

Муниципальное казенное учреждение «Центр поддержки образования» муниципального образования Динской район, Краснодарский край

«Алгоритм методического сопровождения посредством построения плана-программы «Индивидуальная траектория развития профессиональной компетентности» (ИТРПК) педагогов как условия повышения качества образования».

Современной школе, активно ведущей инновационную деятельность, требуются учителя с высоким творческим потенциалом, аналитическими и коммуникативными способностями, умениями самообразовываться и самосовершенствоваться, что, как ожидается, ведет к профессиональному росту педагогов. Перед педагогом сегодня ставится задача перманентного совершенствования уровня профессиональной компетентности, развитие личности педагога-фасилитатора (создающий благоприятные условия для самостоятельного и осмысленного учения, активизирующий и стимулирующий любознательность и познавательные мотивы учащихся).

Исходя из актуальности определена **ТЕМА: «Муниципальная система методического сопровождения индивидуализации профессионального роста педагогов как механизм повышения качества образования».**

Цель: создать условия профессионального развития педагогических работников образовательных организаций посредством развивающей среды.

Задачи:

1. Интеграция деятельности формальных и неформальных профессиональных педагогических объединений, индивидуальных педагогических практик;

2. Введение в практику методической работы комплекса современных методик, технологий сопровождающих профессиональное развитие педагогических работников (*цифровой контент, интерактивные материалы, в том числе симуляторы и виртуальные лаборатории, адаптировать методики, технологии преподавания с учетом цифровых и интерактивных образовательных инструментов*).

Согласно теме, цели, задачам определяются формы методического сопровождения, традиции работы с педагогами и создаётся развивающая среда для повышения профессионального уровня (среда формирует личность).

Основные направления методической работы отражены в таблице №1.

Основные направления методического сопровождения

Аналитика	Информирование	Организационно-методическая работа	Консультации
<p>-мониторинг профессиональных потребностей работников;</p> <p>-изучение и анализ состояния результатов методической работы в ОО;</p> <p>-создание базы данных о педагогических работниках;</p> <p>-изучение, анализ передового педагогического опыта</p>	<p>ознакомление педагогов с новинками учебно-методических пособий, учебно-методических курсов, локальных актов, методических рекомендаций</p>	<p>- помощь молодым и педагогам и опытным специалистам в процессе подготовки к аттестации и в межаттестационный период;</p> <p>-планирование, прогнозирование, поддержка педработников в ходе реализации концепции непрерывного образования, повышения квалификации и профессиональной переподготовки;</p> <p>-организация деятельности РМО;</p> <p>-межшкольное и межмуниципальное взаимодействие;</p> <p>-подготовка и проведение мастер-классов, фестивалей, конференций и семинаров для педагогов, а также предметных олимпиад, конкурсов и муниципальных мероприятий</p>	<p>корректировка рабочих программ по предметам, программ внеурочной деятельности;</p> <p>консультирование педагогических работников ОО по вопросам методического сопровождения образовательного процесса, в период подготовки к конкурсам, конференция, внедрения современных технологий;</p> <p>Построение плана-программы ИТРПК</p>

Курсовая подготовка по проблеме инновации, проводимая в любых формах, не является достаточным условием для успешности реализации многих инноваций. После прохождения курсов, педагогу необходимо полученные знания и умения планомерно и успешно **применять в практической деятельности**. Приступая к практической реализации знаний и первичных умений, полученных на курсах, учитель испытывает **индивидуальные затруднения**, снять которые призвана **методическая работа в школе**. Однако ожидания быстрого профессионального роста

педагогов при освоении инновации с использованием традиционной работы в методических объединениях и самообразования не достигаются.

Чтобы обеспечить методическое сопровождение педагога в межкурсовой период и снять серьезные затруднения в освоении новых технологий обучения, следует внимательнее рассмотреть и в полной мере использовать потенциал таких форм обучения как педагогическое общение, педагогическая практика и самообразование (актуальные темы самообразования: проектная деятельность, креативность, критическое мышление, коммуникация, командная работа, анализ и обобщение).

План-программа «Индивидуальная траектория развития профессиональной компетенции» (далее ИТРПК) может служить тем средством, которое будет способствовать профессиональному саморазвитию педагогов в освоении современных технологий.

При этом каждый педагог, реализуя (выполняя) свою план-программу профессионального роста, стремиться решить свои собственные профессиональные задачи.

Для методической службы образовательной организации – ИТРПК это один из механизмов системной организации освоения современных технологий внутри образовательной организации и составляющая единица плана методической работы (заместитель директора по МР определяет формы работы в течение года: педсовет, методсовет, предметные недели, методические недели, методические месячники, конкурсы, фестивали и т.п.).

ИТРПК предусматривает все формы педагогического общения и определяет содержание самообразования по проблеме инновации. Главный принцип построения план-программы ИТРПК – активная позиция учителя, мотивируемая и организуемая методической службой школы.

При реализации плана-программы ИТРПК определенные этапы профессионального роста. Эти этапы зафиксированы в условных статусах – учитель-«стажер», учитель-«практик», учитель-«технолог», учитель-«мастер».

Каждый условный статус характеризуется с трех позиций:

- уровень мотивации педагога;
- знания;
- умения (см. таблицу № 2).

Таблица №2

Параметр сравнения	Педагог-«стажёр»	Педагог-«технолог»	Педагог-«мастер»
Мотивация	«Знаю и хочу»	«Знаю, хочу и могу»	«Знаю, хочу и умею»
Знания (знания получены на курсах)	<ul style="list-style-type: none"> • Методические технологии и методы в рамках системно-деятельностного подхода 		
	Знания реализации <ul style="list-style-type: none"> • технологии деятельностного метода обучения, • дидактических принципов, 		

	• средств их реализации.		
Умения	Опыт реализации технологии деятельностного метода на базовом уровне	Опыт реализации технологии деятельностного метода на технологическом уровне	Опыт реализации технологии деятельностного метода на системно-технологическом уровне.

Средства обучения и формы методической работы при разработке плана-программы «Индивидуальная траектория развития профессиональной компетентности» педагогов (ИТРПК) в межкурсовой период (см. таблицу №3).

Таблица №3

Средства обучения в межкурсовой период	Формы методической работы
Практическая деятельность	Самостоятельное конструирование занятий.
	Проведение открытых занятий.
	Самоанализ открытых занятий.
	Обобщение собственного опыта реализации.
Профессиональное общение	Конструирование занятий в группах.
	Анализ посещенных открытых занятий.
	Участие в групповом анализе занятий.
	Участие в конструировании и подготовке методических мероприятий.
	Активная позиция при проведении мероприятий: участие в работе группы, руководитель группы.
	Обмен практическим опытом с коллегами.
Самообразование	Консультирование коллег.
	Изучение литературы.
	Подготовка сообщения, содоклада, доклада.
	Знакомство с опытом коллег.
	Разработка дидактического, наглядного и раздаточного материала для методической работы.

С чего следует начинать разработку план-программы ИТРПК?

Прежде, чем приступать к разработке плана-программы, необходимо определить роль каждого педагога на различных этапах методического

мероприятия (разработка, подготовка, проведение, анализ) согласно их целей деятельности и ролевых позиций (см. таблицу № 4).

Таблица № 4

Условный статус педагога	Цель деятельности	Ролевая позиция в методическом мероприятии на этапе:		
		подготовки	проведения	анализа
Педагог-«стажёр»,	Отработка навыков реализации современных технологий на	участник группы	активное участие	самооценка деятельности

	базовом уровне			
Педагог-«технолог»	Отработка навыков реализации современных технологий на технологическом уровне	руководитель группы	помощник руководителя или ведущего	оценка работы группы
Педагог-«мастер»	Отработка навыков реализации и трансляция современных технологий на системно-технологическом уровне	организатор	руководитель группы или ведущий мероприятия	оценка результативности мероприятия

Такая последовательность работы над ИТРПК объясняется тем, что самостоятельно педагогу с данным статусом разработать ИТРПК достаточно сложно по ряду причин:

- ✓ сложности в ориентации по плану методической работы;
- ✓ отсутствие достаточного опыта конструирования ИТРПК;
- ✓ недостаток знаний особенностей профессиональной компетенции педагога-«технолога», педагога-«мастера»;
- ✓ не адекватность самооценки ЗУН инновации;
- ✓ недостаточный или завышенный уровень притязаний и др.

Алгоритм работы над планом-программой ИТРПК (действия методиста, заместителя директора по МР)

1. Изучить план методической работы образовательной организации по освоению и реализации современных технологий.
2. Определить роль каждого педагога в подготовке и проведении каждого из мероприятий согласно целям деятельности и возможных ролевых позиций на различных этапах: подготовка, проведение, анализ (см. табл. № 3).
3. Разработать проекты плана-программы ИТРПК на каждого педагога.
4. Обсудить на собеседовании с каждым педагогом их собственные проекты плана-программы ИТРПК и совместно провести необходимую корректировку.
5. Утвердить план-программу ИТРПК педагогов на заседании методического совета.

Алгоритм работы над планом-программой ИТРПК (действия педагога)

1. Изучить план методической работы образовательной организации по освоению и реализации современных технологий.
2. Рассмотреть методические мероприятия с точки зрения собственного участия в их подготовке, проведении и анализе. Определить свою роль в каждом этапе согласно своих целей деятельности.

3. Разработать авторский проект плана-программы ИТРПК освоения и реализации современных технологий.

4. Обсудить откорректированную авторскую план-программу ИТРПК с методистом, заместителем директора по МР, руководителем ШМО.

5. Предложить согласованную план-программу ИТРПК на утверждение школьным методическим объединением.

Таким образом, организуется приобретение педагогами профессиональной компетентности: в ходе семинаров, практикумов, методических советов и др., они систематически фиксируют затруднения в выполнении тех или иных действий, выявляют их причины, ставят перед собой *учебные* цели, проектируют и реализуют проекты по приобретению новых знаний и умений, согласуют между собой новые нормы своих действий и, в соответствии с ними, проводят самоконтроль собственной деятельности на занятиях с детьми и ее рефлексиию.

Подводя черту всему сказанному, можно с уверенностью сказать, что включение каждого педагога в методическую работу через выстраивание плана-программы ИТРПК способствует созданию благоприятных, легко управляемых условий для продвижения педагогического коллектива в оптимальном режиме на пути освоения современных технологий и интерактивных методов обучения.

Приращение уровней мотивации и компетенции в этом случае могут служить критериями оценки результативности методической работы образовательной организации.

Необходимо отметить, что самообразовательная деятельность учителей осуществляется на **разных уровнях**, что свидетельствует о разных возможностях построения «Индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности».

Первый уровень — репродуктивный. *Учителя осознают личностную значимость педагогической деятельности и проявляют положительное к ней отношение, но потребность в личностной и профессиональной самореализации развита недостаточно;* они не используют психолого-педагогические знания в качестве средства своего личностного развития; затрудняются в использовании личностно ориентированных технологий самообразования; не проявляют интереса к научно-творческой деятельности, профессиональные функции выполняют в основном по стандарту; *не испытывают потребности в профессиональном самоанализе и самооценке собственной деятельности и ее результатов*

Второй уровень — продуктивный (трансляция опыта). *Учителя высоко оценивают личностную значимость педагогической деятельности и проявляют потребность в личностной и профессиональной самореализации; они владеют профессионально педагогическими знаниями и умениями, позволяющими анализировать различные источники информации, осознать их значимость в практической деятельности.* Они вносят изменения в свою деятельность через освоение современных идей и технологий образования. Учителя

способны проводить самоанализ через использование методик диагностики личностно-профессионального саморазвития и вносить коррективы в отдельные элементы педагогической системы, хотя степень активности, самостоятельности и творчества имеет *неустойчивый характер*.

Третий уровень — профессиональное мастерство. *Учителя проявляют потребность в личностном росте, профессионально-творческой, исследовательской деятельности. Они владеют содержанием личностного саморазвития, используют комплекс методов для анализа и критического осмысления опыта своей работы и деятельности членов коллектива; проявляют активность и самостоятельность в решении педагогических задач, в деятельности по саморазвитию, способны реализовать свой творческий потенциал; они успешно осуществляют программы своего индивидуально-личностного и профессионального роста, обобщают и представляют опыт своей профессиональной деятельности в коллективе, на научно-практических семинарах, конференциях.*

Исходя из вышесказанного, мы можем сделать вывод о важной роли *целеполагания*, пронизывающего процесс проектирования, организации и реализации педагогом (при возможном коучинговом сопровождении) своей индивидуальной образовательной деятельности как индивидуальной профессиональной траектории, как персонального пути творческой реализации, смысл, значение, цель и этапы которого осмыслены самостоятельно или в совместной с коучем деятельности.

Под построением индивидуальной профессиональной траектории развития педагога понимается его направленное движение относительно **уровней компетентности**.

Неосознанная некомпетентность. На этой стадии *педагог не осознает*, что результативность его работы *не соответствует ожиданиям или предъявляемым требованиям*, что само по себе является препятствием к обучению, так как *отсутствует осознанная мотивация* к улучшению своей работы, не актуализированы потребности совершенствования своей профессиональной деятельности. Поэтому первоочередной задачей на этом этапе выступает перевод педагога в состояние осознанной некомпетентности, т.е. предоставление возможности участия в профессиональном конкурсе.

Осознанная некомпетентность. Суть данного этапа — *осознание педагогом необходимости в повышении своего профессионального уровня*, построении индивидуальной профессиональной траектории развития. Для этого нужна обратная связь, роль которой играет *самоанализ профессиональной деятельности*. Основанием для оценки своего уровня компетентности могут послужить результаты диагностики, полученные на основе входного контроля в системе повышения квалификации, решение различных педагогических, управленческих ситуаций в моделируемых ситуациях, составление индивидуальной программы обучения с целью преодоления трудностей в своей профессиональной деятельности.

Осознанная компетентность. Эта стадия характеризуется *умением (не*

всегда уверенным) выполнять поставленную перед собой задачу на основе приобретенных знаний и навыков. На этом уровне педагог должен постоянно продумывать свои действия, анализируя достигнутые результаты, в случае необходимости получать консультацию. Для перевода в состояние осознанной компетентности необходима планомерная организация процесса непрерывного образования с использованием всего арсенала средств проблемного образования, направленных на преодоление препятствий в деятельности каждого педагога. Это самостоятельное изучение отдельных проблем, индивидуальные собеседования, консультации, деловые и ролевые игры, тренинги, анализ проблемных ситуаций, проведение дискуссий. Для достижения результатов необходимы изменения в содержании, формах и методах организации переподготовки педагога в соответствии с его запросами. Но чтобы обучение достигло своей цели, оно должно обеспечить переход педагога в состояние неосознанной компетентности.

Неосознанная компетентность. Данная стадия *характеризуется автоматическим выполнением правильных действий*, которое входит в привычку. При этом педагог сосредоточивает свое внимание не на методах достижения поставленной задачи, *а на самой задаче*. Это качественное изменение характеризует более высокий уровень профессиональной компетентности, который достигается практикой, повторением опыта и постоянным самоанализом деятельности.

Модель построения индивидуальной траектории профессионального развития педагога включает в себя **четыре компонента**: мотивационно-психологический, содержательно-технологический, оценочно-результативный, рефлексивно-перспективный.

Мотивационно-психологический компонент связан с кластером компетентностей, вопросами целеполагания, стоящими перед участниками профессионального конкурса (проба сил, обмен опытом, настрой на победу).

Содержательно-технологический компонент отражает содержание поэтапно усложняющихся профессиональных испытаний в конкурсной среде и обеспечение технологической поддержки их проведения.

Первый этап — самопрезентация, демонстрация учебного занятия со стационарной группой, самоанализ демонстрационного занятия, составление матрицы ключевых вопросов.

Второй этап — презентация опыта работы, демонстрационное занятие в соответствии с заявленным педагогическим опытом, учебное занятие с мобильной группой в соответствии с заявленной презентацией, импровизационное задание, аналитическая работа в роли «черного» и «белого» оппонента при анализе демонстрационных занятий.

Третий этап — презентация инновационного проекта, мастер-класс с участием педагогов (фокус-группа), технология дебатов (взаимодействие в группе, принятие ответственности за групповое решение, принятие роли лидера в обсуждении), публичное выступление (импровизация), рецензирование (импровизация), конструирование профессионального конкурса индивидуальной профессиональной траектории развития.

Выделяют три уровня мастерства: репродуктивный, продуктивный, мастерство.

Репродуктивный — уровень, на котором педагог воспроизводит характерную для себя педагогическую деятельность в условиях стационарной группы учащихся. Такая педагогическая деятельность не позволяет педагогу успешно выйти на осмысление и обобщение своего педагогического опыта.

Продуктивный — уровень, позволяющий педагогу успешно делиться накопленным педагогическим опытом, демонстрируя его в условиях мобильной группы учащихся.

Профессиональное мастерство — уровень, на котором педагог в условиях мастер-класса демонстрирует умение управлять знаниями на ценностно-смысловом уровне с помощью адекватного технологического инструментария, позволяющего успешно реализовать метапредметную педагогическую деятельность.

Формы организации методической работы в ОО

1. Методический совет (4 /год).
2. Предметные недели. Методическая (неделя, месячник).
3. Педагогический совет по методической теме (1-2 /год).
4. Межшкольное и межмуниципальное сетевое взаимодействие в рамках ШМО.
5. Стажировочные, инновационные площадки ОО.
6. Временные творческие группы.

Приоритетные направления методической работы

1. Методические объединения
2. Методическая неделя
3. Семинары, TEDx конференции.
4. Консультирование аттестуемых учителей к аттестации
5. Организация повышения квалификации через курсы
6. Диагностика, мониторинг педагогических кадров
7. Подготовка к профессиональным конкурсам
8. Инновационные площадки
9. Стажировочные площадки
10. Постер-сессии по направлениям МР
11. Педагогический Фестиваль (ППО, Шаг к успеху)

Для реализации цели и поставленных задач методический отдел использует **спектр форм работы с педагогами района:**

- Выездные методические десанты (один раз в неделю по четвергам) – справка с рекомендациями и выводами каждому педагогу.
- План-программа «ИТРПК», ИОМы педагогов.
- Обобщение опыта на уровне муниципалитета (**фестиваль, форум, панорама**):

1. **Фестиваль педагогических идей «Шаг к успеху».**

Девиз фестиваля: «Единство всех и уникальность каждого»

I. Цель и задачи Фестиваля

Цель Фестиваля - выявить и распространить инновационные идеи эффективных педагогических практик в системе образования Динского района

Задачи Фестиваля:

- активизация деятельности педагогических работников и образовательных организаций по использованию инновационных технологий, форм и методик в профессиональной деятельности;

- поддержка и поощрение инновационной и творческой активности педагогических работников и педагогических коллективов образовательных организаций;

- содействие непрерывному профессиональному развитию педагогических работников.

- создание общедоступного банка педагогических инноваций;

- расширение пространства профессионального общения.

2. Муниципальный педагогический фестиваль-конкурс «Передовой педагогический опыт» проводится в целях

- поддержки творчески работающих педагогов и общеобразовательных организаций,

- распространения лучшего педагогического опыта учителей района,

- пополнения муниципального банка передового педагогического опыта,

- роста престижа учительской профессии.

3. Панорама педагогических идей и находок «Молодые – молодым» проводится ежегодно с целью

- стимулирования развития профессионального мастерства молодых педагогов,

- выявления талантливых, творчески работающих молодых педагогов,

- развития их мотивации на профессиональное и личностное становление,

- систематизации деятельности наставничества.

4. I муниципальный форум «Флагманы образования. Директор».

Цель форума является консолидация усилий профессионального сообщества по выявлению и поддержке талантливых управленцев системы образования Динского района, обладающих высоким уровнем лидерских качеств.

5. Сетевое взаимодействие на основе МИП (муниципальных инновационных площадок – 14шт.).

-Сетевое взаимодействие на основе МСП (муниципальных стажировочных площадок – 14шт.) (Приложение 1).

Мастер-классы «Ходим друг к другу в гости» по обобщению системы методической работы в ОО.

• Фестиваль открытых уроков, мастер-классов по ФГОС.

• Школа управленца, молодого педагога.

