**Исследовательский проект**

**методической службы ГБПОУ РО «ВТИТБиД»**

**«Профессиональная компетентность педагога».**

 В современном образовательном пространстве востребована модель педагога готового к переходу от привычных схем и стереотипов в поведении, восприятии и мышлении к умению самореализации, гибкости мышления, инициативы, способности продуцировать новые идеи при осуществлении образовательной деятельности со всеми участниками образовательного процесса. Роль педагога меняется от участников воспитательного процесса до реформатора и модернизатора. Наше будущее – это профессиональные, креативные и инициативные педагоги-исследователи-новаторы, поэтому необходимо создавать условия для развития их творческой и инновационной устремленности в профессиональном росте. Портрет педагога-исследователя-новатора включает следующие черты:

* Высокие профессиональные знания по предмету. Такой педагог разбирается в методах и приёмах обучения и воспитания;
* Широкий кругозор. Он умеет излагать сложный материал доступно и интересно;
* Знание особенностей психологии и педагогики;
* Личностные качества лидера. Педагог-новатор способен вести за собой, увлекать и поддерживать интерес на каждом уроке и вне его;
* Творческая активность и инициативность. Он стремится реализовать возникшие у него идеи практически, выбирая для этого наиболее оптимальный способ;
* Способность к научной и исследовательской деятельности. Педагог-новатор ищет способы и технологии, активно участвует в методической работе образовательного учреждения;
* Способность к самообучению и саморазвитию. Он постоянно повышает уровень своего профессионализма и педагогического мастерства, ведёт творческий поиск нового.

 Некоторые примеры педагогов-новаторов: Леонид Владимирович Занков, создавший новую дидактическую систему, Софья Николаевна Лысенкова, разработавшая организационно-методическую систему обучения, Виктор Фёдорович Шаталов, в системе которого нет привычных домашних заданий, а их объём и уровень сложности зависят от этапа обучения и индивидуальных особенностей детей.

 В качестве характеристик, присущих инновационному и творческому сознанию, выделяют высокий интеллектуальный потенциал, собственный взгляд на действительность, устремленность на поиск вариантов ее совершенствования. Анализируя реальную картину методического роста и совершенствования преподавателя видим, что процесс личностно-профессионального развития педагога носит неорганизованный характер, сводясь к отдельным креативным умениям. Потребность в постоянном творческом развитии, саморазвитии и самореализации не стали нормой профессиональной жизни. В то же время реальные условия процесса повышения квалификации, способствующие освоению передового опыта, учету и использованию индивидуальных творческих особенностей педагога, активному взаимодействию с коллегами и преподавателями, взаимообмену идеями и результатами практики, усилению собственных инициатив в профессиональном самоопределении, непрерывности процесса профессионально-творческого развития и саморазвития используются не в полной мере.

 Чтобы педагогическая модель личностно-профессионального развития педагога была более эффективной необходимо создать **целостную систему** методической деятельности, главной целью которой будет непрерывное совершенствование творческого потенциала педагога, содействие его эрудиции и компетентности в определенной области при сотрудничестве с профильными учебными заведениями.

 В развитии профессиональной компетентности преподавателей учреждения значительное место отводится повышению квалификации и развитию педагогического мастерства.

 **Объект проектной деятельности:** педагогический коллектив ГБПОУ РО «ВТИТБиД», г.Волгодонск.

 **Предмет проектной деятельности:** содержание формы и методы организации методической деятельности по развитию профессиональной компетентности педагога.

 **Цель:** выявление актуальных направлений модернизации методической работы по развитию профессиональной компетентности педагогов, а также формирование и развитие высокопрофессионального коллектива, преподавателей, способного к творческой профессиональной деятельности, направленной на развитие образовательной системы учреждения, сохранение и приумножение традиций коллектива.

 **Задачи:**

- Формирование методологической культуры преподавателей;

- Обеспечение непрерывного, профессионального роста преподавателей

через систему повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

- включение преподавателей в проектную и научно-

методическую деятельность по развитию образовательной системы

учреждения;

- Формирование корпоративной культуры учреждения.

 **Гипотеза:** если создать благоприятный климат в педагогическом коллективе, а также **целостную систему** методической деятельности, то работа по личностному росту преподавателя будет наиболее продуктивной.

 **Ресурсы:**

 *Информационные*

* Система информирования педагогов об особенностях работы и деятельности техникума, о расписании КПК, КПП и методических мероприятий;
* Образовательные порталы и др.

 *Организационные*

* Система мониторинга и диагностики

 *Инфраструктурные*

* Кабинеты, залы, лаборатории, мастерские;
* Ресурсы сети Интернет;

*Материально-технические*

* Учебно-методическая литература;
* Медиаресурсы;
* Компьютерное и мультимедийное оборудование.

*Финансовые*

* Бюджетные и внебюджетные ресурсы техникума, спонсорская поддержка.

*Научно-методические*

* Семинары, конференции, круглые столы, Школа молодого педагога и прочее
* Программно-методические, учебно-методические комплексы
* Виртуальные методические площадки (вебинары, телемосты, интернет - форумы, профессиональные группы в социальных сетях, профессиональные интернет – сообщества и др.)

 **СОДЕРЖАНИЕ И СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**

|  |
| --- |
| Механизм реализации |
| Задачи | Мероприятия | Сроки | Ожидаемый результат |
| 1.Изучение уровня профессиональной компетентности и образовательных потребностей преподавателей | Анкетирование, мониторинг |  2025 | Получение информации об уровне профессиональной компетенции преподавателей, сильных и слабых сторонах, об интересах и проблемах в организации образовательной деятельности. |
| 2.Создание условий для привлечения преподавателей в работу инициативных групп | Работа инициативных групп | 2025 | Эффективная система управления процессом. Материалы работы группы (приказы, положение, протоколы, методические материалы, разработки) |
| 3.Методическая помощь в подготовке к аттестации | Аттестация педагогических работников | 2025-2026 | Успешная процедура аттестации |
| 4.Повышение педагогической компетентности через КПК, КПП и методические мероприятия | Прохождение курсов повышения квалификации, участие в семинарах, конференциях, мастер-классах, педагогических проектах, вебинарах | 2025-2026 | Качественно организованная система повышения квалификации педагогов, заинтересованность в результатах своей педагогической деятельности. |
| 5.Формирование и развитие системы сопровождения и поддержки молодых специалистов и вновь прибывших в учреждение педагогов | Консультативная помощь молодым и вновь прибывшим специалистам.Наставничество. | 2025-2026 | Адаптация и самоутверждение молодых и вновь прибывших специалистов |
| 6.Развитие информационной открытости преподавателей (создание электронных портфолио, личных сайтов, профессиональных страничек соц. сетей и др.) | Проведение семинаров по запросу педагогического коллектива, участие педагогов в вебинарах и конференциях по вопросам ИКТ.Личная работа педагогов над заполнением и обновлением информации на сайте и электронном портфолио  | 2025-2026 | Формирование информационно-открытого педагога |
| 7.Трансляция педагогического опыта, уровня профессиональной компетентности | Участие в педагогических конкурсах разных уровней | 2025-2026 | Повышение престижа педагогического труда, школы |
| 8.Систематизация образовательного процесса | Разработка УМК по специализации | 2025-2026 | Эффективность организации образовательного процесса,внедрение передовых образовательных технологий  |
| 9.Обеспечение условий для непрерывного профессионального роста педагогов. | Участие преподавателей в работе проблемно-творческих групп на базе ИРО, ИРПО и др. | 2025-2026 | Профессиональный рост и положительная мотивация педагогов, повышение престижа учреждения |
| 10.Обобщение и распространение педагогического опыта,направленных на формированиекоммуникативной культуры субъектов образовательного процесса | Выступление преподавателей на семинарах, конференциях различного уровня, публикации | 2025-2026 | Положительная динамика числа педагогов, представляющих свой педагогический опыт, повышение интереса педагога к обобщению и распространению педагогического опыта. |
| 11. Привлечение педагога к проектной деятельности | Подготовка и реализация проекта, участие в реализации проекта | 2025-2026 | Популяризация проектной деятельности в учреждении и за ее пределами. |
| 12.Проведение глубокого и всестороннего анализа решаемой задачи | Работа в составе экспертных групп (конкурсы «Профессионалы», «Мастер года», «Педагог года» | 2026-2027 | Увеличение количества педагогов-экспертов  |
| 13. Организация и контроль за состоянием выполнения намеченных мероприятий проекта, координация усилий | Анализ реализации проекта | 2027-2028 | Контроль за исполнением проекта. |

 **Конечный продукт проекта**: положительная динамика уровня компетенций педагога и взаимодействия преподавателей в коллективе, в соответствии с профессиональным стандартом педагога среднего профессионального образования.

 **ПАСПОРТ МЕТОДИЧЕСКОГО ПРОЕКТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Параметры проекта** | **Содержание** |
| 1. | Название проекта | Профессиональная компетентность педагога |
| 2. | ФИО разработчика | Алешечкина Марина НиколаевнаШирокова Екатерина АлександровнаПолевая Наталья Евгеньевна |
| 3. | Название образовательного учреждения | ГБПОУ РО «ВТИТБиД», г.Волгодонск |
| 4. | Год разработки методического проекта | 2025 |
| 5. | Опыт использования и степень распространения | Педагогический коллектив ГБПОУ РО «ВТИТБиД» |
| 6. | Проблема проекта | В современном образовательном пространстве востребована модель педагога готового к отказу от привычных схем и стереотипов в поведении, восприятии и мышлении. Роль педагога меняется до реформатора и модернизатора воспитательного процесса. Наше будущее – это профессиональные, креативные и инициативные педагоги, поэтому необходимо создавать условия для развития их творческой и инновационной устремленности в профессиональном росте. В качестве характеристик, присущих инновационному и творческому сознанию, выделяют высокий интеллектуальный потенциал, собственный взгляд на действительность, устремленность на поиск вариантов ее совершенствования. Анализируя реальную картину методического роста и совершенствования преподавателя видим, что процесс личностно-профессионального развития педагога носит неорганизованный и спонтанный характер, сводясь к отдельным креативным умениям. Потребность в постоянном творческом развитии, саморазвитии и самореализации не стали нормой профессиональной жизни. В то же время реальные условия процесса повышения квалификации, способствующие освоению передового опыта, учету и использованию индивидуальных творческих особенностей педагога, активному взаимодействию с коллегами и преподавателями, взаимообмену идеями и результатами практики, усилению собственных инициатив в профессиональном самоопределении, непрерывности процесса профессионально-творческого развития и саморазвития используются не в полной мере |
| 7. | Цель | выявление актуальных направлений модернизации методической работы по развитию профессиональной компетентности педагогов, а также формирование и развитие высокопрофессионального коллективапреподавателей, способного к творческой профессиональнойдеятельности, направленной на развитие образовательной системыучреждения, сохранение и приумножение традиций коллектива |
| 8. | Задачи-этапы-способы решения | Формирование методологической культуры преподавателей.- Обеспечение непрерывного, профессионального роста преподавателейчерез систему повышения квалификации и профессиональнойпереподготовки- включение преподавателей в проектную и научно-методическую деятельность по развитию образовательной системыучреждения.- Формирование корпоративной культуры учреждения. |
| 9. | Форма организации  | Индивидуальная работа, парная или групповая работа. |
| 10. | Ведущая деятельность | Диагностическая, поисковая; конструирующая |
| 11. | Сфера применения результатов | Методическая, педагогическая |
| 12. | Используемые технологии | Проблемно-исследовательские, рефлексивные, деятельностные, самоопределенческие, коммуникативные |
| 13. | Предметная область | Методическая, педагогическая |
| 14. | Состав участников. Предполагаемое распределение ролей в проектной группе | Педагогический коллектив |
| 15. | Время работы | Долгосрочный 3 года |

**Критерии оценки эффективности проекта:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Ожидаемый результат | Критерии оценки | Показатели |
|  Прямые результаты |
| 1 | Получение информации об уровне профессиональной компетенции преподавателей, сильных и слабых сторонах, об интересах и проблемах в организации образовательной деятельности. | Результаты анкетирования и мониторинга | Информация для построения дальнейшей методической работы с коллективом |
| 2 | Действующие инициативные группы | Наличие инициативных групп | Анализ эффективности работы групп. |
| 3 | Успешная процедура аттестации | Результаты аттестации | Положительная динамика наличия квалификационных категорий. |
| 4 | Качественно организованная система повышения квалификации педагогов | Уровень развития педагогической активности | Положительная динамика наличия квалификационных категорий.Внедрение и применение в образовательном процессе современных технологий обучения. |
| 5 | Адаптация и самоутверждение молодых и вновь прибывших специалистов | Выполнение программы личного развития | Устранение сложностей в организации образовательного процесса, личная активность педагога, положительные результаты образовательного деятельности. |
| 6 | Высокая заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях.Желание педагогов расширить и повысить свои компетенции. | Сформированность у педагогов потребности совершенствовать профессиональное и методическое мастерство.Проявление заинтересованности в творчестве и иннновациях. | Положительная динамика представления педагогического опыта на разных уровнях. Статус конкурсов(«Преподаватель года», «Мастер года» ….)возрастает. Разрабатываются инновационные проекты. |
| 7 | Формирование информационно-открытого педагога | Сформированность у педагога потребности в демонстрации и распространении своего педагогического опыта через действующие интернет сайты педагога, странички, интернет-блоги. | Наличие действующего, информативного сайта, интернет-блога и т.п. |
| 8 | Профессиональный рост и положительная мотивация педагогов. Повышение престижа профессии педагога, школы | Заинтересованность в работе в составе ПТГ, участию в профессиональных конкурсах разного уровня | Выступления на заседании ПТГ (количество педагогов в составе ПТГ и выступлений) положительная динамика результативного участия в профессиональных конкурсах разного уровня. |
| 9 | Эффективность организации образовательного процесса,внедрение передовых образовательных технологий | Работа над созданием УМК по предмету (дисциплине) | Планы уроков, занятий, практик, дидактические материалы, наглядные пособия, медиаресурсы, видеоресурсы, электронные уроки, электронные учебники, ЭОР, виртуальные доски, скринкасты и т п. |
| 10 | Положительная динамика публикаций и выступлений, положительная динамика числа педагогов, представляющих свой педагогический опыт,повышение интереса учителей к обобщению и распространению педагогического опыта. | Потребность в представлении педагогического опыта через публикацию своих методических материалов. | Положительная динамика представления педагогического опыта на разных уровнях в форме публикаций. |
| 11 | Популяризация проектной деятельности в учреждении и за ее пределами. | Привлечение педагогов к проектной деятельности | Количество проектов, реализуемых в учреждении и степень участия в этих проектах педагогов. |
| 12 | Увеличение количества педагогов-экспертов | Привлечение педагогов в состав экспертных групп | Положительная динамика количества педагогов, задействованных в качестве экспертов. |
| 13 | Положительный психолого-педагогический климат в коллективе | Сплочённость педагогического коллектива. Система стимулирования педагогической деятельности способствует профессиональному росту | Положительная динамика личностных критериев. Уровень общей удовлетворенности образовательным процессом составляет не менее 75% |
|  **Опосредованные результаты** |
|  | Качество образования | Результаты итоговой аттестации  | Положительная динамика качества сдачи экзаменов в форме просмотра работ.тестирования,выступления,прослушивания. |
|  | Активность обучающихся во внеурочной деятельности (чемпионаты по профессиональному мастерству, проекты,олимпиады,мастер-классы,собрания, группы по интересам и т.п.) | Результаты участия обучающихся во внеурочной деятельности | Расширение географии участия в конкурсах.Наличие призовых мест. |

**Прогноз возможных негативных последствий:**

|  |  |
| --- | --- |
| Негативные последствия | Способы коррекции |
| Низкий уровень мотивации педагогов | Стимулирование(премирование по итогам реализации каждого этапа проекта,публикации за счёт учреждения,премии и доплаты.распространение педагогического опыта) |
| Избыточное количество анкет и диагностик | Отбор наиболее информативного и продуктивного диагностического материала. |
| Сложность обработки статистических данных | Использование ИКТ |
| IT-некомпетентность | Обучение на семинарах, методических днях, онлайн-вебинарах и т.п. |
| Отсутствие возможности пройти КПК очно. | Прохождение курсов дистанционно. |
| Невозможность реализовывать проектную деятельность в учреждении самостоятельно в связи с большой учебной нагрузкой. | Задействование в проектной деятельности в качестве участника, помощника. |
| Неэффективная работа инициативных групп | Анализ работы группы, определение сложностей взаимодействия. Корректировка работы группы. |

Используемые материалы:

1. Профессиональная компетентность педагога, автор Гончарова Любовь Владимировна, МАУДО «ДШИ» г.Колпашево,2018 год