

## **«Проектирование эффективной модели методической поддержки профессионального роста педагогов»**

*Актуализация проблемы.* Сегодня развитие ребенка проходит в новых социально-экономических условиях, в информационно насыщенной среде. Он имеет широкие возможности своей занятости за пределами учебного процесса в школе, возможности самостоятельно познавать мир. Поэтому педагог дополнительного образования выступает навигатором в мире образования. От него требуется активная деятельность, направленная на наполнение окружающей среды образовательным содержанием, удовлетворяющим познавательные запросы каждого ребенка. При этом важна не только сама деятельность педагога, но и его способность выбрать оптимальные формы взаимодействия взрослого и детей. От педагогов требуются умения создавать условия для развития детей, готовность к внедрению новых технологий, самостоятельно вести исследовательскую, проектную деятельность, непрерывно совершенствовать свою профессиональную компетентность и творчески развиваться.

Все это актуализирует важность и необходимость систематической методической поддержки педагогов дополнительного образования, направленной на повышение профессионального роста, обеспечение более высокого уровня профессиональной деятельности.

**Методическая поддержка педагогов** – 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. Особенность методической поддержки на современном этапе заключается в актуализации и исследовании существующих профессиональных проблем, удовлетворении актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечении условий для включения в творческий поиск. Например, осуществление методического сопровождения педагога в проектировании программы объединения по интересам: не создать за педагога программу, а вместе с педагогом исследовать проблему; организовать информационный поиск возможного пути решения; провести консультации и оказать методическую помощь на этапах выбора и конструирования основных компонентов программы как целостной модели педагогической деятельности; осуществить экспертно-аналитическую деятельность по совершенствованию программы.

**Изучение состояния методической работы в учреждениях дополнительного образования детей и молодежи указывает на существующие проблемы системы повышения профессионализма педагогических работников:**

- формальный подход (ради аттестации, а не для развития педагога);
- неподготовленность методических служб, способных организовать методическую работу с педагогическими кадрами;

- перегрузка не свойственными функциями (отчеты, контроль), нехватка времени;
- использование в методической работе пассивных форм профессионального развития педагогов;
  - недостаточное внедрение мониторинговых исследований (технологий), которые помогают оценить ресурсный потенциал педагогов в области эффективности их деятельности, выявить сильные и слабые стороны, обозначить проблемные зоны для дальнейшего развития профессиональной деятельности (приоритет отдается традиционным методам административного контроля);
  - отсутствие персонифицированности при организации методического сопровождения педагогов, что в плане методической работы не находит отражения;
  - несоординированность взаимодействия с различными образовательными институтами (АПО, региональные ИРО, УДОДиМ республиканского и регионального уровня) для успешного решения проблемы повышения профессиональной компетентности педагогов.

Методическое сопровождение педагогов в учреждении дополнительного образования детей и молодежи необходимо рассматривать как часть системы непрерывного повышения квалификации педагогов учреждения в межкурсовой период и включать все содержательные и организационные формы оказания им методической помощи.

**В практике методической работы учреждений дополнительного образования детей и молодежи накоплен эффективный опыт проектирования модели методической поддержки профессионального роста педагогов.**

Модель методической поддержки профессионального роста педагогов ориентирована на реализацию трех обязательных компонентов:

*Д – диагностический компонент.*

*С – содержательный компонент.*

*Р – результативный компонент.*

#### **Диагностический компонент.**

Задача диагностического компонента состоит в изучении эффективности деятельности педагога, получении информации о том, какая помощь необходима педагогу для повышения эффективности его профессионально-педагогической деятельности. Инструментарий для мониторинга подбирается из существующих в педагогике рекомендаций или разрабатывается проблемной группой, созданной в учреждении. В качестве инструментария используются: анкета, анализ документов педагога, наблюдение, опрос, собеседование, самоанализ, тестирование и др.).

Оценка различных аспектов деятельности педагога осуществляется по соответствующим критериям:

*Первая группа критериев* – показатели образовательной деятельности (выявление компетенции педагога в области организации образовательного процесса, проектирования воспитательного пространства, поддержки детской инициативы и творчества).

*Вторая группа критериев* – показатели инновационной деятельности (определение готовности педагогов к изменениям в профессиональной деятельности, определение степени активности педагога в инновационной деятельности учреждения, определение компетентности в области разработки программ и методик).

*Третья группа критериев* – показатели работы по саморазвитию (выявление профессиональных интересов, запросов и затруднений, общего педагогического кругозора педагога).

При разработке показателей оценки деятельности педагога используются ясно сформулированные цели педагогического коллектива учреждения и четко определенные обязанности педагога; с учетом этого определяются ориентиры и вопросы, в которых педагогу важно повысить профессиональную компетентность, даются рекомендации.

Наряду с изучением деятельности педагогов целесообразно проанализировать запросы и ожидания родителей, вышестоящих органов управления образованием.

Результаты мониторинга, итоги оценки качества деятельности педагогов анализируются на педагогическом совете, на заседаниях методического объединения. Они касаются как отдельных педагогических работников, так и всего педагогического коллектива. Полученная информация служит основанием для принятия руководством правильных управленческих решений и изменений в организации и содержании деятельности методической службы учреждения.

Эффективным является внедрение дифференцированного подхода к организации методической поддержки педагогов, учитывающего их стаж работы, профессионально-личностные качества и достижения. Это могут быть целевые группы педагогов:

– *молодые педагоги* (со стажем работы менее 5 лет), готовые к восприятию нового, к решению профессиональных задач, самосовершенствованию;

– *педагоги-мастера*. В этой группе педагоги со стажем более 5 лет, восприимчивые к изменениям, самосовершенствованию. Педагоги продуктивно решают воспитательные замечания, оказывают методическую, практическую помощь молодым педагогам, являются наставниками, обобщают и распространяют собственный педагогический опыт.

– *педагоги-новаторы*. Группа объединяет педагогов, которые воспринимают изменения, самосовершенствуются, ведут инновационную деятельность, разрабатывают и внедряют новые образовательные

технологии, исследуют научно-педагогический опыт, изменения образовательной среды.

### **Содержательный компонент.**

Содержание методической поддержки педагогов выстраивается с учетом их запросов, затруднений, результатов диагностики.

*Главная направленность программы методической работы с начинающими педагогами:* развитие профессиональных компетенций по реализации образовательного процесса и взаимодействию с учащимися объединения по интересам, выстраиванию внутренней образовательной среды учреждения дополнительного образования, реализации воспитательного потенциала дополнительного образования, формированию детско-взрослого коллектива, организуя межличностное взаимодействие «дети – педагоги – родители», «педагоги – родители», «дети – родители».

*Для целевых групп опытных педагогов* сфера профессионально-педагогической деятельности расширяется. Их профессиональная компетентность имеет выход на внешнюю среду: УДОДиМ – социум (школа, учреждение культуры, общественные организации); УДОДиМ – региональные учреждения образования, учреждения дополнительного образования детей и молодежи республиканского уровня. Здесь предоставляется возможность распространения опыта работы через научно-практические конференции, семинары, интернет-сайты.

Важным является обеспечение эффективного совершенствования профессиональной компетентности педагогов через использование различных форм методической работы:

*1). На уровне учреждения:* самообразовательная деятельность педагогов, единые методические дни, наставничество, диалоговые площадки, школы педагогического опыта, методические объединения, инновационные площадки, защиты педагогических идей, проблемные (творческие) группы педагогов, педагогические мастерские, педагогические чтения, педагогический аудит, методическая декада, индивидуальные консультации;

*2). На уровне региона:* сетевые сообщества, образовательные сессии, постоянно действующие семинары, стажерские площадки, образовательные проекты, конкурсы (фестивали) профессионально-педагогического мастерства;

*3). На республиканском уровне:* научно-практические конференции, форумы и фестивали, профессионально-педагогические конкурсы, республиканские методические объединения, мастер-классы. Непрерывное самообразование является обязательным для всех целевых групп педагогов как основная форма повышения профессионализма, развития педагогического мастерства.

**Примером успешной реализации модели методической поддержки профессионального роста педагогических и управленческих кадров является система методической работы в Витебском областном дворце детей и молодежи.** Методическая служба дворца имеет свои традиции; использует современные подходы и технологии методической работы с педагогическими и управленческими кадрами, педагогическими коллективами; укрепляет связь науки и практики посредством привлечения к работе ученых Витебского государственного университета имени П. М. Машерова, Витебского института развития образования. По инициативе Дворца организованы гибкие и разнообразные формы повышения профессионального уровня, что позволяет эффективно использовать опыт и потенциал инновационных учреждений дополнительного образования детей и молодежи, лучших педагогов и управленцев:

1. Деятельность областного совета по вопросам дополнительного образования детей и молодежи, который способствует определению стратегии развития, координации деятельности учреждений дополнительного образования детей и молодежи. Советом разработан и утвержден ряд локальных нормативных актов, подготовлены требования к содержанию и представлению информационно-аналитических материалов по самоаттестации учреждений, определены перспективы обновления и развития региональной системы дополнительного образования детей и молодежи;
2. Организация ежегодного семинара для директоров на базе учреждений дополнительного образования детей и молодежи области по теме «Состояние и перспективы развития региональной системы дополнительного образования детей и молодежи на современном этапе»; областной Школы управленческого мастерства, состоящей из двух секций: дистанционный информационно-консультационный пункт «Дополнительное образование в вопросах и ответах» и выездные заседания с участием заместителей директоров, заведующих отделами и учебно-методическими кабинетами по теме «Моделирование продуктивной управленческой деятельности в учреждении дополнительного образования детей и молодежи».
3. Функционирование областной дистанционной стажерской площадки «Профессиональное становление методиста учреждения дополнительного образования детей и молодежи», направленной на повышение профессиональной компетентности начинающих методистов и рассчитанной на два года обучения.
4. Деятельность областной научно-методической лаборатории «Поиск», организованной совместно с кафедрой педагогики Витебского государственного университета имени П.М.Машерова, направленной на приобщение опытных методических кадров к решению актуальных проблем методического обеспечения дополнительного образования детей и молодежи, разработку и

внедрение новых форм и технологий педагогической деятельности. В помощь методическим службам участниками лаборатории подготовлена серия сборников методических материалов, методическое пособие по организации профессиональной деятельности методиста, разработаны программа повышения профессионального уровня и мастерства педагогов дополнительного образования, механизм проведения мониторинга эффективности и результативности методического обучения и др.

5. Работа центра профессионального общения и взаимодействия методистов «Современные модели и технологии деятельности методиста учреждения дополнительного образования детей и молодежи», направленная на освоение и внедрение в практику работы современных технологий и методик, инновационного опыта работы методических служб.
6. Реализация программы Школы педагогического мастерства «Путь к успеху» на основе дифференцированного подхода:
  - стажерская площадка «Введение в профессию» для начинающих педагогов;
  - педагогическая мастерская «Ступени профессионального роста» для педагогов б/к и II квалификационной категории;
  - творческая лаборатория «Поиск, опыт, творчество» для педагогов I и высшей квалификационной категории.
7. Проведение областных проблемно-тематических семинаров, мастер-классов, конкурсных и выставочных мероприятий, способствующих продвижению инновационных педагогических практик:
  - областной фестиваль-конкурс методических формирований педагогических работников учреждений дополнительного образования детей и молодежи «Профессионализм. Компетентность. Творчество»;
  - областной методический форум «Учреждение дополнительного образования детей и молодежи: инновационный путь развития»;
  - областной семинар «Создание программы с повышенным уровнем изучения образовательной области как фактор повышения качества дополнительного образования детей и молодежи» (совместно с Витебским областным институтом развития образования);
  - областная интернет-конференция «Управление качеством дополнительного образования детей и молодежи в современных социально-экономических условиях»;
  - областная акция «Учреждения дополнительного образования детей и молодежи Витебщины: история и современность», посвященная 80-летию образования Витебской области;
  - областной интернет-фестиваль учреждений дополнительного образования детей и молодежи «Образование. Творчество. Развитие», организованный на сайте Витебского областного дворца детей и молодежи;

- дни Витебского областного дворца детей и молодежи в регионах области с участием представителей всех отделов дворца;
- областные конкурсы профессионального мастерства «Педагог дополнительного образования года», «Методист учреждения дополнительного образования детей и молодежи»;
- выставочная деятельность (выставки-передвижки на базе региональных учреждений дополнительного образования детей и молодежи, выставки-консультации по темам обучающих методических мероприятий, выставки-панорамы демонстрации педагогических достижений, областные выставки-конкурсы методических материалов и педагогического опыта, виртуальные выставки и т.д.);

В целях формирования единого информационно-методического пространства в системе дополнительного образования детей и молодежи области в настоящее время на сайте Витебского областного дворца детей и молодежи создана страница «Методический навигатор».

#### **Результативный компонент.**

Для каждого учреждения дополнительного образования детей и молодежи представляется обязательным соблюдение ряда условий результативного компонента модели методической поддержки профессионального роста педагогов.

- ***Персонафицированный подход к каждому педагогу.***

Необходимо выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого педагога, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации. Педагог должен получать поддержку и помощь от администрации, методической службы в самообразовании с учетом результатов изучения профессиональных затруднений, запросов и потребностей педагогов.

- ***Реализация мотивационно стимулирующего подхода.***

Совершенствование профессиональной компетентности каждым педагогом должно восприниматься как личностно-значимая деятельность. Для этого учреждение дополнительного образования должно найти такие стимулы для педагогов, которые формировали бы у них внутреннюю мотивацию, направленную на развитие личности, творческую активность. Созданная система поощрений должна в полной мере отвечать потребностям педагога, своевременно реагировать на изменения, быть открытой и мобильной, ориентированной на личность. Поощрения могут быть финансовые, заключаться в переходе в более значимую для педагога целевую группу, в возможности повышения квалификации и новизны деятельности, осуществления экспериментального поиска новых идей, участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. Кроме этого, мотивом к повышению квалификации могут служить признание, уважение среди коллег и родителей, карьерный рост.

- ***Создание комфортной информационной среды.***

Образовательная среда педагога дополнительного образования должна быть информационно доступной, обеспечена новыми компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет-пространстве, проектировать презентации различного формата, изучать современные образовательные технологии ресурсами веб-образования. Профессионально-насыщенная образовательная среда, благоприятный микроклимат учреждения способствуют самосовершенствованию, сохранению психологического и физического здоровья педагогов, а значит, повышают работоспособность и укрепляют активную жизненную позицию.

Данный опыт представляет интерес для всех уровней учреждений дополнительного образования детей и молодежи (областного, районного).

- ***Вовлечение педагога в квалифицированное сообщество опытных педагогов.***

Важно предоставлять педагогам возможность повышать профессионализм и творчески расти в деловых профессиональных кругах, через продуктивные, современные формы методической работы. Участвуя в педагогических форумах, конференциях, профессиональных конкурсах, педагог изучает новое в процессе практико-ориентированного взаимодействия с более опытными коллегами, проявляет творческо-деятельностную активность, налаживает новые профессиональные связи, обогащается творческими идеями.

- ***Использование потенциала группового обучения с индивидуальным.***

В инновационно-методической деятельности в учреждении дополнительного образования целесообразно сочетать групповые и индивидуальные формы организации взаимодействия, когда методисты проводят индивидуальные консультации, беседы, собеседования по запросу педагога. Также это могут быть: консультация начинающего педагога с педагогом-новатором; педагог получает консультацию по интересующему профессиональному вопросу у представителей регионального ИРО; консультация с привлечением республиканского учреждения дополнительного образования, органов управления образованием. Взаимодействие может носить различный характер: личные встречи, онлайн-консультации, посещение образовательных конференций, методических практикумов, мастер-классов.

- ***Использование технологии «обучения действием».***

Реализация данного аспекта постоянно действующего методического формирования, семинара позволит обеспечить своевременную поддержку педагога в процессе освоения и внедрения инновационного опыта, формирование мотивации к непрерывному профессиональному образованию, создать условия для постоянного взаимного обучения и обмена опытом, экспертизу разработанных педагогом методических материалов.



Важной частью результативного компонента модели профессиональной поддержки является определение результатов процесса повышения профессионального роста педагога. На начальном этапе выстраивания модели важно понимать и определить, к чему стремиться. Здесь результат не может быть одинаковым для всех. Он зависит от многих факторов: образовательного потенциала учреждения в целом и каждого педагога в отдельности, целенаправленности и структурированности процесса профессионального развития личности педагога, эффективности работы педагогов в целевых группах, цели повышения профессионализма педагогов.

**Показателями эффективности** модели могут стать возможные достигнутые результаты ее реализации:

- определение перспектив развития педагогов и коллектива;
- выстраивание вертикальных и горизонтальных профессиональных связей внутри учреждения;
- появление новых целевых групп педагогов;
- эффективная реализация Программы развития учреждения;
- создание современной образовательной среды и повышение качества образовательного процесса;
- высокий уровень профессионально-педагогической деятельности, достижения педагогов и учащихся;
- развитие профессиональных качеств личности;
- распространение личного и передового педагогического опыта.

#### Литература

1. Как сделать методическую работу интересной и привлекательной для педагогов / З.Н.Булахова // Адукацыя і выхаванне. – №1(301). – 2017. – С. 20-24.
2. Сетевое взаимодействие как средство профессионального развития педагогических кадров / М.И.Городович // Адукацыя і выхаванне. – №1(301). – 2017. – С. 27-31.
3. Информационно-коммуникационные технологии как средство повышения профессиональной компетентности педагогических работников / А.М.Войтюлевич // Адукацыя і выхаванне. – №10. – 2015. – С. 25-29.
4. Сеткавая суполка як эфектыўны спосаб прафесійнага развіцця педагогаў / В.Г.Цуканава // Адукацыя і выхаванне. – №10. – 2015. – С. 29-33.
5. Деятельность методических формирований в школе: от анализа к планированию / З.Н.Булахова // Адукацыя і выхаванне. – №8(308). – 2017. – С. 9-14.

6. Кластерный подход в развитии непрерывного педагогического образования / А.В.Торхова, А.В.Позняк, З.С.Курбыко // Адукацыя і выхаванне. – №8(308). – 2017. – С. 34-42.
7. Концепция подготовки будущих учителей к освоению инновационного педагогического опыта / Л.А.Козинец // Адукацыя і выхаванне. – №9(321). – 2018. – С. 3-13.
8. Деятельность методической службы по созданию условий для профессионального роста педагогов / И.Ю.Никипорчик // Адукацыя і выхаванне. – №12(300). – 2016. – С.16-20.
9. Особенности методической работы в условиях информатизации образования / Н.Б.Панфилович. – №12(300). – 2016. – С. 20-24.
10. Семинар «Методическая компетентность – действенный инструмент повышения качества образования» / Е.А.Кохан // Народная асвета. – №4. – 2014. – С. 65-68.
11. Реализация мотивационно-стимулирующего подхода в повышении профессиональной компетентности педагогов / И.В.Братченя // Адукацыя і выхаванне. – №7. – 2017. – С. 45-48.
12. Профессиональный рост учителя: в поисках критериев и показателей эффективной деятельности / Е.В.Переславцева // Народное образование. – №6-7. – 2017. – С.60-68.
13. Методическая поддержка педагогов: опыт построения эффективной модели повышения квалификации / А.В.Сидорова // Народное образование. – №6-7. – 2017. – С. 69-75.

***Сидоревич Тамара Арсентьевна, методист высшей квалификационной категории Национального центра художественного творчества детей и молодежи, координатор стажерской площадки***