

# Методическая поддержка педагогов: опыт построения эффективной модели повышения квалификации

*А.В. Сидорова*

Современный ребёнок растёт и развивается в мире информационных технологий и открытий. Насыщенная окружающая среда даёт ему возможность самостоятельно познавать мир. Постоянно нарастающее любопытство требует активной деятельности от педагога, направленной на наполнение окружающей среды образовательным содержанием, удовлетворяющим познавательные запросы каждого ребёнка. При этом важна не только сама деятельность, но и способность педагога выбрать оптимальные формы взаимодействия взрослого и детей. Кроме того, сегодня от педагогов требуются умения создавать условия развития детей, готовность к внедрению новых технологий, иногда вести самостоятельно экспериментальную и опытную работу. Поэтому систематическая методическая поддержка педагогов, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, позволит вывести их на более высокий уровень.

## Методическая поддержка — проблема или необходимость?

Методическая поддержка педагогических работников — это комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, направленных на оказание всесторонней помощи педагогу в решении возникающих затруднений, способствующих его развитию и самоопределению на протяжении всей профессиональной деятельности. Другими словами, это процесс актуализации и исследования существующих профессиональных проблем, информационный поиск возможного пути их решения, консультации на этапе выбора пути, конструирование и реализация плана. Особенность методической поддержки на современном этапе заключается в удовлетворении актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечении условий для включения педагога в творческий поиск<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> *Корепанова М.В., Полякова С.Н.* Методическое сопровождение воспитателя в условиях инновационной деятельности современного дошкольного образовательного учреждения // Научно-практический электронный журнал «Ребёнок и общество». — 2016. — № 1. — С. 66.

По-прежнему существует проблема формализма при повышении квалификации педагогов образовательных организаций. Часто встречающийся мотив прохождения курсовой подготовки — это пополнение обязательного минимума часов, требуемых для аттестации на квалификационную категорию. При этом педагоги слушают курсы, не всегда актуальные для собственного саморазвития. Одна из причин — нет выбора, вариативности предлагаемых тематик институтами повышения квалификации и дополнительного образования. Второй причиной может быть нежелание самого педагога заниматься самообразованием, поэтому он посещает мероприятия ради записи в зачётной книжке, а не ради получения новых актуальных знаний.

В школах и детских садах нет или недостаточно подготовленных людей, способных организовать методическую работу с педагогическими кадрами. Перегрузка директоров и заведующих отчётами, справками, информацией, представляемыми в разные инстанции, настолько велика, что сами они с ней не справляются и вынуждены часть этой работы перекладывать на заместителей. Таким образом, заместители руководителей, основное предназначение которых обеспечивать методическое сопровождение, перестают выполнять эту задачу из-за нехватки времени, оставив за собой только администрирование и контроль<sup>2</sup>.

Также наблюдается низкий уровень внедрения мониторинговых технологий в образовательных организациях, которые помогают оценить ресурсный потенциал педагогов в области эффективности их деятельности, выявить сильные и слабые стороны, обозначить проблемные зоны — точки дальнейшего развития профессиональной деятельности. Традиционных методов административного контроля недостаточно для того, чтобы оценить деятельность педагога в условиях изменений к подходам воспитания, образования и развития детей. Необходима разработка новых технологических карт оценки взаимодействия педагогов с воспитанниками.

Часто содержание методической работы образовательной организации ограничивается мероприятиями, направленными на решение годовых задач. В этом случае можно говорить об отсутствии персонифицированности при организации методического сопровождения. Методическое сопровождение включено в комплекс методической работы образовательной организации. Методическую работу необходимо рассматривать как часть системы непрерывного повышения квалификации педагогов. Она должна стать одной из основных форм повышения квалификации в межкурсовой период и включать все содержательные и организационные формы оказания методической помощи педагогам<sup>3</sup>.

Изучение проблем, возникающих у образовательной организации при встраивании системы обучения педагогов, привело к необходимости

<sup>2</sup> *Поташник М.М.* Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. — М. ООО «Центр педагогического образования», 2009. — С. 280.

<sup>3</sup> *Решетников В.Г.* Организационно-методическое сопровождение и методическая поддержка деятельности педагогов в условиях модернизации образования // Омский научный вестник. — 2013. — № 5 (122). — С. 176.

проектирования модели организации методической поддержки профессионального роста. Эффективность сопровождения повышается, если педагог находится в профессионально-насыщенной среде.

В отношении педагога рассматриваем профессионально-насыщенную среду как одно из условий для профессионального роста. В условиях этой среды педагог имеет возможность обучаться по индивидуальной образовательной траектории, самостоятельно выбирает формы и способы повышения профессионализма и квалификации. При этом он творчески саморазвивается.

Методическая поддержка педагога в профессионально-насыщенной среде носит проблемный характер и основана на продуктивных формах организационно-педагогической деятельности.

Работа в образовательных организациях города Тюмени позволила спроектировать модель методической поддержки профессионального роста педагогов. Обязательный аспект выстраивания модели — изучение профессиональных затруднений, запросов и потребностей педагогических работников. Это необходимо для определения индивидуального содержания методической поддержки каждого педагога. Повышение квалификации происходит не только за пределами образовательной организации. Часть этой работы выстраивается внутри и основывается на различных формах работы методиста с педагогами: мастер-классы, сетевые сообщества, образовательные конференции, лектории, встречи с учёными, практикумы, семинарские занятия. В этом случае можем претендовать на эффективность модели. Педагоги в этом случае могут выступать в разных ролях, в зависимости от профессиональной подготовленности: слушатель, мастер, наставник, тьютор.

### **Опыт построения модели методической поддержки профессионального роста педагогов**

Модель методической поддержки профессионального роста педагогов образовательной организации содержит обязательные внутренние компоненты:

1. Диагностический компонент.
2. Содержательный компонент.
3. Результативный компонент.

Диагностический компонент призван изучить эффективность деятельности педагога.

Диагностический инструментарий для мониторинга подбирается из существующих в педагогике методических рекомендаций или разрабатывается проблемной группой, созданной образовательной организацией. В проблемную группу могут входить педагоги, имеющие большой стаж работы и высшую квалификационную категорию, а так же молодые специалисты. В качестве инструментария мониторинга используются наблюдение, анкета, анализ документов педагога, опрос, собеседование, самоанализ, тестирование, интервьюирование.

Для оценки различных аспектов деятельности разрабатываются критерии. Их можно разделить на три группы: показатели образовательно-воспитательной, инновационной деятельности и работы по саморазвитию педагогов. Показатели

образовательно-воспитательной работы призваны выявить компетенции педагога в области организации образовательной деятельности, проектирования образовательного пространства, поддержки детской инициативы, организации разнообразной детской деятельности.

Показатели инновационной деятельности необходимо включить в мониторинговые карты для определения готовности педагога к изменениям, определения доли участия педагога в инновационной деятельности образовательного учреждения, определения компетентности в области разработки программ и методик. Кроме того, показатели должны быть ориентированы на получение информации о том, какая помощь необходима педагогу для повышения эффективности инновационной деятельности.

Показатели, изучающие деятельность педагога по саморазвитию, помогут выявить область профессиональных интересов, общий педагогический кругозор педагога, что также поможет определить содержание методической поддержки, выстроить его в соответствии с интересами и запросами.

В качестве основы при разработке показателей целесообразно использовать ясно сформулированные цели образовательной организации и чётко определить обязанности педагога. Не существует какого-то единого для всех набора показателей оценки. В зависимости от общей ориентации образовательной организации, её типа и вида к педагогам предъявляются разные требования, на которых и должны строиться показатели оценки<sup>4</sup>. Работая в одной образовательной организации, педагоги должны стремиться к единой цели. Темы, выбранные педагогами для изучения, могут быть разнообразными. Но руководитель вправе предложить для изучения вопросы, имеющие отношение к повышению конкурентноспособности образовательной организации, в которой работает педагог, вопросы создания позитивной социальной ситуации развития воспитанников школы, детского сада. Например, работая в коррекционной образовательной организации и изучая вопросы коррекционной педагогики, учитель стремится повысить профессиональную компетентность в тех вопросах, которые помогут ему в общении, обучении и развитии детей группы с особенностями развития.

Результаты мониторинга анализируются на педагогическом совете или на заседании методического объединения. Итоги оценки качества деятельности педагогов подводятся отдельно и в целом по образовательной организации. Результаты изучения проблемных зон профессионального развития не должны становиться инструментом жёстких управленческих изменений. Такая информация позволяет руководству принять грамотные управленческие решения, внести изменения в организацию и содержание деятельности методической службы образовательной организации.

---

<sup>4</sup> Утешева Т.П. Оценка педагогических кадров — необходимое условие повышения эффективности деятельности педагогов // СПО. Проблемы и перспективы. — М., 2012. — № 12. — С. 10.

Кроме изучения качества деятельности педагогов целесообразно проанализировать запросы и ожидания родителей, вышестоящих органов управления образованием. Для того, чтобы удовлетворить все группы участников образовательного процесса, можно оценить имеющийся в организации образовательный потенциал и исходя из этого наполнять содержание методической поддержки. Результаты изучения проблемных зон служат основанием для создания целевых групп педагогов. Количество групп может быть разным. Разделение педагогов по целевым группам весьма условно.

Творческая группа педагогов, проектирующая модель методической поддержки профессионального роста педагогов образовательных организаций, предложила такую классификацию.

*Группа 1: Молодой специалист. Девиз: «Хочу научиться».*

В эту целевую группу входят педагоги со стажем работы менее 5 лет, готовые к восприятию нового, к решению профессиональных задач, самосовершенствованию.

*Группа 2: Стажист-мастер. Девиз: «Хочу научиться, могу научить».*

В этой группе педагоги со стажем более 5 лет, восприимчивые к изменениям, самосовершенствованию. Учителя и воспитатели решают профессиональные задачи, становятся наставниками, тьюторами для молодых педагогов, обобщают и распространяют собственный педагогический опыт, организуют взаимодействие с детьми.

*Группа 3: Новатор. Девиз: «Хочу научиться, могу научить, могу трансформировать».* Здесь те педагоги, которые воспринимают изменения, самосовершенствуются, решают экспериментальные задачи, занимаются инновационной деятельностью, разработкой и внедрением новых образовательных технологий, изучают передовой научный опыт, ведут мониторинг изменений образовательной среды.

В ходе повышения квалификации могут выявиться педагоги, которых невозможно отнести ни к одной из целевых групп. Условно назовём их «консерваторы». Они не восприимчивы к изменениям, не спешат изучать новое, считают, что уже узнали в педагогике всё, что можно узнать. Кроме того, не видят необходимости привносить в образовательную среду новизну.

Рассмотрим содержательный компонент модели. Этот компонент содержит виды межличностных связей в профессиональной среде, формы и содержание методической поддержки.

Для начинающего педагога целесообразно разработать программу развития профессиональных компетенций по взаимодействию с прямыми участниками образовательного процесса. Предлагаем обучать молодых специалистов компетенциям, необходимым для выстраивания внутренней образовательной среды дошкольного образовательного учреждения, организуя межличностное взаимодействие в следующих связях: дети — дети; дети — педагоги; дети — родители; дети — педагоги — родители; педагоги — педагоги; педагоги — родители; родители — родители.

Для других целевых групп педагогов количество межличностных связей расширяется. Их профессиональная компетентность распространяется и на внешнюю среду: школа — детский сад; школа — учреждения дополнительного образования; школа — учреждения культуры.

Содержание обучения педагогов выстраивается с учётом их запросов, затруднений, актуальных вопросов, результатов диагностического этапа.

На уровне образовательной организации методическая поддержка профессионального роста педагогов включает такие формы: единые методические дни, диалоговые площадки, наставничество, конференции, школы профессионального мастерства, защиты педагогических идей, коучинг, педагогические форсайты.

На уровне муниципалитета — сетевые сообщества, образовательные сессии, стажёрские площадки, постоянно действующие семинары, образовательные курсы, образовательные проекты.

На региональном уровне — педагогические конференции, форумы и фестивали, педагогические дискуссии и кейсы.

Оценка результативности повышения квалификации

Непрерывное самообразование выходит на первую обязательную ступень для всех целевых групп педагогов как основная форма повышения компетентности и профессионального роста.

Результативный компонент модели методической поддержки профессионального роста педагогов включает ряд условий, соблюдение которых обеспечивает успех повышения профессионализма педагогов. Эти условия обязательны для любой образовательной организации.

- **Персонализированный подход к каждому педагогу.**

Важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учётом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации. Для этого обратиться к результатам первичного изучения профессиональных затруднений, запросов и потребностей педагогов.

- **Формирование внутренней и внешней мотивации.**

Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Для этого образовательная организация разрабатывает систему поощрений, которая мотивирует педагогов к активной деятельности. Поощрения могут быть финансовые, в виде наградного материала, заключаться в переходе в более значимую для педагога целевую группу, в возможности участия в городских конкурсах профессионального мастерства. Кроме этого мотивом к повышению квалификации могут служить признание, уважение среди коллег и родителей, карьерный рост.

- **Создание комфортной информационной среды.**

Как для воспитанников, так и для педагогов, образовательная среда должна быть информационно доступной. Обеспечение педагогов новейшими компьютерными средствами, позволяющими находить информацию

в интернет-пространстве, проектировать презентации любого формата, изучать современные образовательные технологии ресурсами веб-образования поможет ускорить получение положительного эффекта при повышении профессиональной компетентности. Профессионально-насыщенная образовательная среда обеспечит формирование личности педагога, готового к переменам и инновациям. Создание благоприятного микроклимата образовательной организации сохраняет психологическое и физическое здоровье педагогов, а значит, повышает работоспособность и укрепляет активную жизненную позицию. Существует мнение, что инновации ухудшают микроклимат в организации. Это противоречие преодолевается за счёт выстраивания системы психологической поддержки сотрудников, гибкого управления, усиления доверия между руководством и сотрудниками включением педагогов в принятие решений при реализации задач.

● **Вовлечение педагога в квалифицированное сообщество опытных коллег.**

Целесообразно предоставлять педагогам возможность общаться в деловых профессиональных кругах, изучать новое в результате практико-ориентированного взаимодействия с более опытными коллегами. Посещение педагогических форумов, конференций, профессиональных конкурсов даже в качестве слушателя поможет педагогу выстроить новые профессиональные связи, обогатиться творческими идеями.

● **Сочетание использования потенциала группового обучения с индивидуальным.**

При выстраивании методической поддержки педагогов рекомендуем наряду с групповыми формами включать в обучение индивидуальные формы взаимодействия, когда методисты образовательных организаций проводят индивидуальные консультации, беседы, собеседования по запросу педагога. Возможно, это будет консультация начинающего педагога с педагогом-новатором или педагогом-стажистом. Образовательная организация может направить педагога-новатора в вуз, суз или другую организацию-партнёра для получения консультации по интересующему профессиональному вопросу у представителей науки или бизнеса. Это взаимодействие образовательная организация может организовать самостоятельно, либо с привлечением информационно-методических центров, органов управления образованием. Общение может носить различный характер: личные встречи, онлайн-консультации на бизнес-форумах, посещение образовательных конференций.

● **Поддержка педагогических идей.**

У молодых педагогов часто возникают свежие, оригинальные идеи. Однако, как показывает анализ ситуации, иногда они вынуждены адаптироваться к уже сложившейся в образовательном учреждении культуре, которой свойствен консерватизм, не приветствующий новации. В этом случае необходимо разработать программы, способные защитить начинающих педагогов от давления со стороны доминантной культуры и помочь пробиться свежим идеям<sup>5</sup>.

Определение результата реализации модели — часть результативного компонента. На начальном этапе выстраивания модели важно понимать и определить, к чему

<sup>5</sup> Яковлева Э.Н., Красилова И.Е. Из опыта поддержки молодых педагогов в странах ЕС // Образование и наука. — 2016. — № 5 (134). — С. 162 // [Электронный ресурс]. — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/iz-opyta-podderzhki-molodyh-pedagogov-v-stranah-es>

стремиться. Здесь говорим о видимом или измеряемом результате, который не может быть одинаковым для всех. Он зависит от многих факторов: образовательного потенциала организации в целом и каждого педагога в отдельности, эффективности работы педагогов в целевых группах, направленности образовательной организации, цели повышения квалификации педагогов.

Показателями эффективности модели могут стать возможные достигнутые результаты реализации: определение перспектив развития педагогов и коллектива; выстраивание вертикальных и горизонтальных профессиональных связей внутри организации; эффективная реализация Программы развития образовательного учреждения; создание образовательной предметно-развивающей среды, отвечающей принципам преемственности дошкольного и начального общего образования; появление новых целевых групп, переход педагогов из одной целевой группы в другую; повышение качества подготовки детей к новой социальной роли — первоклассника.

---

**Антонина Викторовна Сидорова,**  
*аспирант Тюменского регионального института развития  
образования, методист Информационно-методического центра,  
г. Тюмень*