Карчагская СОШ им.М.Караханова

# Методическое сопровождение профессионального

# развития педагогов

# ВВЕДЕНИЕ

Важнейшие мировые тенденции развития в образовании являются повышения его качества, и в то же время, понимание важности непрерывного образования «через всю жизнь». Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» подчёркивает, модернизацию и инновационность развития как единственную ветку в развитии, при которой в России повысится конкурентоспособность общества, и обеспечение достойной жизни всем гражданам. Реформируя современное образование, было выявлены новое требование к педагогическим кадрам. Таким образом, можно выделить один из важных путей улучшения в образовании *–* профессиональное развитие педагогов, как один фактор повышения качества образования.

**Актуальность** состоит в том, что от уровня профессионального развития педагогов, (которые будут способны к непрерывному образованию), будет зависеть результат социально- экономического и духовного развития общества, инновационной экономики. Данная зависимость отражена в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Р.Ф. Профессиональное развитие педагога будет рассматриваться как основная приоритетная задача государственной политики.

В качестве одного из важных условий профессионального развития педагогических работников стоит выделить их методическое сопровождение в условиях образовательного учреждения. Организация методического сопровождения является необходимой для оказания помощи педагогам и выработки алгоритма их профессионального взаимодействия, а также для грамотной организации образовательного пространства.

Актуальность обусловлена необходимостью разрешения **противоречия:** между важностью профессионального развития педагогов, особенно в настоящее время, и отсутствия должного методического сопровождения этого процесса в общеобразовательной организации

# ГЛАВА 1. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

**РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

# Сущностные характеристики и этапы профессионального

**развития педагогов**

Стоит отметить профессию педагога как одну из древних в человеческой истории. Но тем не менее, определение точных сроков ее становления не всегда возможно. Возникновению педагогической профессии способствовали объективные основания: появились причины в передаче молодому поколению опыта орудийно-трудовой деятельности с одной стороны для сохранения этого опыта, а с другой стороны для подготовки к следующему самостоятельному жизненному этапу. Трудно представить существования и развития общества без молодого поколения приходящего на смену старшего поколения, вынужденное начинать все сначала, не имея творческой основы и использования полученного опыта в наследство.

Понятие «педагог» берет начало еще в Древней Греции. В богатой семье заботой о ребенке занимался раб, сопровождающий ребенка, своего хозяина в школу, и который нес необходимые для учебы атрибуты. Дома, следил за поведением ребенка и охранял от разных рода опасностей. Впоследствии термин «педагог» утратил свое изначальное понятие и педагогом будут называть профессионального воспитателя, и преподавателей, и учителей.

Понятие «учитель» появилось позже, в то время когда человек осознал знание как ценность саму по себе , и что нужны специальные организации деятельности ребенка, направленные на приобретение знаний и навыков. В словаре В.И. Даля, слово «учитель» определяется

как наставник, преподаватель.

Где бы ни трудились педагоги, они являются одними из самых социально значимых человековедческих профессий. Их деятельности направлены на развития и формирования особенностей человека. Педагог, содействуя в формировании человека как созидателя всего материального и духовного, ценностного, напрямую влияет на развития производственного потенциала общества, приобщая детей ко всему культурному наследию и создавая предпосылку для дальнейшего процесса развития человечества [2, с. 11].

Таким образом, педагог – это специалист, который формирует учебно-воспитательный процесс, и обеспечивает образовательную, воспитывающую функцию, а также развивает характер личности, на которую направлена его деятельность. К педагогам также отнесем ученых, разрабатывающих теоретические проблемы педагогической науки.

Для полного понятия стоит также рассмотреть еще одного общенаучное понятие – «развитие». Анализируя наиболее употребляемые определения, подведем выводы, что развитием стоит воспринимать процесс и результат количественного и качественного изменения человека. Оно связано с постоянными непрерывными и повторяющимися, изменениями, а также переходами из одного состояния в другое, перехода от простого к сложному, от низшего к высшему. В человеческом развитии проявляется действие универсального философского закона взаимного перехода количественных изменений в качественные и наоборот [14].

По понятием развития личности стоит понимать процесс сложнейшей, но объективной действительности. Для более детального анализа данного процесса в современной науке существует путь дифференцирования составных компонентов в развитии, выделяя

физическую, психическую, духовную, социальную и другие стороны. Педагогика изучает проблему духовного развития личности связывая все компоненты между собой.

В качестве «ближайшего развития» будем рассматривать возрастную динамику обозначающую такой путь развития как усложнение его взаимодействия с окружающий миром, как нормирование переходов к новым качественным своеобразным этапам используя путь в разрешении привычных ситуаций развитий и возникновений иных, которые наиболее будут соответствовать новым уровням в психологическом развитии потенциальная управляемость процессом развития, процесс деятельности данного этапа стоит можно поддержать с помощью обучения, предполагающего высокий уровень психического развития субъекта [4, с. 19].

Обобщим полученные понятия «развития», итак:

* под «развитием» будем понимать процесс динамического необходимого и необратимого качественного преобразования действительности, реализуемого средствами управляемых активных и осознаваемых деятельностей личности, которая направленна на сохранность существующего процессуального качества и содержащего в себе связанную с данной деятельностью педагогически преодолимую опасность психического травматизма при переходе через некоторую нулевую отметку, принимаемую за точку отсчета;
* под понятием «развития» как процесса – обладание некоторыми существенными признаками;
* чередование критически постепенных периодов;
* средовой опосредственностью – задается тип развития, внутрисредовой противоречивостью;
* деятельностной проблемностью, вызванной переходами задач,

преобразованиями взаимосвязи функциональных разделений в момент скачкообразного перехода;

* потенциальной управляемостью;
* личными зависимостями;
* относительными отстранениями от внешних воздействий – постоянное продвижение, поэтапная последовательность;
* с точки зрения явления, развитие признаков в группе понятий: имеющих сходные признаки в группе понятий: развития личности и развития социального статуса (карьеры), развитие явления и общее развитие природы, общества и мышления (диалектики); профессионального развития и развития как общего понятия, соответственно: личностно-средовая противоречивость; переменчивость и взаимосвязанность; проблемность, непрерывность, изменчивость, цикличность и преодоление «нулевого» момента [4, с. 121].

Термин «профессионального развития» можно истолковать в широком и узком значении. В широком значении включено в понятие

«профессионализации личности» и будет означать изменения психологической структуры личности, связанного с усвоением человеком профессионального знания, умений, навыка, идеала и ценности, а также иных слов, профессиональных норм, необходимых в осуществлении личностью успешного профессионального процесса. В узком значении понятия «профессионального развития» будет использовано как акцентирование внимания на психологические составляющие в процессе профессионального становления человека и означающее становление, и развитие профессионального самосознания.

В данном понятии «профессиональное развитие» будет использоваться как новая отрасль психологической науки – акмеологии, которая изучает закономерность, механизм и феноменологию развития

человека, а также профессионального развития, на этапе его зрелстановления. Стоит отметить, что многие авторы используют в своих исследованиях конкретный тип задач, предъявляемых к практике в области профессионального отбора, обучений, просвещений, консультаций, профессионального развития личности и ее карьеры. Решая эти задачи, стоит опираться на теорию представлений о специфике процесса развития, обуславливающего его факторы, стадии и уровни человека-профессионала [29, с. 12].

Остановимся на шести этапов формирования профессионализма [22, с. 84]:

* + фаза адепта, или профессиональная подготовка (по мере многолетних профессиональных тренировки у субъектов учебно- профессиональной деятельности будут происходить существенные изменения в самосознании, направленности, информированности, умелости). В данной стадии отметим что освоения ценностного представления о данной профессиональной общности, овладение знаниями и умениями, которые необходимы для будущих профессиональных деятельностей;
	+ фаза адаптации молодого специалиста к работе (будем охарактеризовать данную фазу как привыкание к условиям работ). Имея данные различия в социальной, деятельностной норме учебного заведения и производственных коллективов (социально- профессиональной организации), молодой специалист должен усваивать новую норму, регулирующую его норму поведения, образ жизни, и освоение «технологическими» тонкостями профессии;
	+ фаза интернала (на данном этапе развития у субъекта труда будет значительно увеличиваться профессиональный опыт, обладая отчетливой и выраженной профессиональной направленностью появится способность к самостоятельному выполнению основных

профессиональных функций на своих рабочем местах). Как специфику данной фазы отметим особенность данной стадии к высокому уровню адаптированности к профессии и активной реализация человеком своего профессионального потенциала;

* + фаза мастерства (данную фазу охарактеризует наличием у работников специального набора качеств и умений). Субъект, который находится на данной фазе обладает способность решать самые сложные профессиональные задачи. Его профессиональную деятельность можно считать универсальной, субъект может обладать широкой ориентированностью в профессиональной области, выработав индивидуальный стиль деятельности и получая стабильно высокий результативный уровень;
	+ фаза авторитета (данная фаза относится еще к более высокой степени успешности в профессиональной деятельности). Субъект готов к формально высоким показателям квалификации и способен решать профессиональные задачи исходя не только из умелости и организаторских способности, но из достаточного профессионального опыта и творческого подхода к делу;
	+ фаза наставничества (данная фазе характерен этап, когда авторитетным мастер своего дела сформирован штат единомышленников и учеников, которые перенимают его опыт, следуют ему).

Вернемся к профессиональному развитию педагога, оценкой его педагогического потенциала (Б.Г. Ананьев, Е.А. Климов, В.В. Рубцов, Д.И. Фильдштейн и др.) можно связать социальный заказ и цели образования. Несмотря на то, что разработанны отдельные аспекты в данной области, все еще остается достаточно неизученных ресурсов педагога, связанных с различными этапами профессионального развития педагога [35, с. 3].

Первый этап: овладение профессией, адаптация.

Осуществление реализации практик формирования деятельности педагогов в начале профессиональной карьеры формируется мотивация к данной деятельности, обретается смысл деятельности и овладение профессиональной ролью. Результатами первого этапа можно считать: сформированность мотивации на овладение профессиональной культурой и профессиональными потребностями; осознание «образа Я»; готовность к принятию профессиональных, личностных и социальных ценностей.

Второй этап: Акме, профессиональная компетентность.

Для данного этапа характерно систематизация в изучении внешних и внутренних условий для личностно-профессионального развития, возникновение овладений различными профессиональными ролями, происходят творческие осмысления профессиональной деятельности, самореализация, характеризующая яркие профессиональные достижения. В качестве результата второго этапа стоит отметить: развитие профессионально-личностных качеств; осознанность ответственности и долга в профессиональном взаимодействии; овладение продуктивными технологиями и умениями. Совершенствуется профессиональная культура педагога, которая позволяет соотносить результат деятельности с заданной целью и определяет критерии личностно-профессионального развития педагога. Создается и распространяется новый опыт, нацеленный на овладение профессиональными смыслами деятельности. Возникает актуализация ресурсов педагогов, создающая условия целостности, единства системной организации его труд через взаимосвязанные пространства: личности педагога, педагогической деятельности и педагогического общения в превалирующей роли личности педагога.

Третий этап. Зрелость, самореализация.

Возникает удовлетворенность педагогической деятельностью, формируется педагогическая профессиональная активность педагога, его устойчивость к процессам профессиональных деформаций на основе акмеологических принципов. Результатом третьего этапа становится творческая, гармонично развитая личность педагога с интенциями к добру, справедливости, любви к окружающему миру; творчески владеющая системой операционных действий, значений и смыслов, индивидуальным стилем профессиональной деятельности и наличием выраженной педагогической рефлексии, позволяющая осознать:

* необходимость поиска личного смысла жизни;
* систему ценностных ориентаций, установок и нравственных норм;
* поиск своего места в жизни. Четвертый этап. Стагнация.

Снижение активной педагогической практики, наличие достаточно высокого уровня творческих способностей. Результатом четвертого этапа становится: снижение мотивации в профессиональной деятельности, минерализация профессиональных потребностей, гипертрофированность в «образе Я»; устойчивость профессиональных, личностных и социальных ценностей; постепенная утрата профессиональных и социальных смыслов деятельности.

Переход от одной стадии профессионального развития педагога к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение профессионального поведения, и, конечно, перестройка личности порождает субъективные и объективные трудности.

Для оценки профессионального развития рассмотрим трехуровневую систему градаций (см. Таблицу 1):

Таблица 1

Уровни градации профессионального развития

Описание уровня

Уровень

|  |  |
| --- | --- |
| Нижняя граница | Учебный, или потенциальный |
| Средний уровень | Основной, или «номинальный» (характеризует некоторуюнормативную степень профессионализации) |
| Высший уровень | Оптимальный, или перспективный высший уровеньпрофессионализации |

Проанализируем критерии оценки профессионального развития и показателями, которые должны быть количественно измеримыми:

1. К первой группе критериев будем относить показатель результативности, как количество и качество производимой продукции, характеризуется производительностью труда и др.
2. Ко второй группе критериев отнесем такие критерии как:
* профессионально важные свойства (ПВК);
* профессиональные знания, умения и навыки;
* профессиональная мотивация;
* профессиональная самооценка и уровень притязаний;
* возможности саморегуляции и стрессоустойчивость;
* особенности профессионального взаимодействия;
* общая физическая тренированность.

Возможно использование и дополнительных показателей, отражающих специфику профессии, например уровень сформированности профессиональной компетентности, знания и умения, применяемые в своей деятельности, оценку деятельности посредством разнообразных форм методической работы. Рассмотрим данные понятия более подробно:

Профессионально важными свойствами называют индивидуальные качества субъекта результативность деятельности и успешность ее освоения. К профессионально важным свойствам относятся и способности, но они не исчерпывают всего их объема. Профессионально важные свойства по мере овладения профессиональной ролью

развиваются, складываются приемы и компенсации, совершенствуется их структура.

Профессиональные знания специалистов отличает обширность, систематичность и «готовность», под которой будем понимать способность немедленно вспоминать данный момент необходимую, постоянную мобилизованность всего архива знания. По ведению информационных и автоматических средств наблюдается возрастание в профессиональной деятельности когнитивного, в особенности интеллектуального фактора. Отношение не только на более высоких уровнях знания, но и в особом качестве мышления, а также в способности прогнозирования и планирования производственных ситуаций, обеспечиваются решения сложных профессиональных задач. Такой тип мышления также называю профессиональным.

Умения и навыки. Характеризуется усвоением умений как изолированными автоматизированными системами, в которые сливаются как в целостную конструкцию (систему навыков), а сами навыки обобщаются до уровня «вторичного умения», которому присущи гибкость, вариативность, опосредственность знаний.

Умения и навыки могут не только усовершенствоваться, но и могут быть подвергнуты деструктивному процессу под воздействиями субъективного и объективного фактора. Этот процессы сопровождают разрушения структуры деятельности, которая проявляется в разнообразных формах профессиональной деформации деятельности.

К понятию профессиональной мотивации отнесем особую конкретизацию мотиваций трудовых, обусловленных специализаций в данной профессиональной области и формирования по мере приобретений личного профессионального опыта. Также выделяют три группы мотивации, побуждающие человека к труду:

1. Побуждения общественного порядка.
2. Получение материальных благ для себя и своей семьи: зарабатывание

денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей.

1. Удовлетворение потребностей в самовыражении, самореализации.

Каждый из таких мотивов конкретизируется несколькими профессиональными мотивами.

Профессиональная самооценка – это самостоятельное оценивание субъектом трудовой деятельности своей личностной значимой физической, психической и социальной характеристики в отношении профессиональных задач. Рассматривая успех в выполнении деятельности анализируются значения следующих показателей:

1. Уровень самооценки.
2. Адекватность самооценки.
3. Устойчивость самооценки.
4. Гибкость самооценки.

По мере того, как происходит овладение социальными ролями, развивается самооценка от частичной адекватной до максимально адекватной устойчивости при общем высоком уровне. Отклонением самооценки от адекватных уровней может послужить профессиональная деформация, но уже будет рассматриваться не деятельность, а личность.

Саморегуляция в начале профессионализации указывает на обеспечение приемлемой рабочей характеристики не только отдельного действия. Формируется свод систем адекватных мобилизированных ресурсов организма. Самосохранение вначале носит локальный характер. Затем временная зона соморегуляуиции расширяет границы рабочего времени, недели, месяца. Формируются способы компенсации, расширяется зона саморегуляции, сознательно используется индивидуальные приемы саморегуляции.

Профессиональное взаимодействия проходит путь от способности вписаться в группу (при условии совместимости с другим ее членами и лишь в той части деятельности, которая выполняется совместно), через

способность вписаться в любую группу, включая все более широкие

структуры (бригада, цех, участок) и внутригрупповую активность с созданием собственной стратегии поведения, - к высокому уровню групповой активности и согласованию стратегий окружающих в групповых целях.

Физическая тренированность на первых порах обеспечивает работоспособность в условиях учебной деятельности. Затем адаптацию к профессиональной среде и устойчивую работоспособность, быстрое восстановление после неблагоприятных воздействий.

Профессиональное развитие может быть представлено в виде циклического процесса, имеющего отдельные периоды, которым соответствуют качественно своеобразные формы профессиональной деятельности.

Критериями для оценки профессионального развития педагогов можно отметить:

* знание и умение применять учебно-методические материалы непосредственно в своей педагогической деятельности;
* умение взаимодействовать со всеми субъектами педагогического процесса;
* оценка профессиональных компетентностей;
* оценка соответствия проводимой педагогической деятельности установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся [5].

Профессиональную компетентность стоит отметить, как необходимое условие для профессионализма, формируемое в процессах профессионального обучения. Проффессиональная компетентность как осведомленность субъекта о труде и предметной деятельностью определяют с двух сторон. В узком смысл рассматривают как система знаний умений и навыков, а также как способ его реализаций в деятельности, общении и саморазвитии личности. Если рассматривать

профессиональную компетентность как широкое значение, то оно будет являться показателем успешного взаимодействия с социальной средой [1].

Для оценки уровня сформированности профессиональной компетентности считаем целесообразным применить обобщенную модель профессионального обучения.

Модель связывает уровень осознания субъектам наличий у него необходимого знания, умения и навыка и уровня профессиональной компетентности. Будем выделять четыре стадии профессионализации, начиная от первоначального знакомства с новым материалом и заканчивая сформированной профессиональной компетентности [1].

Первая стадия: неосознаваемая некомпетентность - у человека нет необходимых знаний, умений, навыков, и он не знает о требованиях к таковым для успешного осуществления деятельности. Когда человек осознает недостаток знаний и др., необходимых для данной профессиональной деятельности, он переходит на вторую стадию. Первая стадия характеризуется следующей профессиональной самооценкой субъекта: «Я не знаю, что я не знаю».

Вторая стадия: осознаваемая некомпетентность - человек осознает, что ему не хватает профессиональных знаний, умений, навыков. Здесь возможны два исхода:

1. Конструктивный – как форма проявления личностной и профессиональной активности.
2. Деструктивный – форма социальной пассивности. Конструктивный путь означает, что осознание субъектом своей профессиональной некомпетентности способствует повышению его мотивации на приобретение недостающих профессиональных знаний, умений, навыков. Деструктивный исход может приводить к возникновению чувства неуверенности в своих силах, повышенной тревожности и др.,

которые мешают профессиональному обучению. Для этой стадии

характерна следующая рефлексия субъекта: «Я знаю, что я не знаю».

Третья стадия: сознаваемая компетентность – человек знает, что входит в структуру и составляет содержание его профессиональных знаний, умений и навыков и может их эффективно применять. На этой стадии характерна самооценка субъекта в следующей форме: «Я знаю, что я знаю».

Четвертая стадия: «неосознаваемая» компетентность – когда профессиональные навыки полностью интегрированы, встроены в поведение; профессионализм стал частью личности. «Неосознаваемость» проявляется в том, что профессионал в сложной ситуации принимает единственно верное решение, но не может дать ему объяснение.

«Неосознаваемая» компетентность характеризует уровень мастерства.

Следовательно, современное образовательное пространство нуждается в педагогах способных к постоянному саморазвитию, самообразованию и поиску новых эффективных способов преподавания.

Таким образом, профессиональное развитие педагога – это процесс позитивных изменений в профессиональных и личностных качествах педагога, способствующих всестороннему развитию детей, достижению каждым ребенком результатов определенных стандартов, приобретение педагогом новых профессиональных и личностных качеств, освоение им новых функций. Выделяют несколько этапов профессионального развития педагогов: овладение профессией, профессиональная компетентность самореализация, стагнация.

# Современные подходы к методическому сопровождению педагогов в общеобразовательной организации

В настоящее время произошли значительные изменения в системе

образования. Благодаря сложившимся переменам актуализировались требования к качеству образовательной деятельности, трансформация от

логико-квалификационной к компетентностной модели образования, повышение роли практико-ориентированного обучения, которые предполагают взглянуть совершено по-новому на методическое обеспечение образовательного процесса. Традиционные и инновационные подходы к организации методической работы в образовательных организациях раскрыты в работах К.Ю. Белой, Н.В. Немовой, М.М. Поташкина, О.Л. Зверевой, А.М. Моисеев. Необходимость использования активных форм работами с педагогами в процессе методической работы рассмотрены в работах В.П.Дубровой и Е.П. Милашевич. Одной из современных форм методической работы является методическое сопровождение [8, с. 301].

Для полного понимания всех теоретических аспектов, необходимо также понимать значение понятия «сопровождение». Анализ научной литературы, показал, что данное понятие сформировано на основе концепций гуманистической педагогики. Изучением понятия

«сопровождение» занимались М.Р. Битянова, Е.А. Казакова, И.А. Кибак, Н.Л. Коновалова, А.В. Мудрик, Н.С. Пряжников, О.Г. Ридецкая, С.Н. Читякова, Т.М. Чурекова, Л.М. Шипицина и другие.

Общефилософская основа определения «сопровождение» – это теория свободного выбора, равно как условие, как условие развитие. Личностно-ориентированный подход является первоначальным положение формирования научных начал сопровождения. Данный подход подразумевает развитие как выбор субъектом линий профессионально-личностного совершенствования. В данном случае ситуация подбора создает множество решений, зависящих от общественных обстоятельств.

Согласно словарю С.И. Ожегова понятие «сопровождение» от глагола «сопровождать» обозначает сопутствовать чему-либо, служить приложением, дополнением к чему-либо. М.Р. Битянова, Е.А. Казакова,

И.А. Кибак, Н.Л. Коновалова, А.В. Мудрик, Н.С. Пряжников, О.Г.

Ридецкая, С.Н. Читякова, Т.М. Чурекова, Л.М. Шипицина определят термин «сопровождение» как комплексную технологию социально- психологической помощи индивида.

В своих работах Н.С Глуханюк определяет понятие

«сопровождение» как метод образования условий для принятия наилучших решений в ситуации актуального выбора. Как отмечается в работах Е.А. Тютина ключевая задача сопровождения – «разработка таких социально-педагогических условий, каковых любой ребёнок способен быть субъектом собственной жизни: своей деятельности, общения и своего внутреннего мира. При этом частная задача – развитие образовательной среды, содействующей благополучному обучению и поступательному психическому развитию обучающихся. Значимость личного выбора человека, его самоопределение в важных жизненных ситуациях [4].

Понятие «сопровождение» можно квалифицировать в зависимости от типа сопровождения [20, с. 212]:

* сопровождение процесса как той или иной ситуации профессионального развития (педагогическая технология реализации процесса решения конкретной профессиональной задачи);
* сопровождение объектов, в рамках которого происходит профессиональное становление (система создания профессиональной или образовательной среды для гармоничного развития всех субъектов профессионального сообщества).

Виды сопровождения в зависимости от специфики деятельности сопровождающего:

* педагогическое сопровождение (особая сфера деятельности педагога, направленная на решение конкретных проблем, чаще всего через приобщение сопровождаемого к социально-культурным и нравственным ценностям, на которое он опирается в процессе

самореализации);

* психологическое сопровождение (целенаправленная совместная деятельность психологической службы с другими участниками образовательного процесса, направленного на разрешение проблем сопровождающего);
* психолого-педагогическое сопровождение (модель деятельности педагога-психолога, предназначенная для создания в учебно- воспитательном процессе условий для успешного развития и социализации сопровождаемого);
* тьюторское сопровождение (тьютор в своей деятельности ориентируется на образовательный опыт ученика, активное действие педагога как источник новых направлений в его образовательном движении, выбор ребенка, его осмысленность по отношению к собственным действиям);
* научно-методическое сопровождение (управленческая технология организации сотрудничества субъектов образования, обеспечивающая условия развития и квалифицированной помощи педагогу в его профессиональной карьере);
* организационно-педагогическое сопровождение (особый вид институтуциональной деятельности, предполагающий совокупность организационных действий, определение содержания, форм и метод, создание программно-методического обеспечения, адекватного целям, принципам, закономерностям процесса сопровождения);
* дидактическое сопровождение (создание условий в учебной процессе для естественного свободного развития личности);
* методическое сопровождение (целенаправленная совместная деятельность методической службы и коллектива образовательного учреждения, направленная на повышение качества образовательного процесса);
* комплексное сопровождение (процесс взаимодействия субъектов,

интегрирующий развитие организационно-управленческой психолого-педагогической, социально-педагогической, индивидуально-личностной и других личностных составляющих сопровождаемого);

* социально-педагогическое сопровождение (процесс создания педагогом ситуаций, чтобы обучающиеся могли осознанно и самостоятельно определить необходимость действий в построении им своих социальных отношений);
* психолого-акмеологическое сопровождение (особый вид профессиональной деятельности психолога, обеспечивающий с помощью акмеологических средств продуктивное личностное профессиональное развитие субъектов образовательной среды).

Виды сопровождения, в зависимости от количества у частников [38, с. 102]:

* взаимодействие двух субъектов (под сопровождением понимается новый вид педагогической деятельности, в которой большое значение придается активности сопровождаемого в процессе решения тех или иных проблем);
* триада (сопровождаемым выступает посредник, позволяющий двум субъектам выстраивать эффективное взаимодействие. В качестве сопровождающего чаще всего выступает психологическая служба, помогающая субъекту профессионального пути выстраивать эффективное взаимодействие с другими субъектами);
* в процессе сопровождения участвуют все субъекты профессионального сообщества (комплексная система, обеспечивающая условия для профессионального развития личности). Таким образом, одним из ключевых видов сопровождения профессиональной деятельности педагога является консультирование, представляющее собой организованное взаимодействие между

консультантом и клиентом, направленное на разрешение проблем и внесение позитивных изменений в деятельность отдельного специалиста или организации в целом. Методическое консультирование - это универсальная форма организации сотрудничества педагогов в решении образовательных проблем и профессиональных задач самого педагога.

Другим видом педагогического сопровождения педагогов является супервизия, которая представляет собой интегративный вариант по сравнению с моделированием и консультированием и является ведущим методом научного менеджмента.

Супервизия – это профессиональное консультирование и сопровождение работника более опытным специалистом, исключающее формальный контроль и оценку, а также способ коррекции и исправления профессиональных ошибок.

По мнению Л.В. Буйловой и С.В. Кочневой, методическое сопровождение представляет собой единую систему мер, которая направлена на формирование и развитие всесторонне развитого профессионального и творческого потенциала педагогического работника, результативности образовательного процесса и повышению качества образования [14, с. 100].

Стоит отметить, что методическое сопровождение предполагает целостную систему, имеющее взаимодействие всех структурных единиц методической службы.

Методическое сопровождение в образовательных организациях – это система, которая включает нормативную и учебно-методическую документации, которые являются обязательными для проектирования и реализации модели деятельности педагога.

Методическое сопровождение в организационном плане расценивается как системно-целостная деятельность, в ходе которой формируется требования к компетентности для роста педагога в

профессиональной сфере.

Направленность методического обеспечения включает в себя созданий условий для непрерывного улучшения образовательной деятельности, преобразования ее в соответствии с передовыми достижениями научной, практической и инновационной деятельности для роста качества профессиональной подготовки педагогических кадров.

Содержание методического сопровождения рассматривается в нескольких направлениях:

* активное внедрение инновационных технологий в образовательный процесс;
* разработка теоретических основ для формирования творческого потенциала педагогических кадров;
* содействие в овладении компетенциями, которые соответствуют ФГОСу и др.

Методическое сопровождение и обеспечение, прежде всего представляет собой разнообразно-функциональную деятельность специалистов, которая включает в себя разработку и совершенствование образовательных программ, методических рекомендаций и пособий.

Содержание методического сопровождения в образовательных организациях, определяется нормативно-правовыми документами (Законы РФ, приказы, инструкции), программами развития образования на разных уровнях, методическими наработками, диагностикой и результатами прогнозирования состояния образовательного процесса и пр.

В исследовании Соловьева И.П. отмечается, что методическое сопровождение деятельности педагога включает в себя следующие этапы:

* изучение сущности проблемы (диагностика);
* поиск решения выявленной проблемы [38, с. 41];
* обсуждение и анализ альтернативных выходов из сложившейся проблемы, выбор наиболее подходящего;
* решение проблемы.

Формы методического сопровождения можно разделить на несколько групп в зависимости от целевой направленности:

1. Организационная группа – тьюторство, консультирование, семинары, советы и пр. Данная группа направлена на передачу информации разными способами.
2. Разработка методических и организационных требований и условий для участия педагогов в мероприятиях.
3. Методическая поддержка для педагогов сотрудников.
4. Информационная поддержка для участия в мероприятиях.

Методической сопровождение в образовательных организациях различного вида выполняет следующие основные функции:

* по отношению к образовательному процессу в организации- обеспечение со стороны кадров для развития образовательных организаций, подготовка и организация педагогического состава к созданию концепции развития учреждения в образовании и пр.;
* по отношению к педагогическим кадрам – саморазвитие и самореализация педагогов в профессиональной деятельности;
* по отношению к обучающимся – создание условий для формирования целостного и творческого человека.

На протяжении долгого времени наиболее популярными подходами к обучению в образовательной организации считались такие методологические подходы в педагогике:

Системный.

* рассматривает все компоненты в тесной взаимосвязи друг с другом;
* выявляет единство взаимосвязи всех компонентов педагогической системы (целей, задач, содержания, принципов, форм, методов,

условий и требований);

* выделяет общие свойства и характеристики отдельных компонентов. Личностный.
* утверждает представление о сущности человека как личности;
* ориентирует организацию педагогического процесса на личность как цель, результат и критерии эффективности.
* требует признания уникальности личности, права на свободу и уважение;
* использует опору на естественный процесс развития творческого потенциала, саморазвития личности.

Деятельностный.

* утверждает представление о деятельности как об основе, средстве и главном условии развития и формирования личности;
* ориентирует личность на организацию творческого труда как наиболее эффективное преобразование окружающего мира;
* позволяет определить наиболее оптимальные условия развития личности в процессе деятельности.

Культурологический.

* требует рассмотрения проблемы в сравнении с аналогичными процессами в истории отечественной и зарубежной педагогики, с позиции изменений в современной культуре;
* предусматривает ориентацию на социальные и культурные требования к формированию и развития личности.

Соответственно, методическое сопровождение также должно ориентироваться на данные подходы

Таким образом, методическое сопровождение деятельности педагога необходимо, многоаспектно и способствует всестороннему развитию педагога, его профессиональному развитию, а многообразие функций и подходов методического сопровождения делает этот процесс

уникальным.

Методическое сопровождение является составной частью непрерывного профессионального развития педагога и представляет систему взаимосвязанных мер и действий субъектов, направленных на повышение профессионального развития педагога, и как следствие повышение качества и эффективности всего учебного процесса.

Выделают следующие функции [38, с. 111]:

* диагностико-аналитическая;
* моделирующая;
* рганизационно-педагогическая;
* контрольно-коррекционная;
* научно-экспериментальную.

#  Развитие педагога

Содержание методического сопровождения профессионального

Приоритеты развития современного общества требуют пересмотра целей, содержание и технологию методического содержания профессионального развития педагога с целью подготовки профессионально - адаптированного и конкурентного специалиста.

Повышенное внимание к профессиональной подготовке педагогов на современном этапе развития образования обусловлено внедрением в массовую школьную практику образовательных стандартов второго поколения.

Идея педагогики развития (А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, Л.В. Занков, А.Н. Леонтьев, Д.Б Эльконини, В.В. Давыдов, Л.Г. Петерсон, В.И. Слободчиков) нашли воплощение в изменении содержания и

организации образовательного процесса.

Данные изменения направлены на формирование общей культуры обучающихся, их духовно-нравственное, социальное, личностное и интеллектуальное развитие, создание основы для самостоятельной реализации учебной деятельности, обеспечивающей социальную успешность, развитие творческих способностей, саморазвитие и самосовершенствование, сохранение и укрепление здоровья обучающихся.

Внедрение новых стратегий обучения и воспитания в школе требует большего, чем простое изменение формы урока или использование новых средств и учебников.

Проблема модернизации начального образования тесно связана с вопросами о потенциалах профессионального и личностного развития учителей как участника и организатора личностно-развивающего взаимодействия в социально-образовательной среде.

В своем содержании личностно-профессиональное развитие педагога начальных классов означает на личностном уровне

«подтягивание» им самого себя до требований избранной профессии. Оно включает личностный опыт преодоления трудностей и препятствий и самостоятельное достижение успешных индивидуальных результатов профессионального роста как специалиста. [33, с. 41];

Содержательное ядро этого процесса можно представить как синтез, органическое единство профессиональной готовности педагога профессиональной самоактуализации [14, с. 54].

В соответствии с принятым в мае 2015г. Федеральным законом № 1222, начиная с 2016 года, в России для целого ряда профессий и специальностей были введены «Профессиональные стандарты»

Обязательное применение стандарта педагога предусматривается с

01.01.2017 года.

Профессиоанальный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» далее по тексту «Профстандарт педагога» это перечень требований, определяющих квалификацию учителя, необходимую для качественного выполнения возложенных на него обязанностей. Новые требования предъявили к профессиональным знаниям, профессиональным умениям и навыку, опыту работы.

Основная причина, по которой был введено профессиональный стандарт педагога – несоответствие старых норм определения квалификации современным требованиям, предъявляемым к учительской деятельности.

Характеристики, содержащиеся в ЕКС не подвергались обновлениями доработками и перестали соответствовать модернизации этой области. Согласно Постановлению правительства № 584 для перехода но новые стандарты определен период до 01.01.2020 года.

К этому времени во всех учреждениях сферы образования должно произойти внедрение профстандарта педагога, соответствие которому будет являться основным критерием при принятии нового сотрудника на работу в образовательную организации.

В соответствии с планом Минобрнауки применение профстандарта педагога должно решить следующие задачи:

1. Установить четкие требования к квалификации учителей различных направлений и сфер деятельности.
2. Обеспечить необходимый уровень подготовки будущих работников школ и дошкольных учреждений.
3. Заранее уведомить педагогов о тех требованиях, которым они должны соответствовать для выполнения своих обязанностей.
4. Активно привлекать учителей и преподавателей к повышению

общего уровня образования в государстве.

Профессиональный стандарт педагога предъявляет требования к следующим аспектам преподавательской деятельности:

Образование. Каждый учитель должен:

* иметь высшее образование. Сотрудники со средне-специальным образованиям должны иметь возможность получения высшего образования без отрыва от выполнения своей профессиональной деятельности;
* досконально знать свой предмет и соответсвующие программы обучения;
* уметь планировать и проводить уроки, а также заниматься анализом их эффективности;
* владеть дополнительными методами обучения выходящими за рамки урока (лабораторными и иными работами);
* уметь вовлечь в процесс обучения всех учеников, независимо от их индивидуальных особенностей;
* владеть методиками, позволяющими объективно оценивать знания учеников.

Воспитательная работа. В рамках выполнения воспитательной работы педагог обязан:

* владеть формами воспитательной работы, применяя ее как во время обучения, так и во внеклассной работе;
* уметь организовывать экскурсии, выходы на природу, посещение музеев и т.д.;
* уметь формировать ценностные ориентиры у обучающихся;
* уметь строить процесс воспитания с учетом индивидуальных особенностей воспитанников – культурных, возрастных, психологических и т.д.;
* создавать в коллективе класса дружелюбный настрой и деловую атмосферу как во время обучения, так и за стенами учреждения. Развитие личностных качеств.

Педагог должен:

* уметь психологически «принять» любого ученика независимо от его индивидуальных качеств – успехов в обучении, особенностей поведения;
* вырабатывать в себе способность своевременно выявлять те или иные проблемы ребенка и уметь оказывать помощь в их разрешении;
* уметь читать и анализировать методическую литературу, в том числе документацию узких специалистов;
* уметь и быть готовым при необходимости общаться с коллегами и узкими специалистами в форме профессиональных консилиумов для составления программы индивидуального развития ребенка;
* владеть методиками коррекционно-развивающей работы;
* быть знакомым с основами психологии семейных пар отношений;
* уметь правильно построить взаимоотношения с родительской общественностью.

Что касается Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), то стоить отметить, что это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, основного общего, профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитации. Федеральные государственные образовательные стандарты обеспечивают:

* единство образовательного пространства Российской Федерации;
* преемственность основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Каждый стандарт включает три вида требований:

1. Требования к структуре основных образовательных программ, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса.
2. Требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе, кадровым, финансовым, материально- техническим и иным условиям.
3. Требования к результатам освоения основных образовательных программ.

В данной работе, мы более подробно рассмотрим ФГОС начального общего образования.

Данный стандарт учитывает образовательные потребности детей с ограниченными возможностями здоровья и является основой объективной оценки уровня образования обучающихся на ступени начального общего образования. Стандарт разработан с учетом региональных, национальных и этнокультурных потребностей народов РФ.

ФГОС начального образования направлен на обеспечение:

* равных возможностей получения качественного начального общего образования;
* духовно-нравственного развития и воспитания, обучающихся на ступени начального общего образования, становление их гражданской идентичности как основы развития гражданского

общества;

* преемственности основных образовательных программ дошкольного, начального общего, начального общего, основного общего, образования;
* сохранения и развития культурного разнообразия и языкового наследия многонационального народа Российской Федерации, права на изучение родного языка, возможности получения начального общего образования на родном языке, овладения духовными ценностями и культуры образовательной среды образовательного учреждения;
* единства образовательного пространства РФ в условиях многообразия образовательных систем и видов образовательных учреждений;
* демократизация образования и всей образовательной деятельности, в том числе через развитие форм государственно-общественного управления, расширение возможностей для реализации права выбора педагогическими работниками методик обучения и воспитания, методов оценки знаний обучающихся, развития культуры образовательной среды образовательного учреждения;
* формирования критериев оценки результатов освоения обучающимися основной образовательной программы начального общего образования, деятельности педагогических работников, образовательных учреждений, функционирования системы образования в целом;
* условий для эффективной реализации и освоения обучающимися основной образовательной программы начального общего образования, в том числе обеспечение условий для индивидуального развития всех обучающихся, в особенности тех, кто в наибольшей степени нуждается в специальных условиях обучения, одаренных детей и детей с ограниченными возможностями здоровья [42].

В основе стандарта лежит системно-деятельностный подход.

ФГОС общего образования устанавливает требования к результатам обучающихся, освоивших общее образование:

Личностным (включает готовность и способность к саморазвитию, сформированность мотивации к обучению, ценностно-смысловые установки, отражающие их индивидуально-личностные позиции, социальные компетенции, личностные качества, сформированность основ гражданской идентичности).

Метапредметные (включают освоение обучающимися универсальные учебные действия: познавательные, регулятивные, коммуникативные, обеспечивающие овладение ключевыми компетенциями, составляющие основу умения учится, межпредметными понятиями).

Предметные (включают освоенный обучающимися в ходе изучения учебного предмета опыт специфической для данной предметной области деятельности по получению нового знания, его преобразованию и применению, а также систему основополагающих элементов научного знания, лежащих в основе современной научной картины мира).

Стоит отметить, что реальному методическому сопровождению профессионального развития педагогов, способствующему продвижению профессионального стандарта педагога и ФГОС, требуется создание условий, необходимых для освоения педагогами новых профессиональных компетенций.

Также необходимы условия для проведения диагностик профессионального уровня педагогов на соответствие требованиям профессионального стандарта педагога для определения его маршрута обучения (см. Таблицу 2).

Таблица 2 Критерии соответствия педагогами требованиям профстандарта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Традиционный подход к организации методической работы | Инновационный подход к организации методической работы в условиях продвиженияпрофстандарта |
| Определение | Часть системы непрерывного образования педагогов | Система условий для самосовершенствования, самообразование, саморазвития педагогов, повышения профессиональной компетентности работников с учетом профессионального стандартапедагога |
| Цель | Освоение наиболее рациональных методов приемов обучения | Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагога, устранениеиндивидуального дефицита |
| Обобщение и внедрение передовогопедагогического опыта | Экспертиза, внутренний и внешний аудит, технологизация опыта |
| Практическая помощь педагогу | Разработка и реализация программ повышения квалификации педагогов на основе внутреннего аудита профессиональной деятельности педагогов в соответствии с требованиями профессионального стандартапедагога |
| Повышение квалификации педагогов | Использование разнообразных форм методического сопровождения профессионального развития работниковобразовательной организации |
| Работа в МО | Использование ресурса сетевых профессиональных объединений в формировании новыхпрофессиональных компетенций |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | педагогических работников |
| Выполнение инструкций по готовым алгоритмам | Использование активных форм повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательнойорганизации, проектнойдеятельности |
| Поощрение лучших педагогов | Создание мотивационных условий повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательнойорганизации, формированиеактивной субъектной позиции педагога |
| Содержание | Дидактические Воспитательные Методические Физиологические | Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях . Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательныхпрограмм |
| Результативность | Педагогическое мастерство | Достижение уровня соответствия компетенций педагога содержанию стандарта профессиональной деятельности педагога. Повышение профессиональной компетентностипедагога |

Таким образом, стоит отметить, что в качестве одного из важных условий профессионального развития педагогических работников выделяют их методическое сопровождение в условиях образовательного учреждения. Организация методического сопровождения профессионального развития педагогов является необходимой для оказания помощи педагогам и выработки алгоритма их профессионального взаимодействия и саморазвития, а также для грамотной организации образовательного пространства в новых образовательных условиях [38, с. 54].

Основной целью методической работы на ступенях

общего образования является обеспечение профессиональной готовности

педагогов к реализации ФГОС посредством создания системы, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие, изменение профессиональной позиции педагога и совершенствование опыта его практической деятельности в обучении учеников на ступенях общего образования [38, с. 61].

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов должно включать в себя:

* выявление затруднений, потребностей и образовательных запросов;
* разработку индивидуальных программ профессионального роста педагога;
* обеспечение каждого педагога необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами;
* сообщение педагогам необходимой для реализации образовательной деятельности информации.

Выделяют несколько этапов работы по разработке системы методического сопровождения профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования: содержанием первого этапа является создание организационно-управленческих условий осуществления ФГОС. Второй этап нацелен на профессиональное развитие педагога.

В рамках данного этапа рекомендуется использовать следующие формы работы:

* участие в творческих, проектных группах;
* организация педагогических мастерских, мастер-классов, семинаров;
* проведение педагогами начальной школы открытых мероприятий;
* самоанализ и самооценка деятельности;
* тренинги;
* дискуссии;
* консультирование педагогов по вопросам разработки индивидуальных образовательных маршрутов;
* мастер-классы;
* семинары, (семинары-практикумы).

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов позволяет повысить уровень профессионального мастерства самого педагога, что способствует изменению качества образования. Рассмотрим структуру методического сопровождения в условиях общеобразовательной организации:

Структура методического сопровождения педагогов в условиях общеобразовательной организации предполагает комплексную реализацию способов сопровождения, выбор приоритетного из них зависит от особенностей и запросов субъекта, от конкретной ситуации и педагогического события.

Поддержка предполагает содействие эффективному решению задач ФГОС общего образования – перевод деятельности педагогов в инновационный режим совместного поиска рабочих ориентиров, обновления профессионального опыта, преобразования профессионально и личносто значимых смыслов; создание условий для успешного профессионально-личностного развития педагогов.

Помощь рассматривается как система действий по преодолению кризиса педагогического сознания и педагогической практики, идеалов и ценностей, целей воспитания и способов деятельности в условиях модернизации образования; как деятельность по проектированию индивидуального маршрута профессионально-личностного маршрута педагогов и достижения вершин мастерства в условиях образовательной организации.

Опека выступает как специально организованное наблюдение за профессионально-личностным развитием педагога целенаправленное

проведение гуманитарной экспертизы их профессионально-личностного

развития, создание благоприятного психологического климата при разработке и успешной реализации «Я-концепции», «самопередвижения» педагогов в условиях общеобразовательной организации.

Диалог рассматривается как взаимно обогащенный процесс обмена информацией, совместного поиска истины, организации

«коммуникативных стратегий узнавания» и пространств межличностных встреч и сотрудничества участников сопровождения.

Консалтинг (консультирование) трактуется как интеллектуальная деятельность по выявлению и анализу профессиональных и личностных проблем; выбору средств и методов, направленных на разрешение выявленных проблем; составление программы профессионально- личностного развития; проектированию индивидуального маршрута педагогов; организации и проведения рефлексии педагогов; повышению психологической готовности в новых ситуациях.

Наставничество представляется как осознанное взаимодействие наставника и педагога любого стажа работы и квалификации по передаче профессионального, личного и социального опыт. На различных стадиях профессионально-личностного развития педагога наставничество формирует индивидуальное акме педагога путем поиска

«безболезненного» решения выявленной личностной проблемы, «выхода из кризиса профессиональных компетентностей».

Сотрудничество определяется как общение, равенство во всем, взаимопонимание; принятие общих целей, путей, способов, средств их достижения; продуктивное взаимодействие в процессе продвижения в профессии и личностном развитии в условиях школьного профессионально-образовательного пространства.

Со-творчество трактуется как система взаимосвязанных педагогических событий и ситуаций, направленных на развитие творческого потенциала; развития внутренних творческих возможностей;

запуск механизмов самопознания, самовоспитания, самоутверждения и

самореализации каждого участника сопровождения; выстраивание гармонии человеческих отношений; совместное создание, осмысление, оценка инновационного опыта профессиональной деятельности; развития субъективного пространства личности.

Со-управление определяется как процесс включения педагогов в проектирование и конструирование новых видов образовательной практики, и научное управление этими практиками и научное управление этими процессами; создание предпосылок для выстраивания субъект- субъектных отношений; перехода к самоуправлению профессионально- личностным развитием и формированию профессионального жизненного кредо.

Фасилитация (стимулирование, вдохновение) рассматривается как процесс влияния на мотивацию профессионально-личностного развития педагога, ценностного отношения к педагогической деятельности и усвоения смыслов как элементов личностного опыта; стимулирование потребности в самосовершенствовании и саморазвитии.

Таким образом, содержание методического сопровождения профессионального развития педагогов целесообразно спроектировать, руководствуясь следующей логикой [48, с.41]:

1. Организация внутреннего аудита профессиональной деятельности педагогов образовательной организации поможет определить соответствие их профессиональной компетентности требованиям профессионального стандарта педагога, а также выделить профессиональные дефициты, препятствующие решению педагогических задач.
2. Разработка на основе внутреннего аудита профессиональной деятельности педагогических работников программы развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации.
3. Реализация данной программы может быть организована через

применение разнообразных форм методического сопровождения профессионального развития педагогов.

1. Создание мотивационных условий для профессионального развития педагогов образовательной организации и формирование их активной субъектной позиции.

На основе всего вышеизложенного будем принимать методическое сопровождение профессионального развития педагога как целостную, системно организованную деятельность, направленную на создание условий для непрерывного профессионального развития педагога в образовательной организации, а также на развитие системы мотивации педагогов к профессиональному развитию с целью улучшения качества образования в образовательной организации.

В качестве форм методического сопровождения профессионального развития педагогов на ступенях общего образования стоит использовать:

* организация (участие) педагогов в мастер-классах, семинарах;
* проведение педагогами начальной школы открытых мероприятий;
* самоанализ и самооценка деятельности;
* тренинги;
* консультирование педагогов по вопросам разработки индивидуальных образовательных маршрутов

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современному обществу нужен современный педагог. В условиях кардинального обновления содержания образования, смены приоритетов и целевых установок процесса обучения и воспитания, его форм и средств, педагогу все труднее становится ориентироваться в решении профессиональных задач. Следует понимать необходимость повышения своей профессиональной компетентности, и не ограничиваться только изменением отдельных методов обучения, так как должно быть понимание и готовность к активному конструированию собственного профессионального саморазвития.

Под понятием педагог будем понимать специалиста, формирующего учебно-воспитательный процесс, обеспечивая образовательный, воспитывающий и развивающий характер для личности, на которую направлена его деятельность. К педагогам относятся также ученые, которые разрабатывают теоретические проблемы педагогической науки.

Развитие – это динамический процесс необходимого и необратимого качественного преобразования действительности, реализуемый

посредством управляемой активной и осознаваемой деятельностью

личности, направленный на сохранение существенного процессуального качества и содержащий в себе связанный с этим педагогически преодолимый риск психического травматизма при переходе через некоторую нулевую отметку, как точку отсчета.

Как процесс, развитие обладает рядом существенных признаков:- чередованием критических и постепенных периодов; средовой опосредственностью – задается тип развития, внутрисредовой противоречивостью; деятельностной проблемностью, вызванную переходом задач переходов, преобразованием взаимосвязей функциональным разделением в моменты скачкообразных переходов; потенциальной управляемостью; личной зависимостью; относительной независимостью от внешних воздействий – постоянное продвижение, поэтапная последовательностью.

Как явление – развитие признаков в группах понятий: имеет сходство признаков в группах понятий: развитие личности и развитие социального статуса (карьеры ), развития явления и общего развития природы, общества и мышления (диалектики); профессионального развития и развития как общего понятия, соответственно: личностно-средовая противоречивость; переменчивость и взаимосвязанность; проблемность, непрерывность, изменчивость, цикличность и преодоление «нулевого» момента.

Под понятием «профессиональное развитие педагога» будем понимать это процесс позитивных изменений в профессиональных и личностных качествах педагога, способствующих всестороннему развитию детей, достижению каждым ребенком результатов определенных стандартов, приобретение педагогом новых профессиональных и личностных качеств, освоение им новых функций. Выделяют несколько этапов профессионального развития педагогов: овладение профессией, профессиональная компетентность самореализация, стагнация.

Критерии оценки профессионального развития и вытекающими из

них показателями, которые должны быть количественно измеримыми.

Первую группу критериев могут характеризовать такие показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность труда и др.

Во вторую группу критериев входят следующие показатели: профессионально важные свойства (ПВК); профессиональные знания, умения и навыки; профессиональная мотивация; профессиональная самооценка и уровень притязаний; возможности саморегуляции и стрессоустойчивость; особенности профессионального взаимодействия; общая физическая тренированность.

Возможно использование и дополнительных показателей, отражающих специфику профессии, например уровень сформированности профессиональной компетентности, знания и умения, применяемые в своей деятельности, оценку деятельности посредством разнообразных форм методической работы.

Критериями для оценки профессионального развития педагогов можно отметить: знание и умение применять учебно-методические материалы непосредственно в своей педагогической деятельности; умение взаимодействовать со всеми субъектами педагогического процесса; оценка профессиональных компетентностей; оценка соответствия проводимой педагогической деятельности установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся.

По понятием сопровождение в педагогической науке будем пониматьо информационно – методический метод, предполагающий процесс совместной деятельности сопровождаемых и сопровождающих. Приставка «со» предполагает совместный, долговременно протекающий процесс, приставка «про» ориентирует на длительность действий и корень

«вожд» обозначает ведение деятельности. Данный процесс непосредственно связан с сопровождающим, который доводит деятельность до определенного результата. Сопровождение имеет значение следование

рядом, совместно с кем-либо в качестве попутчика или проводника.

Сопровождение необходимо, когда человеку нужна помощь, содействие в преодолении образующихся трудностей, в процессе самореализации при достижении особо важных целей.

На основе всего вышеизложенного будем принимать методическое сопровождение профессионального развития педагога как целостную, системно организованную деятельность, направленную на создание условий для непрерывного профессионального развития педагога в образовательной организации, а также на развитие системы мотивации педагогов к профессиональному развитию с целью улучшения качества образования в образовательной организации.

В качестве форм методического сопровождения профессионального развития педагогов на ступени начального общего образования стоит использовать: организация (участие) педагогов в мастер-классах, семинарах; проведение педагогами начальной школы открытых мероприятий; самоанализ и самооценка деятельности; тренинги; консультирование педагогов по вопросам разработки индивидуальных образовательных маршрутов.