

Методический актив: ресурсные возможности

Трансформация методической службы

Потребность общества в подготовке педагогических кадров нового поколения, в формировании принципиально новой культуры педагогического труда требуют трансформации методической службы, ориентированной на подготовку учителя к решению новых задач.

Мы подготовили пособие с характеристиками уровней изменений. Вы сможете найти здесь материалы по трансформации методической службы, советы по формированию методического актива. Как «зажигают» команды на изменения? Как рождаются и развиваются профессиональные сообщества? Об этом – новая серия пособия «Методический актив: ресурсные возможности».

1. Введение

Скорость развития методической службы стремительно меняется, и можно выделить несколько крупных групп трендов.

1. Индивидуализация. Когда простой тезис «все педагоги и управленцы разные» становится принципом организации непрерывного повышения педагогического мастерства, кардинально меняется все: образовательные траектории, дизайн курсов, характер и интенсивность образовательной и методической мобильности. Многообразие активных и интерактивных форм. Высокий уровень технологичности (вовлечение педагогов в инновационное методическое образовательное пространство: авторские мастерские, неформальные профессиональные сообщества и др.)

2. Переосмысление дидактики: методов, подходов и форматов. Да, принципиально новых методических подходов не появлялось давно. Но в последнее десятилетие образование активно перенимает подходы, протестированные ведущими образовательными организациями (например, национальные и региональные проекты, образовательные стартапы, цифровизация). Преобладание методов самоконтроля, стимулирования, самодиагностики, саморазвития, самокоррекции, рефлексии.

3. Непрерывность профессионального образования. Профессиональное развитие продолжается и идет в разных направлениях – как рост интереса педагогических работников к тому, что называется «дополнительным профессиональным образованием» (но все больше воспринимается как обязательное), запрос на элитное образование и на персонифицированное обучение. Построение и реализация учителем индивидуальной траектории профессионально-личностного развития. Трансляция инновационного опыта работы по проектированию образовательной деятельности с ориентацией на новое содержание и результаты образования. Участие в сетевом взаимодействии по обмену опытом.

Мы стремительно входим в эпоху экспериментов, где интеграция методических служб в Единую систему научно-методического сопровождения

педагогических работников и управленческих кадров, поддержка выполнения федеральных задач (функциональная грамотность, обновленные ФГОС, цифровая образовательная среда и т.п.) становится ключевой задачей, для решения которой необходимо включение муниципальных и региональных методических служб в процесс общей трансформации.

В дискуссиях о моделях научно-методического сопровождения педагогических работников давно присутствуют проектная работа, цифровизация, междисциплинарность и предпринимательское мышление – но еще только появляются устойчивое непрерывное развитие и социальная ответственность. При этом в 2022 году дискурс о необходимости изменений – как офлайн, так и онлайн – развернулся активно и уверенно. Этому процессу способствуют выездные стратегические сессии «Образовательный майнинг: в поисках проектных идей», «Трансформация методической службы», организованные в муниципалитетах Хабаровского края.

Разрабатываемые в ходе проектировочных сессий динамические модели муниципальных методических служб, выстраивание механизмов сетевого взаимодействия на региональном уровне позволяют осуществить переход к преобразованиям с фокусом не только на организацию образовательной деятельности в рамках новых проектов, (как это фактически бывает с проектами), но с запросом на целостную трансформацию региональной методической службы.

Открывая сборник можно увидеть, как развиваются методические службы: от идеи, вопроса, исследования через пробы, ошибки, корректировки, разработки, апробации к результатам, отношениям, экспертизам, критике. И все это не линейно, а в сложном индивидуальном, особенном пути. А еще можно увидеть людей и сообщества, познакомиться с работой муниципальных команд методистов, строителей новой практики.

Предлагаемый сборник – удивительное чтение и сплошное удовольствие. Статьи методистов, учителей, преподавателей, практиков, дискуссии с такими живыми текстами! Это издание – история формирования методического актива, написанная соавторами этого процесса.

Методический актив: основы формирования

**Беляева Л.Л.,
старший методист ЦНППМ**

Весомым ресурсом, обеспечивающим профессиональный рост педагогических и руководящих работников образовательных организаций Хабаровского края, является непрерывное повышение их профессионального мастерства. Мы акцентируем, что реальным механизмом формирования

эффективной системы непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» является переход на новые модели организации научно-методического сопровождения педагогов. С 2021 года на базе «Хабаровского краевого института развития образования» функционирует Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – Центр), ресурсы которого могут быть использованы для выстраивания адресного (превентивного) сопровождения работников краевой образовательной системы.

Отличительной особенностью Центра является решение инновационных для традиционной системы повышения квалификации задач, а именно:

1) реализация диагностики профессиональных компетенций педагогических работников (создание и поддержание в актуальном состоянии онлайн-платформы «Цифровая платформа компетенций»);

2) создание системы тьюторского сопровождения индивидуальных программ повышения профессионального мастерства (персонифицированных программ повышения квалификации) педагогических работников; которая позволяет реализовать индивидуальные программы повышения профессионального мастерства.

Исследовательская составляющая Центра заключается в поисках современных и перспективных путей внедрения новых образовательных технологий и инновационных форматов реализации дополнительных профессиональных программ. В частности, разработка и реализация эксклюзивных модулей дополнительных профессиональных программ совместно с сетевыми партнерами (стажировочными площадками) обеспечивает непрерывное повышение предметной и методической компетенций учителей-предметников; психолого-педагогической и коммуникативной компетенций руководящих и педагогических работников образовательных организаций общего и дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций.

Приоритетной формой реализации программ в рассматриваемом контексте (повышении профессионального мастерства) является организация и проведение стажировок на базе образовательных организаций, составляющих инновационную инфраструктуру Хабаровского края, что обеспечивает практическую направленность и адресность повышения квалификации по актуальным вопросам совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников.

Приоритетом в реализации дополнительных профессиональных программ является командная форма обучения. С использованием ресурса имеющихся и вновь создаваемых сетевых педагогических сообществ реализуется технология горизонтального обучения (обучение равным равным, «гостевые курсы»). В новых форматах организована подготовка к конкурсам профессионального мастерства.

Дополнительные профессиональные программы реализуются в форме проектных сессий, в ходе которых педагоги и руководители муниципалитетов получают возможность освоить в проектной деятельности технологии разработки конкурсных заданий и их реализации. Методическая работа Центра неразрывно связана с деятельностью профессиональных сообществ педагогов, ассоциаций, с использованием форматов постоянного обмена опытом и лучшими практиками в ходе организации и проведения экспертных, стратегических сессий, креатив-сессий, ярких образовательных событий, тренингов и обучающих модельных семинаров для руководящих и педагогических работников. Ресурсы Центра (проектные зоны, зоны коворкинга, медиастудия, видеостудия и др.) доступны для широкого круга потребителей услуг.

На оснащенной необходимыми ресурсами базе Центра педагоги и руководители образовательных организаций Хабаровского края реализуют собственные индивидуальные программы повышения профессионального мастерства на основе учета разнообразия форм, технологий и содержания дополнительного профессионального образования, что, несомненно, обеспечивает их личностный рост.

Говоря об осуществлении непрерывного повышения профессионального мастерства за счет научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (тьюторского сопровождения, наставничества, кураторства и менторства), бесспорно, важно определить терминологический аппарат и нормативные основания.

Нормативные основания

✓ Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

✓ Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями, внесёнными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р)

✓ Распоряжение Минпросвещения России от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Глоссарий

"Горизонтальное обучение" педагогических работников и управленческих кадров – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров.

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде),

обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями.

Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки) (далее – программа ДПО).

Индивидуальный образовательный маршрут - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогический и управленческий контекст образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования федерального и регионального уровней.

Информальное образование педагогических работников – индивидуальная познавательная деятельность, направленная на профессионально-личностное развитие педагога за счет его собственной активности и самоопределения в окружающей его культурно-образовательной среде. Может происходить в различных формах самообразования, взаимодействия и взаимообучения с другими педагогами и не только педагогами в ходе совместной деятельности в рамках культурно-образовательных и социальных событий.

Корпоративное (внутрифирменное) обучение педагогических работников – процесс, организованный и инициированный образовательной организацией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности организации.

Куратор индивидуальных образовательных маршрутов (куратор) - штатный или внештатный сотрудник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (далее ЦНППМ), оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим работникам и управленческим кадрам в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов; владеющий знаниями о современных педагогических и управленческих технологиях, методах, методиках и приемах преподавания учебных предметов, формирования метапредметных компетенций у обучающихся; владеющий навыками формирования и использования системы методического обеспечения непрерывного повышения профессионального

мастерства педагогических работников и управленческих кадров по направлениям деятельности ЦНППМ.

Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей.

Непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров – система целенаправленных действий, направленных на совершенствование профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Неформальное образование педагогических работников – любой вид организованной и систематической деятельности, направленной на профессиональное развитие, происходящей вне программ дополнительного профессионального образования, в рамках деятельности профессиональных сообществ, методической работы, корпоративного (внутрифирменного) обучения.

Педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования).

Профессиональная ассоциация – добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем.

Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона.

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Сетевая форма реализации программ ДПП - реализация программ ДПП с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную и иную деятельность, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения и иных видов учебной, воспитательной и развивающей деятельности, предусмотренных соответствующей программой ДПП.

Сетевое сообщество педагогов – организационная форма социальной структуры, обеспечивающая при помощи компьютерных сетевых средств коммуникацию группы педагогов, ведущих совместную инновационную деятельность. Деятельность сетевых сообществ педагогов направлена на обмен информацией об инновациях, взаимопомощь в преодолении рисков и затруднений при освоении новшества, организацию коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества.

Стажировка педагогических работников и управленческих кадров – форма освоения программ ДПП, предполагающая обучение педагогических работников и управленческих кадров в процессе трудовой деятельности.

Тьютор Центра - штатный или внештатный сотрудник Центра, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ ДПП) при реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающий содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами индивидуальных образовательных маршрутов и авторами осваиваемых программ ДПП.

Субъект научно-методической деятельности – организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Формальное образование педагогических работников – деятельность по освоению аккредитованных образовательных программ среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования в образовательных организациях или организациях, осуществляющих образовательную деятельность, направленная на получение педагогической профессии или специальности, права ведения нового вида деятельности или повышение профессиональной квалификации.

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях унификации стандартов дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным образовательным программам, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

О моделях научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края.

Переориентация методической работы на региональном, муниципальном и институциональном (образовательной организации) уровнях на развитие внутреннего потенциала педагога и руководителя, учет специфики запросов, разработка адресных программ профессионального развития, привлечение ресурсов сетевого взаимодействия требует стимулировать разработку, апробацию и внедрение инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений.

Среди задач Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников:

- обеспечить доступность для педагогических работников и управленческих кадров качественного дополнительного профессионального образования по профилю деятельности с учетом профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей на основе единых принципов организации и планирования повышения квалификации;

- развивать сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-

методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;

- персонифицировать методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций;

- расширить возможности и повысить значимость неформального и информального образования в персональной образовательной траектории педагогических работников и управленческих кадров, в том числе за счет развития сети профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства по принципу «равный учит равного», поддержки системы наставничества для «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров, в том числе молодых специалистов;

- создать единую систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения, подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

- стимулировать разработку, апробацию и внедрение инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений, институтов наставничества в рамках инновационной инфраструктуры в региональной сфере образования, обеспечивающих формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

В качестве основной функции методических служб становится функция научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников.

Переход к новым моделям научно-методического сопровождения – результат трансформации методических служб. Цель перехода к новым моделям – обеспечить достижение КАЖДЫМ педагогом требуемого (зафиксированного в утвержденной образовательной программе, в профстандарте) уровня образовательной подготовки и переподготовки. Трансформация методических служб ведет к изменению педагогической практики, обеспечивает непрерывность профессионального обучения и развития. Могут ли с такой задачей справиться классические модели методических служб образовательных организаций, муниципальные методические службы?

1. Административная (внутриорганизационная, корпоративная) модель (основа – выстраивание административной иерархии «координатор-кураторы» по формальному признаку). Данная модель наиболее распространена. Методические советы, методические объединения, кафедры образуются на предметной основе, их количество зависит от педагогического

состава школы. Планирует, координирует всю работу и организует мероприятия методический совет образовательной организации.

2. Межорганизационная (сетевая) модель (основа – выстраивание межорганизационных корпоративных связей). Творческие группы создаются на основе объединения интересов образовательных организаций, на базе экспериментальных площадок, вузов, институтов повышения квалификации и развития образования, где рассматривают наиболее актуальные проблемы образования. Признаком является наличие таких мероприятий как конференции, круглые столы, конкурсы, семинары по обмену опытом и т. д.

3. Академическая модель (основа – постоянно действующий семинар). Постоянно действующий семинар может стать основной формой методической работы. Главная задача методического совета – согласование режима работы и программы семинара. Наиболее эффективным является сочетание практических и теоретических занятий.

4. Дифференцированная модель (основа – дифференциация по формальному признаку). Дифференциация может осуществляться, например, по стажу и опыту работы («Школа молодого педагога», «Школа педагогического опыта», «Школа исследователя»), обеспечивать индивидуальный подход и расширять возможности профессионального роста педагогов.

5. Групповая модель (основа – организация методической работы на основе инициативных групп или временных творческих коллективов). Инициативные группы добровольно возглавляются учителями. В основе их работы – решение актуальной проблемы, проведение эксперимента, апробация инновации, апробация вариантов методического замысла, апробация учебных пособий и т. д.

6. Модель индивидуального профессионально-педагогического самообразования (основа – индивидуальная методическая работа). Основная роль принадлежит самообразованию учителей. Каждый педагог составляет собственную программу: изучение литературы, посещение семинаров, практикумов, разработка методических материалов и т. д. Администрация через диагностику выявляет запросы и потребности учителей и организует консультации, семинары, конференции, круглые столы, мастер-классы и т. д.

7. Диагностическая модель (основа – мониторинг проблем методической работы). В этом варианте методический совет диагностирует проблемы учителей, планирует формы повышения квалификации и помогает учителям определиться с выбором программы, которая им необходима.

8. Проектная модель (основа – организация методической работы на основе актуальных задач). Управление осуществляется через организацию творческих групп, которые призваны решить актуальные задачи содержательно-методического, диагностического, контрольно-оценочного характера. Такой группе делегирован большой круг управленческих компетенций. План каждой группы составляется на основе годового плана работы образовательной организации с учетом проблематики тематических

педагогических советов, в подготовке которых группа может принять активное участие.

Несмотря на то, что классические модели разработаны и действуют, есть серьезные противоречия, с которыми привычными приемами организации методических форматов не справиться:

- между признанием необходимости непрерывного развития педагога и доминирующей фрагментарностью этого развития (традицией повышения квалификации «от курса до курса», а то и полный отказ от курсовой подготовки «нет времени»);

- между признанием значимости оперативной корректировки содержания и технологий и «нерасторопностью» программ, отстающих от реальных запросов, впрочем, отсутствием и самих запросов;

- между актуальностью персонализированных моделей профессионального развития педагогов и доминирующими пока «классическими» моделями группового повышения квалификации.

На преодоление означенных противоречий и направлен региональный проект «Образователь будущего», предложенный в рамках проекта «Современная школа». Ключевой задачей проекта является реализация различных моделей методической службы, что дает возможность осуществлять научно-методическое сопровождение дифференцированно, это весьма важно для развивающейся образовательной организации и муниципалитета в целом.

Основные возможности моделей непрерывного профессионального образования:

- закрытие высокотехнологичных востребованных позиций: «учитель – эксперт», «учитель-наставник», «учитель-методист», «учитель -тьютор», представляющих собой интенсивные и краткосрочные обучающие решения и доступные для всех желающих на добровольной основе;

- повышение квалификации учителей-предметников, которое предусматривает программы подготовки под новые образовательные проекты или новую карьерную траекторию в организации;

- повышение профессионального мастерства руководителей, программы, которые посвящены развитию цифровых, социальных и когнитивных навыков;

- повышение и развитие профессионального мастерства педагогических работников и руководителей по направлениям бизнес-компетенций, программы для которых формируют новый тип предпринимательского мышления;

- партнерство и взаимодействие с организациями науки и бизнеса, которое позволяет соединить потребности образовательной организации с подготовкой специалиста для его движения по новой карьерной траектории; профессиональные сообщества, методические службы активно участвуют в разработке содержания обучения, образовательные организации выступают площадкой для обучения, соединяя академические знания, современные цифровые и мультимедийные технологии с практическими задачами.

Рост дефицита кадров заставил школы пересмотреть существующие подходы к закрытию внутренних позиций. Внешний найм не в состоянии решить проблемы кадрового голода, поэтому внедряются первые инициативы по переподготовке и повышению квалификации педагогических кадров. Процесс профессионального выгорания педагогов также заставляет руководителей искать новые технологии работы по развитию компетенций сотрудников. При этом в большинстве организаций еще не сформирован достаточный опыт реализации подобных практик, и школы часто применяют классические стратегии обучения и подготовки персонала к новым обязанностям: профессиональные конференции, семинары, передачу опыта внутри школы, а также прохождение программ, представленных институтом развития образования. Однако начинают действовать модели консультационного и тьюторского сопровождения.

Тьюторское сопровождение повышения профессионального мастерства

*Латыпова Ю.А.,
начальник отдела*

новых форм профессионального взаимодействия ЦНППМ

Цель тьюторского сопровождения – обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций Хабаровского края (общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования), исходя из анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций и (или) выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов. Соответственно, к задачам тьюторского сопровождения относятся:

– осуществление профессиональной поддержки педагогов образовательных организаций Хабаровского края, в том числе педагогов, стаж работы которых не превышает трех лет, имеющих потребности в развитии профессиональных компетенций и (или) дефициты, выявленные в ходе диагностики профессиональных компетенций;

– организация образовательного пространства для реализации индивидуальных программ повышения профессионального мастерства педагогов образовательных организаций Хабаровского края (общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования), в том числе педагогов, стаж работы которых не превышает трех лет;

– организация и проведение консультаций для педагогических работников образовательных организаций Хабаровского края по вопросам развития их профессиональных компетенций.

Организацию и осуществление тьюторского сопровождения педагогических работников образовательных организаций Хабаровского края (далее – тьюторское сопровождение) осуществляют тьюторы Центра. Субъектами тьюторского сопровождения являются:

– педагогические работники образовательных организаций Хабаровского края, обратившиеся в Центр, в том числе имеющие результаты диагностики профессиональных компетенций, полученные ими в рамках независимой оценки профессиональных квалификаций на «Цифровой платформе компетенций»;

– педагогические работники образовательных организаций Хабаровского края (общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования), осваивающие в институте дополнительные профессиональные программы и прошедшие входную диагностику.

Тьюторское сопровождение осуществляется по следующим направлениям:

– организационное, предполагающее:

1) выявление, отбор и систематизацию внешних и внутренних образовательных ресурсов (дополнительных профессиональных программ и их модулей, семинаров, тренингов, вебинаров и пр.) для реализации индивидуальных программ повышения профессионального мастерства слушателей;

2) организацию и координацию взаимодействия с держателями внешних и внутренних ресурсов (кадровых, материально-технических, образовательных, информационных, методических и пр.), необходимых для реализации индивидуальных программ повышения профессионального мастерства слушателей;

3) выявление, отбор, организацию и координацию взаимодействия субъектов образования с целью обеспечения доступа слушателей к внешним и внутренним образовательным ресурсам;

– диагностико-аналитическое, связанное с выявлением у педагогических работников образовательных организаций Хабаровского края дефицитов профессиональных компетенций и изучением их потребностей в развитии профессиональных компетенций; разработкой индивидуальных программ повышения профессионального мастерства;

– методическое, предполагающее консультирование слушателей по вопросам реализации индивидуальных программ повышения их профессионального мастерства; анализ процесса и результатов реализации индивидуальных программ повышения профессионального мастерства слушателей; выявление, обобщение и распространение лучших практик реализации индивидуальных программ повышения профессионального мастерства.

Тьюторское сопровождение слушателя осуществляется этапно:

– Диагностический этап – организация диагностики профессиональных компетенций или изучение результатов входной диагностики профессиональных компетенций слушателя. Диагностика профессиональных компетенций осуществляется по результатам тестирования (в том числе прошедшего с использованием цифровой платформы) слушателя и анализа полученной информации; либо представляет результаты диагностики

профессиональных компетенций, полученные им в рамках независимой оценки профессиональных квалификаций.

– Проектировочный этап – определение совместно со слушателем целей, задач обучения и необходимых образовательных результатов, разработка индивидуальной программы повышения профессионального мастерства; отбор держателей внешних и внутренних ресурсов (кадровых, материально-технических, образовательных, информационных, методических и пр.), необходимых для реализации индивидуальной программы повышения профессионального мастерства; отбор внешних и внутренних образовательных ресурсов (дополнительных профессиональных программ и их модулей, семинаров, тренингов, вебинаров и пр.) для реализации индивидуальной программы повышения профессионального мастерства; отбор субъектов образования с целью обеспечения доступа слушателя к внешним и внутренним образовательным ресурсам.

– Реализационный этап – консультирование слушателей по вопросам повышения их профессионального мастерства.

– Аналитический этап – анализ процесса и результатов реализации индивидуальной программы повышения профессионального мастерства (на основе данных итоговой диагностики, проводимой в том числе посредством компьютерного тестирования), выявление, обобщение и распространение лучших практик реализации индивидуальных программ повышения профессионального мастерства.

Основной формой тьюторского сопровождения являются консультации, оказываемые тьюторами Центра. Консультации могут проводиться в индивидуальной и (или) групповой форме. Групповая форма консультации используется в случае, если предмет консультации сходен для группы слушателей. Продуктом консультаций является создание творческих групп, сообществ педагогов.

Краевое педагогическое сообщество «Золотая лига педагогов Хабаровского края» - «Вместе-к успеху!»

***Демехова А. А., старший методист отдела
новых форм профессионального взаимодействия ЦНППМ***

Многие согласятся, что педагогическую деятельность невозможно представить без людей с горящими сердцами - чья энергия, ум, совесть, позволяет создавать лучшие условия для обучения, развития подрастающего поколения и что важно - развитие своих (педагога) личностных и профессиональных компетенций.

Каждый человек, так или иначе, одновременно является членом нескольких разнонаправленных коллективов – семья, работа, школа, объединение по интересам, влияющих на его успешное вхождение в социум, эффективную творческую, деятельно-активную самореализацию в событиях окружающей жизни и как следствие повышение уровня самооценки за счёт ощущения собственной значимости для других.

В апреле 2021 года, более 20 активных представителей педагогических сообществ Хабаровского края объединились за круглым столом, чтобы обсудить вопросы педагогического профессионального выгорания, развития педагогического движения.

Участникам дискуссии предстояло определить ключевые направления деятельности краевого педагогического сообщества. Основными идеями которого стали: популяризация, тиражирование успешного опыта педагогической деятельности, профилактика профессионального выгорания, а главное, стало возможным решение ключевой задачи - непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Название сообществу было выбрано звучное, несущее в себе всю яркость, значимость и ценность профессии учителя и педагога: Краевое педагогическое сообщество «Золотая лига педагогов Хабаровского края». Эмблемой сообщества стало сердце, разделённое на две части: одна половинка - сердце, другая - открытая книга, заявляющая о любви и открытости к людям и знаниям.



Эмблему разработал Маловинский Константин Эдуардович педагог дополнительного образования КГАНОУ «Краевой центр образования».

За период 2021-22 г. в состав «Золотой лиги» на добровольных началах присоединилось более 100 человек, это представители общественных объединений социально-педагогической направленности, объединившихся для реализации образовательных и социальных потребностей.

В своей деятельности краевое педагогическое сообщество «Золотая лига педагогических работников Хабаровского края» руководствуется Конституцией Российской Федерации и функционирует в партнерстве с «Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» действующего в структуре Хабаровского краевого Института развития образования.

Слёт всех участников педагогического сообщества, проходит один раз в год, в рамках которого рассматриваются перспективы развития педагогического движения, через реализацию совместных событий и дел. У участников сообщества много амбициозных планов, которые позволят педагогам, живущим и работающим в разных уголках края, общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы, реализовывать себя и повышать свой профессиональный уровень.

Расширение «пространства возможных действий» профессионально-личностного развития педагогов, участие в сетевом взаимодействии по обмену опытом – главные составляющие результативности работы сообщества.

Исходим из того, что для профессионально-личностного развития педагогов построение маршрутов взаимодействия с профессиональными сообществами основано на выявленных социальных, профессиональных и эмоционально-личностных барьерах, дефицитах и затруднений. Что может стать базой для перспектив взаимодействия? Какие проблемы педагогов могут быть решены в форматах непрерывного неформального образования? Это те

вопросы, на которые предстоит дать ответ. Поэтому так важно знать, чем «живут» профессиональные сообщества Хабаровского края, какие проблемы решают их участники и лидеры. Остановимся на некоторых, ключевых, на наш взгляд идеях.

О различных моделях работы наставников в современной образовательной организации рассуждают участники «Золотой лиги»

***Сливко Евгения Александровна, учитель истории и обществознания
МАОУ СШ №27г.Хабаровск***

...Работа в связке: учитель - ученик, учитель - родитель, учитель - родитель - ученик, учитель - наставник - молодой специалист. Что должно стать результатом взаимодействия? Теплое чувство взаимовыручки и понимания, жгучее желание доказать свою правоту и сепарироваться в самостоятельную личность, получение осязаемого «багажа» знаний для успешного применения их в дальнейшем?

Чем больше у человека социальных связей, тем больше шансов решить те или иные проблемы или реализовать определенные начинания. Если ученик сможет научиться презентовать себя и свои умения, это поможет ему в дальнейшем своем развитии во многих отраслях жизни своей и всего общества.

В школе также проводится наставничество молодых педагогов и методические дни. Главной целью которых является передача педагогического опыта, здесь важна рефлексия, где подмечаются интересные педагогические находки и возможные промахи. Наставничество - важный компонент педагогического труда. Опыт, полученный не только личным путем, но аккумулированный в среде группы единомышленников, не возможно переоценить. Наставничество пронизывает нашу жизнь, если вовремя обратиться к нему можно избежать большого количества ошибок и улучшить свои навыки...

Збирун Светлана Николаевна, психолог

... На мой взгляд, наставник не должен творить копию себя, а, уважать индивидуальность, делиться тем, что накопил. Прежде всего, необходимо выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы обязательно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, найдет выход из создавшегося положения. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашёл правильные пути решения. А наставник только направлял и стимулировал процесс профессионального роста молодого педагога.

***Стуков Дмитрий Валерьевич,
координатор Всероссийского образовательного проекта «Самбо в школу» в Хабаровском крае***

... Развитие проекта «Самбо в школу» в Хабаровском крае было связано с институтом наставничества. В течение 5 лет функционирования проекта

была апробирована система, позволяющая проводить занятия по самбо в общеобразовательных учреждениях с привлечением самих занимающихся.

В начале были подготовлены методические рекомендации, которые раскрывали систему оценивания и контрольно-переводных нормативов позволяющих формировать группы, занимающихся по уровню их подготовленности. Многоступенчатая подготовка, предлагаемая в рекомендациях, позволяет воспитать не только хорошо тренированных спортсменов, но и хорошо обученных наставников. А педагогам, работающим по проекту «Самбо в школу» формировать группы, по уровню их подготовленности и использовать учеников в качестве наставников что существенно облегчает их труд...

На возможности педагогического и социального проектирования обращают внимание педагоги-мастера.

*Пилипейко Наталья Петровна,
учитель начальных классов МАОУ «СШ 19» г. Хабаровск*

Когда детям интересно учиться? Когда сам процесс обучения увлекателен, динамичен, насыщен разного рода деятельностью. Убеждена, что проектная деятельность влияет на качество формирования ключевых компетенций, побуждает детей к творчеству, учит самостоятельно приобретать знания.

В младших классах применение проектной деятельности играет особо важную роль, так как с её помощью формируется активная позиция обучающегося, развиваются общеучебные умения и навыки, реализуется принцип связи обучения с жизнью. Уже в процессе предпроектной работы выстраиваются межличностные отношения. Работа над проектом позволяет каждому ребенку раскрыть свои способности: кто-то проявляет себя как артист, кто-то как режиссер, а в ком-то просыпается талант декоратора. Учитель должен понимать, что, проектная деятельность не должна носить эпизодический характер, она должна стать неотъемлемой частью учебного процесса в начальной школе. Только в этом случае детям, действительно, будет интересно учиться...

*Кошелева Елена Михайловна,
заместитель директора по воспитательной работе МАОУ «СШ № 51»*

...«Добрые дети Дальнего Востока» так называется детское общественное объединение Муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Хабаровска «Средняя школа № 51 имени Михаила Захаровича Петрицы».

История нашего объединения насчитывает более 15 лет. Ранее, с 2006 года, мы входили в большую Международную организацию «Добрые дети мира». А с 2013 года мы являемся самостоятельным объединением. За это время членами нашего объединения стали более 1000 человек.

Большое количество ярких масштабных воспитательных событий может случиться только там, где есть единение людей разных поколений, разных по своему социальному статусу, людей разных профессий. Но эти люди едины в своём желании сделать нашу жизнь лучше, комфортнее, интересней, отвлечь

подрастающее поколение от гаджетов, вовлечь во взаимодействие, ведь человек – это существо социальное. И все должны осознать – ДОБРО ДЕЛАЕТСЯ ПРОСТО И ЕСТЕСТВЕННО! ...

*Лариса Михайловна Лобачева, Наталья Сергеевна Лобачева
преподаватели КГБ ПОУ Хабаровский педагогический колледж*

...Очень значимыми и востребованными становятся социальные проекты. На сегодняшний день существует множество людей, которые нуждаются в помощи и поддержке со стороны. Именно поэтому в 2010 г. в Хабаровском педагогическом колледже был создан волонтерский отряд «Теплые руки». Деятельность добровольцев волонтерского отряда направлена в первую очередь на помощь остро нуждающимся слоям населения, не имеющим возможности помогать самим себе. Девиз отряда: «Делай добро своими руками». В рамках проекта мы сотрудничаем с дошкольными образовательными учреждениями, школами, «Городским центром по организации досуга детей и молодежи», детским домом № 4 и др.

Быть волонтером – это призвание помогать безвозмездно другим людям, которые нуждаются в заботе, понимании и поддержке. Мы чувствуем, что мы нужны людям, и до тех пор, пока мы востребованы, волонтеры были и будут...

Знакомясь с воплощенными в жизнь проектами наших коллег, убеждаемся: «Вместе – мы сила»! Поиск рабочих ориентиров, организация продуктивных межличностных встреч и диалога; включение участников взаимодействия в сотворчество и сотрудничество; активизация механизмов «проживания» педагогических событий, ситуаций, мощное развитие коммуникативной компетентности главные целевые составляющие знакомства с профессиональными сообществами и их лидерами. Вот почему первостепенной задачей для «Золотой лиги педагогов ХК» в текущем году станет формирование реестра (навигатора) активно действующих педагогических сообществ Хабаровского края, создание которого предполагает установление, реализацию и развитие целесообразного взаимодействия с обеспечением «потока» полной, достоверной информации о намерениях, замыслах и ожиданиях педагогов.

Для регистрации в реестр педагогических сообществ необходимо заполнить учетную карточку общественного объединения и отправить ее Демеховой Анне Александровне - старшему методисту Центра непрерывного профессионального мастерства педагогических работников ХК ИРО, эл. адрес demehovaaa@ippk.ru.

УЧЕТНАЯ КАРТОЧКА
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ СОЦИАЛЬНО
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

(полное наименование объединения)

(полное наименование муниципального образования, на территории которого осуществляет деятельность объединение)

1	Сокращенное название (<u>аббревиатура</u>)	
2	Дата создания объединения	
3	Юридический адрес	
4	Фактический адрес: Индекс, город (район), улица, дом, телефон, код города	
5	Организационно – правовая форма	
6	Данные о регистрации объединения: нет/да (для зарегистрированных объединений – дата, номер регистрации)	
7	Документы объединения: - учредительные; - внутренние	
8	Е - MAIL	
9	Банковские реквизиты	
10	Принадлежность (имеются ли учредители)	
11	Руководитель (ФИО полностью), контактный телефон	
12	Возрастные категории участников объединения	
13	Членство в объединении (фиксированное, нефиксированное)	
14	Коллективное членство (внутренне, внешнее – вхождение в объединение: федерацию, союз, движение)	
15	Количество участников объединения (на 01 <u>января 2013</u> года)	
16	Срок пребывания в объединении для его членов (ограничен, не ограничен)	
17	Структура объединения: - Высший <u>орган управления</u> ; - Руководящий орган	
18	Цели объединения	
19	Задачи объединения	
20	Профиль объединения	
21	Основные направления деятельности	
22	Социально – значимая деятельность объединения	
23	География деятельности	

24	Взаимодействие с другими организациями	
25	Символика объединения (описание)	
26	Традиции объединения	
27	Ритуалы объединения	
28	Основные мероприятия, организованные и проведенные объединением за последние 3 года	Таблица 1
29	Краевые, межрайонные, городские мероприятия, в которых объединение принимало участие(за последние два года)	Таблица 2
30	Имеет ли объединение возможность организовать и провести мероприятие для других объединений (обмен опытом, организация взаимодействия и т. д.): ДА /НЕТ Если ДА, то укажите какое	
31	Дополнительная информация	

Реестр педагогических сообществ Хабаровского края, формируется до 30 января 2023 года