



8. О человеческом в человеке / под общей ред. И. Т. Фролова. – М.: Политиздат, 1991. – 384 с.

9. Порошенко О. Ю. Проблема уникальности личностного бытия // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. – 2020. – Т. 9. – № 3А. – С. 81–87.

10. Яницкий М. С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. – 204 с.

11. Zhuravleva O. Moral culture and spiritual potential of the teacher in modern higher education // Educational Researcher. – Issue 9 (2), (December). – Volume 47. – American Educational Research Association, 2018. – P. 949.



Т. С. Комарова, О. Г. Красношлыкова

УДК 377

МОДЕРНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В АСПЕКТЕ ЕЕ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ

Современные реформы Российской Федерации затрагивают все сферы жизнедеятельности человека, предъявляя новые требования к условиям, содержанию и результатам деятельности, в том числе и профессиональной. На сегодняшний день образование является одной из самых ригидных и статичных сфер, где скорость внешних изменений значительно вы-

ше внутренних, что в определенной степени стагнирует развитие отрасли и не дает возможности притворять реформы образования в жизнь. Эта ситуация напрямую касается и труда учителя. Утвержденный в 2013 году Профессиональный стандарт педагога [14] так и не реализован на практике, однако уже сейчас профессиональная деятельность педагога требует трансформации, освоения новых знаний, умений и навыков, соответствия современным требованиям, которые ставит перед ним потребитель образовательных услуг, современная ситуация и, прежде всего, государство.

Основные содержательные ориентиры развития профессиональной деятельности педагога заданы в распорядительных документах федерального уровня. Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию отмечает необходимость инновационных решений в реализации индивидуальных технологий обучения, академической мобильности и формирования единого образовательного пространства [15]. Указ Президента Российской Федерации определяет два направления развития образования – повышение конкурентоспособности отечественного образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности [11]. Поручение президента Российской Федерации задает четкие сроки реализации индивидуальных траекторий обучения, в том числе посредством цифровых образовательных платформ [16]. Распоряжение Правительства Российской Федерации утверждает основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников и определяет необходимость развития инфраструктуры и внедрения инноваций для персонализированного профессионального развития педагогов, создания сквозной системы научно-методического сопровождения и стимулирования их профессионального роста [12]. Министр просвещения С. С. Кравцов констатирует адресное научно-методическое сопровождение педагога как стратегический приоритет развития методической службы [10].

В контексте создания единого научно-методического пространства ресурс модернизации



ции методической работы образовательной организации как низового звена, непосредственно реализующего федеральные и региональные реформы образования, становится особенно актуален. С одной стороны, он позволяет администрации школы гибко реагировать на образовательные реформы государства на местах, задавая тон и содержание изменений профессиональной деятельности педагога непосредственно в образовательных организациях, актуализируя внутренние профессиональные ресурсы самой образовательной организации. С другой стороны, модернизация методической работы в образовательной организации позволяет педагогам выявлять и восполнять дефицитные профессиональные знания, умения и навыки на своем рабочем месте, без отрыва от образовательной деятельности, сокращая затраты на временные и человеческие ресурсы посредством выстраивания горизонтального обучения педагогов и продвижения современных форм методической работы.

Вопросы обновления методов и форм профессионального развития педагога, обеспечения непрерывности и персонализации, совершенствования методического сопровождения рассматривались как зарубежными учеными, акцентирующими внимание на развитии профессиональной инфраструктуры педагога, его взаимодействии с педагогическим сообществом и интеграции формального и неформального образования педагога (Р. Болам, Л. Дарлин-Хаммонд, Р. Дуфор, П. Фордхэм, Х. Цой, С. Чу), так и отечественными исследователями, подчеркивающими значение целостности методической службы, эффективного взаимодействия ее структурных компонентов и разнообразия форм и методов повышения профессионального мастерства педагога (А. А. Аккуратная, К. С. Буров, Ю. К. Бабанский, А. В. Зарубин, О. В. Ковальчук, А. М. Моисеев, О. Г. Красношлыкова, В. Н. Нарыкова).

Управленческий аспект решения актуальных методических вопросов на уровне образовательной организации и выстраивания интегрированной уровневой вертикали содержания, форм и методов работы выделяет в своих

исследованиях К. С. Буров, отмечая важность и необходимость научно-исследовательского и инновационного направлений в развитии педагогов [1]. По мнению В. Н. Нарыковой, изменения в организации методической работы в образовательной организации должны строиться в первую очередь на преодолении внутреннего сопротивления педагога к новым требованиям и содержанию профессиональной деятельности, стимулирование и реализацию его собственного профессионального потенциала. [8] О. В. Ковальчук отмечает, что основополагающими изменениями в трансформации методической работы в школе должны стать новые управленческие механизмы, содержание направлений методической работы, поиск актуальных форматов совместной деятельности педагогов, моделирование школьной методической службы на основе совместной деятельности педагогов и управленческой поддержки профессионального мастерства педагога [5]. О. Г. Красношлыкова отмечает значимость системы взаимодействия разноуровневых структур, обеспечивающих вариативность содержания и форм профессионального развития педагога в реализации индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных на основе профессиональных затруднений и дефицитов, а также потребностей самих педагогов [6]. Данная позиция стала отправной для нашего исследования.

Мы отмечаем, что, несмотря на широкий спектр подходов к преобразованиям и вариантам модификации методической работы в образовательной организации, по-прежнему актуальными остаются проблемы целостности системы методического сопровождения педагога, выстраивания ее преемственной вертикали от регионального уровня до институционального, но самое главное – адресности методов и форм повышения профессионального мастерства, нацеленных на повышение осознанности и мотивации самого педагога в необходимых трансформациях его профессиональной деятельности.

Цель данного исследования – рассмотрение путей персонализации профессионально-



Рис. 1. Профессиональные затруднения и дефициты педагогов (стартовая диагностика)

го развития педагогов посредством интеграции ресурсов регионального, муниципального и институционального уровней.

С целью владения реальной ситуацией и исходными данными деятельности методической службы образовательной организации на начальном этапе мы провели анализ методической работы образовательной организации (МБОУ «СОШ № 72» г. Новокузнецка), где основными направлениями деятельности были выявлены информационное – с депозитарием и электронным банком данных, доступными курсами повышения квалификации, официальные страницы в социальных сетях; диагностическое – с ресурсами самодиагностики педагогов по успешным образовательным практикам и их профессиональным затруднениям; организационно-методическое – с планированием и реализацией образовательных событий для педагогов; консультационное – с проведением индивидуальных бесед по актуальным проблемам профессиональной деятельности педагогов. Также была проведена стартовая самодиагностика профессиональной деятельности педагогов посредством анонимного онлайн анкетирования по требованиям, предъявляемым профессиональным стандартом педагога в Российской Федерации [14].

Анализ деятельности методической службы и результатов самооценки педагогов позволил сделать следующие выводы. Несмотря на наличие необходимых направлений деятельности для методического сопровождения пе-

дагогов, отмечается консервативность форматов обучения и взаимодействия с педагогами, что подкрепляется низким уровнем профессиональной активности педагогов и недостаточной мотивацией к своему профессиональному развитию.

По результатам самодиагностики, педагоги отметили уверенность в реализации общепедагогических функций – обучения и воспитания, тем не менее, указали на определенные трудности прикладного характера. Проблемными зонами педагогов стали (сумма ответов «затруднительно» и «не владею»): формирование у обучающихся навыков применения информационно-коммуникационных технологий – 49 %, владение нетрадиционными формами и методами обучения – 38 %, работа с обучающимися с особыми образовательными потребностями – 58 %, обучение в поликультурной среде – 62 %, поведение в социальных сетях – 58 %, организация смешанных разновозрастных сообществ – 60 %, владение методами внеурочной работы – 40 % (рис. 1).

Однако развивающая функция профессионального стандарта педагога по результатам диагностики вышла наиболее дефицитарной. Прежде всего, затруднения педагогов вызвали те действия, которые ранее не относились к обязанностям учителя и, соответственно, требовали адресного и немедленного восполнения: применение психолого-педагогических технологий для работы с разным контингентом обучающихся, разработка индивидуальных



программ развития обучающихся с учетом личностных и возрастных особенностей, психолого-педагогическое сопровождение образовательных программ, совместная разработка со специалистами программ индивидуального развития обучающихся, владение методами психодиагностики и составление портрета личности обучающегося.

Вышеуказанные действия педагогов стали критичными для большинства из них, поэтому были намечены для группового восполнения профессиональных затруднений и дефицитов в течение года. Также по результатам диагностики у каждого педагога определился свой перечень знаний, умений и навыков, необходимых для компенсации и включения в его индивидуальный образовательный маршрут.

На втором этапе предстоял поиск эффективных ресурсов для восполнения выявленных у педагогов профессиональных затруднений и дефицитов. В первую очередь мы обратились к успешному опыту педагогов нашей образовательной организации. Мы выявили, что традиционно эффективными формами методического взаимодействия и сотрудничества стали практики горизонтального обучения, разновозрастного и разноуровневого наставничества, т. е. практико-ориентированные форматы обучения на рабочем месте без отрыва от производства. Эффективность данных форматов обучения подкрепилась актуальным для педагогов содержанием событий, их высокой адаптивностью и экономичностью. Было решено актуализировать продуктивный опыт педагогов образовательной организации посредством расширения форм наставничества и привлечения педагогов с высокими успешными достижениями обучающихся, ранее не привлекаемых к проведению образовательных событий для педагогов. Однако для решения всего спектра выявленных затруднений и дефицитов педагогов методических ресурсов образовательной организации было недостаточно, определенная тематика требовала привлечения узких специалистов – логопедов, психологов, дефектологов и других. В связи с этим мы обратились к методическим событиям и инструментам на уровне региона, а потом и муниципалитета.

В рамках функционирования многоуровневой методической службы (Кемеровская область – Кузбасс) [13], мы выявили следующие ресурсы непрерывного профессионального развития педагога:

– система обучения в рамках дополнительного профессионального образования педагога – повышение квалификации, профессиональная переподготовка, переподготовка научно-педагогических кадров и кадров высшей квалификации;

– цифровая экосистема дополнительного профессионального образования – сайт дистанционного обучения КРИПКиПРО с накопительной и кредитно-модульной системами повышения квалификации педагогов и руководителей образовательных организаций, образовательные события в онлайн режиме (вебинары, марафоны, круглые столы);

– научно-методическое сопровождение работы региональных инновационных площадок по семнадцати актуальным направлениям образовательной деятельности;

– система региональных стажировочных площадок для педагогов как ресурс эффективного восполнения их дефицитарных практических умений и навыков по шести направлениям образовательной деятельности;

– цикл методических мероприятий в разных формах непрерывного профессионального образования педагогов – фестиваль «Дни науки», практические семинары, баркемпы, форсайт-сессии, форумы, брифинг-сессии, митапы, ярмарки инноваций, воркшоп-сессии и другие;

– система наставничества как ресурс рационального использования кадрового потенциала области – региональный клуб менторов, объединение работников образования со статусом тьютора;

– сеть профессиональных сообществ – ассоциации учителей, клубы молодых специалистов, менторов, участников конкурса Учитель года; региональные профессиональные методические объединения педагогов по всем учебным предметам, руководителей общеобразовательных организаций;



– конкурсное движение как условие повышения профессионального мастерства педагога – организационное и научно-методическое сопровождение конкурсов для педагогических и руководящих работников, образовательных организаций области;

– экспертная деятельность по проведению процедур аттестации и сертификации педагогических и руководящих работников региона, конкурсных работ педагогов;

– дистанционное сопровождение профессионального развития педагогов по всем направлениям деятельности осуществляется на официальном сайте КРИПКиПРО и на страницах в социальных сетях Телеграм, Вконтакте, Одноклассники.

Как можно наблюдать, региональные ресурсы создают определенную инфраструктуру непрерывного профессионального развития педагогов, задают механизмы управления и обеспечивают взаимодействие структурных элементов системы научно-методического сопровождения педагогов области и их преломления на актуальные вопросы образовательной политики города.

Следующим шагом стало изучение методических ресурсов города (г. Новокузнецк). На муниципальном уровне вертикаль преемственности прослеживается в направлениях обучения по образовательным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки в очном и дистанционном режимах; научно-методического сопровождения работы муниципальных инновационных площадок по четырем направлениям образовательной деятельности; работы муниципальных профессиональных методических объединениях педагогов по предметам учебного плана; организации и обеспечения методического сопровождения муниципальных конкурсов; деятельности клуба молодых специалистов посредством реального и онлайн взаимодействия.

Анализ ресурсов научно-методического пространства региона и муниципалитета показал, что содержательную вертикаль методического сопровождения составляют новые требования современного образования, заявлен-

ные в нормативных документах федерального уровня и профессионального стандарта педагога: обеспечение образовательной деятельности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся с разными образовательными потребностями, формирование функциональной грамотности обучающихся, сохранение поликультурной образовательной среды образовательного сообщества и иные, которые проходят сквозными направлениями методической работы и содержательно раскрываются точно, по запросу муниципалитета, образовательной организации и педагога.

Организационную вертикаль составляет преемственность средств взаимодействия и коммуникации организаций на всех уровнях региона – цифровые платформы дополнительного профессионального образования, конкурсное движение, очные и дистанционные образовательные события, сетевое сотрудничество организаций и другие.

Мы пришли к заключению, что обязательными условиями единства системы научно-методического сопровождения педагогов становится *интеграция* имеющихся ресурсов всех уровней, что впоследствии обеспечивает *компенсаторность* всей системы в целом и позволяет восполнить дефицитарность средств одного уровня компенсацией таковых на другом уровне. Так, например, за неимением специалиста в направлении добровольчества или написания заявки на грант ни в образовательной организации, ни в муниципалитете, обращение к региональным ресурсам даст поиск путей с большим спектром возможностей в решении вышеуказанной проблемы.

Таким образом, мы определили, что роль методической службы на уровне образовательной организации состоит в координации и продуктивном использовании всех доступных ресурсов системы научно-методического сопровождения региона, муниципалитета и образовательной организации.

С такими выводами мы подошли к третьему этапу, где обратились непосредственно к персонализированным формам профессиональ-



ного развития педагога, ресурсов и образовательным событиям, доступным в экосистеме дополнительного профессионального образования региона и города, рассмотрели возможность разработки индивидуального образовательного маршрута педагога, максимально используя доступные ресурсы, адресно и эргономично.

Мы изучили современные подходы реализации персонализации профессионального развития педагога у нас в стране (А. Г. Асмолов, А. С. Гаязов, Э. Э. Сыманюк, В. В. Грачев, Э. Ф. Зеер) и за рубежом (Б. Брей, А. Бартоломе, Б. Харольд, А. Морин, Т. Оатс). Продуктивным и перспективным на сегодняшний день является событийный подход к профессиональному развитию педагога. Несмотря на разницу в наименованиях данного подхода (И. И. Ушатикова – событийный подход, М. Г. Ермолаева – событийно-смысловой подход, Е. Б. Куркин – событийное образование, М. Ю. Чередилина – событийность), все исследователи отмечают основными характеристиками подхода содержательную интенсивность, эмоциональный окрас и личную значимость для педагога. [3; 7; 17; 18] Для нашего исследования ценность подхода подчеркивалась осмыслением и актуализацией творческого потенциала самого педагога.

Анализ методических ресурсов региона и города показал преобладание организационных форм формального и неформального образования педагогов. В то же время мы считаем, что неформальное образование педагога несет в себе не только собственный опыт и житейскую мудрость, но и глубокий развивающий потенциал – личностный смысл обучения, осознанность и мотивацию самого педагога. Так, в основу индивидуального образовательного маршрута педагогов по выявленным профессиональным затруднениям и дефицитам легла интеграция формального, неформального и неформального образования педагогов [2; 4; 9], что позволило подойти к разработке целостно, по принципу комплементарности трех видов образовательной деятельности педагога.

Так, имея в распоряжении научно-методические ресурсы региона и муниципалитета,

актуализировав определенные методические возможности на уровне образовательной организации, мы систематизировали результаты исследования и получили матрицу организационных форм профессионального развития педагога, некий конструктор для разработки индивидуального образовательного маршрута педагога (табл.1).

В содержательном контексте матрицы организационных форм профессионального развития педагогов формальное образование обеспечивает целенаправленное обучение по образовательным программам в организациях дополнительного профессионального образования или профессиональное развитие в рамках формальных событий с возможной выдачей документа установленного образца. Неформальное образование нацелено на восполнение профессиональных потребностей педагогов и характеризуется осознанным участием педагога в запланированных обучающих и практико-ориентированных мероприятиях. Информальное образование нецеленаправленное, происходит в повседневной жизни педагога, опосредованно через трудовую, социальную, культурную деятельность педагога и его окружение, отличается приростом личностных результатов педагога.

Наличие организационных форм формального, неформального и неформального образования педагогов в системе научно-методического сопровождения педагогов на четвертом этапе позволило нам разработать гибкую систему восполнения профессиональных затруднений и дефицитов педагогов адресно, максимально персонализируя содержание, период, продолжительность и формы профессионального развития педагога в процессе разработки его индивидуального образовательного маршрута.

В первую очередь мы сформировали событийную канву индивидуального образовательного маршрута педагога по выявленным коллективным и групповым дефицитам, то есть тех профессиональных трудностей, которые испытывает большинство педагогов образовательной организации или профессио-



Таблица 1

Матрица организационных форм профессионального развития педагога

Уровень	Формальное	Неформальное	Информальное
Региональный	<ul style="list-style-type: none"> – обучение в аспирантуре; – курс переподготовки; – программа повышения квалификации; – инновационная площадка; – аттестация; – сертификация; – педагогический совет 	<ul style="list-style-type: none"> – стажировка; – экспертиза; – наставничество; – менторство; – семинар; – НПК; – День науки; – тренинг; – вебинар; – форум; – форсайт-сессия; – фестиваль; – митап и др. 	<ul style="list-style-type: none"> – выездной интенсив; – интернет форум; – участие в конкурсе; – участие в сетевом сообществе; – самодиагностика
Муниципальный	<ul style="list-style-type: none"> – курс переподготовки; – программа повышения квалификации; – инновационная площадка; – педагогический совет; – работа методического объединения 	<ul style="list-style-type: none"> – День науки; – круглый стол; – мастер-класс; – медиация; – рабочая группа 	<ul style="list-style-type: none"> – участие в конкурсе; – участие в сетевом сообществе; – выставка ИПК
Институциональный	<ul style="list-style-type: none"> – педагогический совет; – единый методический день; – работа методического объединения; – ротация; – секондмент; – делегирование 	<ul style="list-style-type: none"> – предметные декады; – наставничество; – тьюторство; – супервизия; – коучинг; – шедуинг; – мастерская; – тренинг; – консультирование; – взаимопосещение; – открытые уроки; – честный четверг 	<ul style="list-style-type: none"> – самообразование; – самодиагностика; – самоанализ; – самооценка; – цифровое портфолио; – участие в конкурсе; – участие в сетевом сообществе; – посещение учреждений культуры; – репортажи СМИ

нального объединения – психолого-педагогические особенности развития обучающихся, диагностика и выявление девиаций. Здесь активно использовали возможности курсов повышения квалификации по «западающим» темам, реализуемые удаленно или с выездом в место нахождения организации, часть которых были реализованы на средства грантов из федерального бюджета, что позволило значительно минимизировать финансовые затраты.

Вместе с тем в рамках реализации практик горизонтального обучения мы апробировали такую форму методического погружения, как стажировка, и стали региональной стажировочной

площадкой для педагогов области по трем направлениям деятельности, что для коллектива стало особой формой сотрудничества с педагогами региона, укрепления профессионального статуса и ресурсом повышения профессионального мастерства школьной команды. Расширение арсенала форматов наставничества на уровне образовательной организации, с одной стороны, помогло адаптироваться молодым специалистам и войти в профессию, с другой стороны, позволило педагогам со стажем почувствовать свою востребованность и ценность. Наряду с традиционными формами наставничества были апробированы, и доказали



свою эффективность, такие формы, как тьюторство, шедуинг и ротация, максимально продуктивным применением ресурсов внутри образовательной организации. В фокусе нашего внимания были все региональные и муниципальные события профессионального развития педагога – Дни науки, научно-практические конференции, практико-ориентированные мероприятия, где педагоги не просто принимали участие в качестве слушателей, но спикеров и организаторов таковых. Включение этих событий в индивидуальный образовательный маршрут педагога сыграло важную роль в преодолении внутреннего сопротивления педагогов по трансформации своей деятельности и реализации их творческого потенциала.

Информальное образование педагогического коллектива было реализовано формами туристической поездки в Горный Алтай и (теперь уже регулярным) участием в командной интеллектуально-развлекательной игре, что кроме образовательных преимуществ несет в себе укрепление корпоративного духа и сплочение коллектива. Самообразование педагогов было посвящено серьезно овладению современными цифровыми ресурсами и образовательными платформами: массовые открытые онлайн курсы, сетевые профессиональные сообщества, сервисы автоматизации, контроля и обратной связи и другие ресурсы. Позже педагоги обучали полученным умениям и навыкам своих коллег на мастерских и практикумах в рамках проведения единого методического дня в образовательной организации.

Разработанные индивидуальные образовательные маршруты педагогов включали канву событий разных уровней системы научно-методического сопровождения – региона, муниципалитета и образовательной организации и были полностью реализованы в течение учебного года, что позволило восполнить профессиональные затруднения и дефициты педагогов, совершенствовать их профессиональные умения и навыки, а также актуализировать профессиональные ресурсы самой образовательной организации.

По итогам реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов на пя-

том этапе проведена заключительная самодиагностика профессиональной деятельности педагогов по аутентичным материалам стартового онлайн анкетирования. Анализ результатов показал, что адресная и целенаправленная работа по компенсации профессиональных затруднений и дефицитов педагогов по функциям обучения и воспитания, отмеченных при стартовой самодиагностике, значительно снизила долю таких педагогов на заключительном этапе. Снижение уровня затруднений показали все заявленные в диагностике трудовые действия педагога, где средний показатель снижения составил 23 % (рис. 2). На наш взгляд, практические и индивидуальные формы методической работы показали наибольший эффект – очевиден прирост практических навыков педагогов и возможность их скорейшего применения в профессиональной деятельности.

Как показывает статистика, трудности педагогов в работе с обучающимися с особыми образовательными потребностями и обучение в поликультурной среде большого снижения показателя не отражают, соответственно, они остаются актуальными для восполнения в следующем учебном году. Однако данное положение мы объясняем отсутствием такого рода контингента обучающихся в образовательной организации, что, в свою очередь, не позволяет педагогу, владеющему теоретическими знаниями, применить их на практике в образовательной деятельности.

Фрагментарно остановимся на наиболее дефицитарной функции педагогов по результатам стартового анкетирования – развитию. Несмотря на курсы повышения квалификации и практические занятия с психологом, по-прежнему вызывают сложности педагогов трудовые действия по совместной разработке со специалистами программ индивидуального развития обучающихся и понимание документации специалистов, то есть трудовые действия, которые одновременно компилируют знания узкого специалиста по вопросам развития или отклонений в развитии обучающихся и практический аспект деятельности педагога. Обозначенные профессиональные дефициты так-



Рис. 2. Динамика показателей профессиональных затруднений и дефицитов педагогов

же намечены для включения в индивидуальный образовательный маршрут и восполнения педагогами в дальнейшем, теперь уже посредством разных форм наставничества.

Подводя итоги исследования, мы делаем вывод, что индивидуальные образовательные маршруты педагогов реализованы и наблюдается определенный продуктивный результат – снижение уровня профессиональных дефицитов педагогов и приобретение ими новых знаний умений и навыков, что в целом подтверждает жизнеспособность нашего подхода: качественное выстраивание индивидуального образовательного маршрута посредством методических ресурсов регионального, муниципального и институционального уровней.

В целом в рамках исследования рассмотрен ряд актуальных вопросов персонализации профессионального развития педагогов и получен положительный практический опыт; рассмотрены возможности интеграции формального, неформального и информального образования педагогов; апробированы актуальные формы профессионального развития педагога в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута ресурсами единого научно-методического пространства региона.

Модернизация методической работы на уровне образовательной организации процесс поступенчатый и многогранный, включающий, обновление содержания, форм и методов работы и, как итог, создание профессионально насыщенной развивающей среды педагога, призванной реализовать его творческий потенциал,

компенсировать профессиональные потребности и дефициты. Все это становится реальным и результативным при достаточно четкой организации и координации в процессе выстраивания индивидуального образовательного маршрута педагога доступными инструментами и ресурсами единого научно-методического пространства организации, города и региона, а соответственно, позволяет нивелировать профессиональные затруднения и восполнить дефициты, и как следствие, вывести профессиональную деятельность педагога на соответствующий нормативным документам уровень.

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается методическая работа образовательной организации по актуализации творческого потенциала педагога, компенсации его профессиональных потребностей и дефицитов посредством интеграции региональных, муниципальных и институциональных ресурсов (на примере Кемеровской области – Кузбасса). В статье представлена матрица организационных форм профессионального развития педагога, компилирующая формальное, неформальное и информальное образование педагога, что значительно повышает адресность образовательных событий и осознанность педагога в своем профессиональном развитии.

Ключевые слова: единая система научно-методического сопровождения педагога; образовательная событийность; профессиональное развитие педагога; индивидуальный образовательный маршрут педагога; персона-



лизация образования педагога; формальное, неформальное, информальное образование педагога.

SUMMARY

The article discusses the methodological work of an educational organization in the field of actualization of teacher's creative potential, compensation of professional needs and deficits through the regional, municipal and institutional resources integration (on the example of the Kemerovo region – Kuzbass). The article presents a matrix of teacher's professional development organizational forms in compilation of teacher's formal, non-formal and informal education, that significantly increases the teacher's targeting in educational events and awareness in his professional development.

Key words: Unified system of teacher's scientific and methodological support, educational eventfulness, teacher's professional development, teacher's individual educational route, personalization of a teacher's education, teacher's formal/ non-formal/ informal education.

ЛИТЕРАТУРА

1. Буров К. С. Методическая работа в образовательном учреждении // Человек. Спорт. Медицина. – 2007. – № 6 (78). – С. 37–42.
2. Гаврилова И. В., Запруднова Л. А. Формальная, неформальная и информальная модели образования // Молодой ученый. – 2016. – № 10 (114). – С. 1197–1200.
3. Ермолаева М. Г. Потенциал событийно-смыслового подхода к постдипломному педагогическому образованию // Science Time. – 2015. – № 12 (24). – С. 234–245.
4. Желязкова-Тя Т. К. Модели дифференциации формального, неформального и информального образования // Педагогика и психология образования. – 2018. – № 4. – С. 20–36.
5. Ковальчук О. В, Кошкина В. С. Методическая работа в школе: новый формат // ЧиО. – 2020. – № 3 (64). – С. 16–21.
6. Красношлыкова О. Г. Методология и методика развития профессионализма педагогов (Непрерывное профессиональное развитие педагогов: методологические подходы

к построению индивидуального образовательного маршрута и разработке научно-методического сопровождения этого процесса): монография. – Кемерово: Издательство КРИПКИПРО, 2021. – 389 с.

7. Куркин Е. Б. Событийное образование – технология будущего // Образовательная политика. – 2016. – № 1 (71). – С. 24–33.

8. Нарыкова Г. В. Обновление деятельности методической службы в современных социально-экономических условиях // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 58-3. – С. 188–191.

9. Нефедова Г. М. Специфика интеграции формального, неформального и информального образования // Ped. Rev. – 2017. – № 3 (17). – С. 127–133.

10. О грантах Президента Российской Федерации, предоставляемых на развитие гражданского общества: указ Президента Российской Федерации от 30.01.2019 № 30 [Электронный ресурс]. – URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43944>.

11. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 [Электронный ресурс]. – URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027>.

12. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста: распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342668/.

13. Об утверждении положения о структуре и составе региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Кемеровской области – Кузбасса: приказ Министерства образования Кузбасса от 06.05.2022 № 1145 [Электронный ресурс]. – URL: <https://ipk.kuz-edu.ru/files/podrazdeleniya/cnppmp/prikaz%2006.05.2022%20%201145.pdf>.

14. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятель-



ность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель): приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rg.ru/2013/12/18/pedagog-dok.html>.

15. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 01.03.18 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957>.

16. Стратегический приоритет развития методической службы – адресное сопровождение учителя: новостная лента Минпросвещения России [Электронный ресурс]. – URL: <https://edu.gov.ru/press/5079/strategicheskii-prioritet-razvitiya-metodicheskoy-sluzhby-adresnoe-soprovozhdenie-uchitelya/>.

17. Ушатикова И. И. Реализация событийного подхода в управлении формированием профессиональной позиции будущих учителей // МНКО. – 2019. – № 1 (74). – С. 334–335.

18. Чередилина М. Ю. Событийность как категория в теории образования // Вестник Волгоградского института бизнеса. Бизнес. Образование. Право. – 2013. – № 1 (22). – С. 127–130.



L. A. Svarkovskaya, O. Y. Shervinskaya, V. G. Bazaliy

УДК 373.2

DEVELOPMENT OF A CHILD OF PRESCHOOL AGE IN GAME ACTIVITIES THROUGH OUTDOOR GAMES OF THE FOLKS OF CRIMEA

The foundation for the health and all-round development of a child's personality is laid at preschool age. The Federal State Educational Standard for Preschool Education (FSES PE) sets a number of important tasks: creating conditions for experiencing full-fledged preschool childhood and asserting its inherent value; developing the child in game activities, as the leading ones at this age; ensuring high-quality educational work, based on the integration of the cognitive, moral, social, and physical development of the child [19]. FSES PE notes the importance of developing physical qualities, accumulating motor experience, forming the need for motor activity in a child of preschool age. Among the tasks of socio-communicative and cognitive development is formation of ideas about the home city and Motherland, socio-cultural values of the native people, domestic traditions and holidays, diversity of countries and peoples of the world. In this regard, the teachers of preschool educational organizations need to find such means and conditions for organizing pedagogical work that would contribute to a comprehensive solution to these problems.

The leading activity and the main means of developing and shaping the abilities of a preschooler is the game. The results of studies of modern preschool game features (Ye. O. Smirnova, O. V. Gudareva [15, p. 158] etc.) showed that often the game in preschool education acts as a teaching medium. In this capacity, it is actually a response to a parent's request to prepare the child for school and, therefore, is replaced by game techniques and teaching methods, which is