

Методическое сопровождение педагогов как способ организации методической деятельности

Красноярский автотранспортный техникум

Лалетина Наталья Николаевна,

заведующая методическим кабинетом

Современные процессы модернизации образования выдвигают на первый план личностную позицию преподавателя, обеспечивающую отношение к педагогическому труду, а не его формальную принадлежность к профессии. Именно такая позиция ориентирует преподавателя на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с обучаемыми, обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности студента и, следовательно, повышение качества его образования, формирования профессиональных и общих компетенций.

«... в современных быстро меняющихся условиях, в изменяющихся педагогических парадигмах требуется и творческий учитель, отличающийся мобильностью, активностью, гибкостью, применяющий на своих занятиях различные педагогические технологии, способный успешно и быстро решать педагогические задачи. Возрастающая значимость образования взрослых - общепризнанный факт». (Севостьянова Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя).

Опираясь на вышесказанное, можно сделать вывод о том, что современному преподавателю требуется поддержка на каждом этапе его профессионального пути, будь то молодой специалист или опытный педагог. Непрерывное образование становится одним из главных слагаемых его профессионального успеха.

Решению задач по повышению уровня профессиональной компетенции, развитию инновационной культуры, поддержке преподавателей и МПО в их профессиональной деятельности в современных условиях способствует комплексное методическое сопровождение педагогов, осуществляемое методической службой техникума.

«Сопровождение - ...взаимодействие специалистов и учителя в практической деятельности, направленное на профессионально-личностный



рост посредством организации и проведения диагностики и самодиагностики, психолого-педагогических консультаций, психолого-педагогического требования, педагогического практикума» (Замятина С.А. «Профессиональная поддержка учителей в процессе их аттестации на высшую квалификационную категорию»).

Сопровождение, как комплекс взаимосвязанных действий и процедур, обеспечивает оказание разносторонней помощи педагогам на протяжении всей их профессиональной карьеры, способствует профилактике синдрома профессионального выгорания.

Почему мы выбрали методическое сопровождение, кроме вышеперечисленных причин? Это связано, прежде всего, с тем, что большая часть тех, кто преподает общепрофессиональные и специальные дисциплины не имеет педагогического образования. И премудрости педагогической науки познавали и познают в своей деятельности здесь и сейчас, стараясь получить успешные результаты обучения и воспитания. Для этого большое значение имеет не только то, что преподаватель и МПО делает с обучающимися, но и как он это делает, как он к этому готов и насколько готов, какими знаниями и умениями он обладает.

Еще и потому, что у сопровождения перед другими формами методической работы есть явные преимущества, оно:

- *более индивидуализировано и гибко;*
- *в большей степени учитывает динамику профессионального развития, как самого преподавателя, так и техникума;*
- *более дифференцировано в плане учета специфики внешних и внутренних факторов профессионального развития преподавателя и МПО;* (более значимо для нас)
- более многоаспектно;
- имеет более тонкую инструментовку;
- имеет постоянный характер, т.е. продолжается в течение всей профессиональной карьеры педагога, что способствует постоянной рефлексии и анализу деятельности.

Я приведу аналогии, может быть далекие от процессов обучения и воспитания, но они, на мой взгляд, помогут понять значимость методического сопровождения и суть методической работы.

Аналогия первая:

Вы собираетесь варить суп. Вы поступаете так - в кастрюлю наливаете воды, ставите ее на огонь, и кидаете в нее все, что подвернется под руку из продуктов, имеющихся в доме. Что получится? Сварится ли что-нибудь? Да! Но вот получится ли суп и будет ли он съедобен – это еще вопрос. Оказывается, важно знать не только, что положить в воду, но и в каком виде, в какой последовательности, в каком количестве, через какие промежутки времени и т.д. иначе супа не сварить. А не действуем ли и мы подобным образом – неразумно, нелогично в нашей педагогической кухне?

Аналогия вторая:

Возьмем кубик Рубика. Вряд ли вы не пытались, не пробовали его собрать. Однако, далеко не всем удавалось это сделать. И не с одного раза. Можно сколько угодно вертеть его грани, можно даже собрать одну - добиться некоторых успехов, но почти невозможно собрать весь кубик, если не знать, как это делается, не знать необходимых операций вращения и их последовательности. Точно так же, можно проводить сколько угодно всевозможных мероприятий, и даже благодаря этому, добиться некоторого внешнего эффекта в них, но невозможно достичь существенных результатов в обучении, воспитании, самообразовании, если не знать, как организовать методическую работу в целом и относительно каждого преподавателя и МПО в частности.

Так и в нашей педагогической деятельности. Обращаясь к самым интересным, современным формам, способам, технологиям работы не каждый четко представляет, что хочет получить в итоге, для чего будет это использовать, что с чем можно соединить и в какой последовательности.

Передо мной, методистом и заведующей методическим кабинетом, обозначили проблему - помочь преподавателю, МПО организовать работу в новом образовательном пространстве.

С чего я начала работу? С поиска своего места на карте нашего учебного заведения и его значимости.

Место М/С в ОУ

2	область науки	Наука как результат труда ученых. Но педагогу бывает непросто сориентироваться, натолкнуться на то, что им действительно нужно, либо малодоступно для понимания. И
---	---------------	--



		тогда возникает новая потребность – в проводнике к науке.
3	↓ область, в которой помещается М/С	М/С доводит лучшие практики психологии и педагогики до понимания педагогов, показывает, как этим можно воспользоваться
1	↑ область практики	Педагоги, которые испытывают затруднения, пытаются преодолеть их сначала самостоятельно или с помощью коллег. Если этого не достаточно- обращаются к науке

Определив место и заказчиков своей деятельности, выяснила их запросы, для того, чтобы поставить цель методической службы и деятельности. Цель работы методиста должна иметь основание, которым и являются потребности заказчиков на методические услуги – так решается вопрос «для кого методическая служба». Выявила, профессиональные потребности преподавателя (в чем нуждается для повышения своего профессионального мастерства) и проблемы (заказ администрации для улучшения результатов образования). Без улавливания нового заказа, вызванного изменением ситуации и удовлетворения желания педагогов получить помощь, в которой они действительно нуждаются – ничего хорошего в деятельности не получится. Анализ проделанного позволил сделать вывод, что лучший вариант организации методической деятельности в данный период в техникуме – это сопровождение преподавателей и МПО.

Для достижения поставленной цели мы наметили и решили ряд задач:

1. Создание условий, обеспечивающих методическое сопровождение преподавателей и МПО с учетом педагогического стажа, возраста, квалификационной категории, его отношения к профессиональной деятельности (на основе дифференцированного и личностно-ориентированного подходов).
2. Создание эффективной поэтапной системы методической помощи с закреплением практических навыков, приобретенных на каждом из этапов.
3. Определение критериев и показателей оценки уровня личностной и профессиональной готовности в соответствии с новыми целями и задачами образования.
4. Формирование новых ценностей в профессиональной деятельности на основе инновационной культуры.

Автор психологической концепции профессионализма Аэлита Капитоновна Маркова выделила 4 этапа в основе любого процесса сопровождения: диагностика, информация о методах решения проблемы, консультация на этапе принятия решения, помощь на этапе реализации. При этом структура сопровождения циклична, поскольку каждый этап профессионализма по А.К. Марковой является ступенью к достижению более высоких результатов, что доказывает бесконечные возможности роста педагогического мастерства.

Опираясь на эту концепцию, мы начали с диагностики – постоянное изучение УМК, посещение занятий и внеклассных мероприятий, индивидуальные консультации и собеседование, тестирование, наблюдение за успехами и посещением методических мероприятий преподавателем (активный участник или слушатель). На основе этого оформляем аналитическую справку с указанием возможностей и затруднений педагога. Знакомим с ней преподавателя.

Такая совместная работа позволяют самому педагогу контролировать этапы своих достижений по различным направлениям, отслеживать процесс накопления необходимого материала для обобщения и распространения своего опыта, повышения квалификации, определения тематики самообразования. А также показывает проблемные моменты в его деятельности. Совместно с педагогом, определяем направления и формы работы, содержание методического сопровождения:

- определение групп педагогических трудностей и проблем в профессиональной компетентности;
- в зависимости от результатов оценки состояния профессиональной компетентности разрабатываем индивидуальный маршрут развития (план самообразования);
- осуществление вариантов методического сопровождения, групп преподавателей и МПО со схожими профессиональными трудностями, всего педагогического коллектива;
- проведение промежуточной диагностики и самодиагностики становления профессиональной компетентности, внесение корректив в методическое сопровождение.

Второй этап включает организацию работы по повышению квалификации. Мы составляем план для более четкого отслеживания работы в этом направлении, которая предполагает разные формы:

- обучение на занятиях Школы педагогического мастерства, на курсах повышения квалификации, стажировках; посещение консультаций методического кабинета;
- самообразование (изучение педагогической технологии, психолого-педагогической литературы, статей профессиональной направленности);
- участие в методической работе в техникуме, городе;
- участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях, фестивалях разных уровней.

План по самообразованию и представлению передового педагогического опыта составляется педагогами самостоятельно, учитывая свои возможности, свой накопленный опыт. Мы разработали бланк Индивидуального плана методической работы, в котором предусмотрен план по самообразованию, планирование участия в конкурсных мероприятиях, выступления в цикловой комиссии, на ШПМ, педсовете, методическом объединении. Такая форма способствует видению своего пути развития, достижению намеченного результата. Преподаватель невольно приучается использовать пошаговую стратегию достижения намеченной цели.

Следует отметить, что второй и третий этап неразрывно связаны, так как сопровождение, коррекция, профессиональная помощь осуществляются одновременно, по мере возникновения затруднений в деятельности.

Полученная информация служит основой плана работы с преподавателем, включающим в себя содержание, формы работы, сроки проведения.

Целью 3 этапа является реализация деятельности педагога, оказание ему помощи путем использования активных методов и форм повышения квалификации.

В методическом сопровождении для педагогов мы предлагаем различные формы систематического обучения с учетом стажа профессиональной деятельности, профессиональных интересов и выявленных проблем. В техникуме постоянно работает Школа педагогического мастерства, виртуальный методический кабинет. Для

презентации и распространения опыта работы организуются семинары, конференции, круглые столы, мастер-классы, выставки, подготовка методических разработок к процедуре Грифования и др.

Особое внимание в методическом сопровождении мы уделяем стимулированию активности педагогов, в первую очередь, через участие в различных конкурсах и смотрах в рамках учреждения: «Мастер-класс от мастера», «Мои достижения», конкурс методических пособий «Грани творчества» и смотр портфолио (2 раза в год), педагогический КВН, участие в работе групп по решению определенных вопросов, привлечение к проведению конференций и руководству секциями в них. Полученный опыт придает педагогам уверенность и стимулирует на дальнейшее участие в мероприятиях.

На 4, контрольно-оценочном, завершающем этапе методического сопровождения происходит отслеживание результатов профессиональных умений через анкетирование и сравнение предыдущих результатов с настоящими (что было и как стало). Обобщаются итоги работы, обеспечивается прогнозирование методического сопровождения на следующий период. В этом помогает совмещение проверки (параллельно) со смотром методической работы в ЦК. Считаем эту форму целесообразной, так как она дает возможность членам ЦК показать результаты своей деятельности, свой кадровый потенциал, свои возможности, привести в соответствие с требованиями методические материалы, поработать над оформлением портфолио.

Контроль с целью выявления положительных изменений в деятельности преподавателей отражает наш основной принцип: не искать недостатки, не ловить на ошибках, неудачах, а помочь преподавателю не допустить их, создать условия для проявления творчества и оценить в первую очередь эти качества преподавателя, показать его достижения коллегам.

Не очень легко (со скрипом) далась перестановка акцентов с контрольно-фиксирующей функции (предъявил результаты один раз за 5 лет – получи квалификационную категорию) на функцию развивающе-результативную (быть активным весь межаттестационный период).

Перенос акцента позволил нам управлять индивидуальной траекторией профессиональной успешности каждого педагога через

Портфолио (индивидуальная накопительная методическая папка в бумажном варианте (в ближайшем будущем в электронном)).

Не скроем, что еще 3-5 лет назад подход большинства педагогов к такой форме обобщения и анализа собственной деятельности был формальным, вызывали негатив временные затраты, а работа по его формированию воспринималась неизбежной обязанностью. Поэтому мы сделали ставку не на обилие различной информации о педагоге, а на ее системность и качественный анализ (заявляете о результатах – подтвержайте их, представляйте, не скромничайте). И 2 раза в год портфолио участвует в выставке. Так, постепенно учим представлять себя без лишней скромности и радоваться за других. Это еще способствует формированию благоприятного психологического климата в коллективе – все достижения открыты, вся информация прозрачна.

Представление о деятельности каждого преподавателя позволяет нам, в свою очередь, осуществлять управление профессиональным развитием коллектива с учетом имеющихся достижений и выявленных проблем. Словом, наша задача – развивать успешное, отсеять случайное и способствовать преодолению противоречий.

Результат такого методического сопровождения – увеличение количества преподавателей и МПО, имеющих первую квалификационную категорию (количество с высшей категорией не изменилось, но его состав поменялся). Число публикаций статей в журналах, сборниках конференций выросло с 1-2 статей до 2010г. до 8 – 15 в 2016г.. Педагогов, заинтересованных в участии в олимпиадах, конкурсах, конференциях стало больше (2010г. – 5, 2016 – 20), занявших призовые места тоже. Выросло желание подготовки студентов к различным мероприятиям и качество этой подготовки (2010г. – 5, 2016г. - 20), а также представление своего опыта перед коллегами – выступление на заседаниях ЦК, ШПМ, педсовете, методическом объединении, Сибирском образовательном форуме, НПК.

Система сопровождения педагога, не только в период прохождения им процедуры аттестации, помогает становлению индивидуальной системы педагогической деятельности, в которой каждый педагог овладевает умением осуществлять проблемный анализ (видеть не только свои достижения, но и недостатки в своей работе). А на основе этих данных моделировать,

планировать свою деятельность, получать намеченные результаты, формировать запрос к методической службе.

Методическое сопровождение помогает педагогу «мыслить — действовать — мыслить», что совпадает с компонентами педагогической деятельности и соответствующими им умениями, т.е. помогает нам добиться желаемого результата нашей методической деятельности.

Оно способствует созданию условий для постоянного совершенствования деятельности педагогических работников, приведению её в соответствие с современными достижениями науки и практики; развитию профессиональных педагогических компетенций, формированию у педагогов мотивации и готовности к профессиональному развитию.

Список литературы:

1. Бородина И.Н. статья «Роль методических объединений в повышении методического мастерства и профессиональной компетентности педагогов» [http://festival.1september.ru](http://festival.1september.ru;);
2. Борытко Н.М. Профессионально-педагогическая компетентность педагога. <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-10.htm>;
3. Замятина С.А. Профессиональная поддержка учителей в процессе их аттестации на высшую квалификационную категорию : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.01/Акад. повышения квалификации и переподгот. работников образования М-ва образования РФ. - Москва, 2000. - 24 с.;
4. Маркова А.К. «Психология профессионализма» М: Международный гуманитарный фонд «Знание» 1996.- с.312;
5. Монография под редакцией М.Н. Певзнера, О.М. Зайченко «Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия» Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого; Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов, 20102.- с. 316;
6. Сластенин В., Исаев И. Профессиональная компетентность педагога. Учебное пособие. М.: Педагогика, 2012;
7. Севостьянова Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя <http://festival.1september.ru/articles/587752/>.