**КОВОРКИНГ КАК ИНТЕГРАТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Эрмиш Анастасия Александровна

магистрант Института психологии и педагогики

ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», г. Тюмень

Научный руководитель:

Неумоева-Колчеданцева Елена Витальевна,

канд. псих. наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики

ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», г. Тюмень

Аннотация. В современном образовании сегодня крайне важным стало профессиональное развитие педагогов, поэтому одной из главных задач образовательных организаций становится осуществление методического сопровождения, которое отвечало бы объективным требованиям к качеству образования и педагогу, а также удовлетворяло профессиональные запросы каждого педагога.

Данная статья посвящена рассмотрению интегративной формы методической работы по профессиональному развитию педагогов дошкольной образовательной организации – коворкингу, описанию его ресурсов в рамках методического сопровождения посредством анализа основных идей и принципов данной формы, описанию перспектив его реализации в контексте индивидуализации.

В статье представлен теоретический анализ актуального состояния методического сопровождения профессионального развития педагогов с акцентом на индивидуализацию, включает описание инновационной формы, которую можно внедрить в деятельность методического объединения (старшего воспитателя) дошкольной образовательной организации в рамках организации методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Ключевые слова: педагог, дошкольная образовательная организация, организация методического сопровождения, профессиональное развитие, индивидуализация, коворкинг.

Annotation. In modern education, the professional development of teachers has become extremely important today, therefore, one of the main tasks of educational organizations is the implementation of methodological support that would meet objective requirements for the quality of education and the teacher, as well as satisfy the professional needs of each teacher.

This article is devoted to the consideration of the integrative form of methodological work on the professional development of teachers of preschool educational organizations – coworking, the description of its resources within the framework of methodological support through the analysis of the main ideas and principles of this form, the description of the prospects for its implementation in the context of individualization.

The article presents a theoretical analysis of the current state of methodological support for the professional development of teachers with an emphasis on individualization, includes a description of an innovative form that can be introduced into the activities of a methodological association (senior educator) of a preschool educational organization within the framework of the organization of methodological support for the professional development of teachers.

Keywords. Teacher, preschool educational organization, organization of methodological support, professional development, individualization, coworking.

Пересмотр целевых ориентиров и функций образования в результате его модернизации обусловил качественные изменения в системе дошкольного образования и повышение его качества в соответствии с планируемыми целями и задачами обучения. Сегодня новые образовательные ориентиры требуют от педагогов дошкольного образования профессионализма, постоянного его совершенствования и развития в процессе педагогической деятельности, поэтому одной из важнейших направлений деятельности в рамках усовершенствования образовательного процесса становится развитие кадрового потенциала – педагогического коллектива.

В связи с чем важнейшим фактором самореализации современного педагога дошкольной образовательной организации и реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования в рамках профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» является организация методического сопровождения с целью повышения научного, инновационного и творческого потенциала каждого педагога, удовлетворения образовательных запросов воспитанников и их родителей [13]. При предъявлении новых требований к качеству образования реальный уровень организации методического сопровождения в дошкольной образовательной организации становится одним из важнейших критериев оценки его деятельности.

Рассмотрим сущность методического сопровождения в рамках профессионального развития педагогов. **Методическое сопровождение,** по мнению Н. А. Виноградовой, – это специально организованное систематическое взаимодействие субъектов образовательного процесса, направленное на оказание помощи **педагогу** в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации реальной **педагогической деятельности**, с учётом его профессионального и жизненного опыта [1, с. 143]. К. Ю. Белая рассматривает методическое сопровождение педагогического процесса как целостную, основанную на достижениях науки и передового педагогического опыта систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива, повышение качества и эффективности образовательного процесса [5]. Таким образом, сущность методического сопровождения педагогов заключается в систематической коллективной и индивидуальной деятельности педагогических кадров, направленной на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства, где основная цель – создание оптимальных условий для стимулирования повышения квалификации, уровня профессионализма и продуктивности педагогического труда, формирования у педагогов мотивации и готовности к продвижению по индивидуальной траектории профессионального развития [3].

Для достижения данной цели и организации качественного методического сопровождения профессионального развития необходимо решить следующие задачи:

1. Создать условия, обеспечивающие методическое сопровождение педагогов с учётом педагогического стажа, возраста, квалификации педагога, его отношения к профессиональной деятельности (на основе дифференцированного подхода).

2. Создать эффективную поэтапную систему методической помощи с закреплением практических навыков, приобретенных на каждом из этапов.

3. Определить систему диагностики, критерии и показатели оценки уровня личностной и профессиональной готовности в соответствии с новыми целями и задачами образования.

4. Формировать новые компетенции и ценности в профессиональной деятельности.

Таким образом, организация методического сопровождения должна быть представлена как целая система взаимосвязанных мер и мероприятий, а также инструментов по достижению профессионального развития педагогов.

В настоящее время в дошкольном образовании потенциал методического сопровождения зачастую не реализуется в полной мере: работа в рамках методического сопровождения носит поверхностный, формальный характер, не учитывает профессиональные потребности и трудности педагогов (т. е. не реализуются индивидуальный и дифференцированный подходы), отсутствует ориентация на инновационную деятельность педагогов и др. [8].

Теоретический анализ актуального состояния организации методического сопровождения в дошкольном образовании позволил выделить основные особенности и проблемы организации методического сопровождения педагогов ДОО:

* активное развитие системы методического сопровождения профессионального развития педагогов, внедрение новых технологий, методов, форм и средств работы;
* ориентация методической деятельности на общие образовательные задачи образовательной организации, где предлагаемое содержание методического сопровождения профессионального развития педагога не всегда отвечает реальной образовательной ситуации и соотносится с актуальными запросами педагогов и спецификой этапа их профессиональной деятельности [9];
* отсутствие вариативности, системности и целостности в организации методического сопровождения;
* недостаточность ресурсного и научно-методического обеспечения инновационных процессов и нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности, которые способствовали бы расширению возможностей для творческого поиска, защищали авторские права новаторов, стимулировали их инновационную деятельность [10, с. 44].

Как мы видим на данном этапе развития системы методического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации существует противоречие между объективными требованиями к профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования, обусловливающей выбор определённой профессиональной позиции, и недостаточной разработанностью содержания содействия профессиональному развитию педагогов. Проблема отсутствия должного внимания управленческого корпуса образовательной организации к организации методического сопровождения профессионального развития каждого педагога продолжает существовать и является одной из актуальных. Следовательно, система методического сопровождения профессионального развития педагогов нуждается разработке гибкой, вариативной системы, отвечающей современным требованиям образования, актуальному уровню развития образовательной организации и реализующей принцип индивидуализации.

Стремительная трансформация дошкольного образования позволила произвести переоценку значимости методического сопровождения для профессионального развития педагогов и выявила потребность в его целенаправленной и качественной организации, что обуславливает постоянный поиск и внедрение в практику новых активных технологий и средств деятельности, обогащение содержания, совершенствование структуры организации, и как следствие, активному развитию системы методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации в целом [2]. На сегодняшний день можно говорить о том, что организация методического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации имеет положительные тенденции для дальнейшего развития в виде перестройки и переориентации системы методического сопровождения, разработки и внедрения новых инновационных форм работы, создание сильной научно-методической базы.

В Национальном проекте «Образование» 2019 – 2024 г. г. также делается акцент на профессиональном развитии педагогов: «Необходимо организовать непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов через обеспечение формирования актуальных компетенций на основе выявления компенсации профессиональных дефицитов удовлетворения образовательных потребностей» [14]. Становится очевидным, что профессиональное развитие педагогов должно быть основано на индивидуализации его содержания. Индивидуализация в рамках организации методического сопровождения профессионального развития – это, в первую очередь, учёт актуальных индивидуальных и профессиональных особенностей, интересов и потребностей, уровня и этапа профессионального развития, которая позволяет создать оптимальные условия для реализации потенциальных возможностей каждого педагога [7].

Таким образом, процесс профессионального развития педагогов будет наиболее эффективным, если организация методического сопровождения будет представлять собой целостную чёткую систему взаимосвязанных мер, отобранных на основе целей, задач и этапов организации методического сопровождения, ориентированных на реализацию главных функций методического сопровождения, и строиться на принципах открытости, интеграции, индивидуализации и рефлексивности [4]. Для реализации данных принципов необходимо использовать современные, отвечающие основным требованиям методического сопровождения и запросам педагогического коллектива формы организации. Одной из таких инновационных интегративных форм организации методического сопровождения профессионального развития является коворкинг.

Коворкинг (в широком смысле) – подход к организации труда людей с разной занятостью в общем пространстве. Коворкинг характеризует гибкую организацию рабочего пространства и стремление к формированию [сообществ](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) и внутренней культуры [15]. В педагогической среде коворкинг может рассматриваться как открытая площадка для профессионального развития педагогов с разными профессиональным уровнем, потребностями и позицией, предполагающая обмен опытом, идеями, разработку единой образовательной траектории и др.

К основным принципам и особенностями содержания модели коворкинга относятся

* открытость;
* доступность;
* множественность вариантов входа и выхода;
* горизонтальность связей и отношений, наличие сообщества;
* устойчивость организации, поддержание форм коммуникации;
* осуществление сетевого образования, профессиональных проб и стажировочных практик;
* инсценирование деятельностного содержания обучения;
* реализация технологий сопровождения субъектов обучения (наставничество);
* проектирование разнообразных кейсов запуска образовательных траекторий [6, с. 145 – 146].

Коворкинг – это модель работы, участники которой остаются независимыми и свободными друг от друга, но при этом пребывают в одном помещении и используют это пространство для индивидуальной деятельности. Как форма организации индивидуализированного методического сопровождения такая модель отличается добровольным характером участия, свободным выбором актуальных направлений, методов и инструментов собственного профессионального развития, наличием поля возможностей для профессионального самовыражения и раскрытия потенциала каждого педагога (вне зависимости от возраста, педагогического стажа и др.).

В контексте данного методического сопровождения образовательный коворкинг обладает следующими преимуществами:

* совершенствование искусства профессионального саморазвития конкретного педагога;
* организация работы по изменению мышления и деятельности как отдельного специалиста, так и педагогического коллектива или группы, решающих практические задачи в определённой сфере профессиональной деятельности;
* способ перевода пространства работы (делания) в пространство учения и освоения нового способа делания;
* возможность быть как участником, так и организатором образовательной деятельности [6, с. 147].

В условиях функционирования такой образовательной площадки происходит постоянный информационный обмен, приобретение участниками практики новых качеств и свойств проектно-деятельностной кооперации, осуществление целевых продуктивных действий и применение эффективных способов новой функциональной позиции педагога в едином образовательном пространстве. При этом акцент делается на выстраивании каждым педагогом собственной системы коммуникации и траектории развития, которые отвечали бы его актуальным профессиональным интересам.

Кроме того, образовательный коворкинг может функционировать как интегрированная площадка, в рамках которой реализуются другие методы и формы методической работы: семинары-практикумы, мастер-классы, педагогические мастерские, презентации и прочие мероприятия. Коворкинг в организации индивидуализированного методического сопровождения может использовать следующие методы и формы, предполагающие осуществление адресной методической помощи и поддержки педагогам:

* индивидуальное консультирование (или коучинг);
* построение индивидуальной траектории;
* педагогический портфель;
* педагогическая гостиная или образовательный салон;
* кейс-стади (деловые и проблемные ситуации);
* педагогическая лаборатория и др.

Образовательный коворкинг в организации методического сопровождения предполагает создание единой модели организации профессионального развития педагогов, включающей использование перечисленных методов и форм, которые имеют общую взаимосвязь и дополняют друг друга. Как новый комплекс взаимосвязанных действий и процедур данная площадка может обеспечить качество образовательной деятельности педагога на протяжении всей его профессиональной карьеры с помощью достаточно тонкого инструментария, позволяющего гибко реагировать на профессионально-личностные запросы и потребности, устранять причины неудовлетворенности собственной деятельностью и формировать новые функциональные умения [6].

Таким образом, мы можем сделать вывод, что в условиях современного дошкольного образования особое значение приобретает усиление непрерывного характера обучения, профессионального совершенствования и развития педагога, которое отвечало бы потребностям и специфике этапа его профессиональной деятельности, было условием активной адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня педагогической компетентности и качества результатов образовательного процесса. Добиться такого результата возможно при разработке и последующей реализации модели организации методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации, построенной на принципах открытости, индивидуализации, вариативности и системности, инновационности, в которой каждый педагог может быть «автором» своего профессионального развития. В основу содержания модели может войти рассмотренная интегрированная форма ­– коворкинг, которая имеет достаточные ресурсы для решения основных задач профессионального развития педагогов и реализации эффективной и качественной организации индивидуализированного методического сопровождения.

**Библиографический список:**

1. Абибуллаева Э. А. Сущность методического сопровождения педагогов в дошкольных образовательных учреждениях // Молодой ученый: научный журнал. –– Симферополь, 2018. –– №12. –– С. 142 – 145.
2. Вербицкая И. Б. Методическое сопровождение педагогов дошкольных образовательных учреждений // Молодой ученый: научный журнал. –– Казань, 2018. –– № 21. –– С. 467 – 469.
3. Виноградова Н. А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы –– М.: Айрисс-пресс, 2008. –– 192 с.
4. Дуброва В. П., Милашевич Е. П. Организация методической работы в дошкольном учреждении // Новая школа. –– Москва, 1995. –– 128 с.
5. Заломская Е. А., Абашина В. В. К проблеме методического сопровождения в дошкольной образовательной организации // Материалы XI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». URL: https://scienceforum.ru/2019/article/2018013315
6. Игнатьева, Г. А., Тулупова, О. В., Мольков, А. С. Образовательный коворкинг как новый формат организации образовательного пространства дополнительного профессионального образования // [Образование и наука](https://cyberleninka.ru/journal/n/obrazovanie-i-nauka). –– Нижний Новгород, 2016. –– № 5 (134). –– С. 139 – 157.
7. Каблукова И. Г., Бакайкина А. С. Методическое сопровождение как условие профессионального развития педагогов в дошкольной образовательной организации // Современное психолого- педагогическое образование: сборник статей VIII психолого-педагогических чтений памяти Л. В. Яблоковой. –– Красноярск, 2017. –– С. 92 – 100.
8. Кушкова, Т. В. Индивидуализация содержания профессионального развития педагога и его методическое сопровождение // Практика ДОУ: журнал для руководителей ДОУ, старших воспитателей, методистов. –– Новодвинск, 2016. –– № 4.
9. Лосев, П. Н. Управление методической работой в современном ДОУ // Управление методической работой в ДОУ. –– Москва: ТЦ Сфера, 2005. –– 152 с.
10. Ошуркова О. А., Третьякова В. С. Методическое сопровождение педагогов дошкольной образовательной организации в современных условиях // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория ИНСАЙТ. –– 2021. –– № 1 (4). –– С. 41 – 52.
11. Поваренков Ю. П., Баранова Н. А. Классификация основных подходов к проблеме сопровождения личности в отечественной педагогике и психологии // Ярославский педагогический вестник. –– Ярославль, 2016. –– № 4. –– С. 124 – 131.
12. Приказ Министерства образования и науки РФ N 1155 от 17 октября 2013 года «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
13. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 544н от 18 октября 2013 года «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель.
14. Приказ президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам № 10 от 03.09.2018 г. «Об утвержденииНационального проекта «Образование» 2019-2024 г. г.».
15. Merkel, J. Coworking in the city, ephemera: theory & politics in organization // Ephemera. Technische Universität –– Berlin, 2015. –– 15 (1). –– C. 121 – 139.