

Методическое сопровождение развития профессиональной компетентности педагогических работников колледжа на основе гуманистической модели консультирования

Одним из направлений организации методической работы в колледже является консультационная помощь, оказываемая методистом колледжа для всех категорий педагогических работников, независимо от их стажа работы, уровня квалификации.

Консультационная помощь организована с целью оказания своевременной действенной помощи педагогическим работникам в развитии их профессиональной компетентности, реализации целей и задач учебно-воспитательного процесса, повышения качества обучения и воспитания студентов.

Для реализации поставленной цели были определены задачи консультационной деятельности методиста:

- формирование базы данных о реальных проблемах и трудностях педагогических работников;
- формирование базы данных о перспективных направлениях развития профессиональной компетентности педагогических работников в соответствии с развитием системы образования и экономики России;
- составление и реализация индивидуальных маршрутов развития профессиональной компетентности педагогических работников;
- составление индивидуальных маршрутов подготовки педагогических работников к аттестации;
- оказание помощи в процессах взаимопомощи и взаимоконсультирования педагогических работников.

Для реализации цели и задач консультационной помощи была выбрана гуманистическая модель консультирования, которая построена на основе принципов мотивации педагогических работников в профессиональном развитии. Выбор данной модели консультирования был не случайным. Практика показывает, что педагогические работники с высоким уровнем развития креативности не всегда имеют высокие достижения в практической деятельности.

Мотивами побуждения педагогических работников к развитию профессиональной компетентности через организацию консультаций были выбраны:

- мотив самостоятельности, саморегуляции и творческой профессиональной деятельности;
- мотив личного развития, расширения информационного поля;
- мотив самоутверждения, достижения профессионального успеха;
- потребность работать в коллективе;
- мотив стабильности;
- мотив защищенности;
- мотив состязательности.

Расширение зоны консультационной помощи продиктовано было и следующими реалиями педагогической действительности:

- внедрение в колледже ФГОС СПО по специальностям и профессии;
- изменение кадрового и квалификационного состава педагогического коллектива в связи с пополнением педагогического коллектива молодыми сотрудниками;
- модернизация системы образования России.

Формами организации консультаций определены- групповая, коллективная и индивидуальная формы консультирования.

Для организации консультаций в групповой форме консультирования по определенной проблеме комплектование групп консультируемых проводилось не только на основе их педагогического опыта, квалификации, уровня креативности, но обязательно с учетом их психологической совместимости.

Для оказания консультационной помощи были привлечены председатели цикловых комиссий, педагогические работники колледжа, владеющие теоретическим и практическим опытом по проблеме консультирования, имеющие личностные качества консультанта, к которым относятся: открытость, способность проявить позитивное внимание и уважение к консультируемому, честность, эмпатия, умение управлять своими чувствами в процессе консультирования.

Были определены следующие типы консультаций:

- информационные (предоставление педагогическому работнику необходимой информации или указание источников данной информации, способствующие совершенствованию его профессиональной компетентности);
- инструктивные (разработка конкретных рекомендаций по решению профессиональной проблемы);
- формирующие (разработка инновационной стратегии развития образовательного процесса);
- корректирующие (содержание консультаций направлено на «лечение» тревожности, неуверенности педагогических работников, переосмысление профессионального опыта);
- профилактические (содержание консультаций направлено на формирование благоприятного психологического климата в коллективе, на эффективное межличностное взаимодействие педагогических работников);
- экспертные (педагогическому работнику предоставляются итоги экспертизы в виде справок, рецензий).

Способами определения тем консультаций для педагогических работников колледжа являлись:

- устная или письменная заявка педагогического работника;
- анализ результатов учебных занятий и внеклассных мероприятий, в том числе открытых;
- сбор первичной информации методом опроса;
- диагностика;
- анализ результатов учебно-воспитательного процесса;
- мониторинг реализации ППССЗ, ППКРС;
- изменения в нормативно – правовой базе;
- рекомендации администрации колледжа.

Наиболее действенными формами контроля понимания сути консультаций являлись:

- контролирующие срезовые задания;
- методическая продукция педагогических работников;
- решение консультируемыми проблемных творческих и ситуационных задач.

Реализация гуманистической модели консультирования проводилась в несколько этапов:

1 этап – диагностический (ежегодно- июнь, сентябрь; в течение учебного года):

- изучение мотивации педагогических работников в развитии профессиональной компетентности;

- определение сформированности основных компонентов профессиональной компетентности педагогических работников;
- изучение особенностей методической культуры педагогических работников;
- определение наиболее эффективных форм методической поддержки каждого педагогического работника;
- анализ педагогических затруднений педагогических работников;
- анализ заявок педагогических работников на консультацию.

2 этап – практическое консультирование:

- определение тем консультаций, форм их организации;
- практическое консультирование.

3 этап – аналитический (в течение учебного года).

Особое внимание в реализации гуманистической модели консультирования было уделено диагностическому этапу, как основе планирования эффективной и качественной методической помощи педагогическим работникам колледжа. Применялись следующие методики и диагностические материалы:

- Т.А. Сергеева, Н.М. Уварова, С.Е. Назарова

«Характеристика и критерии, определяющие уровень развития педагогического коллектива»;

- Т.А. Сергеева, Н.М. Уварова, С.Е. Назарова

«Психологический комфорт учебного занятия»;

- анкеты по темам: «Определение потребностей педагогических работников в методической помощи», «Определение уровня готовности педагогических работников к исследовательской работе», «Определение готовности педагогических работников к внедрению цифровых технологий», «Профессиональные затруднения педагогических работников», «Основные черты компетентного подхода к подготовке специалистов»; «Элементы педагогической компетентности».

При изучении профессиональной компетентности педагогических работников соблюдались требования диагностики:

- диагностика на основе самоанализа, самодиагностики результативности профессиональной деятельности для создания мотивации профессионального роста;
- выявление индивидуальных особенностей профессионального роста педагогического работника;
- определение индивидуальных путей развития профессиональной компетентности;
- сравнение полученных результатов с результатами предыдущего диагностирования для выявления развития профессиональной компетентности педагогического работника;
- процесс развития профессиональной компетентности как развитие, смена качественных этапов деятельности.

По итогам диагностического этапа составлялась «Карта особенностей методической культуры педагогических работников» (Приложение 1) и карта «Состав групп педагогических работников при групповой форме консультирования» (Приложение 2).

Практический опыт показывает, что в ходе реализации практического этапа консультации (на основе индивидуальной и групповой форм организации консультаций) следует фиксировать в журнале регистрации консультаций с целью последующего анализа реальных затруднений педагогических работников, составления годового плана методической работы, а консультации на основе коллективной формы организации оформлять протоколом.

В результате реализации гуманистической модели консультирования в 2016-2017, 2017-2018 учебных годах, помимо выполнения поставленных задач, было выявлено:

- развитие мотивации педагогических работников в профессиональном развитии;
- осуществление плавного перехода от анализа методистом педагогических затруднений начинающих педагогическую деятельность специалистов к самоанализу реалий их педагогической действительности;
- развитие методической культуры педагогических работников в эффективном применении современных педагогических и информационных технологий, навыков моделирования процессов повышения качества воспитания и обучения студентов;
- увеличение количества консультантов из числа педагогических работников колледжа;
- изменение динамики заявок педагогических работников на проведение консультаций: увеличилось количество консультаций формирующего и экспертного типа.

Методическое сопровождение развития профессиональной компетентности педагогических работников колледжа на основе гуманистической модели консультирования дало особенно эффективные результаты при понимании и ощущении уникальности, неповторимости и своеобразия каждого педагогического работника.

Методист ГПОУ ТО «УМК»  Г.Н. Андропова

Карта особенностей методической культуры педагогических работников

Ф.И.О., должность	Особенности методической культуры							Формы методической поддержки			
	Опыт	Идеи	Желание	Самостоятельность	Усталость	Исполнительность	Инициатива	Подсказка	Помощь	Контроль	Щадящий режим

Карта «Состав групп педагогических работников при групповой форме организации консультаций»

№ п/п	Ф.И.О., должность	Состав групп			
		на основе психологической совместимости	на основе уровня креативности	на основе уровня квалификации	
		допустимо	оптимально	оптимально	оптимально