

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»

Высшая школа психологии, педагогики и физической культуры

Харитоновна Светлана Михайловна

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

44.04.01 Педагогическое образование,
магистерская программа «Управление в образовании»

Возможности внутрифирменного обучения в развитии профессиональной
компетентности педагогов сельской малокомплектной школы

Утверждена приказом от « » 20 г. №

Руководитель ВКР	_____	_____	Е.В. Малыхина, к.п.н., доцент
Рецензент	_____	_____	И.А. Недашковская
Нормоконтроль	_____	_____	Е.В. Малыхина, к.п.н., доцент
Руководитель ОПОП	_____	_____	А.Н. Буторина, к.п.н., доцент

Постановление ГЭК от «04» февраля 2021 г.

Признать, что обучающаяся С.М. Харитоновна

выполнил и защитил ВКР с отметкой

_____ (отметка прописью)

Председатель ГЭК _____ В.А. Вохминова

Секретарь ГЭК _____ Н.А. Музыченко

Архангельск 2021

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»

Высшая школа психологии, педагогики и физической культуры

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

**44.04.01 Педагогическое образование,
магистерская программа «Управление в образовании»**

Тема ВКР: Возможности внутрифирменного обучения в развитии профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы.

Утверждена протоколом заседания кафедры от «02» июня 2020 г. № 13

Обучающаяся:
Харитоновна Светлана Михайловна

Курс: 3 Группа: 343806

Срок сдачи выпускником законченной работы: «20» января 2021 г.

Исходные данные к работе: курсовые работы и проекты на следующие темы. Возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы. Возможности внутрифирменного обучения в сельской малокомплектной. Проектирование здоровьесберегающей среды в сельской малокомплектной школе.

Основные разделы работы с указанием вопросов, подлежащих рассмотрению:

Теоретические основы изучения возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы. Экспериментальное изучение возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы

База проведения исследований: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Важская основная школа».

Перечень обязательных приложений к работе:

Перечень графического материала:

Таблица 1 – Методики эмпирического исследования

Таблица 2 – Анализ частоты использования компетенций в профессиональной деятельности педагогов

Таблица 3 – Анализ частоты использования предметной компетентности в профессиональной деятельности педагогов

Таблица 4 – Анализ частоты использования психологической компетентности в профессиональной деятельности педагогов

Таблица 5 – Анализ частоты использования педагогической компетентности в профессиональной деятельности педагогов

Таблица 6 – Анализ частоты использования методической компетентности в профессиональной деятельности педагогов

Таблица 7 – Анализ частоты использования общекультурной и эмоционально-нравственной компетентности в профессиональной деятельности педагогов

Таблица 8 – Общие данные уровни развития профессиональной компетентности педагогов на этапе констатирующего эксперимента

Таблица 9 – Паспорт программы «Профессиональное развитие педагогов»

Таблица 10 – Формы и методы реализации программы сопровождения педагогов в процессе развития профессиональной компетентности

Таблица 11 – Содержание программы сопровождения профессионального развития педагогов

Рисунок 1 – Модель (схема) внутрифирменного обучения педагогических работников.

Рисунок 2 – Результаты изучения критериев компетентности педагогов и частота использования компетенций в профессиональной деятельности.

Рисунок 3 – Уровень профессиональной компетентности педагогов.

Рисунок 4 – Предметная компетентность

Рисунок 5 – Психологическая компетенция

Рисунок 6 – Педагогическая компетентность

Рисунок 7 – Методическая компетентность

Рисунок 8 – Общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность

Рисунок 9 – Уровень сформированности профессиональных компетентностей педагога.

Рисунок 10 – Уровни развития профессиональной компетентности педагогов на этапе констатирующего эксперимента.

Дата выдачи задания «01» октября 2018 г.

Руководитель ВКР _____

_____ Е.В. Малыгина

Задание принял к исполнению «01» октября 2018 г.

Обучающийся _____



_____ С.М. Харитонова

РЕФЕРАТ

Харитоновна Светлана Михайловна – тема магистерской диссертации «Возможности внутрифирменного обучения в развитии профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы».

Научный руководитель – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии детства Малыхина Е.В.

Магистерская диссертация объемом 85 страниц, содержит 11 таблиц, 10 рисунков, 38 использованных источников, состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, внутрифирменное обучение, малокомплектная школа.

Цель исследования: изучить возможности развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы через внутрифирменное обучение.

Объект исследования: развитие профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы

Предмет исследования: организация внутрифирменного обучения педагогов в условиях сельской малокомплектной школы.

В первой главе представлены теоретические основы изучения возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы: изучены особенности развития профессиональной компетентности педагогов малокомплектной школы; выявлены возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы; разработана педагогическая модель сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

Во второй главе представлено экспериментальное изучение возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы: составлена характеристика программы, базы и методов исследования, проведен анализ результатов диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагогов сельской МКШ, проанализирована программа сопровождения профессионального развития

педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения и представлены рекомендации к данной программе.

В ходе констатирующего эксперимента мы выявили, что уровень развития профессиональной компетентности педагогов требует организации методического сопровождения. В связи с этим мы разработали программу методического сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

Гипотеза о том, что развитие профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы через внутрифирменное обучение обеспечивается при соблюдении следующих условий:

- может осуществляться, если выявлены и учтены возможности данного обучения;
- разработаны и реализованы модель и/или программа сопровождения профессионального развития педагогов, подтверждена на теоретическом уровне.

Теоретическая значимость: систематизированы концептуальные подходы к проблеме сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ и на их основе разработана модель и программа в рамках внутрифирменного обучения.

Практическая значимость исследования состоит в том, что представлены возможности использования материалов исследования в образовательном процессе ДПО и в разработке, с последующим внедрении УМК в индивидуальные маршруты сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

20.01.2021 г.



С.М. Харитонова

ОГЛАВЛЕНИЕ

Нормативные ссылки.....	7
Определение, обозначение и сокращение.....	8
Введение.....	10
1 Теоретические основы изучения возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы.....	15
1.1 Особенности развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы.....	15
1.2 Возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы.....	23
1.3 Педагогическая модель сопровождения профессионального развития педагогов сельской малокомплектной школы в рамках внутрифирменного обучения.....	27
2 Экспериментальное изучение возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы.....	33
2.1 Характеристика программы, базы и методов исследования.....	33
2.2 Анализ результатов диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагогов сельской МКШ.....	38
2.3 Характеристика программы сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.....	56
Заключение.....	76
Список использованных источников.....	80
Приложения.....	84
Приложение А - Заявка на тему от организации.....	84
Приложение Б - Акт о внедрении.....	85

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем текстовом документе использованы ссылки на следующие нормативные документы:

- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования от «17» декабря 2010 г. № 1897;
- Постановление Правительства РФ от 04.10.2000 N 751 «О национальной доктрине образования в Российской Федерации»;
- Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования от 17.05.2012 №413;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем текстовом документе применяются следующие определения, обозначения и сокращения:

- Внутрифирменное обучение - это процесс, организованный и инициированный компанией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности компании.
- Профессиональная компетентность – это одно из основных понятий которое будем использовать для характеристики педагогической деятельности. Под профессиональной компетентностью мы будем понимать комплекс ключевых, профессиональных компетенций, которые обеспечивают её успешное выполнение, а также степень сформированности знаний, умений необходимых для эффективного выполнения определенной деятельности.
- Непрерывное образование педагога — процесс, обеспечивающий профессионально-личностный рост педагога, приращение его профессионального уровня на протяжении всей профессиональной жизни.
- МКШ – малокомплектная школа.
- ШМО – школьное методическое объединение.
- РМО – районное методическое объединение.
- МО – методическое объединение.
- ГБУЗ Архангельской области «Виноградовская ЦРБ» - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Архангельской области «Виноградовская центральная районная больница».
- ДОУ – детское образовательное учреждение.
- ОВЗ – ограниченные возможности здоровья.
- ПМПК – психолого-медико-педагогическая комиссия.
- ПК – персональный компьютер.
- ОУ – образовательное учреждение.
- ООП НОО – основная образовательная программа начального общего образования.
- ООП ООО - основная образовательная программа основного общего образования.

- СЗД – соответствие занимаемой должности.
- МБОУ «ВОШ» - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Важская основная школа».
- ИКТ – информационно-коммуникационные технологии.
- АО ИОО – Архангельский областной институт открытого образования.
- МФУ – многофункциональное устройство.
- КИР - Комплекс инновационного развития.
- ОЦ - Опорный ресурсный центр.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время российская система образования испытывает большие изменения. Процессы, происходящие в 90-х годах, привели к снижению социального статуса сельской школы. В настоящее время обучение педагогов ведется по общему учебному плану с опорой на многочисленную среднюю школу, что усложняет подготовку педагогов сельских малокомплектных школ. В то же время, эта подготовка не соответствует постоянно меняющейся социокультурной ситуации, предполагающей потребность в учителе, который может профессионально обеспечить обучение и воспитание школьника, способного быстро социализироваться к условиям современной жизни. Усовершенствование образовательного процесса в сельской местности сегодня затрудняется финансовыми и материально-техническими факторами, невысоким уровнем общей и педагогической культуры, профессиональной компетентностью педагогов, сформировавшихся в старой социокультурной системе и в рамках прежних социальных требований. Упадок культурной жизни села поставил школу в центр культурной жизни, поэтому так важно, чтобы педагог сельской малокомплектной школы (МКШ) работал профессионально.

На сегодня одним из главных обсуждаемых вопросов в педагогических сообществах стоит вопрос, какой учитель нужен школе, особенно малокомплектной. В обществе уже есть представления о качествах, которым должен соответствовать современный педагог. К этим качествам относится и профессиональная компетентность, и психологическая готовность к ведению работы с особыми детьми. Педагога из сельской МКШ, в первую очередь, надо подготовить к жизни и работе в рамках политической и экономической ситуаций в стране. В связи с этим, в основе педагогического образования должна быть не только развитие профессиональной компетентности, но и непрерывное профессиональное развитие педагога, его самообразование.

Профессиональное развитие педагога предполагает формирование его профессиональных и личностных качеств, с помощью повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Исследованием проблем повышения квалификации педагогов занимались такие учёные, как: Е.П. Белозерцев, С.Г.

Вершловский, И.А. Колесникова, В.В. Краевский, В.Ю. Кричевский, Ю.Н. Кулюткин, Н.В. Кузьмина, Н.Н. Лобанова, А.К. Маркова, Г.С. Сухобская и др.

Особое внимание заслуживают труды, рассматриваемые П.А. Жильцовым, Н.А. Морозовой, С.А. Рогачевым, Р.М. Шерайзиной. В них подняты вопросы подготовки сельских учителей.

Одной из самых важных частей диссертации является изучение нормативно правовых документов о системе образования. Рассмотрение этого вопроса осуществлялось с точки зрения Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральных государственных образовательных стандартов.

В связи с принятием Концепции модернизации образования на период 2016-2020 гг., проблемы профессиональной компетентности педагогов рассматриваются в трудах Н.В. Борисовой, А.А. Вербицкого, С.Г. Вершловского, Г.Л. Ильина, А.Г. Казаковой, Н.В. Кузьминой, М.С. Кларина, М.М. Новик, О.В. Ройтблат и др.

В условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта к оценке качества освоения основных образовательных программ (далее – ООП) у образовательных организаций возникло много трудностей. Решением сложившейся ситуации для образовательной организации может послужить внедрение в образовательный процесс внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов.

Проблема внутрифирменного обучения одна из новых, но она уже рассматривается в работах Н.Н. Аниськиной, В.А. Афанасьева, Л.Я. Барановой, Л.Н. Басовой, Ж.А. Гавриловой, В.Я. Горфинкеля, А.В. Карпова, И.М. Скитяевой, М.А. Сочивец, И.П. Чернобаева, А.В. Щукина, И.А. Ямщикова.

При работе школы в современных условиях ощущается необходимость в профессиональном педагоге, способном наилучшим образом организовать педагогический процесс, учитывая постоянно изменяющиеся социально-экономических условия.

В современных условиях реформирования образования кардинально меняется статус учителя, его образовательные функции, в связи с этим изменяются требования к его профессиональной компетентности, проявляются творческая личность, творческая индивидуальность педагога.

Самое главное условие хорошей работы для каждого педагога — это постоянное повышение своего профессионального уровня. А в условиях

модернизации системы образования в России проблема повышения квалификации педагогов является наиболее острой. При определении форм повышения квалификации педагогов в рамках непрерывного образования необходимо учитывать определённые, индивидуальные особенности обучения. В связи с этим обучение должно осуществляться с учетом возрастных, социально-психологических и других особенностей.

Непрерывное образование педагога — процесс, обеспечивающий профессионально-личностный рост педагога, приращение его профессионального уровня на протяжении всей профессиональной жизни [29].

В связи с возникновением проблем профессионального развития педагога сельской МКШ нами была определена **тема исследования**: «Возможности внутрифирменного обучения в развитии профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы».

Объект исследования: развитие профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы

Предмет исследования: организация внутрифирменного обучения педагогов в условиях сельской малокомплектной школы.

Цель исследования: изучить возможности развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы через внутрифирменное обучение.

Гипотеза исследования основывается на предположении о том, что развитие профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы через внутрифирменное обучение может осуществляться, если выявлены и учтены возможности данного обучения и с учетом этого разработаны и реализованы модель и/или программа сопровождения профессионального развития педагогов.

Задачи исследования:

- изучить особенности развития профессиональной компетентности педагогов малокомплектной школы;
- выявить возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы;
- разработать педагогическую модель сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения;

- обосновать и апробировать программу сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения;
- экспериментально проверить эффективность программы сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

Теоретико-методологической основой исследования является изучение возможности развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы через внутрифирменное обучение в научных работах: Н.Н. Аниськиной, В.А. Афанасьева, Л.Я. Барановой, Л.Н. Басовой, Е.П. Белозерцева, Н.В. Борисовой, А.А. Вербицкого, С.Г. Вершловского, В.Я. Горфинкеля, Г.Л. Ильина, П.А. Жильцова, А.В. Карпова, А.Г. Казаковой, М.С. Кларина, И.А. Колесниковой, В.В. Краевского, В.Ю. Кричевского, Ю.Н. Кулюткина, Н.В. Кузьминой, Н.Н. Лобановой, А.К. Марковой, Г.С. Сухобской, Н.А. Морозовой, С.А. Рогачевым, Р.М. Шерайзиной, М.М. Новик, О.В. Ройтблат, И.М. Скитяевой, М.А. Сочивец, И.П. Чернобаева, А.В. Щукина, И.А. Ямщикова и др.

Научная новизна исследования: изучены особенности развития профессиональной компетентности педагогов малокомплектной школы в контексте психолого-педагогической литературы; выявлены возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы

Теоретическая значимость: систематизированы концептуальные подходы к проблеме сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ и на их основе разработана модель и программа в рамках внутрифирменного обучения.

Практическая значимость исследования состоит в том, что:

- в возможности использования материалов исследования, в образовательном процессе ДПО;
- в разработке и внедрении УМК, включающего модель и программу сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

Апробация работы осуществлялась в рамках выступлений на педагогическом совете в МБОУ «Важская основная школа» тема педсовета «Новизна и актуальность в системе образования», тема выступления «Внутрифирменное обучение. Что это

такое?». На педсовете «Повышение качества образования, аттестация педагогов» с темой «Повышение квалификации педагогов. Возможность внедрения новых форм на примере внутрифирменного обучения». Педсоветы проходили для педагогов трёх школ. Заочно участие в XX международной научно-практической конференции «Проблемы педагогической инноватики в профессиональном образовании» г. Санкт-Петербург с темой «Различные подходы к определению понятия «внутрифирменное обучение» как формы развития профессиональной компетентности педагогов». По теме диссертации были опубликованы статьи: Различные подходы к определению понятия «внутрифирменное обучение» как формы развития профессиональной компетентности педагогов // Проблемы педагогической инноватики в профессиональном образовании: Материалы XX Международной научно-практической конференции / Отв. ред. Е.И. Бражник, Н.Н. Суртаева, С.В. Кривых. – СПб.: Изд. РГПУ им. А.И. Герцена, 2019. – С.403-406 и Проблемы развития профессиональной компетентности педагогов сельской школы // Педагог. – 2020. - Режим доступа: URL: <https://zhurnalpedagog.ru/servisy/publik/publ?id=15751> (дата обращения: 28.11.2020). - Загл. с экрана.

В ходе исследования использовались следующие **теоретические и эмпирические методы**: анализ методологической и педагогической литературы по проблемам исследования; обобщение, систематизация теоретических положений и фактов; моделирование, проектирование, педагогический эксперимент, математическая и статистическая обработка данных, знаково-символическое описание результатов эксперимента

База исследования: муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Важская основная школа».

Структура диссертации состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ВОЗМОЖНОСТИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В АСПЕКТЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ СЕЛЬСКОЙ МАЛОКОМПЛЕКТНОЙ ШКОЛЫ

В данной главе представлены теоретические основы изучения возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы: изучены особенности развития профессиональной компетентности педагогов малокомплектной школы; выявлены возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы; разработана педагогическая модель сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

1.1 Особенности развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы

В данном параграфе представлена сущность понятия «профессиональная компетентность», ее виды и структура. Обозначены особенности развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы.

Основным и первоочередным направлением современной политики образования в России является комплексное изменение образования на всех уровнях и ступенях, которая нашла отражение: в стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года [2], в «Национальной доктрине образования в Российской Федерации» до 2025 года [1]. В новых условиях для образования очень важным является подготовка педагогических кадров и повышение их профессиональной компетентности.

Представим анализ понятия «профессиональная компетентность».

В.Г. Суходольский отмечает, что профессиональная компетентность педагога это – «способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, определяемой требованиями должности, базирующейся на фундаментальном научном образовании и эмоционально-ценностном отношении к педагогической деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическим знаниями, профессиональными умениями и навыками» [5, с.74].

«Профессиональная компетентность – сложное образование, включающее комплекс знаний, умений, свойств и качеств личности, которые обеспечивают вариативность, оптимальность и эффективность построения учебно-воспитательного процесса» [6]. Под профессиональной компетентностью Д.С. Савельев подразумевает «способность должностного лица успешно решать относящиеся к его компетентности задачи» [6].

Профессиональная компетентность – это одно из основных понятий которое будем использовать для характеристики педагогической деятельности. Под профессиональной компетентностью мы будем понимать комплекс ключевых, профессиональных компетенций, которые обеспечивают её успешное выполнение, а также степень сформированности знаний, умений необходимых для эффективного выполнения определенной деятельности. Таким образом, при изучении понятия «профессиональная компетентность» в трудах А.В. Хуторского, Т.Ю. Базарова, В.А. Адольфа, В.Г. Суходольского, Д.С. Савельева, обобщили это в одно целое, как интеграция знаний, опыта и личностных качеств, которые выражают способность педагога эффективно выполнять профессиональную деятельность.

Остановимся на характеристике видов и типов профессиональной компетентности.

По мнению, И.П. Подласого, «существует несколько типов профессиональной компетентности:

- *специальная компетентность*. Педагог «высокого» уровня, который обладает профессиональной компетентностью, занимается своим самообразованием, а также у него развита коммуникабельность;
- *социальная компетентность*. Ответственный педагог, который владеет профессиональной деятельностью, взаимодействует с окружающими;
- *личностная компетентность*. Педагог - интересная яркая личность, которая владеет способами личностного самовыражения и саморазвития;
- *методическая компетентность*. Педагог знает методы и приемы обучения, имеет интуицию выбора метода;
- *психолого-педагогическая компетентность*. Педагог знает психику детей, умеет определять индивидуальные качества каждого ученика» [8].

Т.Ю. Базаров «профессиональную компетентность разделяет на три компонента:

- *методический*, включающий профессиональные умения, стремление к самосовершенствованию, профессиональное самосознание, широкий кругозор, творчество и высокий образовательный уровень социальных работников;
- *организационный*, предполагающий наличие организаторских способностей, целенаправленности, уверенности в себе, оперативности, внимательности, тактичности, толерантности;
- *социальный компонент*, содержащий адаптивность, эмпатию, гуманность и жизненный опыт» [32].

В.Ю. Кричевский выделяет «4 вида профессиональной компетентности:

- *функциональная* – когда педагог умеет реализовать свои профессиональные знания и умения;
- *интеллектуальная* - выражается тогда, когда прослеживаются способности аналитически мыслить и осуществлять комплексный подход к выполнению своих обязанностей;
- *ситуативная* - позволяет действовать в соответствии с ситуацией;
- *социальная* - предполагает наличие коммуникативных и интегративных способностей» [34].

Наиболее полно понятие профессиональной компетентности рассмотрено у А.К. Марковой, которая подразделяет данное понятие на виды:

- *специальная компетентность* - собственно профессиональная деятельность на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;
- *социальная компетентность* - владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, а также принятыми в данной профессии приемами профессионально общения; социальная ответственность за результаты своего профессионального труда;
- *личностная компетентность* - приемы личностного самовыражения и саморазвития средствами противостояния профессиональной деформации личности;
- *индивидуальная компетентность* - методы самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, неподверженность профессиональному старению, умение рационально организовать свой труд без перегрузок времени и сил, без усталости [6].

Рассмотрим структуру профессиональной компетентности.

«Структура профессиональной компетентности включает ряд компонентов:

Эмоционально-волевой компонент отражает личностное отношение будущего специалиста к проблеме, его чувства, эмоции, личностные приоритеты. Проявление эмоционально – волевой активности включает эмоциональность как положительный эмоциональный фактор – реакцию на успех и неудачу и эмотивность – ценностный показатель осознанности субъектом необходимости профессиональной деятельности, положительное активное эмоционально окрашенное отношение к личностному и профессиональному самосовершенствованию. Основные составляющие:

- способность к адекватной самооценке;
- саморегуляция поведения специалиста.

Мотивационно-ценностный компонент служит важнейшей характеристикой мотивационной стороны деятельности. Он тесно связан с понятием «личностная свобода». Данное понятие определено готовностью специалиста к самостоятельному осуществлению профессиональной деятельности, которая не задана жестко извне (субъективная сторона) и наличием альтернатив решения педагогических ситуаций (объективная сторона).

- мотивирование по ситуации – умения принимать оперативные решения, касающиеся персонала организаций и учреждений по социальной работе на основе постоянного анализа и наблюдений их деятельности;

- мотивирование по результатам – коррективы в деятельность субъекта» [6].

По мнению Э.Ф. Зеер: «в структуре ключевых компетентностей должны быть представлены:

- компетентность в сфере самостоятельной познавательной деятельности, основанная на усвоении способов приобретения знаний из различных источников информации;

- компетентность в сфере гражданско-общественной деятельности (выполнение ролей гражданина, избирателя, потребителя и др.);

- компетентность в сфере социально-трудовой деятельности (в том числе умение анализировать ситуацию на рынке труда, оценивать собственные

профессиональные возможности, ориентироваться в нормах и этике трудовых взаимоотношений, навыки самоорганизации);

- компетентность в бытовой сфере (включая аспекты собственного здоровья, семейного бытия и пр.);

- компетентность в сфере культурно-досуговой деятельности (включая выбор путей и способов использования свободного времени, культурно и духовно обогащающих личность);

- мотивирование по целям ориентируется на достижение личных целей, сформулированных специалистами совместно с супервизорами с учетом своих индивидуальных способностей и возможностей;

- мотивирование по отклонениям исходит из того, что запланированные мероприятия практически выполнены и не требуют корректировки со стороны супервизоров, их исправление возможно силами самих клиентов с помощью специалистов» [6].

Анализируя современные требования, которые предъявляются к педагогу, школа определяет основные особенности развития профессиональной компетентности:

- повышение квалификации;
- аттестация на соответствие занимаемой должности и категорию;
- самообразование;
- участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, конференций, слетов;
- владение современными образовательными и информационно-коммуникационными технологиями;
- участие в педагогических конкурсах, исследовательских работах;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта, публикации.

Важными задачами будет являться повышение статуса профессии педагога, повышение качества работы педагогических кадров и обеспечение их хорошей профессиональной подготовкой. В связи с этим выдвигаются новые требования к подготовке и повышению квалификации педагогов. Результатом хороших показателей будет являться качество обучения и подготовки учителя

малокомплектной школы – специалиста широкого профиля. Учитель МКШ работает в условиях низкой демографической ситуации данной местности, в классах - комплектах, с большой разносторонней нагрузкой.

Для обеспечения качественной подготовки учителя образуется проблема: высшие учебные заведения не готовят специалистов для малокомплектных школ. Педагоги, которые работают или собираются работать в малокомплектной школе, изучают ее особенности только в процессе, на практике. Для таких особых школ нужен педагог с особой подготовкой, не по шаблону. Такой специалист, который мог бы работать не только в рамках своего диплома, но и в другой области. Для этого в педагогических вузах необходимо пересмотреть учебный план и увеличить подготовку и выпуск таких особенных преподавателей. Наиболее актуальными целями своего обучения педагоги МКШ считают желание повысить уровень своего профессионального мастерства, они стремятся овладеть современными информационными технологиями, новыми методами обучения и воспитания, имеют потребность в непрерывном обучении и получении квалификационной категории.

- учителя МКШ работают в условиях недостатка нормативных документов, обеспечивающих работу МКШ;
- нехватки методических рекомендаций, пособий для учителя по организации образовательного процесса в условиях МКШ;
- отсутствия специальных методик в малочисленных классах и в разновозрастных классах - комплектах;
- отсутствия Интернета и невозможности применения информационно-коммуникационных технологий;
- недостатка педагогов – предметников и более узких специалистов;
- слабой материально-технической базы;
- невозможности создания предметных методических объединений в связи с малочисленностью педагогического коллектива;
- отсутствия обмена опытом в преподавании [5].

Квалификация учителя малокомплектной школы означает, что он должен уметь:

- выбирать эффективные методы по самообразованию;

- подбирать и выстраивать обучение в условиях класс-комплекта или класса с маленькой наполняемостью;
- управлять разновозрастными обучающимися создавать доверительную атмосферу и взаимоуважение;
- организовывать самостоятельную деятельность обучающихся [5].

Большое влияние на развитие профессиональной компетентности учителя оказывает повышение квалификации. Хорошая организация и требуемое содержание курсовой подготовки, творческая деятельность стимулирует развитие учителя МКШ, новые новшества способствуют тому, чтобы учитель мог реализовать свои возможности, решать профессиональные задачи. Но не всегда предлагаемые курсы для учителей МКШ учитывают их особенности, их профессиональную деятельность. Чтобы создать условия для формирования профессиональной компетентности педагога через внутрифирменное обучение, главную роль должна играть методическая служба школы. Она должна стать центром нововведений, стараться обеспечить участие учителей в управлении школой, включением в проблемные ситуации, созданием образовательных программ учителями — предметниками, классными руководителями. Совместно с существующими ШМО и предметными МО работают объединения РМО. Важным условием профессиональной компетентности учителя МКШ является демонстрация своих трудов и достижений на конкурсах, олимпиадах, семинарах, педсоветах. Для успешного решения задач перехода на современное содержание МКШ, качественного обучения необходимы:

- разносторонние учителя – предметники, которые работают не только в рамках своего диплома;
- обновление и расширение материальной базы сельской школы, что поспособствовало бы росту профессиональной компетентности учителя;
- изменение, расширение и уточнение нормативно правовой базы, регламентирующей деятельность МКШ;
- учёт потребностей повышения квалификации учителей МКШ, их профессиональной деятельности и практической направленности;
- создание условий для внутрифирменного обучения коллектива.

Рассматривая все вышесказанное, можно говорить о том, что профессиональная компетентность педагога охватывает большой спектр вопросов по решению профессиональных и личностных задач, которые способствуют развитию личности учащихся. В связи с этим на педагога ложится большая ответственность за обучение и воспитание обучающихся, которые умеют решать различные профессиональные и жизненные ситуации. Таким образом, педагог – это не только передает знания, учит разным навыкам и умениям, но и учит жить. Профессиональная компетентность должна иметь четкую структуру, определяющую ее содержание.

Таким образом, профессиональная компетентность – это интеграция знаний, опыта и личностных качеств, которые выражают способность педагога эффективно выполнять профессиональную деятельность. К видам профессиональной компетентности относят: специальную, социальную, личностную, индивидуальную компетентности. В структуру профессиональной компетентности входит: эмоционально-волевой и мотивационно-ценностный компоненты, а также: компетентность в сфере самостоятельной познавательной деятельности, компетентность в сфере гражданско-общественной деятельности, компетентность в сфере социально-трудовой деятельности, компетентность в бытовой сфере, компетентность в сфере культурно-досуговой деятельности, мотивирование по целям, мотивирование по отклонениям. Особенности развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной является учет следующих условий: понимание функционала учителей – предметников, которые работают не только в рамках своего диплома; обновление и расширение материальной базы сельской школы, что поспособствовало бы росту профессиональной компетентности учителя; изменение, расширение и уточнение нормативно правовой базы, регламентирующей деятельность МКШ; учёт потребностей повышения квалификации учителей МКШ, их профессиональной деятельности и практической направленности; создание условий для внутрифирменного обучения коллектива.

1.2 Возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы

В данном параграфе представлено понятие «внутрифирменное обучение»; раскрыты возможности внутрифирменного обучения педагогов сельской малокомплектной школы.

Изменения, происходящие в образовательных учреждениях в условиях внедрения стандартов, требуют профессионального мастерства педагогических кадров, которое можно получить только в специально организованной образовательной среде. Механизмом, который позволяет повысить профессиональное мастерство педагога, может стать внедрение внутрифирменного обучения.

Внутрифирменное обучение относительно новое понятие в системе образования. В то же время, отечественный и мировой опыт исследований показывает, что одним из эффективных путей решения проблемы обновления, обогащения, прироста и ориентации знаний на цели их востребования в конкретных производственных условиях является именно внутрифирменная форма организации образовательного процесса.

Рассмотрим различные трактовки понятия «внутрифирменное обучение».

Проблемы внутрифирменного обучения уже были рассмотрены в работах Н.Н. Аниськиной, В.А. Афанасьева, Л.Я. Барановой, Л.Н. Басовой, Ж.А. Гавриловой, В.Я. Горфинкеля, А.В. Карпова, И.М. Скитяевой, М.А. Сочивец, И.П. Чернобаева, А.В. Щукина, И.А. Ямщикова и др.

Одно из первых определений понятия «внутрифирменное обучение» вывел американский ученый Д. Хинрич: «Внутрифирменное обучение - это процесс, организованный и инициированный компанией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности компании».

Внутрифирменное обучение (по М. Армстронгу) - это «процесс интеграции, развития индивидуальных знаний, умений и навыков работников, повышения уровня их квалификации, направленный на развитие качества рабочей силы и обеспечение ее конкурентоспособности» [2, с. 218].

Внутрифирменное обучение (по М. Мухиной) - это «систематическое развитие знаний, навыков и подходов к профессиональной деятельности, необходимых работнику организации для обеспечения должного уровня выполнения его служебных обязанностей и решения проблем, возникающих в процессе его профессиональной деятельности» [6].

Внутрифирменное обучение (по Г. И. Ибрагимову) представляет собой «процесс, организованный и инициированный организацией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности организации» [4].

Т.Ю. Базаров, объясняет понятие «внутрифирменное обучение» как «систему обучения и переподготовки сотрудников, проводимую на базе предприятия (или корпоративных учебных центров) с привлечением преподавателей или собственных, или внешних, строящуюся с учетом проблем, характерных для конкретной организации» [3, с.87].

Таким образом, под внутрифирменным обучением персонала следует понимать процесс периодического (непрерывного) обучения работников организации, который инициировала организация, с целью совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работников. Программы внутрифирменной подготовки разрабатываются специально для определенной организации и направлены на развитие профессиональной компетентности сотрудников и их подготовку к изменениям в организации.

Преимущества внутрифирменного обучения перед традиционными формами повышения квалификации наиболее системно представлены в работе О.В. Акуловой, С.А. Писаревой, Е.В. Пискуновой, А.П. Тряпицыной «Современная школа: опыт модернизации»:

- «возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т.е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры;
- возможность организации командной работы педагогического коллектива образовательной организации;

- возможность распространения ценного опыта отдельных специалистов по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива организации;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным специалистам по решению конкретной проблемы;
- возможность в большей степени учитывать особенности, как самого специалиста, так и организации, в которой он работает» [1, с. 125].

Таким образом, правильно организованная система внутрифирменного обучения становится важнейшим фактором в непрерывном профессиональном образовании педагогов и позволяет организовать его с максимальной пользой для каждого работника в соответствии с его запросами, целенаправленно используя все возможности и средства образовательной организации. Эффективно построенная система внутрифирменного обучения опирается на профессиональную компетентность как элемент образовательной системы организации. Компетентность является основанием и одним из результатов обучения. Поэтому внутрифирменное обучение можно рассматривать как возможность обеспечения непрерывной подготовки в системе повышения квалификации специалистов системы образования, объединяющей теоретическое и практическое обучение.

По утверждению С.Г. Вершловского «в современных условиях наиболее значимо, чтобы приобретенные обучающимися учителями знания и умения обеспечили высокий уровень компетентности. В современном образовании возникла необходимость создания такой образовательной среды, которая могла бы реализовать новый подход к повышению профессионального мастерства педагога. Механизмом, который позволит создать такую среду, повысить профессионализм педагогов может стать реализация внутрифирменного обучения» [1].

Данное обучение предполагает обновление знаний и умений педагога, формирование его профессиональной компетентности, которая необходима для дальнейшей, успешной деятельности, улучшения качества образовательных услуг.

Выделяют две группы организационных форм внутрифирменного обучения – коллективные и индивидуальные. Коллективные – это семинары и практикумы, конференции, методические объединения и т.д. Индивидуальные – стажировка, индивидуальные консультации, наставничество, самообразование и т.д.

Те черты, которые характерны для внутрифирменного обучения (непрерывность, инновационность, мотивированность, гибкость и мобильность, адаптивность к непрерывному обновлению, применение активных методик обучения) схожи с личностными качествами педагога-экспериментатора.

Внутрифирменное обучение в нашем образовательном учреждении не осуществляется, но планируется его проведение специалистами, приглашенными из сторонних организаций. Как показывает изучение литературы, внутрифирменное обучение должно быть постоянным, структурированным. Начало в выборе внутрифирменного обучения педагогов должен быть анализ образовательного учреждения, анкетирование педагогов, беседы и наблюдения.

Внутрифирменное обучение педагогов сельской школы должно проходить в несколько этапов:

- *первый этап - подготовительный.* Основными его задачами являются: изучение личности педагога, выявление способности педагога к развитию, анализ условий образовательной среды;
- *второй этап – практический.* Его задача – это разработка плана развития профессиональной компетентности, саморазвития педагогов;
- *третий этап - обобщающий.* Оценка качества образовательного процесса, анализ и распространение успешного педагогического опыта, которым можно поделиться с коллегами.

Система внутрифирменного обучения должна включать в себя также организационно-педагогическую и научно-методическую работу. Правильно организованная система внутрифирменного обучения должна стать главным фактором в непрерывном образовании педагогов сельской МКШ и позволит организовать это обучение максимально для каждого педагога, в соответствии с его запросами, используя все возможности образовательного учреждения.

Таким образом, внутрифирменное обучение – это процесс периодического (непрерывного) обучения работников организации, который инициировала организация, с целью совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работников.

Возможностями внутрифирменного обучения педагогов сельской малокомплектной школы выступают:

- гибкое реагирование на меняющуюся ситуацию;

- учет образовательных потребностей педагогов;
- обучение без отрыва от производства;
- определение содержания, форм, методов обучения и необходимых ресурсов;
- самоконтроль за ходом обучения;
- распространение ценного опыта по приоритетным направлениям развития системы дополнительного образования;
- обучение в деятельности.

1.3 Педагогическая модель сопровождения профессионального развития педагогов сельской малокомплектной школы в рамках внутрифирменного обучения

В данном параграфе мы разработаем модель сопровождения профессионального развития педагогов сельской малокомплектной школы в рамках внутрифирменного обучения

- Образование, самообразование или повышение квалификации у педагогов может проходить по двум направлениям, которые являются основными:
- получение образования, получение новых знаний без отрыва от работы (т.е. внутрифирменное обучение);
- получение образования в ВУЗах, переподготовка или повышение квалификации.

Для нашей работы актуален первый вариант, т.е. внутрифирменное обучение. Преимущество этого направления в том, что педагог не прекращает работу, а повышает квалификацию параллельно ей. Данное обучение позволяет конкретно выявить пробел в знаниях и заполнить его. Благодаря внутрифирменному обучению можно максимально точно учитывать условия, в которых работают педагоги. Также трудности, с которыми они сталкиваются, решаются быстрее и на месте. У обучаемого педагога есть возможность практически сразу проверить полученные им знания и навыки в своей работе, а обучающий преподаватель может скорректировать обучение на месте. «Объектом такого обучения будет не только повышение квалификации конкретного педагога, но и развитие всей

образовательной организации через различные формы внедрения опыта педагогов в массовую педагогическую практику» [25].

Рассмотрев требования педагогической деятельности, нами была разработана модель внутрифирменного обучения, состоящая из трех блоков. Первый блок содержит цель обучения, принципы и подходы к организации обучения. Второй блок состоит из содержания обучения, педагогического сопровождения обучающихся педагогов и их стимулирования, для работы в этом направлении. Третий, заключительный блок включает в себя критерии и уровень профессиональной компетентности педагогов по окончании обучения.

Далее приводим пример модели внутрифирменного обучения.

Цель - создание системы методической работы с педагогами по повышению их профессиональной компетентности.

Принципы модели взаимосвязаны между собой. Во время их реализации можно обеспечить профессиональную компетентность педагогов, их профессиональное самоопределение: самостоятельности (участие обучаемых педагогов на всех этапах); рефлексивности (осознание своих действий, результатов на протяжении всего обучения); кооперативности (организация совместной деятельности); индивидуализации (запрос на определенные потребности, цели, уровни подготовки педагогов); вариативности (создание условий для того, чтобы обучающиеся сами выбрали цель, содержание, методы, сроки, место обучения); инновационности (внедряемое новшество, которое обеспечивает улучшение качества образования); актуализации (предоставление возможности применения на практике приобретенных знаний, умений, навыков).

Заключительным этапом первого блока в модели внутрифирменного обучения являются подходы к исследованию:

- личностно-деятельностный – направление и продвижение педагогов;
- компетентностный - выявление интересов участников образовательного процесса и соотношение их с возможностями и потребностями;
- дидактический - передача знаний, умений и навыков;
- фасилитативный - самостоятельный поиск новых знаний.

Обучение педагогов может быть предметным, межпредметным, развивающим, информационным. Для организации обучения в первую очередь

необходимо создать комфортные условия для развития профессиональной компетентности педагогов.

Так как формирование модели требует соответствующего уровня профессиональной компетентности педагогов, главное место в реализуемой модели отводится умению создавать условия для их реализации. Педагог должен сразу для себя выбрать более эффективные технологии, которые помогут ему получить хороший результат, а не просто ознакомиться с многообразием современных технологий.

Во время внутрифирменного обучения могут возникнуть разные проблемы, которые необходимо решать. Можно выделить следующие методы, с помощью которых эти проблемы выявятся на ранней стадии:

- *метод ситуационного анализа*. Суть: самостоятельный анализ ситуации, изучение проблемы, предложение решений;

- *метод анализа кейсов*. Суть: актуализируется проблема, в ходе ее решения приобретаются новые знания [19];

- *метод инцидента*. Суть: самостоятельный поиск информации о проблеме, принятие решения [19].

- *метод разбора деловой информации*. Суть: научить работать с документами.

- *метод проигрывания ролей*. Суть: развитие самостоятельности, познавательных и творческих способностей, т.е. творческое решение конкретной проблемы [25].

Существуют также формы работы с педагогами во время внутрифирменного обучения:

Научно-практическая лаборатория. Цель: объединить науку и практику для решения актуальных проблем образовательной организации.

Проектные группы. Цель: потребность педагогического персонала в проектировании своего опыта.

Тематические педагогические советы. Цель: обучение педагогических кадров, решение текущих задач.

Педагогическая конференция. Цель: творческий обмен опытом.

Комплекс инновационного развития (КИР). Цель: создание условий для развития профессионально-личностной компетентности педагогов,

Опорный ресурсный центр (ОЦ). Цель: содействие в повышении квалификации педагогов.

Разработанная нами модель внутрифирменного обучения педагогов (представлена на рисунке 1) необходима для успешной реализации задач, для достижения нового качества образования, приобретение новых знаний.

Модель внутрифирменного обучения педагога предполагает [34]:

- обеспечение для профессиональной деятельности психологически комфортных условий;
- оказание всесторонней (педагогической, психологической, методической, социальной и др.) помощи при разрешении проблем в работе;
- включение педагогов в решение задач развития учреждения, реализации программ, проектов в рамках сотрудничества и сотворчества;
- создание условий для профессионального развития педагогов.



Рисунок 1 - Модель (схема) внутрифирменного обучения педагогических работников

Таким образом, в настоящее время существует проблема построения эффективного сопровождения профессионального развития педагогов сельской малокомплектной школы в рамках внутрифирменного обучения. Одним из

направлений разрешения этой проблемы служит разработка теоретической модели сопровождения. Теоретические модели дают возможность наглядно, в виде схем, описаний дать характеристику изучаемого явления. Модель сопровождения профессионального развития педагогов сельской малокомплектной школы в рамках внутрифирменного обучения предполагает: обеспечение для профессиональной деятельности психологически комфортных условий; оказание всесторонней (педагогической, психологической, методической, социальной и др.) помощи при разрешении проблем в работе; включение педагогов в решение задач развития учреждения, реализации программ, проектов в рамках сотрудничества и сотворчества; создание оптимальных условий для профессионального развития.

В данной главе представлены теоретические основы изучения возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы: изучены особенности развития профессиональной компетентности педагогов малокомплектной школы; выявлены возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы; разработана педагогическая модель сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

Анализ литературы по проблеме возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы позволил сделать следующие выводы:

- развитие профессиональной компетентности педагога сельской малокомплектной школы рассматривается как основная проблема в педагогике, которая зависит от разных факторов. Внутренний фактор – это уровень профессионального образования, опыт и индивидуальные способности, мотивация к самосовершенствованию и непрерывному образованию, творческое и ответственное отношение к профессиональной деятельности. Внешний - условия для развития профессиональной компетентности, эффективное методического сопровождения, поддержка саморазвития, исследование факторов и условий длительного личностно-профессионального саморазвития педагогов образовательных организаций, разработка четких методических рекомендаций. Современному образованию нужны инициативные, творческие педагоги, которые способны к постоянному самообразованию, саморазвитию, поиску новых

эффективных образовательных технологий, т.е. педагоги, которые готовы к профессиональному развитию и внедрению новых технологий. Как показывает изучение литературы, внутрифирменное обучение должно быть постоянным, структурированным. Начало в выборе внутрифирменного обучения педагогов должен быть анализ образовательного учреждения, анкетирование педагогов, беседы и наблюдения;

- одним из путей решения проблемы эффективного использования возможностей внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы является разработка теоретической модели. Теоретические модели позволяют наглядно представить процесс внедрения. Разработанная нами модель внутрифирменного обучения педагогов необходима для успешной реализации задач, для достижения нового качества образования, приобретение новых знаний. Модель внутрифирменного обучения предполагает: обеспечение для профессиональной деятельности психологически комфортных условий; оказание всесторонней (педагогической, психологической, методической, социальной и др.) помощи при разрешении проблем в работе; включение педагогов в решение задач развития учреждения, реализации программ, проектов в рамках сотрудничества и сотворчества; создание оптимальных условий для профессионального развития.

Таким образом, гипотеза о том, что развитие профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы через внутрифирменное обучение обеспечивается при соблюдении следующих условий:

- может осуществляться, если выявлены и учтены возможности данного обучения;
- разработаны и реализованы модель и/или программа сопровождения профессионального развития педагогов, подтверждена на теоретическом уровне.

Мы считаем актуальной разработку программы сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения

2 ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В АСПЕКТЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ СЕЛЬСКОЙ МАЛОКОМПЛЕКТНОЙ ШКОЛЫ

В данной главе представлено экспериментальное изучение возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы: составлена характеристика программы, базы и методов исследования, проведен анализ результатов диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагогов сельской МКШ, проанализирована программа сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения и представлены рекомендации к данной программе.

2.1 Характеристика программы, базы и методов исследования

В данном параграфе представлены характеристика программы, база и методы исследования.

Экспериментальная работа включает в себя следующие этапы:

Первый этап – констатирующий эксперимент, который был организован в период с 04.02.2019 по 01.06.2019 года, направлен на изучение возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы, анализ результатов диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагогов сельской МКШ, анализ программы сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения

Второй этап – формирующий эксперимент, который был организован в период 01.08.2019 по 01.08.2020 года, реализовывалась программа сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

Экспериментальная работа по изучению возможностей внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы осуществлялся на базе исследования – МБОУ «Важская основная школа», расположенной в центре п. Важский, ул. Молодежная д. 6.

Данное учреждение работает согласно Устава образовательной организации и является юридическим лицом, в состав которого входят 5 филиалов – филиал МБОУ «Важская основная школа» - Шидровская основная школа, филиал МБОУ «Важская основная школа» - Заостровская основная школа, Детский сад № 33 «Катерок», Детский сад № 35 «Колокольчик», Детский сад № 39 «Тополек».

ДОУ осуществляют свою деятельность в режиме пятидневной рабочей недели, 10 – часового пребывания детей. Объем учебной нагрузки воспитанников не превышает норм установленных СанПиН.

В настоящее время детский сад посещают по 10-20 воспитанников в возрасте от 1,5 до 7 лет.

В одном детском саду функционирует две разновозрастные группы, а в двух по одной.

В дошкольном учреждении создана материально-техническая база для жизнеобеспечения и развития детей, ведется систематически работа по созданию предметно-развивающей среды. Здания детского сада светлые, в одном центральное отопление, в двух других печное + электро. Все кабинеты оформлены надлежащим образом.

Ни один детский сад не имеет лицензированного медицинского кабинета. Медицинское обслуживание детей осуществляется фельдшерами ГБУЗ Архангельской области «Виноградовская ЦРБ».

Детские сады оснащены ноутбуками, мультимедийными проекторами, имеется телевизор, музыкальный центр.

Воспитательно-образовательный процесс в детском саду организуется в соответствии с целями и задачами учреждения.

Для обеспечения безопасности пребывания детей в саду созданы необходимые условия.

В настоящее время в школах по 9 классов, т.е. все классы есть, в начальном звене образованы классы-комплекты, один учитель работает с двумя классами одновременно, а это требует особую подготовку. В школах обучаются дети с ОВЗ (решения ПМПК) и дети, оставшиеся без попечения родителей. Количество обучающихся примерно по 45-50 человек в каждой школе, детям из малообеспеченных семей, в школьных буфетах предоставляется бесплатное питание от «Красного Креста».

Характеристика педагогического состава. Школы полностью укомплектованы педагогическими кадрами. Состав коллективов стабильный, текучесть кадров отсутствует. В школах работают сплоченные профессионально компетентные педагоги, в количестве 8-10 человек. За последние 5 лет все педагоги прошли курсы повышения квалификации. Администрацией школы осуществляется грамотное кадровое обеспечение образовательного процесса: подбор, прием на работу и расстановка кадров, обеспечивается повышение квалификации кадров, что соответствует федеральным государственным образовательным стандартам.

Методическая деятельность в школе регулируется коллегиальным органом – методическим советом, действуют методические объединения педагогов.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе организует текущее и перспективное планирование учебной работы, руководит учебным процессом и методической работой, осуществляет руководство и контроль, анализирует проблемы учебного процесса и результаты учебно-методической работы, координирует работу учителей и других педагогических работников по реализации учебных планов и программ, анализирует проблемы и результаты методической работы, занимается методическим сопровождением педагогического коллектива, организует разработку необходимой учебно-методической документации.

Приоритетными направлениями педагогической деятельности учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» в школе являются: внедрение и развитие современных образовательных технологий и инновационных образовательных программ; развитие информационно - образовательной среды; поддержка одаренных учащихся в различных образовательных областях; повышение уровня воспитательной работы в школе.

В связи с этим был определен следующий круг задач: усиление мотивации педагогов на освоение инновационных педагогических технологий обучения и воспитания, обеспечение оптимального уровня квалификации педагогических кадров, необходимого для успешного развития школы, обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий; выявление, обобщение и распространение положительного педагогического опыта творчески работающих учителей; диагностика и прогнозирование результатов образовательного процесса; совершенствование структуры методической службы, активизация работы МО в соответствии с программой развития школы; качественная подготовка и проведение

методической декады и тематических педсоветов, повышение их роли в совершенствовании педагогического мастерства учителей школы.

Основными формами методической работы школы служат: работа педагогического совета; работа над единой методической темой; работа школьных методических объединений; деятельность методического совета; повышение квалификации учителей, их самообразование; организация и проведение семинаров, конференций, педагогических чтений; обобщение передового педагогического опыта; аттестация педагогических работников; работа учебных кабинетов

Таким образом, в школе ведется целенаправленная работа по повышению педагогического мастерства, овладения учителями школы современными методиками преподавания, современными образовательными программами. Педагоги школ не только ведут уроки по своим предметам, но и занимаются внеурочной деятельностью – ведут кружки и секции.

Структура школы состоит из двух звеньев: начального (1-4классы), основного (5-9классы). Школы работают по графику 5–дневной рабочей недели. В каждой школе созданы хорошие условия для образовательного процесса, имеется компьютерный класс, спортзал, библиотека, буфет. В каждом классе есть мультимедийный проектор и экран, ноутбук или ПК, акустическая система. В одной из школ создан учебный центр «Точка Роста», благодаря этому три учебных кабинета оснащены новейшим оборудованием. На базе центра проводят внеурочные занятия педагоги из ГБОУ «ДДЮТ». Согласно графика на занятия приезжают все желающие из школ – филиалов.

Внутри и снаружи школа оснащена камерами наблюдения.

Основными задачами Учреждения являются:

- предоставление в соответствии с заданием Учредителя бесплатного дошкольного образования по примерной общеобразовательной программе и дополнительным программам дошкольного образования;
- оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей;
- обеспечение охраны жизни и укрепление физического и психического здоровья детей;
- создание благоприятных условий способствующих интеллектуальному, личностному, эмоциональному и физическому развитию ребенка;

- взаимодействие с семьей для обеспечения всестороннего развития ребенка;
- разработка и внедрение новых организационно-педагогических форм и методов образования дошкольников с учетом индивидуальных способностей детей и запросов родителей (законных представителей).

Школа работает по следующим направлениям:

- гражданско-патриотическое, нравственное воспитание, краеведение
- художественно-эстетическое;
- интеллектуальное развитие;
- спортивно-оздоровительное, физическое;
- трудовое воспитание, профессиональное самоопределение.

В данном ОУ, на основании Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» реализуется ООП НОО и ООП ООО.

Цель деятельности ОУ:

Создание воспитательно-образовательной среды, способствующей получению обучающимися современного качественного образования, духовному, нравственному, физическому развитию и социализации личности.

Внедрение в образовательное пространство школы современных программ, методик и форм работы как условие успешного освоения новых федеральных государственных образовательных стандартов, а также повышение качества знаний обучающихся.

В данном исследовании участвовали педагоги двух школ в составе 17 человек. Девять педагогов имеют высшее образование, пять педагогов с первой квалификационной категорией, один педагог с высшей квалификационной категорией.

Исследование проводилось в начале 2019-2020 учебного года.

В начале работы нами было запланировано исследование, целью которого было выявить уровень развития профессиональной компетентности педагогов МБОУ «Важская основная школа» и двух филиалов.

В ходе исследования были использованы следующие методики: беседа, анкетирование.

Методики эмпирического исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Методики эмпирического исследования

Методики исследования	Цель. Изучаемые компоненты
Критерии и показатели оценки компетентности педагогов	Цель: оценить частоту использования компетенций в профессиональной деятельности педагогов
Анкета «Уровень сформированности профессиональных компетентностей педагога»	Цель: выявление уровня сформированности базовых компетентностей педагогов, благодаря которым эффективно осуществляется педагогическая деятельность

Использование данных методик позволяет выявить уровень сформированности профессиональных компетентностей педагога и частоту использования компетенций в профессиональной деятельности.

Данный диагностический комплекс позволил получить результаты, анализ которых представлен в следующем параграфе.

2.2 Анализ результатов диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагогов сельской МКШ

Современный педагог сегодня – это творческая личность, которая умеет применять современные методы и технологии. Основным направлением в образовании в РФ является становление и развитие профессиональной компетенции педагогов. Одним из важных и необходимых мероприятий в работе учителя является аттестация, получение квалификационной категории или СЗД. Аттестация — это оценка и обсуждение профессиональных достижений педагогов, а в дальнейшем большое количество документов для подтверждения и отчетов. Чтобы профессиональные достижения педагога были на должном уровне, ему необходима помощь методических объединений, системы дополнительного профессионального образования педагогов, мониторинг развития.

Рассмотрим результаты констатирующего эксперимента, направленного на выявление уровня развития профессиональной компетентности педагогов. В исследовании принимали участие 17 педагогов МБОУ «ВОШ».

По результатам комплексной диагностики частоты использования компетенций (Приложение А) в профессиональной деятельности были выявлены следующие результаты, представленные в таблице 2 и на рисунке 2.

Таблица 2 – Анализ частоты использования компетенций в профессиональной деятельности педагогов

	Критерии компетентности и частота их применения									
	Применение ИКТ в образовательном процессе	Использование разных форм обучения (в том числе дистанционной, электронной, сетевой) для самообразования учителя	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов, проведение занятий в рамках курсов повышения квалификации	Повышение квалификации	Организация проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности и/или участие в ней	Публикации различного уровня	Участие в профессиональных конкурсах	Наличие достижений обучающихся по предмету	Наличие достижений обучающихся во внеурочной деятельности	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся
П1	Часто	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда	Никогда	Никогда	Иногда	Иногда	Часто
П2	Часто	Иногда	Иногда	Часто	Никогда	Иногда	Иногда	Иногда	Часто	Часто
П3	Иногда	Иногда	Никогда	Иногда	Никогда	Никогда	Никогда	Иногда	Иногда	Иногда
П4	Часто	Иногда	Никогда	Никогда	Часто	Никогда	Никогда	Иногда	Иногда	Часто
П5	Часто	Никогда	Иногда	Никогда	Никогда	Никогда	Никогда	Иногда	Иногда	Иногда
П6	Часто	Иногда	Никогда	Иногда	Никогда	Никогда	Никогда	Часто	Иногда	Часто
П7	Часто	Иногда	Никогда	Никогда	Никогда	Никогда	Иногда	Иногда	Никогда	Иногда
П8	Часто	Часто	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда	Часто	Часто
П9	Часто	Иногда	Иногда	Часто	Иногда	Никогда	Иногда	Иногда	Иногда	Часто
П10	Часто	Часто	Иногда	Иногда	Никогда	Иногда	Никогда	Иногда	Иногда	Часто
П11	Часто	Никогда	Иногда	Иногда	Никогда	Иногда	Никогда	Иногда	Часто	Часто
П12	Иногда	Иногда	Никогда	Иногда	Никогда	Никогда	Никогда	Иногда	Иногда	Часто
П13	Иногда	Иногда	Никогда	Иногда	Никогда	Никогда	Никогда	Иногда	Никогда	Иногда
П14	Часто	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда
П15	Часто	Иногда	Иногда	Часто	Иногда	Иногда	Иногда	Иногда	Часто	Часто
П16	Часто	Иногда	Никогда	Часто	Никогда	Никогда	Никогда	Иногда	Иногда	Иногда
П17	Часто	Часто	Часто	Часто	Часто	Часто	Часто	Часто	Часто	Часто

В таблице 2 представлена частота использования компетенций в профессиональной деятельности педагогов.

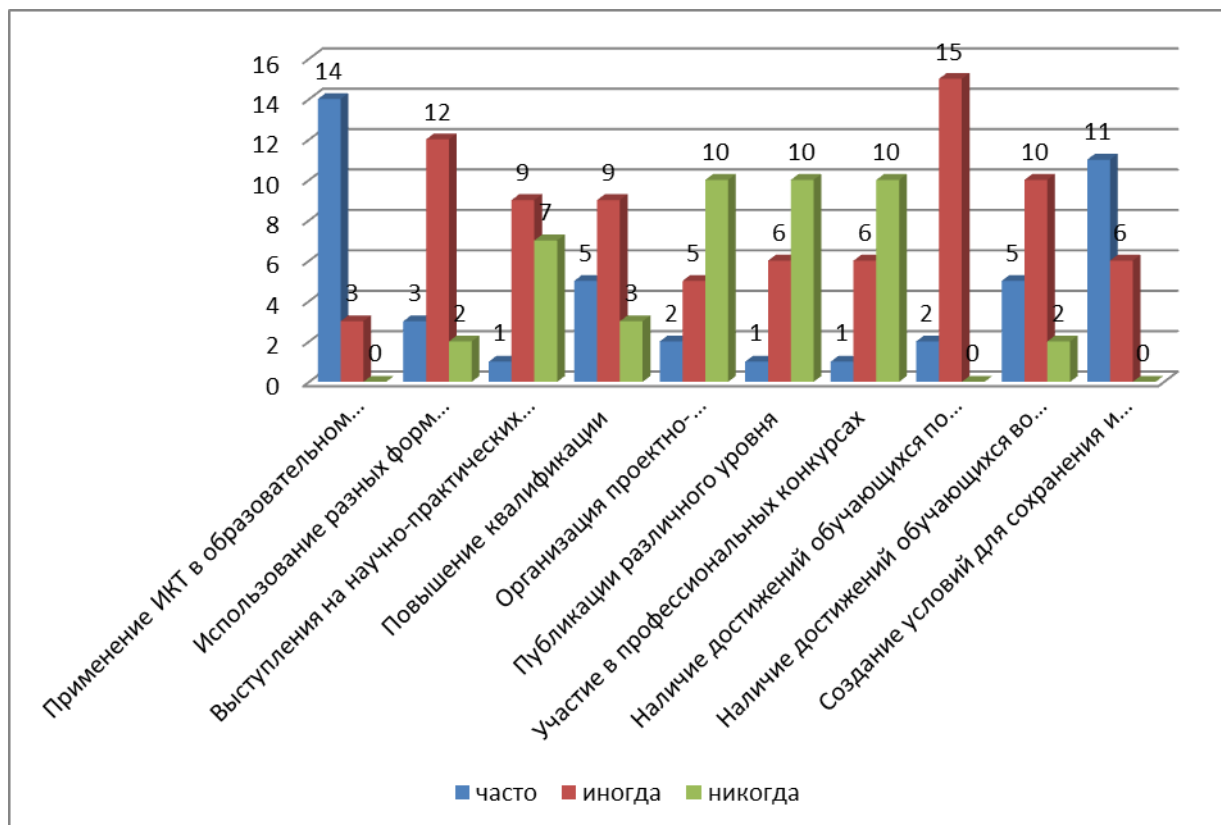


Рисунок 2 – Результаты изучения критериев компетентности педагогов и частота использования компетенций в профессиональной деятельности

В данной методике рассматривались десять критериев. При анализе ответов на вопросы анкеты оценивался уровень владения каждой компетентностью.

1 критерий – применение ИКТ в образовательном процессе, использование разных форм обучения.

Высокий уровень владения компетентностью «Применение ИКТ в образовательном процессе» показали 14 педагогов из 17, низкий уровень не показал никто. При анализе компетентности «Использование разных форм обучения» педагоги показали средний уровень владения (12 из 17), высокий уровень владения у 3, низкий выбрали 2 педагога из 17. Отвечая на вопрос об использовании дистанционных технологий обучения, больше педагоги выбирали средний уровень, так как нынешняя обстановка способствовала этому. Таким образом, можно сделать вывод, что уровень владения ИКТ — компетентностью у педагогов на высоком уровне 14 человека из 17, низкий уровень был выявлен только при использовании разных форм обучения у 2 человек.

3 критерий – методическая компетентность, т.е. выступления, повышения квалификации, проектная деятельность, публикации и профессиональные конкурсы.

При анализе методической компетентности педагога необходимо полагаться на общее взаимодействие методических и предметных знаний, умений, навыков, опыта, а также мотивации для качественного выполнения своих профессиональных обязанностей.

Во время анализа полученных данных, высокий уровень такого критерия как выступление на конференциях, проведение мастер-классов, открытые занятия показал только 1 педагог, средний уровень у 9 человек и низкий уровень показали 7 педагогов. В критерии «Повышение квалификации» высокий уровень лишь у 5 учителей, 9 показали средний и, к сожалению, 7 человек низкий уровень. Организация проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности и/или участие в ней западает, на высоком уровне только 2 педагога, средний уровень показали 5 и низкий 10. Публикационную активность на высоком уровне проявил только один учитель, 6 на среднем уровне и 10 на низком. По критерию «Участие в профессиональных конкурсах» высокий уровень у 1 учителя, 6 – средний уровень и низкий уровень у 10.

Таким образом, можно сделать вывод, что уровень методической компетентности у учителей МБОУ «Важская основная школа» низкий.

3 критерий – профессиональная компетентность педагога. Данный критерий имеет в виду владение на теоретическом и практическом уровне предметными знаниями, умениями, навыками, обладание необходимыми свойствами, качествами личности, позволяющими осуществлять педагогическую деятельность

При оценке критерия «Достижений обучающихся по предмету» высокий уровень показали 2 учителя из 17, средний уровень 15 педагогов, к счастью низкий уровень не был выявлен. «Достижения обучающихся во внеурочной деятельности» - в данном критерии на высоком уровне 5 учителей, на среднем уровне 10 и на низком — 2 из 17. Очень радостно отметить, что в критерии «Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся» педагоги продемонстрировали высокий уровень 11 из 17 и 6 из 17 педагогов на среднем уровне, низкий уровень выявлен не был.

Оценивая общий уровень владения компетентностями педагогами МБОУ «Важская основная школа», мы пришли к выводу, что ИКТ-компетентностью на высоком уровне владеют 50 % педагогов, методической компетентностью на

высоком уровне владеют всего 11 % педагогов, профессиональной компетентностью на высоком уровне владеют 36 % педагогов, данные представлены на рисунке 3.

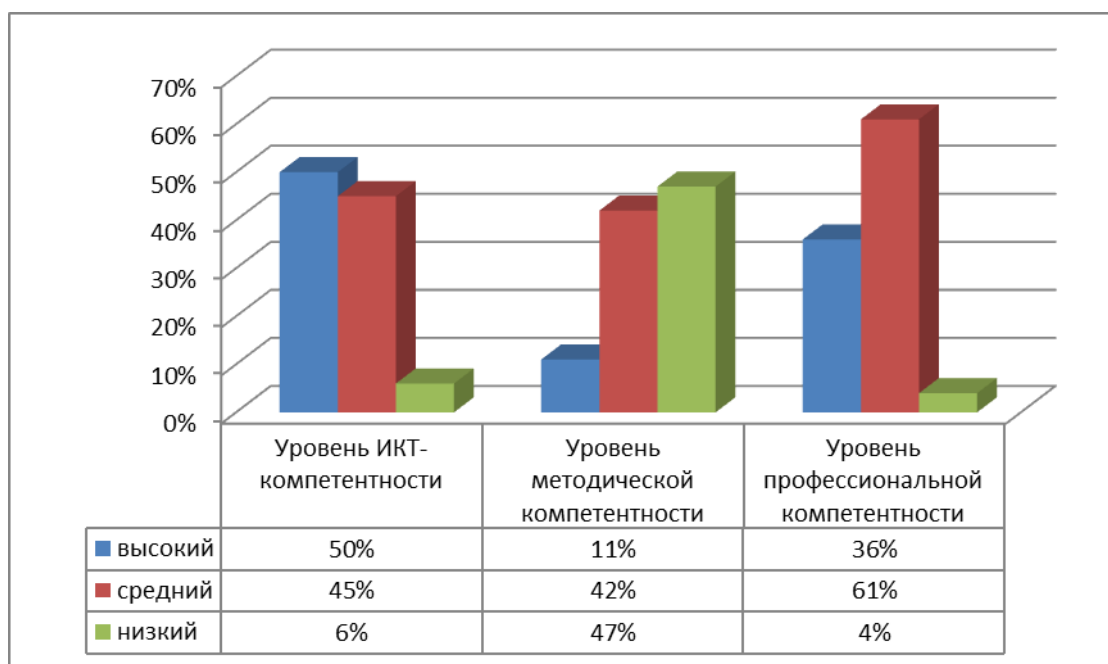


Рисунок 3 - Уровень профессиональной компетентности педагогов

В результате проведенного исследования можно сказать о среднем уровне профессиональной компетентности учителей МБОУ «Важская основная школа».

Далее нами была проведена анкета «Уровень сформированности профессиональных компетентностей педагога» (Приложение В).

Эта методика позволяет осуществить самооценку и оценку качества профессиональной деятельности педагога по пяти критериям: предметная компетентность, психологическая компетентность, педагогическая компетентность, методическая компетентность, общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность. По каждому критерию – различное количество показателей. Показатели отобраны с учетом специфики деятельности образовательного учреждения.

Так же с помощью этой методики можно проанализировать уровень качества педагогической деятельности, как отдельного педагога, так и педагогического коллектива. Анализ частоты использования предметной компетентности в профессиональной деятельности педагогов представлен в таблице 3 и на рисунке 4.

Таблица 3 – Анализ частоты использования предметной компетентности в профессиональной деятельности педагогов (результаты представлены в баллах)

Предметная компетентность								
	Знание предмета и увлеченность предметом	Знание смежных наук	Знакомство с современными представлениями и состоянием преподаваемых дисциплин	Умение извлекать информацию и отбирать её по преподаваемой дисциплине.	Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений.	Постоянная работа с периодикой	Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса обучающихся и для достижения поставленных целей.	Готовность и желание познавать, учиться, осваивать новое.
П1	3	2	1	2	2	1	2	2
П2	3	1	1	3	1	2	2	2
П3	2	2	2	2	2	1	2	3
П4	3	3	3	2	3	2	3	3
П5	2	2	2	2	2	2	1	2
П6	2	2	2	2	1	1	2	2
П7	2	2	2	2	2	1	1	2
П8	2	2	2	3	2	2	2	3
П9	3	2	3	3	2	2	3	3
П10	2	1	2	2	2	1	2	3
П11	3	1	2	3	3	1	3	2
П12	3	2	2	3	2	1	1	2
П13	2	2	2	2	1	1	2	1
П14	3	2	2	2	2	1	2	2
П15	3	3	3	3	3	2	3	3
П16	2	2	2	2	2	1	2	2
П17	3	2	3	3	2	2	3	3
Примечания: 0 баллов – отсутствие показателя; 1 балл – низкий уровень; 2 балла – средний уровень; 3 балла – высокий уровень.								

В таблице 3 представлена частота использования предметной компетентности в профессиональной деятельности педагогов.

Анализируя данную компетентность мы увидели, что высокий уровень сформированности у 2 человек (90-100%) из 17 (12%), данное качество на среднем уровне у 3 педагогов (70-90%) из 17 (18%), результаты представлены на рисунке 4.

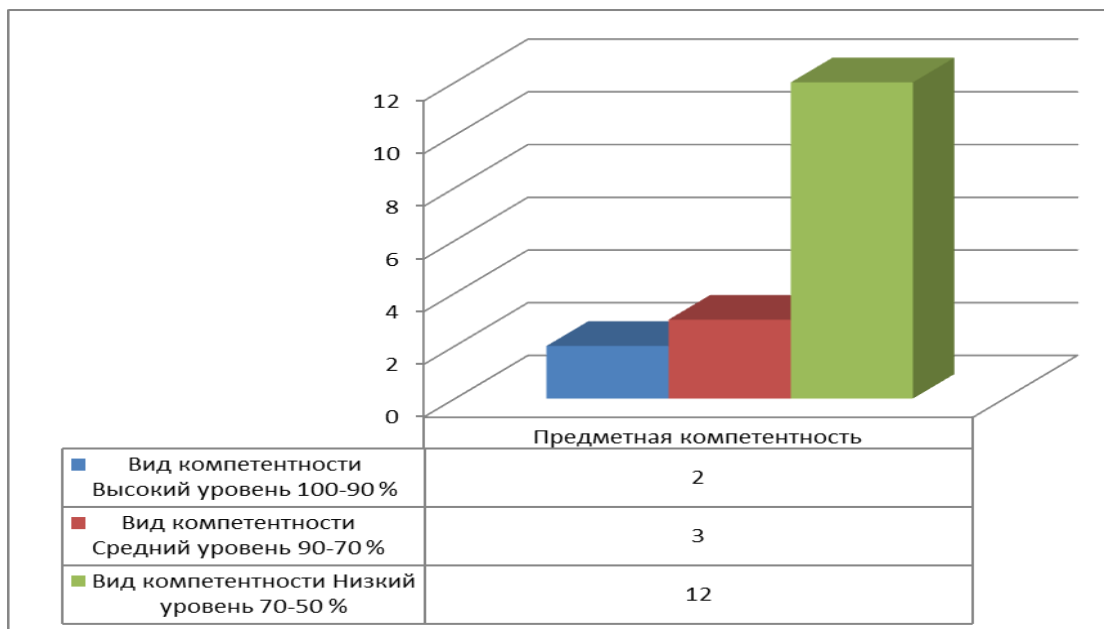


Рисунок 4 - Предметная компетентность

Остальные педагоги имеют низкий уровень, то есть тот уровень, с которым допускаются к работе. Владеют учебным предметом на уровне программы, но обеспечивают овладение учениками базовыми программами в полном объеме. Интересуются современными представлениями и состоянием преподаваемых дисциплин лишь по необходимости. Информацию извлекают лишь из учебника и методического пособия. Семинары, педсоветы, курсы посещают без желания, по необходимости. Со стороны администрации к таким педагогам требуется усиленное внимание.

Следующий критерий в методике – это «Психологическая компетенция».

Таблица 4 – Анализ частоты использования психологической компетентности в профессиональной деятельности педагогов (результаты представлены в баллах)

Психологическая компетентность							
	Знание психологии как предмета.	Умение использовать психологические приемы, методы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.	Знание возрастной психологии	Знание психологии и общения.	Развитие в себе рефлексивной культуры.	Умение чувствовать, видеть, анализировать и оценивать состояние другого человека.	Умение стимулировать активность обучающихся.
П1	2	2	2	2	2	2	2
П2	1	2	1	2	1	2	3
П3	2	2	2	2	2	3	2
П4	2	2	3	3	3	3	3
П5	2	2	2	2	2	2	2
П6	2	2	2	2	2	2	2

Продолжение таблицы 4

П7	3	2	3	2	1	1	2
П8	3	3	3	3	2	2	2
П9	3	3	3	3	3	3	3
П10	1	1	1	2	1	2	3
П11	1	2	1	2	2	2	3
П12	2	2	1	1	1	2	2
П13	2	2	3	2	1	2	2
П14	1	2	1	2	1	2	2
П15	3	3	3	3	3	3	3
П16	2	2	2	2	2	2	2
П17	3	3	3	3	2	3	3

В таблице 4 представлена частота использования психологической компетентности в профессиональной деятельности педагогов.

Уровень овладения этой компетентностью низкий, 11(50-70%) человек из 17 (65%), данные представлены на рисунке 5.

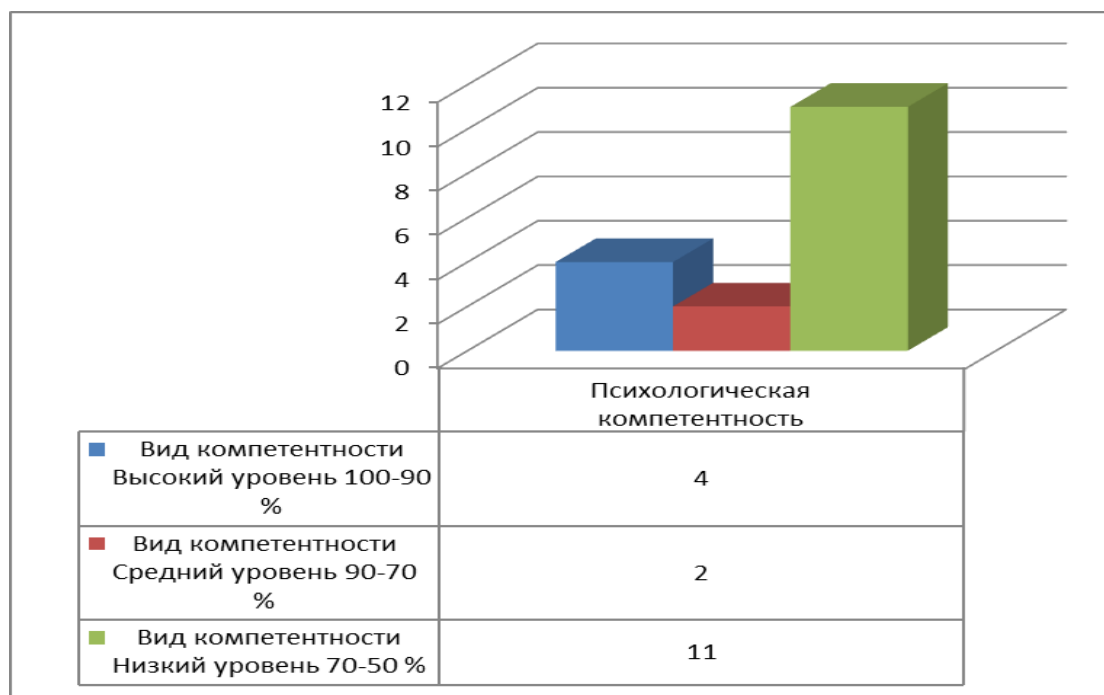


Рисунок 5- Психологическая компетенция

Педагоги имеют лишь общие представления о современных психолого-педагогических концепциях обучения. С педагогом-психологом не сотрудничают в виду его отсутствия в штате. Пытаются взаимодействовать с обучающимися, формировать межличностные отношения. Владуют навыками самоконтроля на начальной стадии. Создание здорового микроклимата в коллективах не всегда удается.

Критерий в методике – это «Педагогическая компетенция».

Таблица 5 – Анализ частоты использования педагогической компетентности в профессиональной деятельности педагогов (результаты представлены в баллах).

Педагогическая компетентность									
	Способность и желание работать в школе.	Умение увлечь обучающихся.	Наличие системы воспитательной работы.	Умение организовать коллективную деятельность.	Умение организовать индивидуальную деятельность, управлять индивидуальным образовательным маршрутом.	Сохранность контингента обучающихся.	Умение создать комфортную обстановку.	Заинтересованность в результате своей работы.	Уровень достижения поставленных целей.
П1	3	2	1	3	3	3	3	3	2
П2	1	3	3	3	2	2	3	3	3
П3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
П4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
П5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
П6	3	2	2	3	3	2	3	3	2
П7	1	2	1	2	2	2	2	2	2
П8	3	2	2	2	3	2	3	3	2
П9	3	3	3	3	3	3	3	3	3
П10	3	3	2	3	3	3	3	3	2
П11	2	3	3	3	2	2	2	2	2
П12	3	3	2	2	2	2	2	3	2
П13	2	2	2	2	2	2	2	3	2
П14	3	2	2	2	2	2	2	2	2
П15	3	3	3	3	3	3	3	3	3
П16	2	2	2	2	2	2	2	2	2
П17	3	3	3	3	3	3	3	3	2

В таблице 5 представлена частота использования педагогической компетентности в профессиональной деятельности педагогов.

Критерий «Педагогическая компетентность» в данной школе на среднем (90-70%) уровне (9 из 17 (53%)) представлен на рисунке 6.

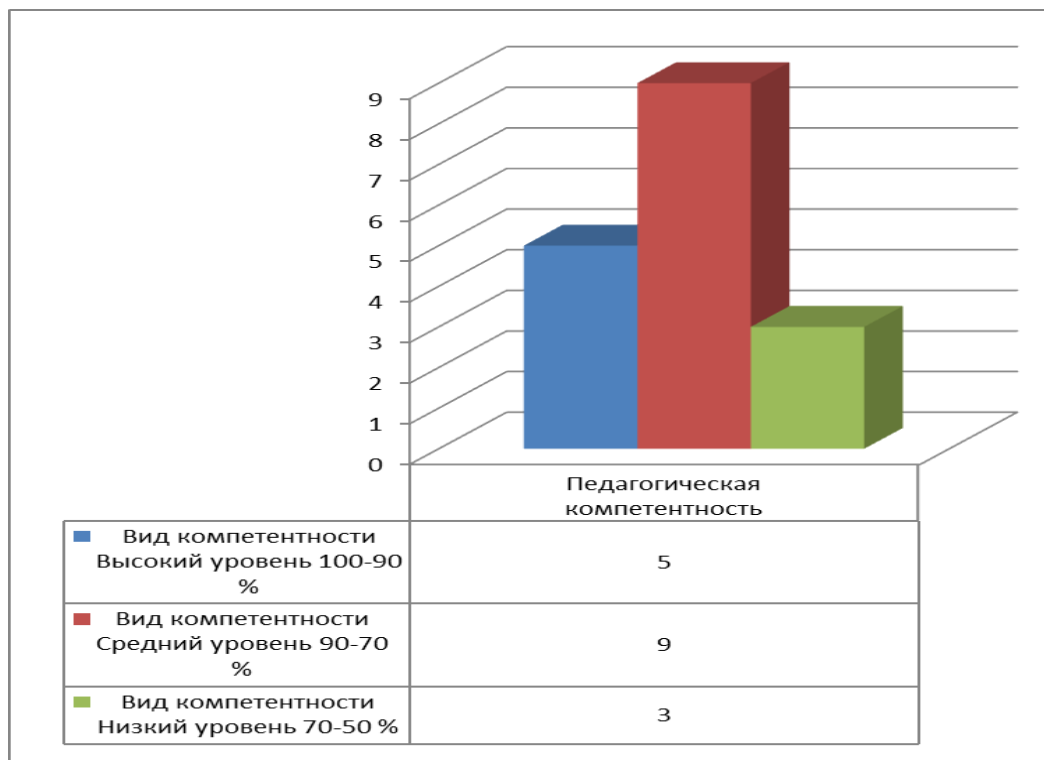


Рисунок 6 - Педагогическая компетентность

Педагоги участвуют в организации кружков, секций, факультативов, предметных недель. Прививают обучающимся привычки культурного поведения. Всегда учитывают индивидуальные особенности учеников. Стремятся совершенствовать свое мастерство, но не всегда делают выводы.

Критерий в методике - «Методическая компетентность» представлен в таблице 6 и на рисунке 7.

Таблица 6 – Анализ частоты использования методической компетентности в профессиональной деятельности педагогов (результаты представлены в баллах)

	Методическая компетентность				
	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.	Владение техникой самоанализа занятий, собственной педагогической деятельности.	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий (в том числе ИКТ).	Использование современных методов и форм работы, типов, видов, форм уроков в зависимости от целей.	Использование дифференцированного подхода.
П1	2	2	2	2	2
П2	2	1	2	3	2
П3	2	2	2	2	2
П4	3	3	3	3	2
П5	2	2	2	2	2
П6	2	3	2	2	2

Продолжение таблицы 6

П7	2	1	2	2	1
П8	2	3	3	3	3
П9	3	3	3	3	3
П10	2	2	2	2	1
П11	2	2	2	2	2
П12	2	1	1	2	2
П13	2	1	1	2	1
П14	2	1	1	2	1
П15	3	3	3	3	3
П16	2	2	2	2	2
П17	3	3	3	3	2

В таблице 6 представлена частота использования педагогической компетентности в профессиональной деятельности педагогов

В критерии «Методическая компетентность» опять преобладает низкий уровень (70-50%) (10 из 17(59%)), но радует то, что количество педагогов с высоким уровнем (90-100%) больше, чем со средним (90-70%) (высокий уровень – 6 человек (35%), средний – 1(6%)), данные представлены на рисунке 7.

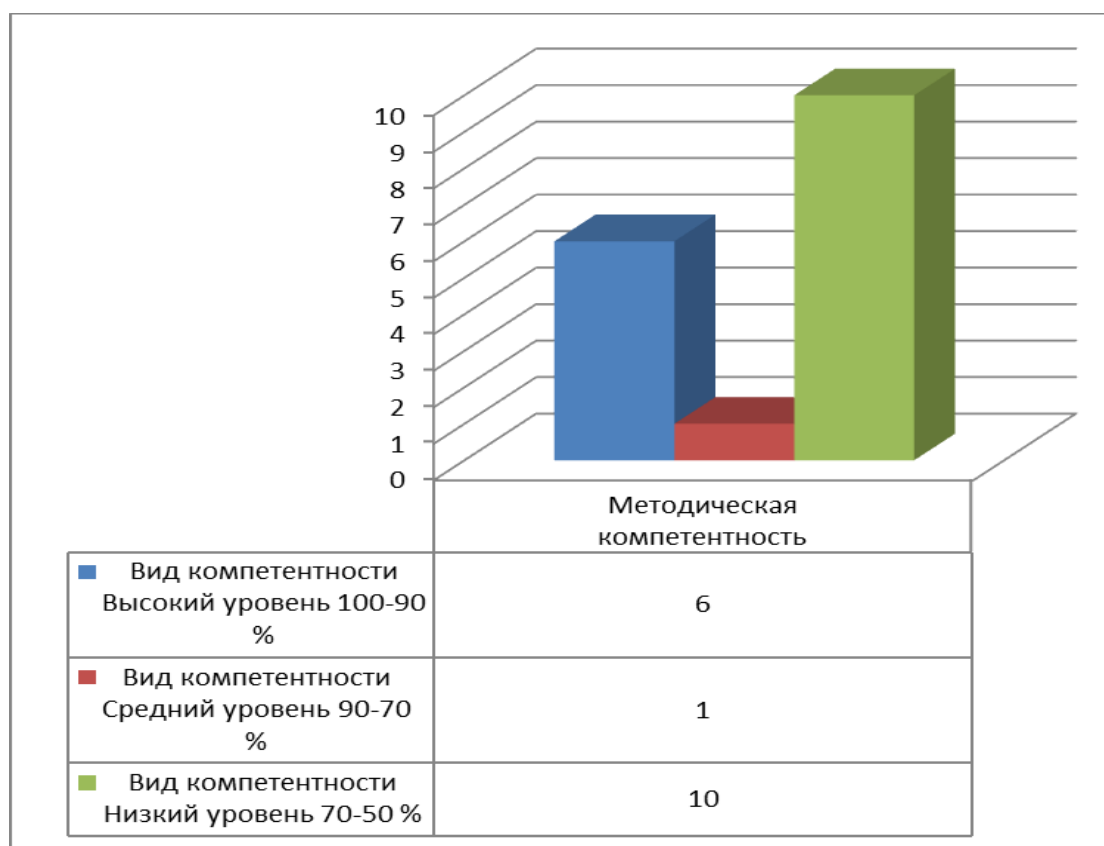


Рисунок 7 - Методическая компетентность

Методическая работа в школе слабая, работа ведется лишь перед предстоящей проверкой или аттестацией. Самоанализ занятий и собственной педагогической деятельности большинство выстроить самостоятельно не умеет, но консультируются у опытных коллег. Почти половина педагогов не считает необходимым использование наглядности и ИКТ. Применяют их периодически, когда придется.

Критерий в методике - «Общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность»

Таблица 7 – Анализ частоты использования общекультурной и эмоционально-нравственной компетентности в профессиональной деятельности педагогов (результаты представлены в баллах)

Общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность									
	Заинтересованность результатами коллективной работы.	Способность к работе в группе.	Готовность к творческой и исследовательской работе.	Активная жизненная позиция (инициативность, небезразличие, заинтересованное отношение к происходящему)	Педагогическая этика.	Стремление к расширению кругозора.	Реализация идей здоровьесберегающих технологий.	Умение регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками образовательного процесса.	Взаимодействие и сотрудничество с родителями.
П1	2	2	2	3	3	3	3	2	2
П2	3	1	2	1	1	2	2	1	3
П3	3	2	2	3	2	3	2	2	3
П4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
П5	2	2	2	2	2	2	2	2	1
П6	2	2	1	3	3	3	3	3	3
П7	2	2	2	2	1	2	1	2	2
П8	3	3	3	3	3	3	2	3	3
П9	3	3	2	3	3	3	3	3	3
П10	3	3	2	3	2	3	3	3	3
П11	3	3	1	2	2	2	3	2	2
П12	2	3	2	2	2	2	3	3	3
П13	1	1	1	1	2	1	1	2	2
П14	1	2	1	2	1	1	1	1	2
П15	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Продолжение таблицы 7

П16	2	2	2	2	2	2	2	2	2
П17	2	2	3	3	3	3	3	3	3

В таблице 7 представлена частота использования общекультурной и эмоционально-нравственной компетентности в профессиональной деятельности педагогов

«Общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность» - это одна из сформированных компетентностей в школе. Качество на всех трех уровнях практически одинаково и представлено на рисунке 8.

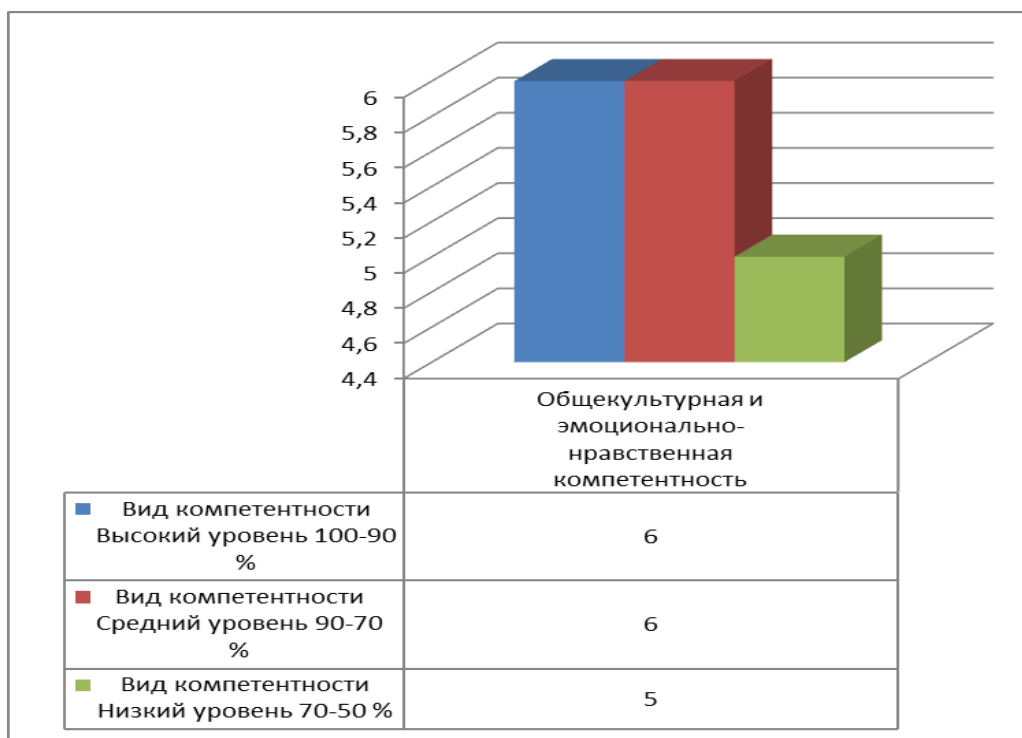


Рисунок 8 - Общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность

Можно сделать вывод, что педагоги принимают активное участие в коллективных делах, болеют душой за результаты, большинство способны работать в группах, умеют правильно использовать свое время, возможности. Почти все посещают культурно-массовые мероприятия, владеют необходимыми здоровьесберегающими технологиями, взаимодействуют с родителями.

По общим результатам анализа анкетирования можно сделать вывод, что у учителей профессиональная компетентность формируется по-разному в течение всей профессиональной жизни. Для того, чтобы оценить профессиональную компетентность педагога, сделать заключение о его профессиональном росте,

выявить уровень сформированности профессиональных компетентностей педагогам и нужны были эти методики с их критериями. А критерии оценки качества педагогической деятельности – признаки сформированности профессиональных компетентностей показаны на рисунке 9.

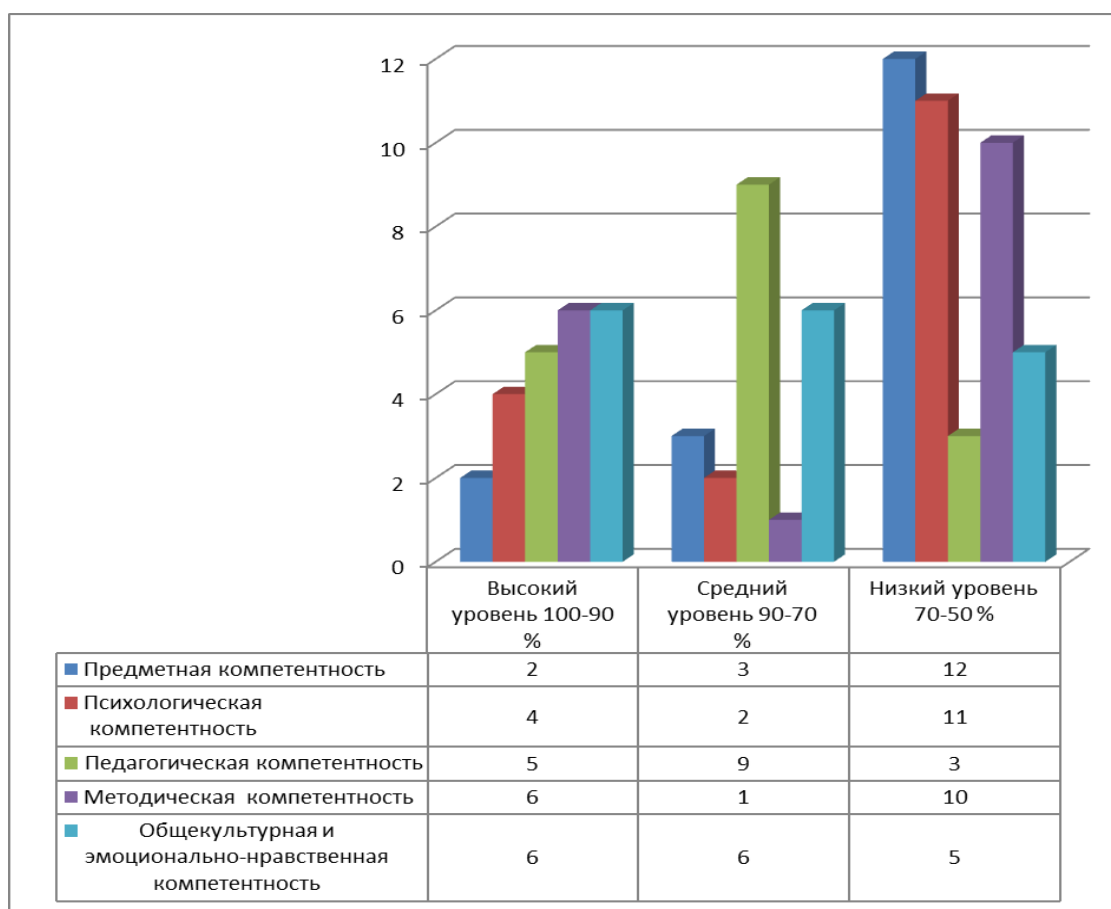


Рисунок 9 - Уровень сформированности профессиональных компетентностей педагога

Анкетирование по выявлению факторов, влияющих на совершенствование профессиональной компетентности педагога (Приложение Б) показало следующее.

Респондентов в возрасте от 25 до 35 лет - 3 человека (18%); от 36 до 45 лет - 7 человек (41%); от 46 до 55 лет – 7 человек (41%); старше 55 лет педагогов нет (0%) . Таким образом, молодых педагогов в возрасте от 25 до 35 лет всего 3 человека (18%), возможно это связано с тем, что работа в сельской местности не привлекательна для молодежи, получив образование, молодые специалисты не спешат приезжать. В сельской МКШ в основном работают женщины старше 35 лет. В прошлом году вернулась в посёлок девушка, после окончания Каргопольского педагогического колледжа, она единственная в ОУ – молодой специалист. В этом учебном году приступил к работе педагог, участник проекта «Земский учитель».

Стаж педагогической деятельности до 5 лет у 1 педагога (6%), от 5 до 20 лет – 7 человек (41%) и более 20 лет у 9 человек (53 %). То есть в школе работают педагоги с большим опытом и стажем.

Таким образом, коллектив сельской школы в основном среднего возраста, который обладает большим опытом.

На вопрос занимаетесь ли вы самообразованием все педагоги дали положительный ответ (100%), формы самообразования были даны разные: семинары, конференции, вебинары, работа с дополнительной литературой, общение с опытными педагогами других школ. Многие ответили курсы повышения квалификации. И тогда анализируя вопрос, где и когда вы повышали квалификацию, ответ был практически одинаковый у всех – АО ИОО. Таким образом, все сотрудники занимаются самообразованием, готовы и повышают свою квалификацию, практически все опрошенные осознают важность теоретической подготовки, считают необходимым повышать свое профессиональное мастерство, но не всегда это удается. Затруднения вызывают: материальная сторона, у школы не всегда есть денежные средства на оплату курсов, а прохождение за свой счет не все могут позволить; нехватка времени, так как многие учителя имеют большую учебную нагрузку, в связи с этим большинство опрошенных считают оптимальной формой курсов повышения квалификации – это дистанционное обучение.

При ответе на вопрос: «Что мешает Вам работать (основные профессиональные проблемы)», были получены следующие ответы. Главной проблемой в работе педагоги выделили отчётность – 14 человек (82%), составление разных документов порой отнимает больше времени, чем работа с детьми. Сдвоенность классов тоже является своего рода проблемой малокомплектных школ (4 человека, 24%). Были выделены и такие проблемы, как низкая мотивация у детей, негативное отношение родителей, большая учебная нагрузка педагога. Один из педагогов отметил такие проблемы, как эмоциональное выгорание и несправедливость действий руководства.

При ответе на вопрос «Что больше всего удается на работе, а в чём испытываете затруднения?», большинство педагогов отвечало однозначно. Четырем человекам удастся дать интересный урок, двум удастся все, шести человекам удастся хорошо организовать внеклассное мероприятие, в том числе и спортивное. 5 человек из 17 (29%) затруднились ответить на этот вопрос. На вторую часть вопроса

про затруднения ответы педагогов получились однотипные. Половине педагогов не хватает времени, на осуществление задуманного, другая половина видит трудности в большой нагрузке на детей.

Таким образом, для профессионального роста, по мнению сотрудников, препятствует многочисленная отчетность, низкая мотивация у детей, негативное отношение родителей, большая учебная нагрузка педагога. Фактором, наиболее затрудняющим профессиональный рост, по мнению одного из педагогов, является отсутствие хороших взаимоотношений с руководителем.

В связи с выше изложенным мнением респондентов, было выявлено, что все 17 человек работают с удовольствием, но есть ряд причин, который омрачает данный вид деятельности. Среди причин педагоги отмечают низкую оплату труда 14 из 17 (82%), 1 чел. (6%) предвзятость со стороны руководства, у 3 педагогов (18 %) выделены трудности в общении с родителями обучающихся.

Таким образом, главной причиной, которая омрачает работу – это низкая оплата труда. Еще одной из основных причин также выделялась и такая, как трудность в общении с родителями обучающихся.

В ходе анкетирования респондентам предлагалось выделить сильные и слабые стороны ОУ. При анализе анкет была выделена та и другая сторона. Есть в школе, хоть и сельской малокомплектной, и сильные стороны, ну, а слабые стороны есть везде.

Сотрудники оценивают удобство рабочего места, как сильной стороной, 12 чел.(71%) удовлетворены, 5 чел. (29%) – скорее удовлетворены. Данный ответ вполне обоснован, так как практически каждый учебный кабинет оснащен необходимым оборудованием. В каждом кабинете есть ноутбук, мультимедиа, доска, экран, колонки. Во многих классах есть принтер или МФУ.

Таким образом, большинство педагогов удовлетворены бытовым удобством рабочего места и оснащением школы.

Среди слабых сторон респонденты выделили отсутствие специалистов дополнительного образования и нехватку педагогических кадров.

Один из респондентов (из 17) отнес к слабой стороне взаимоотношение в коллективе и с администрацией.

Полученные результаты позволили нам ранжировать педагогов, принимавших участие в исследовании по уровням развития профессиональной компетентности.

К «высокому» уровню – относятся педагоги, которые готовы и желают познавать новое, умеют использовать психологические приемы в своей деятельности, используют разные формы обучения, готовы к исследовательской работе, умеют создавать комфортную обстановку.

Для данной группы педагогов характерна заинтересованность в результате своей работы. Педагоги этого уровня систематически проходят повышение квалификации, участвуют в профессиональных конкурсах, используют в своей работе современные образовательные технологии, стремятся к исследовательской деятельности, могут экспериментировать, демонстрировать свои способности. Адекватно оценивают свои успехи и поражения.

«Средний» уровень – «Я умею». К данному уровню относятся педагоги, которые умеют и хотят работать в школе, умеют регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками образовательного процесса.

Данные педагоги заинтересованы результатами своей работы, систематически проходят повышение квалификации. Владеют компьютерными программами обработки текстовой, числовой, графической, звуковой информации, умеют работать в сети Интернет, пользоваться ее сервисами такими, как электронный дневник, электронная почта, сайты. Могут адекватно оценить свои успехи или неудачи в том или ином виде деятельности.

К «низкому» уровню - относятся педагоги, которые работают в школе, но с нежеланием. Практически всегда ищут одобрения своим действиям, болезненно воспринимают критику, таких педагогов часто что-то не устраивает, чем-то они не довольны.

Данные педагоги считают себя выше других, стараются выделиться из коллектива, но не всегда это проходит положительно, мнение других педагогов их мало интересует. Педагоги «низкого» уровня плохо владеют информационными технологиями.

Общие данные по уровням развития профессиональной компетентности педагогов на этапе констатирующего эксперимента представлены в таблице 8 и на рисунке 10 в виде диаграммы.

Таблица 8 – Общие данные уровни развития профессиональной компетентности педагогов на этапе констатирующего эксперимента

Уровни развития профессиональной компетентности педагогов	Количество человек %
Низкий	4 (24%)
Средний	9 (53%)
Высокий	4 (24%)

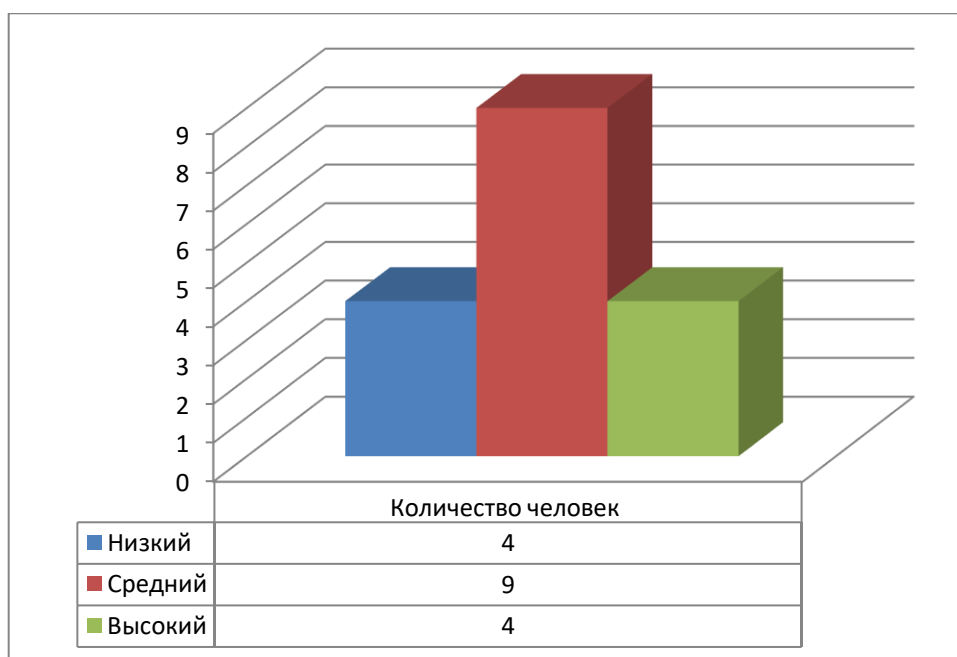


Рисунок 10 – Уровни развития профессиональной компетентности педагогов на этапе констатирующего эксперимента

Из данных таблицы 8 и рисунка 10, на этапе констатирующего эксперимента, мы видим, что уровни развития профессиональной компетентности педагогов представлены следующим образом:

- высокий уровень развития профессиональной компетентности проявился у 4 педагогов (24 %);
- средний уровень развития профессиональной компетентности выявлен у 9 педагогов (53%);
- низкий уровень развития профессиональной компетентности выявлен у 4 педагогов (24 %).

По результатам проведенного исследования были предложены рекомендации:

– в школе должна быть создана система стимулирования педагогов, регулярно должен проводиться педагогический мониторинг (анкетирование, тестирование, беседы, конкурсы, презентация собственного опыта, общешкольные мероприятия);

– необходимо постоянно проводить мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогов как вновь прибывших, так и с квалификационной категорией.

Таким образом, сильных и слабых сторон в ОУ поровну. Можно сделать вывод о том, что условия для профессионального роста, самообразования созданы, но для этого необходимо приложить усилия. Те минусы, которые существуют в ОУ, они незначительны и не должны влиять на профессиональную компетентность.

Формирование профессиональной компетентности педагогов происходит не только под влиянием научно-методических факторов организации работы, но и под влиянием социальных и гигиенических факторов, таких как психологический и материальный комфорт, бытовое удобство рабочего места, доступность и открытость руководителя для решения разных вопросов, удовлетворенность материальным стимулированием результатов работы.

2.3 Характеристика программы сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения

Второй этап – формирующий эксперимент, предполагал разработку и апробацию программы сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения (паспорт программы представлен в таблице 9) на базе МБОУ «Важская основная школа».

Таблица 9 - Паспорт программы «Профессиональное развитие педагогов»

Название	Программа сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения «Профессиональное развитие педагогов»
Законодательная база	Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»; Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025г.; «Российское образование 2020: модель экономики, основанной на знаниях»;

Продолжение таблицы 9

	<p>Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»;</p> <p>Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года</p> <p>Устав МБОУ «Важская основная школа»</p>
Участники реализации	<p>Директор</p> <p>Администрация школы</p> <p>Зам. директора по УВР, руководители МО</p> <p>Педагоги ОУ</p>
Цель и задачи	<p>Цель: создание системы методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предусмотреть коррекционно-развивающие мероприятия по разрешению профессиональных затруднений педагогов; - разработать и реализовать обучающие программы по освоению актуальных профессиональных компетентностей; - приобщить наиболее квалифицированных педагогов к разработке и реализации инновационных проектов, реализации программы профессионального развития; - методическая и координирующая поддержка планов самообразования педагогов.
Принципы	<ul style="list-style-type: none"> - самостоятельности; - рефлексивности; - кооперативности; - индивидуализации; - контекстности; -вариативности; - инновационности; - актуализации.
Подходы	<ul style="list-style-type: none"> - личностно-деятельностный – направление и продвижение педагогов; -компетентностный - выявление интересов участников образовательного процесса и соотношение их с возможностями и потребностями; - дидактический - передача знаний, умений и навыков; - фасилитативный - самостоятельный поиск новых знаний

Окончание таблицы 9

<p>Ожидаемые результаты и критерии их оценивания</p>	<p>Успешная реализация задач, которые стоят перед образованием.</p> <p>Обеспечение для профессиональной деятельности психологически комфортных условий.</p> <p>Оказание всесторонней (педагогической, психологической, методической, социальной и др.) помощи при разрешении проблем в работе.</p> <p>Включение педагогов в решение задач развития учреждения, реализации программ, проектов в рамках сотрудничества и сотворчества.</p> <p>Создание условий для профессионального развития педагогов.</p>
--	--

В таблице 10 представлены формы и методы реализации программы сопровождения педагогов в процессе развития профессиональной компетентности. Таблица 10 – Формы и методы реализации программы сопровождения педагогов в процессе развития профессиональной компетентности.

Методы, формы	Условия и содержание обучения
<p>Методические объединения</p>	<p>Коллектив педагогов, объединенных системой взаимосвязанных мер, направленных на развитие и рост творческого потенциала, повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, совершенствующих своё методическое и профессиональное мастерство, организующих взаимопомощь для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию, объединяющих творческие инициативы.</p> <p>Каждое заседание МО включает в себя теоретическую часть – это доклады, сообщения, обзор литературы и практическую - посещение занятий, выполнение планов самообразования.</p>
<p>Научные и практические конференции</p>	<p>Подведение итогов деятельности педагогов и выявление и обобщение педагогического опыта.</p>
<p>Читательские конференции</p>	<p>Расширение кругозора педагогов, анализ общественного мнения.</p>
<p>Педсовет</p>	<p>Собрание всего коллектива педагогов, для решения учебных и административных вопросов.</p>
<p>Коллективные</p>	<p>Быстрая форма воспитательной работы по доведению коллективу</p>

Продолжение таблицы 10

беседы	определенных знаний и выработки у них личностных и служебных качеств, необходимых для выполнения ими своей работы.
Семинары и круглые столы	Свободное мероприятие для непосредственного обсуждения определённых проблем (в частности, конфликтов). Совместные мероприятия различной тематики, для более глубокого изучения проблем. Знакомство с исследовательской работой, проводившейся под руководством специалистов – ученых в течение длительного времени.
Творческие микрогруппы	самостоятельное изучение закрепленных вопросов за определенным педагогом. Обмен мнениями, внедрение в практику своей работы. Взаимопосещение занятий, обсуждение лучших приемов и способов.
Самообразование педагога	Приобретение знаний с учетом интересов, склонностей каждого конкретного педагога самостоятельно.
Индивидуальное наставничество	Помощь опытными педагогами в работе молодежи, педагогам, испытывающими затруднения.
Консультации для педагогов	Групповые консультации, которые проводятся по основным направлениям работы коллектива, актуальным проблемам, заявкам педагогов.
Сетевое взаимодействие	Идея сетевого взаимодействия заключается в совместном решении образовательных и педагогических проблем, сотворчестве педагогов различных образовательных организаций, семинарах, круглых столах, которые являются важным источником получения новых знаний, приобретения опыта работы.

В таблице 11 представлено содержание программы сопровождения профессионального развития педагогов.

Таблица 11 – Содержание программы сопровождения профессионального развития педагогов

Цель	Мероприятие	Сроки	Ответственные
Поддержка, стимулирование и повышение статуса	Формирование творческих групп и организация их деятельности	Август - Сентябрь	Директор, педколлектив

Продолжение таблицы 11

педагогический работников	Проведение семинаров по разработке параметров и критериев мониторинга профессионального развития педагога	Сентябрь	Директор, завуч, рабочая группа
	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов (Повышение квалификации на курсах повышения квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года)	Ежегодно сентябрь - октябрь	Завуч
	Представление и награждение лучших работников ОУ государственными и муниципальными наградами.	Ежегодно	Директор, завуч
	Разработка, внесение изменений в Положение о стимулировании педагогических работников	По необходимости	Директор, председатель профсоюза
	Мотивация и поддержка при аттестации педагогов	регулярно	Завуч
	С целью профориентации учащихся школ, организовать взаимодействие их с детьми и педагогами детского сада в организации режимных моментов и игровой деятельности (договор с СОШ)		заведующий
Развитие профессиональной компетентности педагогов	Анализ обеспечения кадрами для создания потребности в педагогических кадрах.	Август - сентябрь ежегодно	Директор, завуч
	Организация обучения педагогов ИКТ для улучшения и развития профкомпетентности		Завуч
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС: - заседания педсоветов; - индивидуальные консультации; - временные творческие объединения по направлениям работы	Ежемесячно	Директор, завуч

Продолжение таблицы 11

Улучшение системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ОУ) по индивидуальным планам профессионального развития.	ежегодно	Завуч
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	По мере необходимости	Завуч
	Дополнительные курсы по внедрению информационных технологий		Завуч
	Апробация модели внутрифирменного обучения педагогов через участие в работе различных педмастерских.	Сентябрь-октябрь	Директор, завуч
Внесение новизны в структуру, условия и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности.	Постоянно	Завуч
	Создание условий для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Постоянно	Директор
Сохранение и применение здоровьесберегающих технологий	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ОУ, проведение СОУТ	По мере необходимости	Директор, инспектор по охране труда
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Постоянно	Директор
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Постоянно	Психолог ОУ
Повышение культуры	Создание благоприятного психологического климата в	Постоянно	Администрация ОУ

Окончание таблицы 11

учреждения	педагогическом коллективе		
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Постоянно	Администрация ОУ
	Помощь в подготовке и участии в конкурсе «Лучший педагог»		Завуч

Работа по программе направлена на: выявление трудностей, потребностей и образовательных запросов педагогов, обеспечение необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами, создание условий, благоприятных для профессионального развития, обеспечение реализации индивидуальных программ профессионального роста педагогов, включая самообразование, участие в выявлении наиболее ценного опыта педагогов.

Профессиональное развитие конкретного педагога представляет собой индивидуальный образовательный маршрут сопровождения профессионального развития педагогов и включает три этапа: мотивационный, содержательный, деятельностный.

Первый этап – это создание мотивации, формирование гармоничных отношений с коллегами.

Мотивация любого сотрудника является одним из важнейших вопросов для руководителя. Для чего человек пришел работать в школу? Личные или профессиональные цели преследует?

Основная задача этого этапа – посмотреть на себя с другой стороны, на отношения с детьми, коллегами, родителями, руководством. Формы, использованные на данном этапе разнообразны: семинары, семинары-практикумы, деловые игры, дискуссии, знакомство с нормативными документами, работа с литературой, опросы, самоанализы, наблюдения. Полученные данные помогут выявить профессиональные затруднения, построить индивидуальную работу с педагогами, оказывать им помощь в разработке индивидуальной программы.

Для формирования мотивации можно применить методы поощрения и награждения: благодарности, грамоты, сертификаты. Можно внести корректировки в критерии по стимулирующим выплатам.

Результатом работы по формированию мотивационно-личностного компонента будет понимание целей и задач педагогами.

В ходе работы с педагогами, которые приняли участие в исследовании, мы проводили беседы, наблюдали за их деятельностью. Педагоги знакомились с нормативными документами, проводили самоанализ, отвечали на вопросы анкет. Полученные данные дали нам представление о профессиональных потребностях и трудностях, благодаря этому мы смогли построить работу с данными педагогами. Повышение профессионализма педагога – значит улучшение образовательного процесса. Для этого нужна эффективная методическая работа, которая создает условия для развития профессиональной компетентности педагога. Поэтому, важнейшим звеном в образовании является методическая деятельность, которая формируется на втором этапе. Часть педагогов не захотели принимать участие в исследовании, так как часто что-то новое воспринимается с осторожностью. Но те новшества, которые были внедрены в работу, коснулись всех педагогов.

На втором этапе формируется содержательный (когнитивный) компонент. Он состоит из психолого-педагогических и методических знаний, т.е. специфики, целей и задач, средств организации работы, принципов. Для формирования содержательного компонента используются такие формы работы: педагогические советы, семинары, лекции, консультации, круглые столы, самообразование.

Участие педагогов в методобъединениях, семинарах, конференциях занимает первое место в методической работе. Цель таких мероприятий – это выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, обмен положительным опытом работы среди педагогов.

Итогом методического сопровождения на этом этапе будет сформированность педагогической позиции.

В ходе исследования было выявлено, что на базе школы сформированы методические объединения, целью которых является создание условий для качественного обучения обучающихся и повышения профессиональных компетентностей педагогов. Направления работы методического объединения разнообразны, но есть и направления для повышения профессиональных компетентностей педагогов. На МО обсуждаются вопросы по рабочим программам, о качестве учебных занятий, о помощи молодым специалистам, о повышении квалификации педагогов, т.е. прохождение ими курсов, обсуждаются задания

контрольных работ и промежуточных аттестаций. Также МО помогает в изучении нормативных документов по обучению, для повышения профессионализма. В рамках МО проводятся открытые уроки, мастер-классы, внеклассные мероприятия для анализа и оценки работы педагога. Так же результаты педагогической деятельности могут быть представлены в виде методических разработок (Публикации в журналах, программы элективных курсов, учебно-методические пособия и т.д.). Так же в рамках и компетенции МО организуется помощь аттестующимся педагогам в виде обучающих семинаров и подготовке аттестационных мероприятий.

Любой педагог должен постоянно самообразовываться и саморазвиваться, только в этом случае педагог будет успешным и деятельным.

Работа в данном ОУ проходит в форме мини педсоветов, т.е. собраний педагогов, которые решают учебные и административные вопросы, коллективные беседы по проблемным вопросам, семинары и круглые столы различной тематики, связанные с развитием профессиональной компетентности педагогов, повышения качества образовательного процесса.

Сетевое взаимодействие, которое заключается в совместном решении образовательных и педагогических проблем, сотворчестве педагогов различных образовательных организаций, семинарах, круглых столах, которые являются важным источником получения новых знаний, приобретения опыта работы.

Совместная проектная деятельность – создание психолого-педагогического продукта, обладающего субъективной и объективной новизной, решающего психолого-педагогические проблемы и задачи. Объектом проектной деятельности выступает сфера действительности, некоторая область жизни — образовательная среда, участники образовательного процесса, по отношению к чему будут выполнены преобразующие действия.

На третьем этапе формируется деятельностный компонент, включающий в себя совокупность умений (компетенций). На этом этапе используются такие формы работы, как семинары, практикумы, «мозговые штурмы», педагогические копилки, методические ярмарки и аукционы педагогических идей, разработка методических рекомендаций, дидактического материала, презентаций-отчётов.

В образовательной организации, в которой проводилось исследование сущность деятельностного компонента - это готовность педагога к использованию новых информационных технологий.

Итогом методического сопровождения на третьем этапе будет повышение уровня развития компетенций педагогов ОУ.

Представим наиболее успешные мероприятия в рамках внедрения данной программы.

Первой целью в работе по внедрению программы стоит сохранение и применение здоровьесберегающих технологий. В рамках этого, в августе 2020 года, педагогами школ и детских садов был пройден ежегодный медицинский осмотр. На протяжении августа – октября проходила бесплатная вакцинация. Были сделаны прививки по графику и обязательные сезонные. Со стороны педагогов никаких трудностей не возникло, так как данное мероприятие обязательное и ежегодное, все уже привыкли к этому.

Следующей целью в работе была поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников. Для этого перед началом нового учебного года составлялся план прохождения курсов повышения квалификации, согласно плану курсовых мероприятий представленных АО ИОО. Данный институт является одним из основных, в котором педагоги наших школ проходят повышение квалификации. Список был составлен минимальный, т.е. не все педагоги в ближайший год будут проходить курсы. Это связано с тем, что у кого-то не прошло еще три года после окончания последних курсов, но чаще всего это связано с нехваткой денежных средств у школы. Данный институт предлагает огромный набор различных курсов, педагоги сами выбирают на свой вкус. В первую очередь записывают того, у кого подходит срок аттестации или обучения не было давно. Во всей ОО есть три педагога, которые получают высшее образование заочно, этим педагогам разрешено не проходить курсы на всем протяжении обучения.

При открытии на базе школы учебного центра «Точки Роста» три педагога прошли краткосрочное обучение в ФГАУ «Фонд новых форм развития образования». Открытие данного Центра образования создано в целях развития и реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ цифрового, естественнонаучного и гуманитарного профилей, обновления содержания и совершенствования методов обучения по предметным областям

«Технология», «Информатика», «Основы безопасности жизнедеятельности». Одной из задач центра является обеспечение непрерывного развития педагогических и управленческих кадров, включая повышение квалификации и профессиональную переподготовку. На базе центра была организована работа мобильного кванториума сотрудниками Архангельского ГБОУ «ДДЮТ».

Так же курсы повышения квалификации необходимы для прохождения аттестации на установление квалификационной категории.

Мотивация для аттестации педагогов прошла в начале сентября, когда создавалась тарификационная комиссия и составлялась тарификация. Педагоги видят существенные изменения в заработной плате и некоторых это мотивирует. С сентября по ноябрь 2020 года количество аттестующихся педагогов увеличилось. Несколько педагогов подтвердили свою категорию, один педагог сдал на высшую, два педагога прошли процедуру аттестации впервые и два педагога еще ожидают решения комиссии тоже в первый раз. Возможно, на увеличение количества аттестующихся повлияло то, что директором и руководителями филиалов были внесены изменения в «Положение о стимулировании педагогических работников», касающихся квалификационной категории.

Следующими целями в нашей программе было развитие профессиональной компетентности педагогов и внесение новизны в структуру, условия и содержание методической службы. В сентябре был проведен анализ обеспечения кадрами для создания потребности в педагогических кадрах. Анализ показал, что все педагоги остаются на своих местах, продолжают работать по своим направлениям, но дополнительные кадры всё равно необходимы, потому, что нагрузка у педагогов очень большая, у некоторых почти в две ставки, а это может привести к перегрузке. С 2019 года наша школа участница программы «Земский учитель». Благодаря этой программе в одну из школ приехал учитель.

В сентябре – октябре 2020 года школа вошла в программу и заключила договор с компанией «Ростелеком» на установку сети «Интернет». В зданиях школ было проведено оптоволокну и произведено подключение к локальной сети «Интернет». Данное мероприятие стимулировало педагогов школы пройти дополнительное обучение по ИКТ, для улучшения и развития профессиональной компетентности. Для использования ИКТ в своей деятельности для педагогов

оборудованы прекрасные рабочие кабинеты. У каждого педагога есть ноутбук или компьютер, мультимедиа, колонки, у большинства педагогов есть принтер.

Также в рамках развития профессиональной компетентности в школах организуется методическое сопровождения для реализации ФГОС. То есть проходят заседания педсоветов, проводятся индивидуальные консультации по мере необходимости, создаются временные творческие объединения по направлениям работы. Консультации были даны педагогам, которые решили впервые проходить аттестацию на квалификационную категорию, и это дало положительный результат. Между педагогами автоматически создаются творческие объединения в то время, когда они начинают работать над одним мероприятием. Педагоги школ очень активно и результативно участвуют в различных литературных акциях, творческих конкурсах не только районного уровня, но и областного. Делают все сообща и получают положительные результаты.

Так же в рамках методической работы школы осуществляется изучение, обобщение и распространение педагогического опыта в рамках МО, на уровне школы, в рамках работы семинаров. 6 педагогов школы поделились своим опытом на уровне района, 7 педагогов провели мастер-классы и открытые уроки для педагогов школы и района. Педагогами школы в течение учебного года было проведено 13 открытых уроков, мероприятий для своих коллег. 7 педагогов школы разместили публикации в сети Интернет.

Таким образом, совершенствование профессиональной компетентности педагогов является актуальным направлением работы. Формирование профессиональной компетентности должно учитывать различные факторы: профессионализм педагогов, совокупность личностных качеств; мотивации деятельности; потребности и готовности педагогов в саморазвитии и постоянном профессиональном росте в условиях современных требований и т.д.

Представленная программа методического сопровождения профессионального развития педагогов:

- помогает создавать условия для улучшения и развития профессиональных компетенций педагогов; непрерывного повышения квалификации согласно плана повышения квалификации; участие в различных методических семинарах, форумах; организации методических объединений и работы по наставничеству.

- направлена на совершенствование и развитие мотивационной, когнитивной, деятельностной и личностной характеристик профессиональной деятельности педагогов. Материальная мотивация предусмотрена системой оплаты труда в ОУ.

- строит свою работу с опорой на нормативные документы;

- учитывает коллективные и индивидуальные возможности педагогов.

В связи с осложнившейся ситуацией в мире и стране, программа была реализована не в полном объеме. Мы видим возможность представить **методические рекомендации по применению программы методического сопровождения профессионального развития педагогов.**

Актуальность внедрения модели управления профессиональным развитием педагога состоит в том, что она показывает пути научно-методического сопровождения педагога в его профессиональном развитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы в школе. Процесс, при котором происходит качественное воздействие на обучаемого и предполагается достижение какого-либо результата называется технологией. Технологии направлены на развитие навыков самообучения и компетенций педагогов. Дадим краткую характеристику **технологиям, которые наиболее успешные в плане реализации внутрифирменного обучения педагогов:**

Педагогическая технология на основе гуманизации и демократизации - технология процессуальной ориентации. Суть технологии - это на первом месте личностные отношения, индивидуальный подход, доброжелательное управление. Цель: разностороннее, свободное и творческое развитие, обучение «научению», построение индивидуальной социальной траектории.

Педагогическая технология на основе активизации - технология формулировки проблемы. Цель данной технологии – научиться находить собственные проблемы, принять их и найти способы их решения.

Технология, основанная на собственном опыте. Цель - обучение с использованием своего накопленного опыта в решении разнообразных проблем.

Технология обучения мышлению. Суть прежде всего, соотнесение своих знаний с опытом и их сравнение с другими источниками. Цель - формирует базовые мыслительные навыки и учит применять эти навыки на практике.

Технология разработки стратегий обучения. Цель – научиться продумывать и выстраивать собственные стратегические линии обучения.

Технология применения правил и принципов. Цель – научиться использовать существующие правила для решения различных задач. Данная технология способствует развитию дисциплинированности и социальной ответственности.

Технология развития нового проблемного видения. Цель - научиться выявлять новые проблемы, которые возникают в изменяющихся социокультурных ситуациях, в новых учебных контекстах.

Технология обучения через развертывание различных сюжетных линий. Цель - научиться понятно объяснять учебные проблемы, учебные задачи, а также задачи социального характера.

Все эти новые способы, обеспечивают эффективное достижение результата педагогической деятельности в сфере образования.

Одним из современных и популярных методов профессионального развития педагогов является **метод «портфолио»**. Для внутрифирменного образования портфолио может быть как одним из активных методов обучения.

Суть этого метода обобщение опыта, знаний педагога. Портфолио позволяет сделать оценку профессионализма педагога более объективной и наглядной.

Чтобы начать работу с портфолио необходимо сначала определить цель этой работы. Она может быть разной. Если наша цель помощь в развитии карьеры конкретного педагога, то в портфолио кладем всю информацию, которая может нам показать, что педагог получил более высокий уровень профессионального развития. Начальным документом будет небольшое эссе, цель которого сформулировать взгляды на окружающую профессиональную действительность.

Следующим разделом портфолио будут документы. Цель: оценка работы педагога (характеристики, результаты аттестации, заключения по итогам работы за год, рекомендации, дипломы, сертификаты, грамоты, справки, заключения аттестационных комиссий и др.).

Если следующая цель помощь в профессиональном развитии педагога, то портфолио - это отражением профессиональных достижений и способом постановки и достижения целей развития в работе.

Прежде всего, в таком портфолио начальным документом тоже будет эссе, в котором необходимо отразить основные принципы профессионального развития педагога, продемонстрировать основные взгляды педагога на суть своей работы.

В следующем разделе необходимо определить формы и методы развития.

Оценка работы педагога – это ещё одна цель портфолио.

При определении этой цели портфолио может стать самым эффективным средством оценки профессиональных достижений педагога.

Вид портфолио может быть разным. Это зависит от задач, которые ставит перед собой педагог. Рекомендуется использовать структуру, которая состоит из шести основных разделов:

В раздел «Общие сведения о специалисте» входят копии документов об образовании; копии документов, подтверждающих прохождение курсов повышения квалификации; копии дипломов различных профессиональных конкурсов, другие документы по усмотрению педагога.

В раздел «Комментарий» входят выступления или эссе с выражением своих мыслей, объяснительной записки.

«Основная часть». Данный раздел еще подразделяется на пункты:

«Документы» - должностная инструкция, локальные акты учреждения, законы и иные правовые акты, регулирующие профессиональные вопросы.

«Методическое досье» - творческие, проектные, исследовательские работы, авторские методики, разработки программ.

«Диагностика успешности педагога» - динамика результатов профессиональной деятельности педагога за определенный период (3-5 лет).

«Информационно-издательская деятельность» - копии газетных публикаций, информация об участии в съемках теле-радиосюжетов, пресс-релизы, печатные издания (буклеты, памятки, информационные листы, брошюры), другие информационно-разъяснительные материалы.

Итоговый раздел «Заключительная часть» может включать словарь терминов, связанных с профессиональной деятельностью специалиста, список полезной литературы, электронные книги и статьи и т.д.

В системе внутрифирменного образования метод «Портфолио» способствует оцениванию работы специалиста, характера его деятельности, позволяет отслеживать творческий и профессиональный рост, формирование навыков рефлексии.

Основными процессами управления профессиональным развитием педагога являются следующие ресурсы:

Финансовые ресурсы: Составление плана повышения квалификации с указанием стоимости услуги, сроков курсовой подготовки на учебный год.

Кадровые ресурсы: Планирование и организация работы с молодыми педагогами; планирование и организация работы с опытными педагогами.

Информационные ресурсы: Информирование педагогов о курсах повышения квалификации; Поиск альтернативных форм обучения.

Для развития информационного ресурса нами был составлен **каталог образовательных ресурсов.**

Российское образование: федеральный портал

Каталог ссылок на образовательные порталы, сайты и электронные библиотеки.
<http://www.edu.ru/index.php>

Российский общеобразовательный портал

Разные уровни образования; Интернет-ресурсы; Образование в регионах.
<http://www.school.edu.ru>

Наука и образование: образовательный портал. Каталоги образовательных учреждений различных уровней и органов управления образованием [.http://edu.rin.ru](http://edu.rin.ru)

Единый экзамен: официальная информация Минобрнауки России. Официальная информация о ходе и перспективах эксперимента по единому экзамену: интерактивные демоверсии тестов ЕГЭ, нормативные документы, события и планы, дискуссии, опросы. <http://ege.edu.ru>

Школы в Интернет.

Ссылки на школьные сайты, тематические сайты, информация о различных образовательных проектах. Возможность обмена методическими материалами.
<http://schools.techno.ru>

Российский портал открытого образования. Информация о программном комплексе "Российский портал открытого образования": концепция, нормативное обеспечение, рекомендации, глоссарий. Образовательные сетевые конференции и форумы. <http://www.openet.edu.ru/University.nsf/Index.htm>

Информационно-коммуникационные технологии в образовании

Деятельность по применению ИКТ в сфере образования. <http://www.ict.edu.ru>

Государственный координационный центр информационных технологий. Российский координационный центр информационных технологий в образовании.
<http://ofap.ru/portal/modules/news/>

Поддержка процессов обучения в странах СНГ: образовательный портал.
Информация по учебным заведениям стран СНГ. Выбор учебного заведения по географии, по специальности. Каталог образовательных и научных ресурсов стран СНГ. <http://www.sng.edu.ru>

Виртуальные энциклопедии

Мир энциклопедий. Наиболее известная виртуальная энциклопедия. Содержит базу данных по электронным и традиционным энциклопедиям, ссылки на энциклопедии в Интернете. <http://www.encyclopedia.ru>

Рубрикон - Река информации

Уникальный информационно-энциклопедический проект, в рамках которого пользователь получает свободный доступ к полным электронным версиям важнейших энциклопедий и словарей, изданных за последние сто лет в России и одновременно удобный инструмент поиска лучших ресурсов сети Интернет. На сервере есть разветвленный рубрикатор, журнал "Кругозор" и многое другое. <http://www.rubricon.com/>

Энциклопедический справочник.

Энциклопедический онлайн-справочник по многим сферам научных знаний. <http://www.sci.aha.ru/ALL/index.htm>

Словари, энциклопедии, справочники. Коллекция ссылок на сайты справочного содержания: энциклопедии и справочники универсального содержания, толковые словари, словари сокращений, словари для перевода, биографические справочники. <http://www.nlr.ru/res/inv/ic/sprav.htm>

Термины и определения

Информация только в текстовом виде. Позволяет получить краткую справку на интересующую тему без задержек и даже на медленных каналах связи. <http://www.terms.ru/index.htm>

Научная электронная библиотека РФФИ

Некоммерческая научная электронная библиотека общероссийского масштаба. Имеет самое большое количество обращений пользователей. Содержит номера сотен ведущих журналов по всем направлениям науки. <http://www.elibrary.ru>

Открытая русская электронная библиотека "OREL"

Пополняемая электронная библиотека: книги, диссертации, карты, плакаты. Отражает материалы Российской Государственной библиотеки. <http://orel.rsl.ru>

Библиотека Максима Машикова

Один из самых известных и масштабных ресурсов полнотекстовых коллекций текстов. Библиотека доступна для любого читателя. <http://www.lib.ru>

Bookz.ru: электронная библиотека. Электронная коллекция книг, структурированных по жанрам и авторам. Поисковый инструментарий и рейтинг 20 лучших книг. <http://bookz.ru>

Журнал “Вестник образования” <http://vestnik.edu.ru/>

Объединение педагогических изданий “Первое сентября”
<http://www.1september.ru/>

Журнал “Вопросы Интернет-образования” <http://vio.fio.ru/>

Учитель: педагогический журнал <http://www.ychitel.com>

Курсы от АО ИОО

Дополнительное образование САФУ

Таким образом, на этапе формирующего эксперимента была разработана и частично реализована программа методического сопровождения профессионального развития педагогов «Профессиональное развитие педагогов». Ее цель состояла в сопровождении развития профессиональной компетентности педагогов. Работа по программе направлена на: выявление затруднений, потребности и образовательные запросы педагогов, обеспечение каждого педагога необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами, создание мотивационных условий, благоприятных для профессионального развития, обеспечение реализации индивидуальных программ профессионального роста педагогов, включая самообразование, участие в выявлении наиболее ценного опыта педагогов. Целенаправленная система методического сопровождения повысит уровень профессиональной компетентности педагогов.

Обратимся к выводам по 2 главе. Нами было представлено экспериментальное изучение проблемы внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы: составлена характеристика программы, базы и методов исследования, проведен анализ результатов диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагогов сельской МКШ, проанализирована программа сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения и представлены рекомендации к данной программе.

На первом этапе исследования был проведен констатирующий эксперимент.

Выявлено, что сильных и слабых сторон в ОУ поровну, условия для профессионального роста, самообразования созданы, но для этого необходимо приложить усилия. Формирование профессиональной компетентности педагогов происходит не только под влиянием научно-методических факторов организации работы, но и под влиянием социальных и гигиенических факторов, таких как психологический и материальный комфорт, бытовое удобство рабочего места, доступность и открытость руководителя для решения разных вопросов, удовлетворенность материальным стимулированием результатов работы.

Второй этап предполагал формирующий эксперимент, который позволил разработать и частично апробировать программу сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения. Представленная программа методического сопровождения профессионального развития педагогов: помогает создавать условия для улучшения и развития профессиональных компетенций педагогов; непрерывного повышения квалификации согласно плана повышения квалификации; участие в различных методических семинарах, форумах; организации методических объединений и работы по наставничеству; направлена на совершенствование и развитие мотивационной, когнитивной, деятельностной и личностной характеристик профессиональной деятельности педагогов. Материальная мотивация предусмотрена системой оплаты труда в ОУ; строит свою работу с опорой на нормативные документы; учитывает коллективные и индивидуальные возможности педагогов.

Таким образом, гипотеза о том, что развитие профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы через внутрифирменное обучение обеспечивается при соблюдении следующих условий:

- может осуществляться, если выявлены и учтены возможности данного обучения;
- разработаны и реализованы модель и/или программа сопровождения профессионального развития педагогов нами была доказана.

Проведенное исследование позволило обозначить перспективы дальнейшего исследования данной проблемы:

- в изучении обобщения результатов исследования и разработки методического комплекса по использованию программы сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения;
- в проведении исследования факторов, тормозящих реализацию программы по сопровождению профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В начале нашего исследования мы поставили цель: изучить возможности развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы через внутрифирменное обучение. И следующие задачи исследования:

- изучить особенности развития профессиональной компетентности педагогов малокомплектной школы;
- выявить возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы;
- разработать педагогическую модель сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения;
- обосновать и апробировать программу сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения;
- экспериментально проверить эффективность программы сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

Изучение теоретических основ возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы показало следующее. Развитие профессиональной компетентности педагога сельской малокомплектной школы рассматривается как основная проблема в педагогике, которая зависит от разных факторов. Внутренний фактор – это уровень профессионального образования, опыт и индивидуальные способности, мотивация к самосовершенствованию и непрерывному образованию, творческое и ответственное отношение к профессиональной деятельности. Внешний - условия для развития профессиональной компетентности, эффективное методического сопровождения, поддержка саморазвития, исследование факторов и условий длительного личностно-профессионального саморазвития педагогов образовательных организаций, разработка четких методических рекомендаций. Основной необходимостью развития профессиональной компетентности педагогов в современных условиях вызвано с введением ФГОС, изменением требований к профессиональной компетентности педагога, знанием и включением в работу современных технологий. В условиях реализации ФГОС существенно изменилось

содержание и характер профессиональной деятельности учителя. Современному образованию нужны инициативные, творческие педагоги, которые способны к постоянному самообразованию, саморазвитию, поиску новых эффективных образовательных технологий, т.е. педагоги, которые открыты профессиональному развитию.

Психолого-педагогические аспекты методического сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов связаны с тем, что предполагают создание сферы профессионального развития личности, укрепление профессионального «Я», развитие адекватной самооценки, помощь в освоении разных технологий профессионального развития и самосовершенствования с учетом индивидуальных особенностей педагога, его опыта работы, уровня профессиональной компетентности.

Одним из путей решения проблемы эффективного методического сопровождения профессионального развития педагогов является разработка теоретической модели. Теоретические модели позволяют наглядно-образно представить процесс. Модель сопровождения профессионального развития педагога в системе методической работы предполагает: обеспечение для профессиональной деятельности психологически комфортных условий; оказание всесторонней (педагогической, психологической, методической, социальной и др.) помощи при разрешении проблем в работе; включение педагогов в решение задач развития учреждения, реализации программ, проектов в рамках сотрудничества и сотворчества; создание оптимальных условий для профессионального развития.

Экспериментальное исследование проблемы методического сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов проводилось на базе МБОУ «Важская основная школа».

Уровень развития профессиональной компетентности педагогов в начале нашего исследования представлен следующим образом. Высокий уровень развития профессиональной компетентности проявился у 4 педагогов (24%); средний уровень развития профессиональной компетентности выявлен у 9 педагогов (53%); низкий уровень развития профессиональной компетентности выявлен у 4 педагогов (24%).

Таким образом, в ходе констатирующего эксперимента мы выявили, что уровни развития профессиональной компетентности педагогов требуют организации методического сопровождения. Результаты исследования профессиональной

компетентности педагогов показали, что большая часть сотрудников ориентирована на повышение своей квалификации, считают необходимым повышать свое профессиональное мастерство. Но основной причиной, мешающей заниматься образованием, повышением профессиональной компетентности является большая загруженность. Респонденты считают оптимальной формой курсов повышения профессиональной компетентности дистанционное обучение. Основным мотивом для повышения своей профессиональной компетентности сотрудники называют стимулирование. Главным мотивом для повышения своей квалификации сотрудники называют получение новых знаний, умений, навыков, обладание необходимыми свойствами, качествами личности, позволяющими осуществлять педагогическую деятельность. Саморазвитию, профессиональному росту, по мнению сотрудников, препятствует собственная инерция, недостаточная информированность, а также неумение использовать Интернет. Большинство респондентов часто используют нестандартные, новые методы, приемы, технологии в своей работе, потому, что знания, умения и практические навыки устаревают со временем.

При изучении областей профессиональных затруднений выявлено, что затруднения проявляются в методической области. Полученные данные показывают, что отмечается недостаточное знание, использование современных методов и приемов обучения школьников учебному предмету, форм средств организации обучения предмету.

На этапе формирующего эксперимента была разработана и частично реализована программа методического сопровождения профессионального развития педагогов «Профессиональное развитие педагогов». Ее цель состояла в создании системы методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов. Работа по программе направлена на: создание мотивационных условий, благоприятных для профессионального развития, обеспечение реализации индивидуальных программ профессионального роста педагогов, включая самообразование, участие в выявлении наиболее ценного опыта педагогов. Целенаправленная система методического сопровождения повысит уровень профессиональной компетенции педагогов.

Представленная программа методического сопровождения профессионального развития педагогов:

- создаёт условия для совершенствования и развития профессиональных компетенций педагогов; непрерывного повышения квалификации согласно плана повышения квалификации; участие в различных методических семинарах, форумах; организации методических объединений и работы по наставничеству;

- ориентирована на совершенствование и развитие мотивационной, когнитивной, деятельностной и личностной характеристик профессиональной деятельности педагогов. Материальная мотивация предусмотрена системой оплаты труда в ОУ;

- строит свою работу с опорой на нормативные документы;

- учитывает коллективные и индивидуальные возможности педагогов.

После проведения ряда мероприятий, в рамках программы, были даны методические рекомендации по применению программы методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза выпускной квалификационной работы подтвердилась. Методическое сопровождение развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы через внутрифирменное обучение обеспечивается при соблюдении следующих условий:

- может осуществляться, если выявлены и учтены возможности данного обучения;

- разработаны и реализованы модель и/или программа сопровождения профессионального развития педагогов подтверждена.

Цель достигнута, задачи решены.

Проведенное исследование позволило обозначить перспективы дальнейшего исследования данной проблемы:

- в изучении обобщения результатов исследования и разработки методического комплекса по методическому сопровождению развития профессиональной компетентности педагогов;

- в проведении исследования факторов, тормозящих реализацию программы по методическому сопровождению развития профессиональной компетентности педагогов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. N 751 г. Москва «О национальной доктрине образования в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2000/10/11/doktrina-dok.html> (дата обращения: 08.01.2019). – Загл. с экрана
2. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/9282/> (дата обращения: 08.01.2019). – Загл. с экрана
3. Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--80abucjiihbv9a.xn--i/%D0% %D0%B%BD/543> (дата обращения: 08.01.2019). – Загл. с экрана
4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--80abucjiihbv9a.xn--1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%BD%D1%82%D1%8B/2974> (дата обращения: 08.01.2019). – Загл. с экрана
5. Анисимова, О.А. Развитие профессиональной компетентности учителя как психолого-педагогическая проблема [Текст] / О.А. Анисимова// Международный журнал социальных и гуманитарных наук. – 2016. – №1. – С. 150-153.
6. Адольф В.А. Профессиональная компетентность современного учителя: Монография. Красноярск: Краснояр. гос. ун-т. – 1998. – С. 118.
7. Введенский В. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика, – 2003. – №10. – С. 51-55.
8. Введенский, В.Н. Профессиональная компетентность педагога: пособие для учителя [Текст]/ В.Н. Введенский. – СПб.: Просвещение, – 2004. – 159 с.
9. Вершловский С. Г. Непрерывное образование: историко-теоретический анализ феномена: моногр. – СПб.: СПб АППО, – 2008. – С. 58.
10. Дружилов, С.А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход [Текст] / С.А. Дружилов// Сибирь. Философия. Образование. Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК. – Новокузнецк, – 2005. – №8. – С. 26-44.
11. Дубровин В.А. Внутрифирменное обучение – современная форма повышения квалификации педагогов // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и

- психологии: сб. ст. по матер. IV междунар. науч.-практ. конф. № 4. Часть II. – Новосибирск: СибАК, – 2014. – С. 78.
12. Дьяченко, Л.С. Совершенствование профессиональной компетентности учителя [Текст] / Л.С. Дьяченко // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – №4. – С.23-27.
13. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А.Зимняя. – М.: «Триада», 2004. – 381 с.
14. Иванов Д.И. О ключевых компетенциях и компетентностном подходе в образовании // Школьные технологии. – 2007. – №5. – С. 201-206.
15. Караванова, Л.Ж. Профессиональное развитие специалистов в условиях современного вуза: монография [Текст] / Л.Ж. Караванова. – Тверь: Тверской государственный университет, – 2009. – 192 с.
16. Касаткин, С.Ф. Комплексный подход к личностно-профессиональному развитию педагога [Текст] / С.Ф. Касаткин//Человек и образование. – 2014. –№ 2 (39). – С. 28-32.
17. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. - М.: ИНФРА-М, – 2009.– 512 с.
18. Ковальчук, О.В. Научно-методическое сопровождение инновационного развития образовательной среды учреждения [Текст] / О.В. Ковальчук// Человек и образование. – 2017.–№2. – С.114-120
19. Козлова Н. В., Берестнева О. Г., Сеницкая Л. А. Образовательный потенциал акмеологии : коллектив. моногр. - Томск: Изд-во ТПУ, – 2007. – 145 с.
20. Коптелов, А.В. Профессиональное развитие педагогов в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования [Электронный ресурс] / А.В. Коптелов, А.В. Машуков // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. – Режим доступа: [//www.science-education.ru/ru/article/view?id=7816](http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7816) (дата обращения: 08.01.2019). – Загл. с экрана.
21. Ломакина, Г.Р. Педагогическая компетентность и компетенция: проблемы терминологии [Текст] / Г.Р. Ломакина // Педагогическое мастерство: материалы междунар. науч. конф. – М.: Буки-Веди, – 2012. – С. 276
22. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Текст] / Под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой. – М., – 2010. – С. 22

23. Молокова, А.В. Профессиональный стандарт Педагога – ресурс развития педагогической компетентности [Текст]/ А.В. Молокова//Сибирский учитель. – 2016. – № 4 (107). – С. 84-87.
24. Москаленко, А.А. Анализ уровня профессиональной компетентности учителей общеобразовательной школы в условиях реализации ФГОС / А.А. Москаленко. — Текст: непосредственный // Актуальные задачи педагогики: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2017 г.). — Москва: Буки-Веди, – 2017. – С. 86-90. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/272/13188/> (дата обращения: 09.10.2020). – Загл. с экрана
25. Немова Н. В. Управление методической работой в школе // Директор школы. – 1999. – №7. – С. 37-39.
26. Панова, Н.В. Профессиональное развитие личности педагога [Текст]/Н.В. Панова // Вестник ТГПУ. – 2012.– № 2. – С.34-39.
27. Панова, Н.В. Реализация целостной модели личностно-профессионального развития в системе повышения квалификации на разных этапах жизненного пути [Текст]/Н.В. Панова// Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта.– 2009. – №12. – С.65-69.
28. Потлова М. Ф. Роль системы повышения квалификации в творческом росте учителя, руководителя школы. Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2010. – № 2. – С. 2
29. Сиденко Е. А. Мастер-класс: «Инновационная деятельность учителя в условиях введения ФГОС второго поколения»//Муниципальное образование: инновации и эксперимент – 2010. – № 4. – С.2.
30. Слостенин, В.А. Профессиональная компетентность педагога: учебное пособие / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. – М.: Академия, 2013. – 576 с.
31. Трушников, Д.Ю. Модель методического сопровождения образовательной деятельности и реализации ФГОС общего образования [Текст]/ Д.Ю. Трушников, И.М. Долгих // Педагогическое мастерство и педагогические технологии: материалы IX Междунар. науч.–практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», – 2016. – № 3 (9). – С. 22-36.
32. Турчанинова Т.В. Сущность, структура и условия формирования профессиональной компетентности социального работника // Молодой ученый. –

2010. – №4. – С. 377-380. – URL <https://moluch.ru/archive/15/1376/> (дата обращения: 13.03.2019). – Загл. с экрана
33. Усольцева, Н.Н. Научно-методическое сопровождение педагогов в условиях реализации ФГОС общего образования [Текст]/ Н.Н. Усольцева// В сборнике: Современные проблемы развития образования и воспитания молодежи сборник материалов 10-ой международной научно-практической конференции. – М., – 2015. – С. 99-101.
34. Харавинина, Л.Н. Модель сопровождения профессионально-личностного развития молодого преподавателя [Текст]/ Л.Н. Харавинина// Педагогический Вестник ЯГПУ им. К.Д. Ушинского. – 2010. – № 1 (62). – С.34-39
35. Хуторской, А.В. Общепредметное содержание образовательных стандартов / А.В.Хуторской. – М.: Просвещение, – 2002. – 352 с.
36. Шадриков, В.Д. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Текст]/ В.Л. Шадриков.– М., 2011. – 213 с.
37. Шерайзина Р. М., Каплунович Т. А., Александрова М. В. Развивающаяся система сопровождения карьерного роста педагогов : моногр. – Вел. Новгород, 2011. – 204 с.
38. Шкатова, Т.Г. Содержание профессиональной компетентности педагога [Текст] / Т.Г. Шкатова// Ярославский педагогический вестник.– 2010. – № 1. – С.45-46

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А – Заявка на тему от организации

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ВИНОГРАДОВСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
«Важская основная школа»
164385, Архангельская область,
Виноградовский район,
п. Важский, ул. Школьные, д. 6
Тел. (881831) 22417

Ректору САФУ имени М.В. Ломоносова
Кудряшовой Е.В.

26.11.2018 № б/н

ЗАЯВКА

Прошим рассмотреть возможность проведения исследования в рамках выпускной квалификационной работы студентки Харитоновой Снежаны Михайловны, обучающейся по направлению/специальности 44.04.01 Педагогическое образование/ Управление в образовании в Высшей школе психологии, педагогики и физической культуры имени М.В. Ломоносова по теме/проблеме: «Возможности внутрифирменного обучения в аспекте развития профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы».

Обоснование: данная тема связана с разработкой в образовательной организации сдвигной методической темы, необходимостью совершенствования программы развития образовательной организации через использование материалов исследования в образовательном процессе ДПО и в разработке, с последующим внедрением УМК в индивидуальные маршруты сопровождения профессионального развития педагогов сельской МКШ в рамках внутрифирменного обучения.

И.О. директора



И.А. Недашковская



Приложение Б - Акт о внедрении

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ВИНОГРАДОВСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Важская основная школа»
164585, Архангельская область,
Виноградовский район,
п. Важский, ул. Школьная, д. 6
Тел. (881831) 22417

21.12.2020 № _____ б/н

АКТ

о внедрении программы «Профессиональное развитие педагогов» Харитоновой Светланы Михайловны

Руководство МБОУ «Важская основная школа» подтверждает, что программа «Профессиональное развитие педагогов» Харитоновой Светланы Михайловны была внедрена в период 2019 – 2020 гг. в педагогический процесс данной образовательной организации.

Соответствующая учебно-воспитательная работа осуществлялась через диагностику педагогов и программу «Профессиональное развитие педагогов» с учетом потребностей и задач конкретного образовательного учреждения. Программа позволила создать условия для улучшения и развития профессиональных компетенций педагогов, непрерывного повышения квалификации согласно плана повышения квалификации, участие в различных методических семинарах, форумах, организации методических объединений и работы по наставничеству. Она направлена на совершенствование и развитие мотивационной, когнитивной, деятельностной и личностной характеристик профессиональной деятельности педагогов, строит свою работу с опорой на нормативные документы, учитывает коллективные и индивидуальные возможности педагогов.

Таким образом, программа апробирована и внедрена в реальный педагогический процесс муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Важская основная школа» с 2019 года и свидетельствует об эффективности и значимости исследования Харитоновой Светланы Михайловны.

Директор



И.А. Недашковская

Выпускная квалификационная работа на тему «Возможности внутрифирменного обучения в развитии профессиональной компетентности педагогов сельской малокомплектной школы» выполнена мною самостоятельно.

Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Электронный экземпляр выпускной квалификационной работы в формате pdf размещен на странице онлайн-курса «ГИА 44.04.01 Управление в образовании».

«20» января 2021 г.



С.М. Харитонова