

## **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.

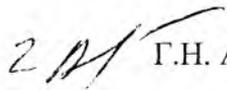
По итогам диагностического этапа составлялась «Карта особенностей методической культуры педагогических работников» (Приложение 1) и карта «Состав групп педагогических работников при групповой форме консультирования» (Приложение 2).

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