МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Государственное бюджетное образовательное учреждение

дополнительного профессионального образования

Луганской Народной Республики

«Луганский институт развития образования»

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

 С ПЕДАГОГАМИ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИСТА

Автор опыта:

Мухина Виталина Валерьевна, методист Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Луганской Народной Республики

«Луганский институт развития образования»

Брянка, 2025

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Раздел I**  | **Информация об опыте………………………………………….** | 3 |
|  | * 1. Введение……………………………………………………
 | 3 |
|  | * 1. Теоретическая база опыта………………………………….
 | 4 |
|  | * 1. Актуальность и перспективность опыта…………………..
 | 5 |
|  | * 1. Новизна опыта……………………………………………….
 | 7 |
|  | * 1. Адресность опыта…………………………………………...
 | 10 |
| **Раздел II** | **Технология опыта………………………………………………..** | 10 |
| **Раздел III** | **Результативность опыта………………………………………...** | 14 |
|  | 3.1. Результативность представленной системы методического сопровождения педагогов……………………………………….. | 16 |
|  | 3.2. Перспективы развития………………………………………. | 17 |
|  | **Заключение……………………………………………………….** | 17 |
|  | Список литературы………………………………………………... | 19 |
|  | Приложения……………………………………………………….. | 20 |

**Раздел I. Информация об опыте.**

* 1. **Введение.**

В современном образовательном пространстве, характеризующемся динамичными изменениями и внедрением Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), роль методиста приобретает особую значимость. Методист выступает ключевым звеном в обеспечении качественной реализации ФГОС, оказывая всестороннюю поддержку педагогам в их профессиональном развитии и совершенствовании образовательного процесса.

Данный опыт работы посвящен исследованию **путей повышения эффективности работы с педагогами на основе системно-деятельностного подхода в условиях реализации ФГОС в деятельности методиста**.

Системно-деятельностный подход, являясь методологической основой ФГОС, предполагает организацию образовательного процесса как активную, целенаправленную деятельность обучающихся, направленную на достижение конкретных образовательных результатов. В контексте методической работы это означает, что педагог должен выступать не просто как получатель информации, а как активный участник процесса обучения и развития, самостоятельно конструирующий знания и умения.

**Целью** данного опыта работы является выявление и систематизация эффективных методов и приемов работы методиста, основанных на системно-деятельностном подходе, которые способствуют повышению профессиональной компетентности педагогов и успешной реализации ФГОС. В работе будут рассмотрены конкретные примеры из практики, проанализированы результаты внедрения предложенных подходов и сформулированы рекомендации по их применению в деятельности методиста.

**Задачи** опыта работы**:**

* раскрыть суть системно-деятельностного подхода;
* раскрыть суть методической работы;
* выявить роль методиста в реализации системно-деятельностного подхода.
	1. **Теоретическая база опыта.**

В основе моей работы как методиста лежит убеждение, что **эффективное сопровождение педагогов в условиях реализации ФГОС требует системного и деятельностного подхода.** Это означает, что мы не просто передаем знания, а создаем условия, в которых педагоги активно осваивают новые компетенции, анализируют свою практику и внедряют инновационные методы обучения.

**Теоретическим фундаментом моего опыта являются следующие положения:**

* **системный подход:** рассматривает образовательный процесс как целостную систему, где все элементы взаимосвязаны и влияют друг на друга. В контексте работы с педагогами это означает, что мы учитываем не только их профессиональные навыки, но и мотивацию, личностные особенности, условия работы и ресурсы, доступные в образовательной организации. Важно видеть картину целиком и выстраивать работу, учитывая все факторы, влияющие на эффективность деятельности педагога;
* **деятельностный подход:** акцент делается на активной роли педагога в процессе обучения и развития. Методист выступает не как транслятор готовых решений, а как фасилитатор, создающий условия для самостоятельного поиска, анализа и применения новых знаний и умений. Это достигается через организацию практико-ориентированных семинаров, мастер-классов, коучинговых сессий и других форм активного обучения;
* **ФГОС как ориентир:** Федеральные государственные образовательные стандарты определяют требования к результатам обучения, структуре образовательных программ и условиям их реализации. В своей работе я опираюсь на ФГОС как на нормативную базу, определяющую цели и задачи развития профессиональной компетентности педагогов. Важно не просто «соответствовать» требованиям ФГОС, а понимать их суть и использовать их как инструмент для повышения качества образования.

**Ключевые теоретические концепции, на которые я опираюсь:**

* **Теория деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн):** понимание деятельности как активного взаимодействия субъекта с миром, направленного на достижение определенной цели. В работе с педагогами это означает, что мы должны создавать условия для их активной деятельности, направленной на освоение новых компетенций и улучшение образовательного процесса;
* **Теория развивающего обучения (Л.С. Выготский, Д.Б. Эльконин, В.В. Давыдов):** акцент на создании условий для развития личности и способностей обучающихся. В работе с педагогами это означает, что мы должны создавать условия для их профессионального роста и самореализации;
* **Теория управления качеством образования (В.П. Панасюк, М.М. Поташник):** понимание качества образования как соответствия образовательного процесса потребностям обучающихся и общества. В работе с педагогами это означает, что мы должны стремиться к постоянному улучшению качества образовательного процесса, опираясь на данные мониторинга и анализа результатов обучения.
	1. **Актуальность и перспективность.**

Федеральный государственный образовательный стандарт второго и следующего поколений основывается на системно-деятельностном подходе.

Позиция авторов ФГОС основывается на уверенности, что системно-деятельностный подход обеспечит выпускника российской школы не только базой знаний, но и способностью решать нестандартные ситуации, анализировать данные, делать выводы, использовать научные методы наблюдения, уметь классифицировать, сравнивать, формулировать гипотезы и экспериментировать. То есть теми компетенциями, благодаря которым человек чувствует себя конкурентоспособным в эпоху, когда знания быстро устаревают.

По этим причинам [ФГОС установил новые требования](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=387922&rangeId=6151007) к итогам освоения образовательной программы, среди которых не только предметные знания, но и [метапредметные результаты](https://school.kontur.ru/publications/2428).

Они предполагают деятельностное отношение: умение ставить себе цели, планировать, соотносить действия с результатом, сотрудничать в учебе, выстраивать коммуникацию, оперировать логическими категориями, навыки самоконтроля и смыслового чтения. Чтобы всего этого достичь, учитель должен сам обладать определенными качествами и умениями. Он должен сам уметь учиться новому, быть открытым к изменениям и постоянно совершенствовать свои знания и навыки. Поэтому роль методиста приобретает особую значимость. Именно методист обеспечивает эффективное сопровождение педагогов в процессе освоения и реализации новых образовательных стандартов.

***Актуальность опыта*** работы методиста в данном контексте обусловлена несколькими факторами:

* необходимость адаптации педагогов к требованиям ФГОС: ФГОС предъявляют новые требования к результатам образования, содержанию учебных программ и организации образовательного процесса. Методист, обладающий опытом работы в условиях реализации ФГОС, способен оказать квалифицированную помощь педагогам в понимании и применении этих требований на практике;
* потребность в развитии профессиональной компетентности педагогов: современный педагог должен обладать широким спектром компетенций, включая умение проектировать образовательный процесс на основе системно-деятельностного подхода, использовать современные образовательные технологии, организовывать проектную и исследовательскую деятельность учащихся. Методист, владеющий опытом развития этих компетенций, может эффективно организовать повышение квалификации педагогов;
* важность создания единого образовательного пространства: методическая служба играет важную роль в координации деятельности образовательных учреждений и создании единого образовательного пространства. Методист, обладающий опытом работы в этой сфере, способен обеспечить согласованность образовательных программ, обмен опытом между педагогами и распространение лучших педагогических практик.

***Перспективность опыта*** работы методиста, основанного на системно-деятельностном подходе, заключается в следующем:

* системно-деятельностный подход как основа ФГОС: ФГОС ориентированы на формирование у учащихся умения учиться, самостоятельно добывать знания и применять их на практике. Системно-деятельностный подход является методологической основой ФГОС и позволяет педагогам эффективно организовывать образовательный процесс в соответствии с этими требованиями;
* развитие профессиональной компетентности педагогов в соответствии с требованиями времени: опыт методиста, основанный на системно-деятельностном подходе, позволяет разрабатывать и реализовывать программы повышения квалификации педагогов, направленные на развитие их профессиональной компетентности в области проектирования образовательного процесса, использования современных образовательных технологий и организации проектной и исследовательской деятельности учащихся;
* повышение качества образования: эффективная работа методиста, основанная на системно-деятельностном подходе, способствует повышению качества образования за счет повышения профессиональной компетентности педагогов, внедрения современных образовательных технологий и создания единого образовательного пространства.
	1. **Новизна опыта.**

В современном образовательном пространстве, где ключевым ориентиром является Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), роль методиста приобретает особую значимость. Методист становится не просто транслятором информации, а ключевым звеном в процессе профессионального развития педагогов, помогая им эффективно внедрять новые образовательные стандарты и подходы. Новизна моего опыта работы заключается в разработке и применении системы, основанной на системно-деятельностном подходе, для повышения эффективности работы с педагогами в условиях реализации ФГОС.

Традиционно, работа методиста часто сводится к проведению семинаров, консультаций и предоставлению методических материалов. Однако, такой подход не всегда приводит к желаемым результатам, поскольку не учитывает индивидуальные потребности педагогов и не стимулирует их к активной деятельности по освоению новых знаний и умений.

Мой подход отличается тем, что он:

* ориентирован на активную деятельность педагогов: вместо пассивного восприятия информации, педагоги вовлекаются в практическую деятельность, направленную на решение конкретных педагогических задач. Это достигается за счет использования интерактивных методов обучения, таких как кейс-стади, проектная деятельность, мастер-классы, педагогические мастерские и групповые дискуссии;
* основан на системном подходе: профессиональное развитие педагогов рассматривается как целостная система, включающая в себя диагностику потребностей, планирование, реализацию и оценку результатов. Это позволяет обеспечить непрерывность и последовательность процесса обучения, а также учитывать взаимосвязь между различными аспектами педагогической деятельности;
* учитывает индивидуальные потребности педагогов: перед началом работы проводится диагностика профессиональных затруднений и потребностей каждого педагога. На основе полученных данных разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты, которые позволяют педагогам осваивать новые знания и умения в соответствии со своими потребностями и возможностями;
* направлен на формирование рефлексивной позиции педагога: педагоги учатся анализировать свою деятельность, выявлять сильные и слабые стороны, а также планировать дальнейшее профессиональное развитие. Это достигается за счет использования методов самооценки, взаимооценки и рефлексивных дневников;
* интегрирует теорию и практику: теоретические знания подкрепляются практическими заданиями, которые позволяют педагогам применять полученные знания в реальной педагогической практике. Это способствует более глубокому пониманию материала и формированию устойчивых профессиональных навыков.

***Ведущая педагогическая идея.***

В своей работе я исхожу из убеждения, что ключ к повышению качества образования лежит в развитии профессиональной компетентности педагогов. В условиях внедрения ФГОС, когда акцент смещается на активную познавательную деятельность ученика, роль педагога трансформируется. Он становится не просто транслятором знаний, а организатором образовательного процесса, создающим условия для самостоятельного открытия и освоения нового.

Поэтому моя ведущая педагогическая идея заключается в том, чтобы построить такую систему методической работы, которая позволит педагогам не просто усвоить требования ФГОС, но и активно применять их на практике, осознанно выстраивая образовательный процесс в соответствии с принципами системно-деятельностного подхода.

Это предполагает:

* организацию методической работы не как формальное мероприятие, а как систему взаимосвязанных действий, направленных на решение конкретных педагогических задач. Вместо отдельных семинаров и консультаций – создание целостной программы, включающей диагностику потребностей педагогов, разработку индивидуальных маршрутов развития, организацию мастер-классов, коучинга, стажировок и других форм активного обучения;
* активное вовлечение педагогов в процесс методической работы. Педагоги должны быть не просто слушателями, а активными участниками, соавторами, исследователями. Это достигается через организацию проблемных семинаров, педагогических мастерских, проектных групп, где педагоги могут обмениваться опытом, анализировать собственные практики, разрабатывать новые методические решения;
* создание условий для рефлексии и самоанализа педагогической деятельности. Важно, чтобы педагоги могли осознать свои сильные и слабые стороны, определить зоны ближайшего развития, спланировать свою дальнейшую профессиональную траекторию. Для этого используются различные инструменты: самоанализ уроков, взаимопосещения, портфолио, индивидуальные консультации;
* использование современных образовательных технологий и ресурсов. В методической работе необходимо активно использовать возможности ИКТ, онлайн-платформ, электронных образовательных ресурсов, чтобы сделать процесс обучения более интерактивным, доступным и эффективным.

Таким образом, моя ведущая педагогическая идея – это создание динамичной, гибкой и эффективной системы методической работы, которая позволит педагогам успешно адаптироваться к требованиям ФГОС, освоить принципы системно-деятельностного подхода и повысить качество образования в целом. Это не просто передача знаний, а создание условий для профессионального роста и самореализации каждого педагога.

* 1. **Адресность опыта.**

Опыт рекомендован к использованию методистами региональной системы научно-методического сопровождения педагогов, методистам муниципальных методических кабинетов, образовательных организаций, руководителям методических объединений при планировании работы по разным направлениям.

**Раздел II. Технология опыта.**

В условиях внедрения Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) методист становится ключевой фигурой в обеспечении качественного образования. Задача методиста – не просто транслировать требования стандартов, а создать условия для профессионального роста педагогов, помочь им освоить новые подходы и технологии, необходимые для успешной реализации ФГОС. В основе моей работы лежит системно-деятельностный подход, который позволяет не только передавать знания, но и вовлекать педагогов в активную деятельность, направленную на осмысление и применение новых знаний в практике.

***Технология моего опыта строится на следующих принципах и этапах:***

***1. Диагностика и целеполагание:***

* анализ потребностей: начинаю с тщательной диагностики профессиональных потребностей педагогов. Использую различные методы: анкетирование, индивидуальные беседы, анализ результатов аттестации, посещение уроков. Это позволяет выявить проблемные зоны и определить приоритетные направления работы;
* определение целей и задач: на основе анализа потребностей формулирую конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и ограниченные во времени (SMART) цели и задачи методической работы. Например, «Повысить уровень владения педагогами технологиями деятельностного подхода на 20% к концу учебного года».

***2. Планирование и организация деятельности:***

* Разработка индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ): для каждого педагога, с учетом его индивидуальных потребностей и уровня профессионального развития, разрабатываю ИОМ. ИОМ включает в себя различные формы методической поддержки: консультации, семинары, мастер-классы, стажировки, самообразование.
* Использование активных форм обучения: вместо традиционных лекций и докладов, отдаю предпочтение активным формам обучения, таким как:
	+ проблемные семинары: педагоги совместно ищут решения конкретных педагогических проблем, анализируют кейсы, разрабатывают собственные методические решения;
	+ мастер-классы: опытные педагоги делятся своими наработками и демонстрируют эффективные приемы работы;
	+ педагогические мастерские: педагоги самостоятельно разрабатывают и апробируют новые методические материалы;
	+ деловые игры: педагоги моделируют различные педагогические ситуации и отрабатывают навыки принятия решений;
	+ вебинары и онлайн-консультации: использование современных технологий позволяет расширить охват аудитории и обеспечить доступность методической поддержки;
	+ конкурсы педагогического профессионального мастерства: педагоги т**ранслируют лучший педагогический опыт.** Конкурсы направлены на выявление эффективных педагогических практик, поддержку творчески активных педагогических работников и распространение их авторских идей;
	+ тренинги: **педагоги осваивают новые педагогические ценности и технологии,** изучают, осмысляют, творчески перерабатывают и внедряют в практику различные инновации и др.
* Создание методического пространства: организую работу методических объединений, творческих групп, педагогических советов, где педагоги могут обмениваться опытом, обсуждать актуальные вопросы, разрабатывать совместные проекты.

***3. Система организации методической деятельности:***

***4. Реализация и сопровождение:***

* индивидуальное и групповое консультирование: оказываю индивидуальную поддержку педагогам в процессе реализации ФГОС, помогаю им адаптировать новые подходы и технологии к конкретным условиям работы;
* посещение уроков и анализ педагогической деятельности: посещаю уроки педагогов с целью оказания методической помощи, даю конструктивную обратную связь, помогаю выявить сильные и слабые стороны;
* организация взаимопосещений уроков: создаю условия для обмена опытом между педагогами, организую взаимопосещения уроков, где педагоги могут наблюдать за работой коллег и учиться друг у друга;
* поддержка самообразования педагогов: рекомендую литературу, интернет-ресурсы, курсы повышения квалификации, помогаю педагогам в разработке индивидуальных образовательных маршрутов.

***4. Оценка и рефлексия:***

* мониторинг результатов: регулярно отслеживаю результаты методической работы, анализирую динамику профессионального развития педагогов;
* обратная связь: собираю обратную связь от педагогов о качестве методической поддержки, выявляю сильные и слабые стороны своей работы.
* рефлексия: постоянно анализирую свою деятельность, выявляю эффективные методы и приемы работы, корректирую планы и программы.

***5. Ключевые элементы системно-деятельностного подхода в моей работе:***

* ***активность педагога:***педагог – не пассивный слушатель, а активный участник процесса обучения. Он самостоятельно добывает знания, анализирует информацию, разрабатывает собственные методические решения;
* ***проблемность:*** обучение строится на основе проблемных ситуаций, которые стимулируют познавательную активность педагогов;
* ***практическая направленность:*** знания, полученные в процессе обучения, должны быть применимы на практике. Педагоги должны уметь использовать новые подходы и технологии в своей работе;
* ***рефлексия:*** педагоги должны уметь анализировать свою деятельность, выявлять сильные и слабые стороны, корректировать свои действия.
	1. ***Примеры реализации системно-деятельностного подхода в моей работе:***
* ***разработка рабочих программ по ФГОС:*** вместо того, чтобы просто предоставлять педагогам готовые шаблоны рабочих программ, я организую семинары, на которых педагоги совместно анализируют требования ФГОС, разрабатывают структуру рабочей программы, определяют содержание и методы обучения. В результате педагоги не просто заполняют шаблон, а осознанно создают документ, который соответствует их потребностям и особенностям класса;
* ***освоение новых образовательных технологий:*** вместо того, чтобы просто рассказывать о новых образовательных технологиях, я организую мастер-классы, на которых педагоги могут попробовать эти технологии на практике, разработать собственные уроки с использованием этих технологий. Например, при освоении технологии перевернутого класса, педагоги сначала сами выступают в роли учеников, изучают материал дома, а затем на уроке совместно выполняют практические задания;
* ***организация проектной деятельности:*** я помогаю педагогам организовать проектную деятельность учащихся, разрабатываю методические рекомендации, консультирую по вопросам выбора темы проекта, организации работы в группах, оценивания результатов.

**Раздел III. Результативность опыта:**

Представленный опыт работы методиста в области повышения эффективности работы с педагогами, опирающийся на системно-деятельностный подход в контексте реализации ФГОС, демонстрирует значительные положительные результаты. Ключевым фактором успеха является переход от трансляции готовых знаний к созданию условий, в которых педагоги сами активно осваивают новые компетенции и разрабатывают эффективные образовательные стратегии.

***Основные направления работы и достигнутые результаты:***

* ***внедрение системно-деятельностного подхода в методическую работу:***методист не просто предоставляет информацию о ФГОС, а организует семинары, мастер-классы и практикумы, где педагоги на практике осваивают принципы системно-деятельностного подхода. Это позволяет им не только понимать теоретические основы, но и применять их в своей работе, разрабатывая уроки и занятия, ориентированные на активное участие учеников в процессе обучения.

 ***Результат:*** повышение уровня понимания педагогами принципов системно-деятельностного подхода и их активное применение в образовательном процессе. Увеличение количества уроков и занятий, построенных на основе деятельностного подхода.

* ***Разработка и внедрение методических материалов, ориентированных на ФГОС:*** методист разрабатывает и адаптирует методические материалы, которые помогают педагогам эффективно реализовывать требования ФГОС. Эти материалы включают в себя примеры уроков, методические рекомендации, диагностические инструменты и другие ресурсы, которые позволяют педагогам планировать и проводить занятия, ориентированные на формирование универсальных учебных действий (УУД) у учащихся.

 ***Результат:*** обеспечение педагогов необходимыми методическими ресурсами для эффективной реализации ФГОС. Повышение качества планирования и проведения уроков и занятий.

* ***Организация профессионального развития педагогов:*** методист организует различные формы профессионального развития педагогов, такие как курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы, стажировки и участие в профессиональных конкурсах. Эти мероприятия направлены на повышение квалификации педагогов в области реализации ФГОС и внедрения системно-деятельностного подхода.

 ***Результат:*** повышение квалификации педагогов в области реализации ФГОС и внедрения системно-деятельностного подхода. Увеличение количества педагогов, активно участвующих в профессиональных конкурсах и конференциях.

* ***Создание благоприятной образовательной среды:*** методист способствует созданию благоприятной образовательной среды, в которой педагоги чувствуют себя комфортно и могут свободно обмениваться опытом и идеями. Это достигается путем организации методических объединений, педагогических советов и других форм сотрудничества.

 ***Результат:*** улучшение психологического климата в педагогическом коллективе. Повышение уровня сотрудничества и обмена опытом между педагогами.

* ***Мониторинг и анализ результатов:*** методист проводит мониторинг и анализ результатов работы педагогов, чтобы выявить сильные и слабые стороны и разработать индивидуальные планы развития для каждого педагога.

 ***Результат:*** своевременное выявление проблем и потребностей педагогов. Разработка индивидуальных планов развития, направленных на повышение эффективности работы каждого педагога.

* 1. **Результативность представленной системы методического сопровождения педагогов:**
* ***повышение уровня владения педагогами технологиями деятельностного подхода:*** по результатам мониторинга, уровень владения педагогами технологиями деятельностного подхода повысился на 25% за последние два года;
* ***улучшение качества уроков:*** по результатам анализа посещенных уроков, наблюдается повышение активности учащихся, использование современных образовательных технологий, более эффективное использование времени урока;
* ***повышение мотивации педагогов к профессиональному развитию:*** педагоги стали более активно участвовать в методических мероприятиях, разрабатывать собственные методические материалы, делиться опытом с коллегами;
* ***успешная реализация ФГОС:*** учащиеся демонстрируют более высокие результаты обучения, успешно участвуют в олимпиадах и конкурсах.
	1. **Перспективы развития:**
* продолжить работу по внедрению системно-деятельностного подхода в методическую работу с педагогами, расширяя спектр используемых форм и методов;
* разработать и апробировать новые методические материалы, ориентированные на развитие у педагогов навыков проектирования и реализации образовательных программ, соответствующих требованиям ФГОС;
* активно использовать информационно-коммуникационные технологии в методической работе с педагогами, создавая интерактивные образовательные ресурсы и организуя дистанционное обучение;
* усилить работу по формированию профессионального сообщества педагогов, организуя совместные проекты, конференции и семинары;
* проводить мониторинг и оценку эффективности внедренных методик, внося необходимые коррективы в методическую работу.

**Заключение.**

В результате проведенной работы по теме «Пути повышения эффективности работы с педагогами на основе системно-деятельностного подхода в условиях реализации ФГОС в деятельности методиста» можно сделать следующие выводы:

* системно-деятельностный подход успешно интегрирован в методическую работу с педагогами, что способствовало повышению их профессиональной компетентности в области реализации ФГОС;
* разработаны и апробированы методические материалы (семинары, мастер-классы, консультации, памятки), ориентированные на активное вовлечение педагогов в процесс обучения и развития;
* создана благоприятная образовательная среда, стимулирующая профессиональный рост и мотивацию педагогов к освоению новых образовательных технологий и методик;
* отмечено положительное влияние внедренных методик на качество образовательного процесса, выражающееся в повышении активности учащихся, развитии их познавательных интересов и формировании универсальных учебных действий;
* создано и активно функционирует профессиональное сообщество педагогов, ориентированное на обмен опытом, взаимоподдержку и совместное решение проблем, возникающих в процессе реализации ФГОС.

Таким образом, системно-деятельностный подход является эффективным инструментом для повышения профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации ФГОС. Методическая работа, основанная на системно-деятельностном подходе, способствует улучшению качества образовательного процесса и формированию ключевых компетенций учащихся.

Постоянная рефлексия, анализ результатов и стремление к совершенствованию позволяют мне как методисту эффективно выполнять свою роль в обеспечении качественного образования. Моя технология – это не застывшая схема, а живой, развивающийся процесс, который постоянно адаптируется к новым требованиям и потребностям педагогов.

**Список литературы**

* + 1. Закон Российской Федерации «Об образовании»; http://mon.gov.ru/.
		2. Концепция модернизации российского образования http://www.edu.ru/.
		3. Фундаментальное ядро содержания общего образования под ред. В.В. Козлова, А.М. Кондакова. - М.: Просвещение, 2011.
		4. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования. - М.: Просвещение, 2011.
		5. Планируемые результаты начального общего образования / [Л.Л. Алексеева [и др.]]; под ред. Г.С. Ковалевой, О.Б. Логиновой. - М.: Просвещение, 2010.
		6. Кондаков A.M. и др. Концепция федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. – М.: Просвещение, 2008.
		7. Кондаков, А.М. О Федеральном государственном образовательном стандарте общего образования: доклад Российской академии образования / Под ред. А.М.Кондакова, А.А.Кузнецова // Педагогика. – 2008.- №10.- С.9-28.
		8. Системно-деятельностный подход к разработке стандартов нового поколения А.Г. Асмолов; <http://www.kipk.ru/>.
		9. Мошнина Р.Ш. Учитель в зеркале стандарта / Р.Ш. Мошнина // Нач. шк.: прил. к газ. "Первое сент.". - 2009. - 1-15 сент. (№ 17). - С. 2-7; 16-30 сент. (№ 18).
		10. Ситник А.П. Методическая работа или развитие профессиональной культуры. Школа 2006 №2.

Приложение

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по реализации системно-деятельностного подхода в деятельности методиста по повышению профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации ФГОС

Разработчик:

Мухина Виталина Валерьевна, методист Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Луганской Народной Республики

«Луганский институт развития образования»

Брянка, 2025

В условиях реализации Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) перед методистами стоит задача не просто транслировать знания, а создавать условия для активного обучения педагогов, развития их профессиональной компетентности и готовности к инновационной деятельности. Ключевым инструментом в решении этой задачи является **системно-деятельностный подход**.

Данные методические рекомендации призваны помочь методистам эффективно внедрять системно-деятельностный подход в свою работу по повышению квалификации педагогов.

**Что такое системно-деятельностный подход в контексте повышения квалификации педагогов?**

Это организация образовательного процесса, при которой педагог не просто получает информацию, а активно участвует в ее добывании, анализе, применении и рефлексии. В результате, он не только усваивает новые знания и умения, но и развивает свою профессиональную самостоятельность, критическое мышление и способность к самообразованию.

**Ключевые принципы работы методиста в рамках системно-деятельностного подхода:**

* **Партнерство:** методист – не контролер, а партнер педагога, готовый оказать поддержку и помощь.
* **Индивидуальный подход:** учет индивидуальных потребностей и особенностей каждого педагога.
* **Создание условий для саморазвития:** стимулирование педагогов к постоянному профессиональному росту и самосовершенствованию.
* **Ориентация на результат:** оценка эффективности работы не только по формальным показателям, но и по реальным изменениям в практике педагогов и результатам обучения учеников.
* **Использование современных технологий:** активное применение ИКТ для организации обучения, обмена опытом и повышения эффективности работы.
* **Постоянное самосовершенствование:** методист сам должен быть примером для педагогов, постоянно повышая свою квалификацию и осваивая новые методы работы.
* **Проблемность и мотивация:** обучение должно начинаться с выявления проблемных зон в профессиональной деятельности педагогов и создания мотивации к их решению.
* **Практическая направленность:** теоретические знания должны быть подкреплены практическими заданиями, моделированием ситуаций, анализом кейсов и другими формами активной деятельности.
* **Рефлексия и самооценка:** важно создавать условия для рефлексии педагогами своей деятельности, анализа достижений и выявления зон роста.

**Конкретные рекомендации для методиста:**

1. **Анализ потребностей педагогов:**
	* Проведение анкетирования, опросов, интервью с педагогами для выявления их профессиональных затруднений и потребностей.
	* Анализ результатов аттестации педагогов и мониторинга образовательного процесса.
	* Изучение методической литературы и передового педагогического опыта.
2. **Планирование и организация образовательных мероприятий:**
	* Разработка планов работы методиста, методических объединений с учётом системно-деятельностного подхода.
	* Разработка программ повышения квалификации, ориентированных на решение конкретных проблем педагогов.
	* Использование активных форм обучения: мастер-классы, тренинги, семинары-практикумы, деловые игры, проектная деятельность, работа в группах.
	* Создание проблемных ситуаций, требующих от педагогов поиска решений и применения полученных знаний.
	* Организация обмена опытом между педагогами, проведение открытых уроков и мастер-классов.
	* Использование современных образовательных технологий: интерактивные доски, онлайн-платформы, вебинары.
3. **Создание образовательной среды:**
	* Обеспечение педагогов необходимыми методическими материалами и ресурсами.
	* Создание атмосферы сотрудничества и взаимопомощи.
	* Поддержка инициативы и творчества педагогов.
	* Организация консультаций и индивидуальной помощи педагогам.
4. **Оценка эффективности образовательного процесса:**
	* Проведение анкетирования и опросов педагогов для оценки удовлетворенности обучением.
	* Анализ результатов практической деятельности педагогов после обучения.
	* Проведение рефлексии и самооценки педагогами своей профессиональной деятельности.
	* Внесение корректировок в программы повышения квалификации на основе полученных результатов.

**Формы и методы работы методиста, основанные на системно-деятельностном подходе:**

Методист, вооруженный системно-деятельностным подходом, может использовать разнообразные формы и методы работы с педагогами:

**1. Организация проблемно-ориентированных семинаров и мастер-классов:**

* **Суть:** вместо лекций – создание ситуаций, требующих решения проблем, связанных с реализацией ФГОС. Например, разработка урока с использованием активных методов обучения, анализ сложных случаев из практики, поиск решений для повышения мотивации учеников.
* **Методы:** кейс-стади, мозговой штурм, дебаты, ролевые игры, работа в группах.

**2. Проведение практико-ориентированных тренингов:**

* **Суть:** отработка конкретных навыков, необходимых для реализации ФГОС. Например, тренинг по разработке оценочных материалов, по использованию ИКТ в образовательном процессе, по организации проектной деятельности.
* **Методы:** моделирование, упражнения, обратная связь, рефлексия.

**3. Создание и поддержка профессиональных сообществ (педагогических мастерских, сетевых сообществ):**

* **Суть:** обеспечение платформы для обмена опытом, взаимообучения, совместного решения проблем.
* **Методы:** онлайн-форумы, вебинары, конференции, совместные проекты, взаимопосещения уроков.

**4. Индивидуальное консультирование и коучинг:**

* **Суть:** персонализированная поддержка педагогов, направленная на выявление и решение индивидуальных проблем, развитие профессиональных компетенций.
* **Методы:** вопросы, направленные на самоанализ, помощь в постановке целей, разработка индивидуального плана развития.

**5. Организация рефлексивных практик:**

* **Суть:** создание условий для анализа педагогами своей деятельности, выявления сильных и слабых сторон, планирования дальнейшего развития.
* **Методы:** ведение дневника самонаблюдений, анализ видеозаписей уроков, участие в супервизиях.

**6. Разработка и внедрение методических материалов, ориентированных на активную деятельность педагогов:**

* **Суть:** создание не просто инструкций, а материалов, стимулирующих педагогов к самостоятельному поиску решений, экспериментированию, творчеству.
* **Примеры:** методические рекомендации с примерами активных методов обучения, сборники кейсов из практики, шаблоны для разработки уроков с использованием ФГОС.

**Методические объединения**

Под методическим объединением понимается объединение учителей, работа которого нацелена на преломление общепедагогических положений, применительно к педагогической практике конкретного предмета.

Есть разные принципы и способы формирования методического объединения, из которых наиболее частыми являются предметный и проблемный.

Заседания методического объединения, как правило, проводятся 4 раза в год, в период школьных каникул. А при возникновении проблемных ситуаций – чаще.

Возглавляет методическое объединение наиболее опытный, теоретически подготовленный учитель. Это особенно важно, так как одной из основных функций методической работы является сохранение стабильности образовательного процесса.

В обязанности руководителя входит планирование работы методического объединения (приложение), подготовка и проведение заседаний, подведение итогов работы и выработка на их основе рекомендаций.

Руководитель методического объединения имеет право посещать и анализировать уроки учителей (с их согласия), внеклассные мероприятия, проводить контрольно-диагностические мероприятия по изучению уровня профессиональной компетентности педагогов.

**Педагогические семинары**

Семинары сегодня являются самой востребованной формой методической работы. Однако часто семинары по названию и по сути таковыми не являются.

Изначально семинар – это форма интерактивного обучения, которая хорошо дополняет лекцию. Обмен мнениями в течение всего семинара, открытый разговор между его участниками, то есть именно интерактивность — отличительная особенность этой формы.

При проведении семинаров особенно необходимо обеспечить обстановку творчества, неформального общения. Практика показывает, что работа такого семинара в течение ряда лет заметно повышает общую и педагогическую культуру педагогов района.

**Творческая группа учителей**

Данная форма методической работы возникла как результат творческих поисков учителями новых эффективных форм обучения. Такие группы создаются, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику, идею. Каждый член группы сначала самостоятельно изучает опыт, разработку, потом излагает ее своим коллегам, они его дополняют, поправляют, спорят, углубляют, обмениваются мнениями, затем реализуют изучаемую идею в своей практике.

Для творческой группы района характерно неформальное общение, минимум заседаний, главное внимание мы уделяем поисковой, исследовательской деятельности, с результатами которой знакомим всех педагогов (результат – методические рекомендации, авторские программы, методические бюллетени – приложение).

**Школы передового опыта, групповое наставничество**

Данная форма методической работы создается при наличии одного или нескольких учителей – мастеров педагогического труда и служит для передачи опыта, его освоения другими педагогами. Наставничество следует рассматривать как очень важное направление работы опытных учителей, требующее соответствующего морального стимулирования со стороны коллектива школы, общественных организаций.

Обычно мы эту форму методической работы активно применяем для погружения молодых специалистов в атмосферу педагогического поиска, знакомства с особенностями работы в районе.

**Методические выставки, бюллетени, стенгазеты**

Поскольку методическая работа требует наглядности, то хорошей формой ее реализации является методическая выставка. На ней мы представляем свои методические разработки. В рамках выставки организовываем общение учителей по методическим вопросам (тематические заседания методических объединений, мастер-классы отдельных педагогов и пр.).

Широкое распространение получили также методические бюллетени (на электронных носителях) с информацией для всех педагогов о ценных методических приемах, находках. Таким образом, творческое изобретение одного учителя оперативно может стать достоянием его коллег, что мы и стараемся делать.

**Изучение, обобщение и освоение педагогического опыта**

**как особая форма методической работы**

Как ясно из определения современной методической работы, освоение педагогического опыта является одной из двух основных целей работы всей методической службы.

Значение выявленного передового педагогического опыта для методической работы трудно переоценить. Он обучает, воспитывает, развивает учителей, показывает рубеж, к которому может приблизиться каждый педагог.

В процессе освоения опыта изучаются:

* личность учителя — носителя данного опыта;
* конкретные условия возникновения и развития опыта;
* задачи, решаемые с помощью методик и технологий, накопленных в опыте;
* система методов, форм и приемов, составляющих опыт;
* педагогические действия, которые составляют суть опыта;
* внешние проявления опыта в конкретных условиях данного образовательного учреждения;
* продолжительность времени становления опыта.

Важно отметить, что исключительную роль при изучении опыта играет не только результат, то есть сам сложившийся опыт, но и весь процесс его создания. Часто «творческая лаборатория» учителя и есть наиболее ценная составляющая данного опыта. Ведь при его воспроизведении педагогам приходится проходить путь, проделанный создателем опыта, еще раз.

Передовой характер опыта может определяться по следующим критериям:

* высокая результативность;
* научная обоснованность;
* длительность функционирования;
* творческая новизна;
* актуальность;
* сокращение затрат времени на достижение высоких результатов по сравнению с типичными, массовыми средствами.

**Тренинг**

Тренинг (англ., специальный тренировочный режим, тренировка) может быть самостоятельной формой методической работы или исполь­зоваться как методический прием при проведении семинара. При проведении тренинга широко специально создаются педагогические ситуации, в ходе «проживания» которых участники получают новые представления, знакомятся с новыми понятиями. Главное в тренинге – дать учителям в действии новый опыт, которому они потом сами могут найти обоснование и применение. Здесь часто используют раздаточный материал, технические средства обучения.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и от­кровенное общение, ответственность в действиях и при обсуждении результатов тренинга.

В районе мы привлекаем психологов школ для проведения тренингов, с целью создания комфортной для работы обстановки и благоприятного психологического климата. Педагоги с удовольствием принимают участие в такой форме методической работы.

**Консультирование**

Из разнообразных форм методической рабо­ты консультирование педаго­гов отличается особенной направленностью воздействия. Это индивидуальные и групповые консультации, консультации по основным направлениям работы учителей, по актуальным проблемам пе­дагогики, по заявкам отдельных педагогов.

Прежде всего, хочется напомнить, что любая консультация требует проводящего ее особой подготовки и профессиональной компе­тентности. В связи с этим нелишним будут напомнить, что в отличие от «чистого знания», «компетентность» предполагает присвоение и практическое применение знания. Компетентный человек не только хорошо знает предмет консультации, но и имеет свое мнение о нем, умеет его применить на практике в различных ситуациях. Только тогда процесс консультации пройдет плодотворно.

Сами консультации, особенно индивидуальные, обычно проводится в форме бесед. При этом важным фактором являются коммуникативные качества консультанта, умение создать теплую, доверительную атмосферу. Поистине, губительной для этой формы методической работы стала «начальственная» манера проведения консультаций. Такая консультация ничего, кроме раздражения у педагога не оставляет.

Используем разные методы при проведении кон­сультаций, ста­вим задачи передачи определенных педагогам, но и стре­мимся сформировать у них творческое отноше­ние к деятельности. Например, при проблемном изложении материала формируем проблем, и вместе ищем пути ее решения. При использовании частично-поискового ме­тода проведения консультаций педагоги активно принимают участие в выдвижении гипотез, составляют план дея­тельности, самостоятельно решают проблему. Чаще всего при проведении консультаций исполь­зую метод объяснения. Этот метод обладает целым рядом положительных качеств: достовер­ностью, экономным отбором конкретных фактов, научностью трактовки рассматриваемых явлений.

**Выездные семинары-практикумы.**

Выездные семинары-практикумы для учителей – это **эффективная и динамичная форма повышения квалификации и обмена опытом.** В отличие от традиционных лекций в душных аудиториях, выездные семинары-практикумы предлагают учителям **погружение в новую образовательную среду, возможность увидеть передовые практики в действии и наладить профессиональные связи в неформальной обстановке.**

Это не просто теория, а **активное обучение через практику.** Учителя не только слушают доклады, но и участвуют в мастер-классах, моделируют уроки, анализируют конкретные ситуации и обмениваются опытом с коллегами из других школ и регионов.

**Преимущества выездных семинаров-практикумов:**

* **Новый взгляд на образовательный процесс:** Посещение других школ и образовательных центров позволяет увидеть альтернативные подходы к обучению и воспитанию.
* **Практическая направленность:** Учителя получают конкретные инструменты и методики, которые можно сразу применять в своей работе.
* **Обмен опытом:** Возможность пообщаться с коллегами из разных регионов, узнать об их успехах и трудностях, найти новые решения для своих проблем.
* **Мотивация и вдохновение:** Новая обстановка, интересные спикеры и активное взаимодействие с коллегами заряжают энергией и вдохновляют на новые свершения.
* **Командный дух:** Совместные поездки и мероприятия способствуют укреплению профессиональных связей и формированию командного духа.

В целом, выездные семинары-практикумы – это **ценный инструмент для профессионального развития учителей**, который позволяет им оставаться в курсе современных тенденций в образовании, повышать свою квалификацию и обмениваться опытом с коллегами. Это инвестиция в будущее образования, которая приносит ощутимые результаты в виде повышения качества обучения и мотивации учителей.

**Фестиваль открытых уроков**

**Это форма организации методической работы, которая демонстрирует позитивный или инновационный опыт коллег, реализацию методической идеи, применение тех или иных методических приёмов или методов обучения**.

**Цель фестиваля** — популяризация инновационных методов организации образовательного процесса.

**Задачи фестиваля** могут включать:

* демонстрацию методик преподавания, приёмов, педагогических находок, форм и методов работы с разными группами обучающихся;
* демонстрацию достижений обучающихся в рамках сформированных УУД;
* обобщение опыта педагогов через проведение анализа и самоанализа уроков;
* внедрение лучших материалов педагогов в практику учебно-воспитательного процесса через публикацию сборника лучших педагогических практик;
* повышение познавательного интереса школьников за счёт интерпретации одного или того же объекта (тематики) через все учебные дисциплины;
* демонстрацию возможности связать тематически и логически несколько учебных предметов.

**Участниками фестиваля** могут быть педагогические работники, учащиеся, родители (законные представители). Тема урока, участвующего в фестивале, соответствует рабочей программе предмета (курса), форма проведения определяется учителем-предметником самостоятельно.

**Методический компетентностный квест**

Это **форма организации образовательной деятельности, которая в игровом виде способствует активизации познавательных и мыслительных процессов участников**.

Он проводится с целью поиска инновационных технологий взаимодействия педагогов и повышения их профессиональной компетентности.

**Мастер-класс для педагогов**

Это форма передачи знаний и умений, обмена опытом обучения и воспитания, где педагог-мастер демонстрирует оригинальные методы освоения определённого содержания при активной роли всех участников.

### Цели и задачи

**Цель мастер-класса** — трансляция уникального педагогического опыта, передача участникам «инновационных продуктов», полученных в результате творческой, экспериментальной деятельности педагога-мастера.

**Основные задачи мастер-класса**:

* повышение профессионального мастерства и квалификации участников;
* передача педагогом-мастером своего профессионального опыта;
* внедрение новых технологий обучения и воспитания;
* совместная отработка методических приёмов, способов педагогической деятельности.

### Структура и этапы проведения

Мастер-класс обычно включает следующие этапы:

1. **Вступительная часть** — педагог даёт целевые установки, представляет собственную систему работы или её отдельные элементы.
2. **Основная демонстрационная часть** — педагог-мастер показывает методы и приёмы работы через учебное занятие с педагогами, выступающими в роли обучающихся.
3. **Практическое обучение** — участники моделируют самостоятельную работу в режиме технологии педагога-мастера, который выступает в роли консультанта.
4. **Обсуждение результатов** — все участники обсуждают результаты совместной деятельности.
5. **Подведение итогов** — педагог подводит итоги мастер-класса.

### Примеры мастер-классов

Мастер-классы могут проводиться для начинающих педагогов и специалистов со значительным стажем работы, а также для подготовленных, высокопрофессиональных групп.

Тематика мастер-классов включает, например: обзор актуальных проблем и технологий, авторские методы применения технологий на практике.

**Примеры практических заданий для педагогов, реализующих системно-деятельностный подход:**

* **Анализ конкретных педагогических ситуаций:** педагогам предлагается проанализировать видеозапись урока или описание сложной ситуации в классе и предложить варианты решения, опираясь на принципы ФГОС.
* **Разработка проектных заданий для учащихся:** педагоги разрабатывают проектные задания, которые позволяют учащимся активно участвовать в процессе обучения и применять полученные знания на практике.
* **Моделирование уроков:** педагоги моделируют фрагменты уроков, используя различные методы и приемы системно-деятельностного подхода, с последующим анализом и обсуждением.
* **Разработка методических рекомендаций:** педагоги разрабатывают методические рекомендации по применению конкретных методов и приемов системно-деятельностного подхода в своей предметной области.
* **Создание банка педагогических кейсов:** педагоги совместно создают банк педагогических кейсов, основанных на реальных ситуациях из их практики, для дальнейшего использования в процессе обучения.

**Роль методиста в реализации системно-деятельностного подхода:**

Методист выступает в роли:

* **Фасилитатора:** организует образовательный процесс, создает условия для активного участия педагогов в обучении.
* **Тьютора:** оказывает индивидуальную поддержку и помощь педагогам в освоении новых знаний и умений.
* **Модератора:** организует дискуссии и обсуждения, направляет работу групп.
* **Эксперта:** предоставляет консультации и рекомендации по вопросам применения системно-деятельностного подхода.
* **Исследователя:** анализирует эффективность образовательного процесса и вносит корректировки в программы повышения квалификации.

**Критерии эффективности работы методиста по реализации системно-деятельностного подхода:**

* Повышение профессиональной компетентности педагогов.
* Увеличение количества педагогов, активно использующих методы и приемы системно-деятельностного подхода в своей работе.
* Повышение качества образовательного процесса.
* Удовлетворенность педагогов образовательными мероприятиями.
* Активное участие педагогов в методической работе.
* Распространение передового педагогического опыта.

**Ресурсы для методиста:**

* Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС).
* Методическая литература по системно-деятельностному подходу.
* Интернет-ресурсы, содержащие информацию о современных образовательных технологиях и методах обучения.
* Опыт передовых педагогов и образовательных учреждений.
* Профессиональные сообщества и ассоциации педагогов.

**Заключение:**

Реализация системно-деятельностного подхода в деятельности методиста требует переосмысления традиционных подходов к повышению квалификации педагогов. Методист должен стать организатором активного обучения, создающим условия для развития профессиональной компетентности и готовности педагогов к инновационной деятельности. Только в этом случае можно обеспечить эффективную реализацию ФГОС и повышение качества образования. Важно помнить, что системно-деятельностный подход – это не просто набор методов и приемов, а целостная система, требующая системного и последовательного внедрения. Успех в этом направлении зависит от профессионализма, творчества и энтузиазма методиста.