания в МАОУ «СОШ № 2» ГО Ревда.....	41

Введение

Одним из ключевых факторов успешности достижения цели национального проекта «Образование» – обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности, стратегическим ресурсом повышения качества образования является обеспечение непрерывного развития профессионализма педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций.

Приоритетными ориентирами в обновлении подходов к организации системы обеспечения профессионального развития педагогов и руководителей являются адресность, непрерывность и системность сопровождения.

В Свердловской области сформированы важнейшие элементы вертикально-интегрированной сетевой системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Система сопровождения выстраивается адресного непрерывного профессионального развития осуществляется:

- на уровне образовательной организации,
- на муниципальном уровне (муниципальными методическими службами);
- на региональном и федеральном уровнях,

а также в деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров.

В развитии системы сопровождения профессионального развития решаются задачи по обновлению подходов, механизмов на основе интеграции формального, неформального и информального образования, взаимодействия всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования.

В системе сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров осуществляется:

- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;
- совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- формирование методического актива;
- поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;
- организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне;
- поддержка методических объединений и(или) профессиональных сообществ педагогов на основе системного анализа состояния и результатов их деятельности;
- и другие направления и механизмы сопровождения и поддержки роста профессионального мастерства педагогов и руководителей.

В настоящем выпуске журнала рассматриваются актуальные аспекты системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на основе обобщения методологических подходов и анализа методических решений в деятельности образовательных организаций и муниципальных образований, региональных структур и организаций по сопровождению профессионального развития и роста профессионального мастерства педагогов Свердловской области.

Раздел 1. Концептуальные и организационно-методические подходы к развитию региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

1. Региональная модель научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области

Фрицко Ж. С.,

первый проректор ГАОУ ДПО СО «ИРО», канд. пед. наук

Жижина И. В.,

директор Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО», канд. психол. наук

Вопросы развития профессионализма педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций являются ключевым фактором кадрового обеспечения системы образования, стратегическим ресурсом повышения качества общего образования в Свердловской области.

Для достижения цели национального проекта «Образование» требуется обновление содержания системы методической работы на региональном уровне.

Актуальность создания региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется обновлением подходов к развитию профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций. Для достижения целей национального проекта «Образование» с учетом тенденций социально-экономического развития нашей страны на современном этапе наиболее перспективной является линия включения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывное профессиональное (педагогическое) образование на протяжении всего периода выполнения профессиональной деятельности. Непрерывность профессионального (педагогического) образования может быть достигнута на основе идеи интеграции формального, неформального и информального образования, а также идеи взаимодействия всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования путем непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и повышения компетентности управленческих кадров.

Методологической основой создания модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами системы;
- личностно ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального образования;
- ресурсный подход, обосновывающий целенаправленное распределение потенциальных возможностей всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования для персонализированного профессионального развития педагога и управленческих кадров.

Основаниями для разработки региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области выступают:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- стратегические цели государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы;
- стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;
- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № Р-76;
- «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» от 04 февраля 2021 г. № Р-33;
- государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования и реализации молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области 19 декабря 2019 г. № 920-ПП, в 2020 году, подпрограмма 3 «Педагогические кадры XXI века».

Региональная модель научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области реализуется во взаимодействии Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» (далее – ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»), федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет», государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – структурного подразделения ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», педагогических колледжей, образовательных организаций, муниципальных методических служб Свердловской области, а также с участием профессиональных сообществ.

Целью научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области является создание условий, обеспечивающих непрерывное развитие профессиональных компетенций педагогов и руководителей образовательных организаций путем модернизации способов методической работы за счет разработки и внедрения правовых, организационных и финансовых механизмов для осу-

щества адресной методической поддержки педагогических работников и коллективов образовательных организаций.

Построение региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области основано на принципах:

- принцип персонификации, предусматривающий определение индивидуальных задач развития профессионального мастерства, построение индивидуального образовательного маршрута на основе диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и руководителей образовательных организаций;
- принцип вариативности траекторий профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, основанный на имеющихся различиях в профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций, содержании профессиональных дефицитов, возможности выбора разнообразных программ и форм их реализации, возможности использования цифровых ресурсов и технологий, использования формального, неформального и информального образования;
- принцип сетевого взаимодействия, предусматривающий использование мобильных форм интеграции методических, информационных, кадровых и иных ресурсов организаций-партнеров для разработки и реализации дополнительных профессиональных программ и устанавливающий конкретные требования к администрированию ресурсного взаимодействия организаций-партнеров в области обеспечения индивидуального образовательного маршрута педагогических работников и управленческих кадров;
- принцип преемственности, ориентированный на построение системы и последовательности применения образовательных программ и мероприятий в рамках индивидуального образовательного маршрута педагогических работников и управленческих кадров, оказания адресной помощи коллективам образовательных организаций как в части внедрения новых образовательных технологий, так и в части содержания образования;
- принцип открытости, характеризующийся современным информированием профессионального сообщества о деятельности организаций-партнеров в рамках системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров о задачах профессионального развития педагогов, поставленных Министерством просвещения РФ, о возможностях повышения профессиональной компетентности и развития профессионального мастерства на федеральном и региональном уровне.

Региональная модель научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области включает:

- разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных дефицитов, изучения индивидуальных запросов и потребностей педагогических работников и управленческих кадров в профессиональном развитии;
- организацию обучения педагогов и управленческих кадров по дополнительным профессиональным программам на основе сетевого взаимодействия и с поступательным переходом к модульно-накопительной системе;
- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами, в том числе сформированными в цифровой образовательной среде;

- организацию тьюторского сопровождения педагогических работников при реализации индивидуальных образовательных маршрутов развития профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;
- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования, образовательных событиях как возможности включения педагогов и управленческих кадров в формальное, неформальное, информальное образование;
- привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального и высшего образования;
- организацию профессиональных стажировок, поддержку педагогического наставничества и менторства в региональной образовательной системе;
- руководство деятельностью инновационных и экспериментальных площадок, выполняющих исследовательские задачи по обеспечению региональной системы образования передовыми педагогическими технологиями;
- организацию взаимодействия с методическими службами, методическими объединениями и профессиональными сообществами педагогов.

Научно-методическое сопровождение системно реализуется на разных уровнях и обеспечивается единством целей и задач, а также реализацией организациями-партнерами взаимодополняющих направлений деятельности:

- аналитическое;
- информационное;
- образовательное;
- организационно-методическое;
- консультационное.

Механизмы реализации модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области:

нормативно-правовые:

- положение о структуре, составе региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- положение о ЦНППМППР, структурных подразделениях (рабочих группах и др.) организаций-партнеров, осуществляющих научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;
- программа взаимодействия между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, образовательными организациями высшего образования, профессиональными образовательными организациями, осуществляющими подготовку педагогических кадров, государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» и другими образовательными организациями для достижения национальных целей развития России, создания единого образовательного пространства за счет интеграции профессиональных образовательных структур на 2021–2025 годы
- согласованные планы региональных мероприятий, направленных на повышение квалификации и переподготовку работников образования, в том числе научно-практических конференций и других событий;

- регламент сетевого взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций;

научные и научно-методические:

- определение стратегических направлений формирования дополнительных профессиональных программ и образовательных мероприятий для развития профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников на основе стратегических документов федерального и регионального уровней по приоритетным для региона компетенциям;
- разработка и апробация модели проектирования индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе диагностики их профессиональных компетенций;
- аналитическое обоснование, проектирование и апробация диагностических материалов для выявления профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
- формирование подходов к разработке гибких персонифицированных программ дополнительного профессионального образования для включения в индивидуальные образовательные маршруты педагогических работников;
- научно-методическое обоснование и разработка программ дополнительного профессионального образования в форме стажировки для педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающих диссеминацию лучших педагогических практик;

организационно-управленческие:

- создание и поддержание функционирования регионального информационного портала дополнительного профессионального образования на основе интеграции ресурсов организаций-партнеров, осуществляющих научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;
- разработка и распространение рекомендаций по применению механизмов участия муниципальных органов управления образованием в обновлении программ дополнительного профессионального образования;
- создание и пополнение реестров лучших педагогических практик как ресурса развития профессионального мастерства педагогических работников;
- создание и методическое сопровождение деятельности стажировочных площадок для развития предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных и других профессиональных компетенций педагогических работников;
- сопровождение образовательных организаций при внедрении целевой модели наставничества в форме «учитель – учитель» с учетом ресурсов педагогических коллективов образовательных организаций, муниципальных методических служб, профессиональных сообществ;
- адресная методическая и иная ресурсная поддержка деятельности профессиональных сообществ, методических объединений;
- включение ресурсов муниципальных методических служб в сетевое взаимодействие организаций-партнеров, реализующих программы дополнительного профессионального образования с участием менторов, тьюторов.

Для достижения устойчивого результата повышения профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров необходимо последовательно реализовать их обучение по дополнительным профессиональным программам на осно-

ве требований профессиональных стандартов и с учетом результатов профессиональной диагностики.

Периодичность освоения образовательных программ и мероприятий
различными категориями работников образовательных организаций

Тип программы/мероприятия	Категория работников		
	Педагогические работники	Педагогические работники, совмещающие преподавание нескольких предметов	Руководящие работники, ведущие педагогическую деятельность
Плановые дополнительные профессиональные программы (в т. ч. в форме стажировок)	1 раз в 3 года	1 раз в 3 года по каждому из преподаваемых предметов	1 раз в 3 года по направлению своей основной деятельности, а также 1 раз в 3 года по профилю педагогической деятельности
Профессиональная диагностика	1 раз в 2 года	1 раз в 2 года	ежегодно
Внеплановые дополнительные профессиональные программы, рекомендованные по результатам профессиональной диагностики	1 раз в 2 года	1 раз в 2 года	1 раз в 2 года, а также 1 раз в 2 года по профилю педагогической деятельности
Внеплановые дополнительные профессиональные программы в форме стажировок, рекомендованные по результатам профессиональной диагностики	1 раз в 2 года	1 раз в 2 года	1 раз в 2 года, а также 1 раз в 2 года по профилю педагогической деятельности
Презентация опыта в профессиональной среде	ежегодно	ежегодно	ежегодно

Создание единого регионального пространства научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров позволит:

- сформировать систему методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
- облегчить перенос приобретенных профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику;
- выявить и продолжить распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик;
- создать сеть методической поддержки.

2. Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области

Бывшева М. В.,

директор Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», канд. пед. наук

Жижина И. В.,

директор Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО», канд. психол. наук,

Герасимова М. А.,

заведующий Центром методического сопровождения муниципальных систем образования ГАОУ ДПО СО «ИРО», канд. пед. наук

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога рассматривается как «комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонализированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПП (федерального и регионального уровня)» [1].

С технологической точки зрения индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога представляет собой комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонализированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы ДПП (федерального и регионального уровня).

Таким образом, индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога по сути является комплексом мероприятий, направленных на обеспечение повышения квалификации и профессионального развития педагога (группы), разработанный для него персонально (для группы педагогов адресно) с учетом:

- особенностей его профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении;
- педагогического контекста всей образовательной организации.

Проектирование индивидуального образовательного маршрута строится с учетом следующих принципов:

- принцип адресности и мобильности программ и мероприятий предусматривает оперативное реагирование как на приоритетные направления развития россий-

ского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов;

- принцип субъектности педагога предполагает учет готовности педагогического работника к развитию профессионализму, участию в различных формах методической деятельности, а также добровольность, рефлексивность и инициативу при освоении дополнительных профессиональных программ и включении в образовательные события;
- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы предполагает выбор педагогически работником наиболее приемлемых форм взаимодействия с коллегами в рамках методической работы, а также предполагает как индивидуальную работу педагога, так его включение в профессиональное сотрудничество, в том числе в форме наставничества «учитель – учитель», с целью повышения уровня профессионального мастерства.
- принцип прогнозирования, опирающийся на организацию методического сопровождения с учетом идей «опережения», с опорой на передовые и классические подходы и разработки в сфере образования, которые в среднесрочной и долгосрочной перспективе будут определять векторы развития профессионализма педагогических работников.

Индивидуальные образовательные маршруты конструируются в логике сопровождения педагога в процессе непрерывного развития профессионального мастерства и усиления его субъектной позиции в самостоятельной профессиональной деятельности. Этапы построения индивидуального образовательного маршрута: 1) диагностика профессиональных компетенций; 2) формирование запроса и целей развития профессионального мастерства; 3) построение программы мероприятий (дополнительных профессиональных программ, в том числе в форме стажировки, и образовательных событий); 4) реализация программы мероприятий с обратной связью тьютора / куратора; 5) рефлексивная диагностика.

Учет и удовлетворение образовательных потребностей педагогов достигается за счет своевременной диагностики профессиональных компетенций по четырем группам: предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные.

Реализация индивидуального образовательного маршрута включает различные комбинации мероприятий повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих работников, в том числе образовательные события, стажировки, участие в проектной и исследовательской деятельности, программы дополнительного профессионального образования и т. п., которые обеспечивают восполнение компетентностных и знаниевых пробелов в деятельности педагогов, занятых в сфере общего и дополнительного образования, в том числе предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенций, а также развитие личностных качеств.

Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута выполняется педагогическим работником совместно с тьютором (куратором). Особая роль в деятельности тьютора (куратора) отводится учету прохождения слушателями контрольных точек в освоении образовательных программ, а также своевременному информированию слушателей о возможностях федеральной и региональной системы научно-методического сопровождения для совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников. Для выполнения указанных функций тьютор (куратор) использует возможности образовательной платформы, на которой создается индивидуальный образовательный маршрут педагога.

Тьютор (куратор) обеспечивает сопровождение педагогического работника при прохождении индивидуального маршрута, в том числе при освоении дополнительных профессиональных программ, переносе приобретенных компетенций в практическую деятельность на рабочем месте. Обучение на рабочем месте может проводиться через совместное планирование и рефлексию, взаимопосещение уроков и занятий, разработку дидактических материалов, в том числе цифровых. Деятельность тьютора (куратора) должна предусматривать решение двух задач совершенствования профессионализма педагогического работника с учетом выявленных дефицитов компетенций: 1) обеспечение личностного подхода в профессиональном развитии педагога и 2) обеспечение научности и системности в освоении педагогом нового содержания преподаваемого предмета и внедрения новых образовательных технологий.

При реализации индивидуального образовательного маршрута используются возможности региональной образовательной среды повышения квалификации педагогических работников за счет сбалансированного сочетания дополнительных образовательных программ и образовательных мероприятий организаций-партнеров, реализующих систему методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, а также путем сочетания возможностей инфраструктуры и оборудования организаций и образовательных платформ.

Алгоритм действий педагога по проектированию индивидуального образовательного маршрута/индивидуального плана профессионального развития

1. *Диагностика (в том числе и самодиагностика) профессиональных дефицитов. Педагог делает выводы о сильных и слабых сторонах своей профессиональной деятельности. Результаты диагностики лежат в основе составления индивидуального образовательного маршрута.*
2. *Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога профессионального развития. Педагог составляет план работы на определенный период, называемый дорожной картой. Дорожная карта индивидуального образовательного маршрута педагога для удобства может быть оформлена в табличной форме.*
3. *Поэтапная реализация маршрута.*
4. *Рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.*

Структура индивидуального маршрута профессионального развития педагога (это авторские предложения)

Титульный лист

- *Название ОУ*
- *Индивидуальный образовательный маршрут педагога Ф. И. О. педагога*
- *Занимаемая должность, образование*
- *Дата прохождения аттестации, квалификационная категория*
- *Информация о курсах повышения квалификации (учреждение, тема, длительность, даты прохождения КПК)*
- *Педагогический стаж*

Пояснительная записка (анализ ситуации, выделение проблемы)

- *Методическая тема школы.*
- *Индивидуальная методическая тема.*

- *Задачи на период профессионального развития.*
- *Предполагаемый результат прохождения маршрута.*

В индивидуальном образовательном маршруте отражаются направления деятельности по совершенствованию предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций педагога.

Совершенствование предметных компетенций в рамках маршрута может быть связано:

- *с регулярным восполнением теоретических знаний в сфере «своего» предмета, а также в смежных областях;*
- *работой над профессиональными компетенциями, предусматривающими планирование и конструирование учебного материала, выбор наиболее подходящей технологии и применение соответствующей методики для конкретного учебного раздела и конкретной изучаемой темы и др.*

Проектирование действий по совершенствованию методических компетенций должно быть направлено не только на актуализацию навыков традиционной педагогической деятельности, но и на овладение современными педагогическими технологиями, умениями проектировать и конструировать педагогические инновации, в том числе, умение формировать функциональную грамотность.

Не менее важно в маршруте проектировать совершенствование психолого-педагогических компетенций, связанное с овладением и обновлением базы знаний о психологических и возрастных особенностях современных детей, подростков, юношей, овладением умениями дифференцировать педагогическую работу с различными обучающимися, специфику усвоения конкретными обучающимися учебного материала с учетом их индивидуальных особенностей, применения различных способов выстраивания взаимоотношений с группой обучающихся, с классом.

Направления совершенствования коммуникативных компетенций в логике маршрута могут быть связаны с определением и освоением реалий, которые окружают современных обучающихся, овладением умением входить в полномасштабный доверительный контакт с обучающимися и их родителями, с освоением алгоритмов выбора оптимального педагогического решения при возникновении конфликтных ситуаций.

Формы деятельности педагога в рамках маршрута могут быть различными. В маршрут необходимо включать формы взаимодействия с коллегами – интерактивные, продуктивные; например:

- методические практикумы;
- деятельность в методических объединениях учителей, в проблемных группах;
- работа творческих мастерских;
- проведение самоанализа деятельности учителя за год, рефлексия своего опыта;
- дискуссионные площадки;
- формы апробации и презентации опыта.

Формы представления результатов педагогической деятельности педагога также могут быть различны:

- портфолио;
- презентация апробированной методической продукции;
- творческий отчет;
- мастер-класс;
- творческая мастерская;

- презентация реализованного педагогического проекта;
- отчет о результатах инновационной деятельности;
- профессиональные конкурсы;
- презентация опыта работы по выявленной проблеме и др.

В конце каждого учебного года осуществляется оценочно-рефлексивный этап, на котором проводится анализ достигнутых результатов на основе самоанализа педагога, выводов о результатах педагогической деятельности по итогам мониторинговых исследований. Важен учет выводов наставника, руководителя методического объединения, руководителя образовательной организации. На основе общего анализа производится постановка новых целей и задач, предполагающая соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами. Этап очень важен для корректировки индивидуального маршрута педагога на следующий период.

Макет индивидуального образовательного маршрута

Этапы работы	Обоснование направлений деятельности (группы дефицитов)	Типичные профессиональные затруднения и дефициты, связанные с новыми требованиями, новыми задачами развития системы образования		Индивидуальные профессиональные затруднения и дефициты, потребности в освоении компетенций, составляющих компетенций (знаний, умений, способов, методов и т.п.)		
1 этап Диагностико-аналитический	Профессиональные дефициты: 1. Предметные: 2. Методические: 3. Психолого-педагогические: 4. Коммуникативные:					
	Анализ результатов обучения на курсах «Учитель будущего»					
	Выводы по результатам мониторинговых исследований:					
2 этап		Групповые формы работы	Индивидуальные формы	Сроки	Ожидаемый результат	Формы и способы представления результата
Содержательно-технологический	Совершенствование предметных компетенций					
	Совершенствование методических компетенций					
	Совершенствование психолого-педагогических компетенций					
	Совершенствование коммуникативных компетенций					
Оценочно-рефлексивный	Анализ достигнутых результатов	Самоанализ:	Выводы по результатам мониторинговых исследований:	Выводы наставника, руководителя МО, руководителя ОО:		
	Постановка новых целей и задач					

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» от 04.02.2021 № Р-33. URL: <https://docs.cntd.ru/document/573529566> (дата обращения 12.04.2021).

Раздел 2. Организация системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании

1. Тенденции развития системы методической работы по повышению профессионального мастерства педагогических и руководящих работников городского округа Ревда

Новгородова В. В.,

директор МКУ «Центр развития образования»,

Макушева С. Л.,

канд.пед.наук, методист МКУ «Центр развития образования»

Методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психологической подготовки и профессионального мастерства.

Методическая работа должна быть направлена на сопровождение педагогов с целью повышения эффективности и результативности их деятельности, а также их быстрой адаптации к изменениям в системе образования.

Для системного взаимодействия разноуровневых структур по методическому сопровождению педагогов разработан и утвержден Распоряжением Управления образования от 30.09.2020 № 369/1 «Комплекс мер, направленный на реализацию системы методической работы в образовательном пространстве городского округа Ревда, на 2020–2022годы».

Основанием для создания Комплекса мер являются федеральные и региональные документы:

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
2. Постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализации молодежной политики в Свердловской области до 2025 года»;
3. Положение о системе методической работы Свердловской области, утвержденного Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 26.06.2020года № 517-Д.

Основной целью Комплекса мер стало содействие профессиональному развитию педагогических и руководящих работников на основе организованного взаимодействия разноуровневых структур по методическому сопровождению их деятельности.

Ключевыми задачами методической работы являются:

- 1) обеспечение координации деятельности образовательных организаций для методического сопровождения педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования;
- 2) оказание методической поддержки педагогическим и руководящим работникам на основе результатов мониторингов, выявленных профессиональных дефи-

цитов и потребностей муниципальной системы образования, образовательных организаций;

- 3) развитие современных форм наставничества и методической поддержки молодых педагогов;
- 4) способствование развитию деятельности методических предметных ассоциаций и профессиональных сообществ педагогов;
- 5) выявление и трансляция лучших практик организации методической работы;
- б) методическое сопровождение площадок инновационных практик и ресурсных центров.

В целях реализации Комплекса мер реализуется дорожная карта в соответствии с планом мероприятий по развитию системы методической работы в Свердловской области, утвержденным приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 02.07.2020 № 537-Д.

Муниципальная модель методической работы городского округа Ревда представляет собой интеграцию методического сопровождения педагогических работников на школьном и муниципальном уровнях, которая обеспечивает выстраивание вертикали и горизонтали педагогических сообществ с целью совершенствования профессионального мастерства:

- управленческие команды, осуществляющие текущее руководство методической работой через ежегодные семинары, обеспечивающие профессиональный рост мастерства и трансляцию передового управленческого опыта;
- предметные методические ассоциации педагогов через систему открытых дистанционных уроков по актуальным темам в рамках освоения инновационных технологий;
- междисциплинарные объединения педагогов по освоению технологий формирования функциональной грамотности и креативного мышления;
- общественно-профессиональные объединения педагогов и управленцев, обеспечивающие оперативную и опережающую методическую помощь, саморазвитие через систему постоянно действующих тематических семинаров;
- муниципальная методическая служба, которая обеспечивает:
- обобщение педагогического и управленческого опыта в городском округе;
- инновационные изменения в программах через информационно-методические консультации по актуальным направлениям развития образования;
- разработку муниципальных стратегий профессионального роста педагогов и обеспечения качества образования;
- профессиональное экспертное сообщество, объединяющее педагогов, участвующих в экспертном оценивании уровня профессионального развития.

В образовательных организациях уже сложилась определенная система методической работы. Однако, в связи с изменениями в федеральных и региональных нормативных документах в системе образования, необходимо было актуализировать направления методической работы сопровождения всех структурных единиц городской системы образования.

Особая миссия возложена на образовательные организации, которая заключается в реализации следующих задач:

- 1) оказание методической помощи педагогическим работникам в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, в составлении индивидуального плана профессионального развития педагогов;

- 2) создание условий для профессионального развития педагогических и руководящих работников; участие в инновационной деятельности;
- 3) изучение и анализ состояния преподавания учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области для выявления профессиональных дефицитов и принятия управленческих решений на уровне образовательной организации;
- 4) обобщение педагогического опыта педагогов школы, его трансляция и внедрение в практику работы школы;
- 5) планирование повышения квалификации педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов, запросов и требований системы образования и с учетом специфики образовательной организации, индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов.

Очень важно выстроить систему непрерывного профессионального развития педагогов таким образом, чтобы каждый педагог, являясь участником этой системы, поднимался от одной ступени к другой и участвовал в различных формах методической работы, таких как -педагогические чтения в онлайн-формате, в которых приняли участие более 400 педагогов и по результатам проведения которых подготовлен сборник выступлений в двух томах; муниципальная методическая выставка «Современное образование: новые требования, новые возможности», в которой приняла участие 21 образовательная организация.



В рамках выставки был представлен видео-трек работы образовательных организаций по формированию навыков XXI века.



Выполнение задач по развитию методической работы образовательные организации осуществляют по следующим показателям:

- 1) соответствие организации методической работы, специфике образовательной организации;
- 2) наличие системы наставничества в образовательной организации;
- 3) взаимодействие школьных методических объединений с муниципальными профессиональными сообществами;
- 4) система аналитической деятельности на уровне ОО.

Развитие системы образования осуществляется через создание в городском округе Ревда ресурсных центров и площадок инновационных практик, деятельность которых направлена на реализацию мероприятий по модернизации технологий и содержания образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Ведется целенаправленная работа по внедрению в практику концепций предметных областей, через сетевое взаимодействие методических предметных объединений и ассоциаций; проведение конференций педагогов в рамках работы муниципальных ассоциаций.

На базе МБОУ СОШ № 7, которая является федеральной площадкой, ассоциацией учителей химии проведена Всероссийская научно-практическая конференция учителей химии «Теория и практика обучения химии в условиях реализации стандартов общего образования».

Удачной педагогической практикой стало проведение предметными ассоциациями русского языка и литературы, социальных наук и иностранных языков онлайн – уроков, материалы которых можно найти на сайте МКУ «Центр развития образования» (<http://сго.edurevda.ru/index.php/ass>).

Итогом работы предметных ассоциаций стал муниципальный методический трек.

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Начинающие специалисты, вступая в новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе. Практика наставничества способствует обретению молодым педагогом навыка самостоятельных действий, преодоления барьеров, адаптации, профессионального роста.

Для тиражирования практик наставничества, повышения социального статуса наставника, роли и места в обществе, возможности его системного поощрения в городском округе Ревда проведен муниципальный конкурс «Мастер- наставник».

Таким образом, система организации методической работы в муниципальном образовании – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на непрерывное профессиональное развитие педагога.

Ключевыми механизмами системы становятся взаимодействие, интеграция, поддержка и вовлечение общественно-профессиональных сообществ в процессы горизонтального обучения, выявление и использование потенциала каждого педагога и специалиста, руководителя для выстраивания вертикально-интегрированной системы методического сопровождения развития профессионального мастерства педагогов в муниципальных образованиях.

2. О методическом сопровождении профессионального становления молодых педагогов в Полевском ГО

Долгих А. В.,

*заведующий методическим отделом ОМС Управление образованием
Полевского городского округа*

Перспективу развития современной школы определяет национальный проект «Образование», который требует от педагога соответствовать всем современным вызовам.

Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, безусловно, поможет решить проблему кадрового обеспечения, ускорить процесс внедрения современных информационных и коммуникативных технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

Однако начинающие специалисты, вступая в первую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, системой взаимоотношений в коллективе и др. Основные затруднения молодых педагогов вызваны противоречием между знаниями, которыми они обладают, и необходимостью эффективно их применять в условиях конкретной школы.

Что для этого может и должна делать муниципальная методическая служба?

В 2018 г. Управление образованием Полевского ГО, в составе которого функционирует методический отдел, приступило к разработке проекта «Управление развитием кадрового потенциала системы образования Полевского городского округа», начало реализации которого совпало со стартом национального проекта «Образование».

Одной из проблем, определенных в нашем управленческом проекте, стал кадровый дефицит, обусловленный старением педагогических кадров (25 % – педагогические работники пенсионного возраста) и малым притоком молодых специалистов (доля педагогов со стажем до 10 лет составляла 27 %).

Несомненно, что недостаточно привлечь кадры; надо создать все необходимые условия для закрепления и профессионального развития педагогических кадров.

Поэтому важным направлением разработанного проекта стало создание системы методического сопровождения молодых специалистов. Среди ожидаемых результатов проекта отметим:

1. Увеличение числа молодых специалистов, прибывающих в образовательные организации (не менее 15 к 2020 году, фактическое значение составило: 2018 г. – 10, 2019 г. – 19, 2020 г. – 15).
2. Созданную и функционирующую на муниципальном уровне и в образовательных организациях систему работы с молодыми педагогами.
3. Повышение имиджа педагогических профессий, социального статуса педагогов.

Период реализации проекта: 2018–2020 годы. Сегодня проект завершен, но направление «молодые педагоги» реализуется в текущей деятельности в штатном режиме.

Анализируя результаты реализации проекта, можно сделать вывод о наиболее значимых направлениях профессиональной поддержки молодых педагогов. К ним можно отнести:

1. Создание условий для совершенствования компетенций для выполнения трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом педагога, развитие умений планировать и организовывать образовательную деятельность в соответствии с ФГОС общего образования;

2. Создание условий для распространения формирующегося опыта педагогической деятельности молодых педагогов;
3. Презентация сформированных профессиональных компетенций педагогическому сообществу города в условиях конкурсов профессионального мастерства.

Учитывая небольшое число прибывающих в округ молодых специалистов был выбран путь «внепредметного» сопровождения молодых учителей и воспитателей посредством предоставления права школе закрепить за молодым специалистом опытного педагога-наставника.

При этом акцент сделан на развитие следующих компетенций:

- методической,
- ИКТ, цифровой,
- психолого-педагогической,
- коммуникативной,
- Я-навыков в области саморефлексии, самоанализа, самооценки и саморазвития.

Для этого были организованы «Школа молодого педагога» и «Школа молодого воспитателя».

«Школы» работают третий учебный год. Для проведения занятий школ привлекаются лучшие педагоги города, участники конкурсов «Учитель года» и «Воспитатель года», педагоги, имеющие собственный стиль педагогической деятельности, авторские разработки, достигающие высоких результатов в профессиональной деятельности. Также к работе «школ» привлекаются ресурсы муниципальных базовых и региональных инновационных площадок.

Например, для очередного занятия «Школы молодого учителя» в марте 2021 года были привлечены педагоги – призеры муниципального этапа конкурса «Учитель года – 2021» в номинациях «Молодой педагог» и «Учитель-профессионал». В настоящее время совершенствуется система работы «Школы». Очень важно, чтобы молодые педагоги не просто познакомились с опытом коллег, но и были заинтересованы в продолжении работы по теме занятия, попытались внедрить полученные знания в практику собственной педагогической деятельности, а также видели дальнейший маршрут собственного развития, своих профессиональных компетенций. Для этого разработаны дневники (Приложение).

К началу следующего учебного года планируется решение еще одной задачи по организации системы сопровождения молодых педагогов таким образом, чтобы кроме Hard skills, т. е. профессиональных навыков и умений, у них развивались и Soft skills, т. е. гибкие, «мягкие навыки», их личные качества. Ведь именно личностный ресурс педагога – один из главных факторов, влияющих на развитие детей.

Одним из важных элементов системы методического сопровождения считаем создание условий для распространения формирующегося опыта педагогической деятельности молодых педагогов.

Пожалуй, самым масштабным мероприятием данного направления является Форум молодых педагогов. Эту форму используют многие методические службы. Форум в округе проводится систематически – 1 раз в 2 года. В структуре методических событий обязательно предусматривается возможность представить совместную работу молодого педагога и его наставника, собственные профессиональные находки и достижения, а также перенять опыт коллег из других образовательных организаций. Одним из ярких элементов программы Форума является презентация команд образовательных организаций и самопрезентация молодых специалистов.

Помимо Форума 1 раз в 2 года проводится конкурс «Учитель года» по номинации «Молодой педагог».

Кроме того, Совет молодых педагогов совместно с горкомом профсоюза работников образования ежегодно проводит муниципальный этап областного конкурса «Лучший молодой учитель».

Подготовка к конкурсу – творческий процесс, во время которого педагог анализирует свою деятельность, приводит в систему свой педагогический опыт, документацию, тем самым совершенствует свой профессионализм, «Я-навыки». Конкурс дает возможность педагогу продемонстрировать свои лучшие профессиональные и личностные качества. Поэтому считаем конкурсное движение важным элементом в системе методического сопровождения молодых педагогов. Церемонию награждения педагогов проводим с участием представителей Общественной организации «Попечительский совет» Полевского ГО, депутатов, главы города, решая также задачу общественного признания, повышения статуса педагога.

В ходе реализации проекта «Управление развитием кадрового потенциала системы образования Полевского городского округа» мы постоянно проводим анализ промежуточных результатов, что позволяет своевременно вносить коррективы и успешно завершить работу по проекту.

Об эффективности проекта свидетельствуют следующие результаты:

- все 15 молодых педагогов, приступивших к работе в ОО 1 сентября 2020 г., продолжают работать, за каждым в ОО закреплен опытный наставник,
- все 15 молодых педагогов первого года работы и по желанию 2–5-го года занимаются в «Школе молодого учителя» и «Школе молодого воспитателя»,
- активное участие молодых педагогов в Форуме: 2017 г. – 21 (8 % всех участников), 2019 г. – 32 (13 % всех участников).
- участие в муниципальном этапе конкурса «Учитель года» в номинации «Молодой педагог»: 2017 г. – 2 чел., 2019 г. – 2 чел., 2021 г. – 4 чел.,
- участие молодых педагогов в обмене опытом в рамках работы «Школы молодого учителя» – 3 чел. из числа молодых педагогов.

Особую гордость представляют результаты участия молодого специалиста первого года работы – учителя школы села Курганово Истоминой Татьяны Валерьевны – призера (3-е место) областного конкурса «Лучший молодой педагог – 2020» среди образовательных организаций Свердловской области.



Дневник молодого воспитателя

Жить – значит учиться.
Учиться – значит жить.
Сенека



г.Полевской



Дневник молодого учителя

Жить – значит учиться.
Учиться – значит жить.
Сенека



г.Полевской

Раздел 3. Система методической поддержки профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях: технологии, опыт и результаты

1. Технология развития кадрового потенциала как элемент системы управления учреждением дополнительного образования

Садыкова Н. А.,

методист МАУДО «Дворец творчества», ГО Красноуфимск

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Дворец творчества» ГО Красноуфимск (далее – Дворец) – старейшее учреждение дополнительного образования, ведет свою историю с 1934 года.

Технологию управления коллективом сотрудников мы рассматриваем в рамках «социальной технологии управления трудовыми ресурсами». В соответствии с этой технологией переосмыслена и вновь сформирована процедура оценки и самооценки работников в процессе аттестации, система оплаты труда, кодекс профессиональной этики педагогического работника, особенности введения профессионального стандарта. Эти нововведения направлены, в первую очередь, на повышение эффективности профессиональной деятельности каждого работника учреждения.

Мероприятия Программы развития кадрового потенциала МАУДО «Дворец творчества» объединены следующими блоками, направленными на:

- ликвидацию кадрового дефицита учреждения;
- внедрение модели непрерывного образования кадров на основе перечня ключевых компетенций;
- разработку индикаторов оценки эффективности деятельности кадров в соответствии с новыми профессиональными стандартами через внешний и внутренний аудит;
- совершенствование структуры и содержания работы с кадрами в условиях изменяющейся финансово-экономической ситуации;
- развитие сетевого взаимодействия по проблемам повышения уровня компетентности сотрудников в соответствии с профессиональным стандартом и создание условий для дистанционного обучения;
- формирование и укрепление «кадровой команды» и «кадрового имиджа» учреждения;
- улучшение условий труда работников Дворца и материально-технического обеспечения, в том числе за счет повышения конкурсного и грантового движения.

При разработке программы были использованы идеи непрерывного дополнительного образования педагогических кадров через внутрифирменное обучение и опережающей подготовки педагогического персонала к работе в инновационном режиме. Такое опережение дала практико-ориентированная система повышения профессиональной компетентности. Прежде всего, это повышение квалификации в системе последиplomного образования. Курсовую подготовку повышения квалификации по общим вопросам педагогики, профильной компетенции прошли все педагоги коллектива через обучение в профессиональных заведениях, курсы повышения квалификации и переподготовки. Разнообразным стало повышение квалификации за счет внутренних кадровых ресурсов (появились такие формы работы, как методические недели и фестивали, конкурсы творчества педаго-

гов в очном и дистанционном форматах, опытно-поисковая и исследовательская работа и др.). В учреждении результативно работают «Школа педагогических знаний», «Школа молодого специалиста», организуются деловые игры, открытые занятия, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства, творческие лаборатории и педагогические гостиные, практикумы, выставки методической продукции, работают проблемные группы. С 2020 года в учреждении вводится система наставничества «Педагог–педагогу».

Педагоги представляли свой опыт в разных формах (публикации, выступления, открытые занятия, мастер-классы и творческие мастерские). Среди педагогов, методистов и управленцев – победители и призеры творческих, профессиональных конкурсов, участники региональных, международных научно-практических конференций и педагогических чтений.

Сегодня Дворец имеет статус базовой площадки ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»: «Территория технотворчества» и региональной базовой площадки «Развитие инновационного технического творчества и робототехники»; муниципального опорного центра по введению системы персонифицированного учета дополнительных образовательных услуг; муниципальных ресурсных центров по социализации и профессиональному самоопределению обучающихся «Дворец–территория будущего», по гражданско-патриотическому воспитанию «Мы–патриоты России».

В МАУДО «Дворец творчества» реализуется «Программа мониторинга качества образования», частью которой является мониторинг профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования, основанный на компетентностно-целевом анализе педагогической деятельности. Такой анализ проводится как на результативном, так и на процессуальном уровне в следующих направлениях: организационные условия работы детского объединения; результаты выполнения дополнительной общеразвивающей программы; качество преподавания; содержание методической и инновационной работы; содержание воспитательной работы; взаимодействие педагога с родителями.

Одной из форм фиксации результатов мониторинга профессиональной компетентности педагогов является «Педагогический дневник», ведение которого обеспечивает определенную познавательную свободу педагогическому работнику при выстраивании индивидуального образовательно-методического маршрута и способствует: развитию навыков самоанализа и ориентировке собственных позиций в методическом и инновационном пространстве учреждения, оцениванию и регистрации результатов профессиональной деятельности в форме выявления достижений, определения позитивных и негативных аспектов деятельности педагога, систематизации накопительной базы данных для формирования педагогического портфолио, составления отчетных, аттестационных и др. материалов, выстраиванию механизма «обратной связи» с методической службой учреждения.

Проведение мониторинга профессиональной компетентности педагогов способствует повышению эффективности работы по управлению развитием педагогических кадров учреждения в области:

- детализированного анализа профессиональных успехов педагогов по ряду критериев в определенный момент, на определенной стадии;
- мотивации педагогов на достижение качественных результатов образовательного процесса и инновационной деятельности;
- стимулирования профессионального роста, развития творческой инициативы, формирования рейтинговой культуры педагогического коллектива;
- эффективного управления ростом педагогического мастерства, координации управленческой деятельности по повышению результативности труда педагогов и прогнозирования тенденций развития учреждения.

2. Наставничество как инструмент профессионально-педагогической поддержки молодых профессионалов (на примере реализации проекта по развитию наставничества в педагогическом образовании Свердловской области «Старт в будущее»)

Устьянцева И. Ю.,

заместитель директора по научно-методической и исследовательской работе ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», канд. психол. наук, руководитель проекта (Российская Федерация, Свердловская обл., г. Камышлов)

В рамках реализации федерального проекта «Образование», региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», приоритетного проекта подпрограммы государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» «Педагогические кадры XXI века» становится актуальным создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов через внедрение различных развивающих практик, «гибких» форм профессионально-педагогической поддержки работников образования, участия педагогов в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, внедрение методологии наставничества в практику подготовки и профессионального развития педагогических кадров [4].

Сегодня, при поддержке Президента РФ, формируется современная отечественная система наставничества, имеющая в нашей стране глубокие корни. В научной литературе представлено достаточно много определений понятия «наставничество». Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии (Л. А. Далоз), специфический процесс обучения в условиях производства (С. Я. Батышев), технология, предполагающая передачу знаний, навыков и умений, трансляцию культурных ценностей организации от более квалифицированного сотрудника к менее квалифицированному посредством индивидуальной учебной и воспитательной работы с ним (Ю. О. Канева, И. В. Зимина), систему обучения, функционирующую в производственной среде, направленную на формирование корпоративных, развитие профессиональных компетенций и раскрытие личностного потенциала работников предприятия (О. В. Башарина) и др. [1].

В настоящее время для обеспечения единого понимания наставничества и его процессов в Российской Федерации утверждена «Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), согласно которой под наставничеством понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся» [2].

Одним из инструментов реализации наставничества и профессионально-педагогической поддержки работников образования – будущих педагогов стала разработка и реализация совместного с работодателями проекта по развитию наставничества в педагогическом образовании в Свердловской области «Старт в будущее» (далее – Проект). Проект разработан государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Свердловской области «Камышловский педагогический колледж». Реализация проекта осуществляется в контексте положений о практико-ориентированном профессиональном образовании и методологии наставничества в подготовке и дальнейшем сопровождении молодого педагога. В 2020 году Проект получил статус региональной инновационной площадки.

Проект «Старт в будущее» направлен на отработку механизмов реализации развивающей практики наставничества как формы психолого-педагогической поддержки молодых профессионалов при осуществлении непрерывного профессионального образования, повышение их готовности молодых профессионалов к реализации современных технологий обучения и воспитания, формирования устойчивой профессиональной мотивации и направленности на педагогическую деятельность и выстроен в русле методологии (целевой модели) наставничества.

Участниками проекта являются работодатели: передовые педагоги-наставники – воспитатели ДОО, учителя начальных классов, преподаватели колледжа и наставляемые – выпускники и студенты ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» очной и заочной формы обучения по специальностям 44.02.01 Дошкольное образование, 44.02.02 Преподавание в начальных классах, 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании, молодые и вновь принятые на работу в колледж преподаватели. Всего участников проекта 446 человек, в 2018/19 учебном году было 55 человек, в 2019/20 – 225 человек, в 2021 – 166 человек. Кроме наставников и наставляемых работала проектная команда и команда координаторов проекта от образовательных организаций (2018/19 – 25 человек, 2019/20 – 57 человек, 2020/21 – 38 человек). Формы участия в проекте: очная и заочная.

В рамках проекта реализуются и отрабатываются различные модели наставничества: целевое индивидуальное наставничество (One-on-OneMentoring – «один на один»), в том числе «серебряное наставничество», партнерское наставничество «равный – равному» (Peer-to-PeerMentoring); групповое наставничество (GroupMentoring), краткосрочное наставничество (через интенсив-формы во взаимодействии с работодателями), долгосрочное наставничество, наставничество-шефство.

Исходя из моделей наставничества и целевых ориентиров проекта были определены модули:

Модуль 1 «Педагог-наставник (5 и более лет педагогического стажа) и молодой педагог – наставляемый (педагогический стаж – 0–3 года)».

Модуль 2 «Равный–равному» «Педагог-наставник – педагог (5 и более лет педагогического стажа) и педагог-наставляемый /Наставник-наставляемый – наставляемый – наставник (4 и более лет педагогического стажа).

Модуль 3 «Педагог-наставник и студент Камышловского педагогического колледжа».

Модуль 4 «Студент Камышловского педагогического колледжа–наставник и обучающийся/иися ДОО/ НОО.

Модуль 5 «Студент Камышловского педагогического колледжа – студент».

При организации процесса наставничества в проекте используется модифицированная модель обучения на рабочем месте TELL-SHOW-DO (Tell – Расскажи, Show – покажи, Do – сделай), которая имеет свои этапы: «Знакомство» – «Выявим профессиональные дефициты» – «Спланируем работу/Поставим цели» – «Я расскажу, а ты послушай» – «Я покажу, ты посмотри» – «Давай сделаем вместе» – «Сделай сам, я подскажу» – «Делай сам и объясни, почему ты так делал» – «Научи другого» (вариатив) – «Оценка результатов» – «Завершение» [2]. Кроме этого используется технология обратной связи высокого качества (ТВСК).

Для успешной реализации Проекта разработан кейс развивающей практики наставничества, в который вошли методические пособия для участников, разработанные участниками команды проекта: «Дневник наставляемого», «Журнал наставника», рейтинговый лист участников проекта, карта опыта, рекомендации для координаторов, наставников проекта, диагностический инструментарий по выявлению профессиональных дефицитов, результативности проекта, библиотека проекта. В ходе реализации проекта организованы различные мероприятия, на которых осуществляется мотивация, поддержка, участников проекта, подведение итогов. Так, для повышения статуса участников проекта организованы «Торжественное открытие проекта», «Торжественное закрытие проекта» с приглашением прессы, телевидения.

В рамках закрытия первого сезона проекта были организованы презентационные площадки, где наставляемые продемонстрировали приобретенный с наставниками опыт работы по изучению и реализации современных образовательных технологий в форме мастер-классов и демонстрации электронного портфолио результатов:

- презентационная площадка № 1 «Современные образовательные технологии, методы начального общего образования» (технология критического мышления: прием «зигзаг», сингапурские технологии, технология перевернутый класс и проектного обучения, ИКТ и КРТ);
- презентационная площадка № 2 «Современные образовательные технологии развития творческих способностей дошкольников, технического творчества» (ТРИЗ, технология ТИКО-моделирования, ЛЕГО-конструирования и робототехники, театрализованная деятельность в ДО, технология «Сегодня и ежедневно» – День театра, социально-игровые технологии);
- презентационная площадка № 3 «Технологии познавательно-исследовательской деятельности дошкольников» (технология «Река времени», технология детского экспериментирования, педагогическая технология исследовательской деятельности);
- презентационная площадка № 4 «Технологии речевого и познавательного развития дошкольников» (технология деятельностного метода «Ситуация» (автор Л.Г. Петерсон), сказочные лабиринты игр В.В. Воскобовича, Технология лепбука в ДО, ИКТ с использованием интерактивного оборудования, нейробика).

После презентационных площадок была организована торжественная церемония вручения сертификатов наставникам, наставляемым, благодарностей координаторам проекта в территориях и руководителям ОО и дипломов победителям проекта.

Представление опыта наставничества было осуществлено через проведение онлайн-марафонов. В целях реализации наставничества организованы обучение педагогов по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, совещания для

участников модуля «равный – равному», обучающие онлайн-встречи для участников проекта, проведена XVIII Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция для руководящих и педагогических работников «Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы», организованы конкурсы методических разработок «Методическая инициатива – 2020», «Методический марафон мастер-классов наставляемых». Взаимодействие с участниками проекта и размещение актуальной информации по проблеме наставничества осуществляется на сайте проекта <https://eafonasieva.wixsite.com/mysite>. Оказывается систематическая консультационная помощь участникам в очной форме и онлайн-форме;

В 2020 году проведен конкурс проекта «Старт в будущее»; по итогам выявлено, что участники проекта – наставляемые отмечают высокий уровень удовлетворенности (Reaction) участием в проекте, высокую полезность в устранении профессиональных дефицитов в овладении СОТ, расширении знаний (Learning) в области выбранной технологии, приобретении опыта (Behavior) реализации современных образовательных технологий на занятиях. Опыт, полученный в рамках Проекта, создания портфолио по итогам развивающей практики, заполнения дневника наставляемого, обеспечил переоценку возможностей использования современных технологий в организации наставничества. Участники проекта-наставники выделяют позитивные изменения в развитии умения передать свои знания и опыт молодым специалистам, в целом произошло осмысление значимости наставничества и видение положительных результатов своей работы.

Проект «Старт в будущее» ярко демонстрирует огромные возможности наставничества для профессионально-педагогической поддержки молодых профессионалов, будущих педагогов, является эффективной формой применения технологии взаимодействия с работодателями на основе принципов партнерства и конструктивного целенаправленного сотрудничества в сопровождении профессионального развития молодого педагога.

Список литературы:

1. Башарина О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования.– 2018.– № 3 (19). – С. 18–26.
2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145
3. Опыт внедрения элементов системы дуального обучения в профессиональных образовательных организациях Свердловской области: метод. рекомендации / авт.-сост.: Е. Н. Байдало, М. А. Герасимова, Е. В. Шлыкова; Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования». – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016.– 70 с
4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024года»

3. Модель профессионального роста педагогов в ДОУ

Вохмякова И. Н.,

канд. пед. наук, заведующий МБДОУ ПГО «Детский сад № 32», г. Полевской

Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование» подразумевает внедрение системы профессионального роста педагогических работников. В МБДОУ ПГО «Детский сад № 32» разработана модель профессионального роста педагогов в ДОУ, цель которой – обеспечить возможности для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками.

Управленческий аспект для организации и эффективного внедрения данной модели заключается в создании следующих условий: системность в методической работе с педагогическими кадрами по повышению их профессиональной компетентности по данной теме; наличие у педагогов плана по самообразованию; создание творческой атмосферы; создание ситуации успеха для педагога, где каждый ощущает свою значимость; приветствуется обсуждение, а не отрицание альтернативных взглядов; проведение открытых дискуссий, где каждый высказывает свою точку зрения, но решение принимается коллегиально.

Детский сад № 32 является региональной площадкой ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» по теме «Научно-методическое сопровождение образовательной организации по развитию детской одаренности» (координатор инновационной площадки М. Л. Кусова, д-р филол. наук, проф., заведующий кафедрой русского языка и методики его преподавания в начальных классах, Уральский государственный педагогический университет, Россия, г. Екатеринбург).

Несомненно, одаренному ребенку нужен одаренный педагог, точнее, педагогическая команда, в которую входят воспитатели, психолог, педагоги-специалисты, родители.

Модель повышения профессионального роста педагогов реализуется в таких формах, как «Институт наставничества», «Школу молодого педагога», обучение педагогов на семинарах, практикумах. В коллективе систематически проводятся различные формы, в которых осуществляется профессиональное развитие педагогов: педагогические ринги, моделирование проблемных ситуаций, круглые столы, мозговые штурмы, деловые игры, мастер-классы, презентации, гостевые встречи, методические объединения и др.

В работе с педагогами используются интерактивные формы методической работы. Проведен семинар-практикум «Повышение метапредметных компетенций педагогов в области цифровизации образования», цикл мастер-классов: «Использование платформы LearningApps.org в условиях дистанционного обучения», «Сторителлинг как средство развития связной речи у дошкольников», проведен мозговой штурм «Эдьютейнмент как средство повышения мотивации к обучению у дошкольников», вебинар «Геймификация образовательной деятельности дошкольников».

Также организуется корпоративное обучение на курсах повышения квалификации по проблеме детской одаренности в Центре непрерывного образования УрГПУ, ГАОУ ДПО СО «ИРО».

С целью повышения эффективности инновационной деятельности разработан и реализуется механизм стимулирования нововведений в коллективе: материальное вознаграж-

дение в виде стимулирующих выплат по баллам; моральное вознаграждение – награждение грамотами за результативность участия в конкурсах на разных уровнях.

Коллектив ДОУ провел анализ ресурсного обеспечения детского сада: информационных, материально-технических, финансовых, методических и кадровых ресурсов. Оборудовали рабочее место каждого педагога компьютерами. Организовали индивидуальное обучение педагогов по компьютерной грамотности и использованию образовательного контента.

Для профессионального роста педагогов и открытого педагогического общения используются онлайн-платформы: Мерсибо, Педсовет.орг, МЭО, МЦФР «Актион», Педагоги России, Международная педагогическая академия дошкольного образования, АНО СПб ЦДПО «Развитум», АНОО ДПО Академия образования взрослых «Альтернатива», Сетевое издание «Солнечный свет», издательство «Бином», международный центр проведения и разработки интерактивных мероприятий «Талант педагога» и др.

С целью выявления профессиональной компетентности по информационной безопасности среды и кибергигиены детей проведено анкетирование педагогов «Информационная безопасность детей дошкольного возраста в ДОУ». Организованы онлайн – консультации для педагогов, создана памятка «Кибербезопасность и кибергигиена дошкольников в цифровой образовательной среде». Творческая группа педагогов разработала структуру электронного портфолио, оформляют свое портфолио в электронном виде.

В детском саду создана медиатека, которая содержит электронные ресурсы по всем образовательным областям и видам детской деятельности. Это позволяет вовлечь часто болеющих детей и обучающихся с ОВЗ в образовательный процесс, способствует выявлению и развитию детской одаренности. Созданная медиатека является также формой методической помощи педагогам.

С целью повышения компетенции родителей в области дистанционных технологий проведены родительские собрания, онлайн-консультации и мастер-классы на платформах Zoom, Vebinar. В результате родители стали более активными участниками образовательного процесса. Педагоги транслируют свой накопленный опыт в области цифровизации образования на разных уровнях, публикуют статьи в научных сборниках.

Таким образом, модель обеспечения профессионального роста педагогов в детском саду доказала свою эффективность и перспективность для дальнейшей реализации.

4. «Школа молодого педагога» – эффективная форма методической помощи начинающим педагогам

Евтуева И. А.,

воспитатель, куратор ПМП «Школа молодого педагога», МБДОУ ПГО «Детский сад № 43 общеразвивающего вида» г. Полевской

Современному детскому саду нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Наставничество – разновидность целенаправленной индивидуальной деятельности руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов и специалистов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Для поддержки молодого педагога и помощи ему в такой ситуации и было создано в нашем дошкольном образовательном учреждении педагогическое матричное подразделение «Школа молодого педагога» (далее – ПМП).

Целью ПМП было создание условий для успешного вхождения в профессиональную деятельность и повышения профессионального мастерства молодых педагогов

ПМП призвано решать следующие задачи:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и повысить уровень их знаний педагогического мастерства;
- оказать методическую поддержку молодым педагогам и формировать их инновационный ресурс;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре детского сада и объединять вокруг традиций нашего ДОУ.

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в образовательном учреждении;
- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- использование в работе начинающих педагогов новых современных педагогических технологий;
- активизация профессиональной деятельности начинающих педагогов в работе объединения ДОУ и других профессиональных сообществ города, области и всероссийских.

Для выявления проблем молодых педагогов и планирования ПМП было проведено анкетирование «Диагностика проблем для участников ПМП «Школа молодого педагога», анализ результатов которого позволил нам разработать годовой план на 2020/21 учебный год и регламентировать свою деятельность в соответствии с ним (<https://drive.google.com/file/d/162ZKEKoM5IH8uQWV29GVwFeQTOreZnWIC/view?usp=sharing>).

Планирование работы ПМП «Школа молодого педагога» на 2020/21 учебный год

Месяц	Мероприятия	Домашнее задание
-------	-------------	------------------

Октябрь	Организация заседания через дистанционное общение (создание чата группы ПМП «ШМП») Знакомство с педагогами. Для дальнейшего содействия по повышению профессионального мастерства молодых педагогов провести онлайн-анкетирование «Диагностика проблем для участников ПМП «Школа молодого педагога»	Онлайн-анкетирование «Диагностика проблем для участников ПМП «Школа молодого педагога»
Ноябрь	Составить план работы ПМП «ШМП» (по итогам анкетирования педагогов). Для повышения и закрепления знаний молодых педагогов по разделу ФЭМП, провести онлайн-викторину «Играя, понимаем математику»	Сделать функциональную дидактическую игру по математике, чтобы в ней было отражено как можно больше разделов ФЭМП
Декабрь	Мастер-класс педагога-психолога Т.М. Яковлевой: «Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования. Социоигровая технология в детском саду». Онлайн-презентация выставки методической литературы по теме	Картотека игр с применением социо-игровой технологии
Январь	Методика проведения занятий по развитию речи и обучению грамоте (просмотр видео- занятия опытных педагогов)	Анализ образовательной деятельности молодыми педагогами
Февраль	«Ярмарка педагогических идей. Твое оригинальное начало НОД». Молодой педагог и его наставник делятся идеями создания мотивации в начале занятия. (совместное создание сборника мотиваций молодыми педагогами и их наставниками)	Составить для сборника 3–4 мотивации от молодого педагога и его наставника
Март	Методика проведения занятий по физкультуре (просмотр видео-занятия опытных педагогов)	Анализ образовательной деятельности молодыми педагогами
Апрель	Консультация: «Особенности и нетрадиционные формы организации работы с родителями». Практикум: «Педагогическая диагностика»	Подготовка материала по работе с родителями
Май	Круглый стол. Презентация достижений молодых педагогов за 2020/21 учебный год. Определение перспектив ПМШ на следующий учебный год	Презентация «Мои успехи и достижения в 2020/21 учебном году»

В результате планирования разработан практический материал:

- видеотека дидактических игр по ФЭМП у дошкольников;
- презентация выставки методической литературы по теме: «Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования. Социоигровая технология в детском саду»;
- сборник картотек «Игры с применением социо-игровой технологии» (<https://drive.google.com/file/d/1ujg7au3KkludzOK6dKPuw60QRHaFc18N/view?usp=sharing>);
- памятка для молодых педагогов «Как мотивировать детей, чтобы они САМИ захотели с вами играть?» (<https://drive.google.com/file/d/1AX4WNRCRVC-PPPMwcTRw4zWswyAGxFYh/view?usp=sharing>);
- настольная книга воспитателя «Сборник «Идеи мотиваций» <https://drive.google.com/file/d/1LxzNusIIQChihzTgcobTfjPfnu8GFssV/view?usp=sharing>);
- консультативные рекомендации «Особенности и нетрадиционные формы организации работы с родителями».

Таким образом, работа педагогического матричного подразделения «Школа молодого педагога», выстроенная система методического сопровождения, способствует развитию интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями.

Деятельность «Школы молодого педагога» оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности и позволяет молодым педагогам сформировать индивидуальный стиль педагогической деятельности, раскрыть свой творческий потенциал.

Наставничество в ДОУ способствует адаптации педагога к новым условиям труда, формированию мотивации к профессиональной деятельности, более быстрому формированию профессиональных навыков, получению положительных результатов образовательной деятельности у дошкольников, развитию кадрового потенциала и созданию благоприятного микроклимата в ДОУ.

5. Развитие кадрового потенциала как условие повышения качества образования

Светличная М. В.,

старший воспитатель, ВКК

«Заинтересовать людей работой – значит реализовать планы. Заинтересовать учителей в профессиональном развитии – значит надолго обеспечить успех в развитии всей организации» Н. В. Нелива

Концепция модернизации российского образования, муниципальные нормативные документы определяют обеспечение качества образования как главную задачу образовательной политики. В свою очередь, повышение качества образования невозможно без работы по развитию кадрового потенциала образовательного учреждения.

Изменения, происходящие в обществе, влекут за собой изменения в работе дошкольных учреждений. Детский сад сегодня – сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества на новом качественном уровне. Это предполагает и новые требования к уровню компетенции педагогических кадров, которые диктуют Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования и Профессиональный стандарт «Педагог».

Сегодня необходимы новые подходы к организации методической работы в детском саду. Прежде всего, следует создать условия для повышения активности и инициативы педагогов, для пробуждения их творческих поисков. Другими словами, социально-профессиональная активность должна стать образом жизни каждого педагога.

Поэтому в МАДОУ ПГО «Детский сад № 63 комбинированного вида» была поставлена цель по обеспечению непрерывного профессионального роста педагогов как условия повышения качества образования.

Проведенный анализ кадрового потенциала нашего учреждения показал увеличение числа педагогов, использующих в работе инновационные технологии и предлагающих воспитанникам широкий спектр образовательных и воспитательных услуг. В то же время были выявлены следующие проблемы:

- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности, освоению новых технологий в воспитании и обучении дошкольников, в том числе ИКТ-технологий;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном самосовершенствовании, передаче своего педагогического опыта;
- неготовность педагогов к разработке и реализации авторских программ и методик;
- напряженность вхождения начинающего педагога в профессию.

Для решения этих проблем в учреждении методическая деятельность должна носить системный, опережающий характер. От грамотного, продуманного подбора содержания и форм методической работы в дошкольном учреждении зависит эффективность работы всего коллектива. В связи с этим в детском саду разработана и реализуется программа «Методическое сопровождение педагогических работников в межаттестационный период».

В программе определены этапы сопровождения педагогов в межаттестационный период:

1. Этап диагностической деятельности, целью которого является всестороннее изучение личности и деятельности педагога;

2. Этап развивающей деятельности, в рамках которого необходимо обеспечить профессиональный рост и совершенствование мастерства педагога по всем показателям его деятельности.

Для педагога на этом этапе необходимо создать условия для расширения знаний основ педагогики и психологии, повышения уровня профессионального мастерства и психологической компетенции педагога, для реализации возможности проявлять творчество, новаторство, а также развивать личностные и профессионально значимые качества педагога;

3. Этап коррекционной деятельности.

Задачи программы: оказать конкретную помощь педагогу в преодолении профессиональных и личностных проблем, поддержать у педагогов интерес к практической деятельности, предотвратить стереотипизацию профессиональной деятельности, мобилизовать скрытые педагогические ресурсы педагога, обеспечивающие самостоятельное решение проблем.

Методическое сопровождение осуществляется на основе дифференциации педагогов по уровню педагогического мастерства.

1-я группа – творчески работающие педагоги. Это группа педагогов высокого профессионального мастерства, работающих на доверии, самоконтроле. Они главные помощники в организации методической работы.

2-я группа – педагоги-исследователи. Это группа педагогов, совершенствующих свое мастерство, деятельность которых изучается, контролируется, им оказывается помощь по развитию педагогического мастерства.

3-я группа – молодые педагоги и педагоги, недавно пришедшие в профессию. Это педагоги с небольшим педагогическим стажем, с невысоким уровнем профессионального мастерства. Создается группа особого контроля, в ходе которого каждому педагогу оказывается методическая помощь, направленная на развитие педагогического мастерства, через систему наставничества.

В нашем учреждении были выбраны доступные и вместе с тем действенные методы и формы непрерывного развития педагогического мастерства. Из них можно выделить и традиционные формы – педагогический совет, педагогический консилиум, самообразование педагогов, экспресс-опрос, методическая выставка.

Но задачей при применении этих традиционных форм стало активное, практическое участие педагогов в соответствии с их потребностями и возможностями.

Интересной формой стало проведение единого методического дня, своеобразной «базы» методической работы. Содержание единого методического дня включает в себя предварительное изучение и обобщение педагогической проблемы, консультирование по содержанию открытой образовательной деятельности, проведение открытой образовательной деятельности, ее анализ. Подведение итогов методического дня проводится в формате «круглого стола» с выступлениями педагогов об итогах работы над методическими темами.

Данные формы методической работы развивают способность к самоанализу, умение выбрать способ решения исходя из состоявшегося опыта и потенциальных возможностей каждого, пропагандирует лучший опыт педагогов ДООУ, т. е. в этом случае зона ближайшего развития профессионально-личностных характеристик педагога становится зоной его актуального развития.

Методические мероприятия с педагогами проводятся после осуществления ими образовательной деятельности с воспитанниками, после встреч с родителями, и следственно наши педагоги – это уставшие люди.

Очень важным было заинтересовать каждого педагога в активном участии, в представлении и рефлексии своего опыта.

В своей работе применяем различные приемы и методы активизации внимания: игровые приемы, метод игрового моделирования, метод «кейсов» – методы анализа и решения педагогических ситуаций; упражнения: «Паутинка», «Ниточка», викторины, кроссворды; проведение педсоветов в виде игр: «Брейн-ринг», «Что? Где? Когда?», «Устный журнал».

Например, медико-педагогический совет «Социально-коммуникативное развитие детей раннего возраста в соответствии с ФГОС ДО» был организован в виде выпуска газеты, и прошел он оживленно, интересно, необычно и позволил решить в непринужденной форме многие методические вопросы.

Стандарт предполагает построение образовательной деятельности на основе взаимодействия взрослых с детьми, с ориентацией на интересы и возможности каждого ребенка, следовательно, педагог должен владеть навыками рационального речевого поведения, коммуникативной культурой. Для решения этих задач в детском саду организован педагогический клуб «Студия речи». Встречи клуба проходят в виде практических семинаров, где применяются игры, тренинги, просмотр видеоматериалов, игровые образовательные ситуации, практические задания. Работа клуба способствует, с одной стороны, развитию культуры общения, а с другой, – росту педагогов как творческой личности.

Организация клуба позволила организовать работу с молодыми специалистами.

Коррекция работы с педагогами основана на мониторинге эффективности программы по следующим показателям: уровень тревоги, социально-психологическая адаптация, уровень эмоционального выгорания, участие педагогов в методической работе ДООУ, города, области, что способствует повышению качества образования в целом.

Результатом системной, практико-ориентированной методической работы в ДООУ является то, что коллектив имеет высокий уровень педагогической культуры, состав его стабильный, высокопрофессиональный, готовый к инновационным преобразованиям, исследовательской деятельности, обладающий умением проектировать и достигать запланированного результата.

6. ИКТ-компетентность в рамках профессионального стандарта педагога

Шилкова О. Н.,

МБДОУ ПГО «Детский сад № 32» старший воспитатель

В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование является одним из уровней общего образования. Поэтому информатизация детского сада стала необходимой реальностью современного общества. Использование ИКТ не только дает возможность обогатить и качественно обновить воспитательно-образовательный процесс в ДОУ, но и повысить значительно его эффективность. Становится очевидным тот факт, что одной из важнейшей составляющей профессиональной компетентности педагога является степень его готовности к использованию современных информационных технологий в своей профессиональной деятельности. Проблемы использования информационных технологий в образовательном процессе и необходимость подготовки педагогических кадров отражены в трудах Г. А. Кручининой, Ю. К. Бабанского, С. А. Жданова, В. П. Беспалько, В. С. Гершунского, С. Д. Каракозова, В. Г. Кинелева, О. А. Козлова, А. А. Кузнецова, М. П. Лапчика, Е. И. Машбица, В. М. Монахова, Е. С. Полат, И. В. Роберт, Н. Ф. Талызиной, А. Ю. Уварова и др.

Первостепенную роль и значение в системе организации непрерывного обучения педагога информационным технологиям необходимо отводить созданию необходимых педагогических условий, способствующих совершенствованию педагогического мастерства педагога, включение его в активную деятельность на основе использования ИТ в профессиональной деятельности.

Поэтому ключевыми направлениями процесса информатизации ДОУ являются повышение ИКТ-компетентности педагогов ДОУ.

Известно, что информационно-коммуникационные технологии в образовании – это комплекс учебно-методических материалов, технических и инструментальных средств вычислительной техники в учебном процессе, формах и методах их применения для совершенствования деятельности специалистов учреждений образования (администрации, воспитателей, специалистов), а также для образования (развития, диагностики, коррекции) детей. В нашем учреждении используются различные формы для повышения ИКТ-компетентности педагогов: недели педагогического мастерства; мастер-классы; педагогические мастерские и наставничество; обучающие семинары; работа в паре; тематические семинары.

Развитие ИКТ-компетентности педагогов расширяет области применения ИКТ в нашем ДОУ.

Прежде всего, это:

1. Ведение документации. В процессе образовательной деятельности педагог составляет и оформляет календарное и перспективное планирование, готовит материал для оформления информационных стендов для родителей, Важным аспектом использования ИКТ является подготовка педагога к аттестации (оформление документации, подготовка портфолио).
2. Использование сетевых электронных ресурсов в методической работе, в повышении квалификации.

Информационно-методическая поддержка в виде электронных ресурсов используется во время подготовки педагога к занятиям, для изучения новых методик, при подборе

наглядных пособий к занятию. Сетевые сообщества педагогов позволяют не только находить и использовать необходимые методические разработки, но и размещать свои материалы, делиться педагогическим опытом по подготовке и проведению мероприятий, по использованию различных методик, технологий.

Современное образовательное пространство требует от педагога особой гибкости при подготовке и проведении педагогических мероприятий. Педагоги нашего ДОО повышают свою квалификацию с помощью дистанционных технологий. Дистанционные курсы повышения квалификации позволяют выбрать интересующее педагога направление и обучаться без отрыва от основной образовательной деятельности. Важным аспектом работы педагога является и участие в различных педагогических проектах, дистанционных конкурсах, викторинах, олимпиадах, что повышает уровень самооценки, как педагога, так и воспитанников. Педагоги ДОО участвовали во всероссийском конкурсе: «Детский сад: мир любви, заботы и внимания» (детский сад стал лауреатом-победителем) (2018 г., 2019 г.).

3. Осуществление воспитательно-образовательного процесса включает организацию образовательной деятельности воспитанника, совместной развивающей деятельности педагога и обучающихся; также этот процесс предполагает реализацию проектов и создание развивающей среды (игр, пособий, дидактических материалов).

В работе с детьми дошкольного возраста необходимо учитывать особенности их мышления (наглядно-образного), поэтому главным принципом при организации деятельности детей такого возраста является принцип наглядности, предполагающий использование разнообразного иллюстративного материала (статичного и динамического). Интернет-ресурсы позволяют педагогам обогатить образовательный процесс, сделать его более информационно емким, зрелищным и комфортным, что обеспечивает достижение цели образовательной деятельности и совместной деятельности с детьми в более короткие сроки.

Не менее важны и современные педагогические технологии и инновации в процессе обучения, которые позволяют не просто «вложить» в каждого ребенка некий запас знаний, но, в первую очередь, создать условия для проявления его познавательной активности.

Использование педагогом ИКТ позволяет:

- предъявить информацию в игровой форме, что повышает у детей интерес, поскольку отвечает основному виду деятельности дошкольника – игре;
- в доступной форме, более ярко и образно, преподнести дошкольникам материал;
- привлечь внимание детей движением, звуком, мультипликацией;
- способствовать развитию у дошкольников исследовательских навыков и познавательной активности;
- поощрять детей при решении проблемных задач и преодолении трудностей.

В учреждении широко развернута система обучения педагогов ИК-технологиям, реализуются различные проекты, позволяющие педагогам активно применять базовые информационные технологии.

Использование ИКТ в дошкольном образовании расширило возможности раскрытия творческих способностей самого педагога, что, в свою очередь, оказывает положительное влияние на развитие детей дошкольного возраста.

7. Развитие аналитических компетенций педагогов в процессе осуществления мониторинга качества дополнительного образования

Светлана К. Д.,

методист ГО Красноуфимск МАУДО «Дворец творчества»

В современных условиях значительно повышается статус образования, предъявляются новые требования к его уровню и качеству. Федеральный закон «Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ст. 28) относит к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности «обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования». Это обуславливает необходимость организации и проведения мониторинга оценки качества образования в образовательных организациях. Система дополнительного образования рассматривается как составляющая единого образовательного пространства, сложившегося в современном российском обществе, представляет собой инновационную, творческую среду, способствующую дальнейшей социализации обучающихся. В деятельности учреждения дополнительного образования (далее – УДО) отсутствуют государственные стандарты на образование, что дает возможность педагогу следовать природе познавательного развития обучающегося. В каждой дополнительной общеразвивающей программе (далее – программа) прогнозируется свой стандарт ее освоения, а содержание программ определяется социальным заказом. Каждый субъект образовательного процесса (педагог, родители, администрация) заинтересован в обеспечении качества образования. Обеспечивает целевое системное наблюдение за качеством образования в УДО педагогический мониторинг.

Педагогический коллектив МАУДО «Дворец творчества» ГО Красноуфимск (далее – Дворец) включился в разработку и внедрение мониторинга оценки качества образования, используя рекомендации Н. В. Кленовой, Л. Н. Буйловой, Л. Г. Логиновой, О. Е. Лебедева, М. В. Катуннова, Е. В. Арслановой, Е. Г. Вдовиковой, О. А. Дубовской и др.

Созданная и адаптированная технология мониторинга включает приоритетные направления мониторинга:

1. Мониторинг образовательных результатов и индивидуального развития личности обучающихся.
2. Мониторинг профессиональной компетентности педагогов.
3. Мониторинг взаимодействия Дворца с семьей.
4. Мониторинг состава детского контингента.

Мониторинг образовательных результатов и индивидуального развития личности обучающихся (далее мониторинг) осуществляется в соответствии со спецификой программы и только на базе тех параметров и критериев, которые сформированы Дворцом. Данное направление мониторинга разрабатывалось педагогами самостоятельно в соответствии со спецификой программы. Задача методической службы Дворца заключалась в методическом сопровождении педагогов через следующие формы методической работы: круглый стол по теме «Выявление и оценка результативности образовательной деятельности творческого объединения в УДО»; семинар-практикум «Требования к содержанию и оформлению контрольно-измерительных материалов»; занятия «Школы педагогических знаний» по темам: «Методы и средства педагогической диагностики»; групповые и индивидуальные консультации; практикумы; работа временных творческих групп (по направленностям программ). За основу взяты те показатели (оцениваемые параметры), которые отражают

результат образовательной деятельности во Дворце: теоретическая и практическая подготовка по программе, общеучебные умения и навыки, предметные достижения, участие в образовательном процессе. По каждому показателю определены критерии оценивания, степень выраженности оцениваемого качества, возможное количество баллов. Педагоги определили основные методы контроля, разработали контрольно-измерительные материалы и апробировали их на практике. Специфика деятельности УДО предполагает творческий подход к выбору форм проведения контрольных занятий (слет юных техников, творческий отчет, выставка, отчетный концерт, защита проектов, просмотр творческих работ, соревнование и т.д.), а их «набор» зависит от направленности программы и творчества педагога. Оцениваются не только предметные результаты, развитие личностных качеств обучающихся, но учитывается их собственная оценка, которая выражается как в выставлении себе баллов, так и в содержательной и развернутой характеристике собственных достижений и результатов.

В процессе решения названной проблемы были разработаны Памятка для педагогов «Как разработать контрольно-измерительные материалы для отслеживания результатов образовательной деятельности обучающегося творческого объединения»; презентации для проведения занятий «Школы педагогических знаний», «Школы молодого специалиста»; Методические рекомендации «Выявление и оценка результативности образовательной деятельности обучающегося творческого объединения УДО», «Дневник учета и оценки личностных результатов и достижений обучающегося творческого объединения» (далее Дневник).

Форма Дневника, разработанная методической службой, взята педагогами за основу для самостоятельной разработки такого дневника на каждого обучающегося в соответствии со спецификой программы. В Дневнике отражается поэтапная система оценивания образовательных результатов обучающихся, начиная с первого года обучения; это позволяет увидеть динамику «роста обучающегося» в процессе обучения. Каждой оценке педагог дает комментарии, что является формой развития мотивации к обучению. Мониторинг результатов и личностных достижений обучающегося осуществляется в рамках контрольно-оценочных мероприятий в течение всего периода обучения. Результат на уровне обучающегося как субъекта образовательного процесса при оценке качества образования является центральным, на него оказывает существенное влияние вся система деятельности учреждения, состояние образовательного и управленческого процессов. На основе проведенного анализа опыта МАУДО «Дворец творчества» ГО Красноуфимск можно сделать вывод о становлении понимания педагогами оценочной деятельности, осуществляемой в системе управления программами.

8. Управление профессиональным развитием педагога на примере внедрения практики формирующего оценивания в МАОУ «СОШ № 2» ГО Ревда

Корлякова Л. А.,

заместитель директора по УВР

Современный мир – прогрессивен. Современный мир – технологичен. Современному миру нужен современный компетентный специалист. Бывает очень непросто жить и работать в условиях постоянно повышающихся требований, которым должен соответствовать человек сегодня, поэтому возрастает ответственность взрослого за эффективность используемых механизмов подготовки детей к успешной самореализации в жизни. Эти сложности требуют особого подхода в педагогике: это связано с появлением новых технологий, новых профессий, сфер экономики и с социально-психологическими изменениями самого человека. Как можно подготовить успешного, востребованного стремительно изменяющимся обществом выпускника школы, не будучи самому мобильным, творческим, компетентным?!

Уровень профессионально-педагогической компетентности учителя, его личностных качеств является основой успешности преобразований, происходящих в современной школе. Непрерывное профессиональное развитие помогает педагогу обеспечить одно из самых главных прав, обучающихся – право на качественное образование. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества.

Перед педагогами стоит задача перестройки общего характера обучения, которая предполагает развитие у детей самостоятельного творческого мышления, индивидуализацию и дифференциацию обучения.

А перед управленцами стоит задача организации целенаправленного непрерывного процесса профессионального развития учителей, результатом которого будет, прежде всего, наличие у педагога богатого личного арсенала разнообразных приемов и методов различных педагогических технологий. Но, одно дело, когда происходит изучение этих приемов только на теоретических семинарах, курсах повышения квалификации, и совсем другое, когда происходит присвоение арсенала этих приемов, организованное в деятельностной форме на рабочем месте.

Несколько лет назад в нашем педагогическом коллективе появилась необходимость внедрения приемов формирующего оценивания в профессиональную деятельность каждого педагога. Проведя корпоративное обучение всего коллектива на курсах повышения квалификации, мы были уверены, что сейчас формирующее оценивание будет использоваться на каждом уроке. Однако административный контроль учебных занятий, совместный анализ уроков четко выявил проблему, что теоретическое знание материала еще не является залогом использования его в практической деятельности. И тогда мы разработали и внедрили собственный механизм, позволяющий «присвоить» и сделать «любимыми» приемы формирующего оценивания. Прежде всего, изучив теоретически несколько приемов, учителям необходимо было в течение двух недель использовать их на каждом уроке. Гарантом использования приемов явились разработанные и представленные заместителю директора на контроль фрагменты конспектов уроков с этими приемами. А что-

бы изучение проходило последовательно, была создана динамичная таблица, закрепляющая конкретные приемы за педагогами различных школьных методических объединений на ближайшие две недели, затем происходила смена на следующие приемы. Таким образом, за полгода учителя дополнили свою методическую копилку большим количеством реально проработанных приемов формирующего оценивания.

Плюсы данного механизма: во-первых, ежедневно обучающиеся на различных уроках встречались с одинаковыми приемами и постепенно, привыкли к необходимости осуществления формирующего оценивания. Учитывая, что под формирующим оцениванием понимается оценивание в ходе обучения, когда анализируются знания, умения, ценностные установки, а также коммуникативные умения, устанавливается обратная связь об успехах и недостатках учащегося, причем результаты каждого ученика сравниваются не с результатами других детей, а прежде всего с его собственными или с эталоном, к которому стремится ученик, и главным свойством формирующего оценивания становится создание у учащегося направленности на успех, на индивидуальное продвижение, осознание собственного прогресса и повышение мотивации к обучению, мы достигли того, что формирующее оценивание в школе стало носить непрерывный характер, обеспечивая обратную связь с учителем и являясь критериальной формой оценки. Во-вторых, от урока к уроку учителя увереннее и более творчески стали подходить к использованию широкого спектра приемов, даже создавая свои, по аналогии с представленными в литературе.

Применение элементов формирующего оценивания организовано поэтапно:

- планирование образовательных результатов по каждой теме;
- определение «реперных точек» темы;
- определение в рамках программы обучения тем, при изучении которых целесообразно использование конкретных приемов;
- предъявление учащимся планируемых образовательных результатов;
- разработка листов обратной связи для каждой «реперной точки»;
- использование листов обратной связи для оценки образовательных результатов и организации самооценки обучающихся: промежуточное комментирование результатов выполнения учащимся задания, работа учащегося над заданием с учетом комментариев, собеседование с учащимися по поводу образовательных результатов;
- итоговое оценивание образовательных результатов в рамках темы, выставление отметки.

Наличие в школе мотивационных и стимулирующих ресурсов для педагогических работников, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций и применение на практике полученных знаний, четко спланированный административный механизм управления обеспечили готовность педагогов школы к ведению инновационной деятельности. Педагогические работники принимают участие в деятельности муниципальных профессиональных ассоциаций (трое руководят ассоциациями), делятся опытом развития и роста профессиональных компетенций на традиционных школьных фестивалях открытых уроков, конкурсах конспектов учебных занятий, городских семинарах, методической выставке, участвуют в НПК различного уровня.

Подготовка к городским семинарам, методической выставке еще раз мотивировала педагогов школы к осмыслению вызовов времени и определению своей важной роли в столь нелегком формировании будущего поколения города, страны. Так, из 49 работающих в школе педагогов в 2020/21 учебном году представил авторские материалы на городской методической выставке 31 человек (63 %), приняли участие и представили собственный практический опыт на четырех городских семинарах 42 человека (86 %).

Мир вокруг нас стремительно изменяется, и трудно предугадать, что может произойти в ближайшее время. Все чаще требуется вариативность во взглядах, поступках и результатах нашей деятельности, в продуктах, которые мы создаем. Не теряет своей актуальности и повышение личной ответственности каждого из нас за происходящее вокруг. Современный мыслящий педагог, опираясь на фундаментальные психолого-педагогические исследования, понимает и принимает ценность знания-действия. Поэтому в его стратегии преподавания акцент делается не на объяснение ученикам теоретического знания, а на рост и продуктивное расширение их познавательных интересов и систематизацию индивидуально значимого знания в процессе самостоятельной учебно-познавательной деятельности.

Таким образом, реализация требований ФГОС общего образования в МАОУ «СОШ № 2» полноценно осуществляется в единой совокупности управленческих механизмов, организационных форм методического взаимодействия и компетентности участников образовательного процесса.

ИРО-ЭКСПРЕСС:
Профессиональное развитие педагога:
ресурсы, механизмы и маршруты
Выпуск 1

Ответственный за выпуск – И. К. Подоляко
Редактор – Т. С. Вершинина
Подготовка материалов – М. А. Герасимова
Корректор – О. В. Погадаева
Верстка – И. С. Зеслер

Подписано в печать 18.12.2020. Формат 60 × 90 ¹/₈.
Усл.-печ. л. 11. Тираж 100 экз.

ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования»
620006, Екатеринбург, ул. Академическая, 16.
Тел. 8 (343) 369-22-32, 369-27-50.
Эл. адрес: irgo@irgo.ru Адрес сайта: <http://www.irgo.ru>

Отпечатано в типографии ГАОУ ДПО СО «ИРО»,
г. Екатеринбург, ул. Щорса, 92а, корп. 4.