

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Калейдоскоп» г. Перми

Номинация:
**«Аттестация под ключ: сопровождение
молодых педагогов при подготовке к аттестации»**

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА
«Аттестация молодых педагогов - ресурс профессионального развития».

Автор-разработчик:
Уракова Татьяна Владимировна,
заместитель заведующего по ВМР
metodist278@mail.ru
Жижова Динара Рашидовна,
методист
dinara-zhizhova@yandex.ru
Бикмаева Елена Викторовна,
музыкальный руководитель
e-bikmaeva@mail.ru

Пермь, 2021

Сегодня в разных сферах деятельности широко применяются различные процедуры аттестации сотрудников, используются рейтинговые принципы учета персональных достижений. Все эти действия направлены на повышение качества деятельности, адекватной решаемым задачам. Это один из важнейших инструментов развития, а не просто процедура оценки. В сфере образования тенденция применения аттестационных процедур к педагогическим работникам обозначилась достаточно давно. Вопросы аттестации педагогических работников на сегодняшний день волнуют, наверное, каждого педагога. Многие сетуют на то, что этим вопросам не уделяется, с их точки зрения, должного внимания и педагоги не получают достаточно полной информации о порядке, механизме аттестации и форме предоставления информации.

Процедура прохождения аттестации несет стрессовый характер даже для педагогов с большим опытом работы. Нестабильное моральное состояние молодых специалистов вызывает особое негативное отношение к аттестации. Не каждому человеку легко дается критика, а страх потерпеть фиаско тормозит желание получить квалификацию.

Вливание бывших студентов в коллектив детского сада это, несомненно, радость для административной команды и коллектива в целом. Задача учреждения - создать условия для того, чтобы молодой педагог остался в коллективе. В связи с этим нельзя недооценивать значимость начального этапа вхождения малоопытного педагога в образовательную среду дошкольного образовательного учреждения. Зачастую молодому специалисту, имеющему лишь теоретические знания очень сложно включиться в практическую деятельность. В условиях постоянного реформирования системы образования молодой педагог должен адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности в максимально короткие сроки. От того как пройдет период вхождения в профессию зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал своего дела или будет пробовать себя в иной сфере деятельности.

Молодые педагоги, проходящие процесс аттестации впервые, испытывают особые трудности: они не обладают тем компетентным подходом, который требуется в процессе подготовки к процедуре аттестации, им сложно выстроить системную работу с документацией, акцентировать внимание на качество и уровень достоверности документов. В связи с этим методической службой МАДОУ «Детский сад «Калейдоскоп» г. Перми выстроена система работы, основная цель которой - создание условий для повышения профессиональной компетентности и подготовки к аттестации.

Приоритетными задачами являются:

-обеспечить 100% аттестацию молодых педагогов на квалификационную категорию в первые три года работы.

- реализовать модель внутриорганизационного обучения и развития молодых педагогов.

-разработать и реализовать пошаговую систему подготовки к процедуре прохождения аттестации, в которую входит:

- 1) определение уровня притязаний педагогов;
- 2) ознакомление педагогов с нормативными документами по аттестации;
- 3) составление индивидуальных маршрутов с занесением в единый цифровой формат;
- 4) прикрепление наставника к молодым педагогам.
- 5) вовлечение педагогов в соревновательную систему ДОУ («Кадровый батл»)

Системная работа дает положительные результаты только при выборе эффективных методов работы. Методической службой ДОУ используются эмпирические методы: наблюдение, анкетирование, тестирование, самоанализ педагогической деятельности. Теоретические методы: анализ, синтез, моделирование. Приоритетным методом является мониторинг, как совокупность непрерывных контролирующих действий, позволяющих наблюдать и корректировать по мере необходимости продвижение педагога от незнания к знанию. Метод мониторинга позволяет стимулировать педагогов к осмыслению и решению своих профессиональных проблем. Отслеживать результативность работы по совершенствованию профессиональной компетентности. Выявлять уровень самоконтроля педагогов.

На сегодняшний день количество педагогов, имеющих квалификационную категорию, в 2021 году составляет более 70% от общего числа педагогов МАДОУ «Детский сад «Калейдоскоп» г. Перми. Анализ количества аттестованных педагогов, представленных в таблице, показывает положительную динамику.

	2018-2019 учебный год	2019-2020 учебный год	2020-2021 учебный год
1 категория	20%	35%	37%
Высшая категория	27%	30%	34%
Итого аттестовано	47%	65%	71%

Данному росту способствовала системная методическая работа, так как профессиональная компетентность педагогов и методическая работа – два взаимосвязанных компонента. Организованная работа позволяет

непосредственно наблюдать каждого педагога, четко выявлять возникающие проблемы, строить и своевременно корректировать индивидуальные программы развития профессиональной компетентности, удовлетворять профессиональные потребности педагога с учетом его стажа, уровня образования и индивидуально – личностных особенностей.

Молодые специалисты нашего учреждения составляют 30 % от общего количества педагогов. Анализ экспертных заключений на соответствие материалов PORTFOLIOEDU требованиям, предъявляемых к первой квалификационной категории за последние 3 года позволяет сделать общие выводы: к успешным сферам профессиональной деятельности молодых педагогов можно отнести данные следующих разделов «Организация предметно-развивающей среды», «Экспертная деятельность», «Использование здоровьесберегающих технологий». Бывшим студентам со свежими теоретическими знаниями достаточно легко выступать в роли жюри в конкурсах институционального уровня, предметно - развивающая среда и здоровьесберегающие технологии более успешны за счет тесного взаимодействия и сотрудничества с опытным напарником. Наполнение данных разделов не составляет особого труда. Заполнение остальных разделов портфолио требует методической помощи и поддержки наставника, т.к. у молодого педагога не наработан практический опыт. Работа с родителями, подготовка детей к участию в конкурсах, отсутствие материала для выступления на конференциях и семинарах, реализация проектов разного уровня - вызывают существенные затруднения.

Для того чтобы грамотно выстроить работу с каждым молодым педагогом оптимально использовать его знания, таланты, личностные качества, выявить способности, гностические умения и уровень притязаний методической службой была разработана ***Индивидуальная карта сопровождения молодого педагога со стажем работы до 3 лет***, которая стала практическим руководством к действию. Содержание индивидуальной карты включает в себя краткие сведения о педагоге, цель, задачи, формы работы и ответственных. Содержательная часть представлена мероприятиями, которые корректируют методические, мотивационные дефициты и раскрывают сильные стороны, способности педагога. Так, например, молодой специалист является продвинутым пользователем ПК и легко овладевает новыми компьютерными технологиями. Для этого в индивидуальную карту педагога внесены конкурсы, форумы, конференции, где может быть представлен продукт в виде интерактивных игр, создание видеороликов, работа с различными серверами и программами (кинофестиваль «Детство ради детства», конкурс «РАЗУМные игры», конкурс «Открытые инновации: поделись идеей» и т.п.). Если у педагога выявлен творческий потенциал, то акцент делается на конкурсы, где он имеет возможность проявить себя как художник, исполнитель, поэт («Вершины достигаются не сразу», «Я-самая», «Педагогический style» и др.). Если педагог не публичен, то методическая служба включает в индивидуальную карту заочные онлайн мероприятия, где он может проявить себя. Благодаря грамотному сопровождению педагог

имеет возможность раскрыться, почувствовать свою значимость, поэтому он проявляет стремление к дальнейшему развитию и желание остаться в коллективе, где его ценят.

Большинство молодых педагогов испытывают трудности в работе с родителями и проблемы с организацией образовательной деятельности. Дефициты, выявленные в процессе диагностики, учитываются при составлении индивидуальной карты, в ней прописываются мероприятия, которые позволяют восполнить пробелы (закрепление наставника, взаимопросмотры с последующим анализом, консультации, практикумы).

Индивидуальная карта разрабатывается в зависимости от стажа работы. Все карты занесены в единую электронную базу на облачном сервере, они находятся в доступе для специалистов методической службы, наставников и молодых педагогов. Все материалы с результатами и достижениями по реализации карты размещены в электронной индивидуальной папке педагога, что очень удобно при заполнении портфолио.

Электронная база индивидуальных карт дает целостную картину о векторе развития каждого педагога, что является преимуществом в условиях холдинга при территориальной удаленности корпусов детского сада.

Постоянно находясь в поиске нестандартных подходов к организации непосредственно методической работы, оптимальных форм и наиболее эффективных методов обучения воспитателей, мы пришли к выводу, что активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с ними.

Все мы играем в игры независимо от возраста. У детей игра явная, у взрослых – более тонкая и завуалированная. Управленческой фишкой нашей административной команды является разработанная для педагогов **соревновательная система «Кадровый батл»**. «Соревновательная система» включает в себя специальную программу баллов, бонусов, информационную панель методической активности, из которой формируется личный рейтинг педагога, групп, корпусов, холдинга в целом, что предполагает здоровую конкуренцию, как движущую силу развития каждого педагога в отдельности на благо всей организации. Соревновательная система заменяет рутинную работу игровым процессом, повышает статус педагога. Стремление к статусу заложено биологически – каждый желает быть лучшим в том, что он делает, получить оценку своей деятельности и быть нацеленным на формирование личного бренда. «Соревновательная система» предполагает перечень показателей, выполнение которых стимулирует педагога попасть в десятку лучших, а это:

- сертификаты на обучение
- материальное поощрение
- виртуальная «доска почета».

Данная форма является общей для всех педагогов учреждения, и для молодых специалистов в том числе. Она мотивирует, активизирует, помогает сориентироваться в многообразии направлений работы воспитателя и выбрать свой вектор, что очень важно именно для молодых специалистов.

При правильно организованной работе в рамках индивидуальной карты, грамотного методического сопровождения, молодые специалисты плавно включены в соревновательную систему, они успешны и могут конкурировать с опытными педагогами.

Панель размещена в каждом корпусе и электронном методическом кабинете учреждения, поскольку информация находится в открытом доступе, то имена педагогов заменены никами. За выполнение каждого критерия педагог получает фишку, которая соответствует цветовому обозначению критерия. Разработка такой модели обусловлена приоритетным направлением нашего учреждения – игрофикацией, поэтому в ней как уже сказано выше, отражены баллы, рейтинги, ники.

Соревновательная система позволяет педагогам постоянно находиться в поиске новых знаний, заниматься саморазвитием, а результаты обязательно себя проявляют и положительно отражаются на образовательном процессе в целом. Как следствие создаются некие продукты, существенно пополняется копилка достижений для заполнения портфолио.

Соревновательный метод многогранен и является проверенным средством активизации деятельности педагога, мощным ресурсом личностного и профессионального развития.

Методической службой учреждения ежегодно проводится опрос для качественной организации работы с молодыми специалистами. Анализ анкетирования молодых педагогов со стажем от 0 до 3 лет включительно показал:

86,4 % респондентов ответили, что в образовательном учреждении на хорошем уровне организовано их методическое сопровождение и поддержка, при этом в 78,4 % случаев учитывались интересы и потребности молодых педагогов.

Молодые педагоги отмечают, что они были охвачены такими формами, как: консультации (77,3%), семинары, практикумы (67,0 %), наставничество (52,3 %). Эти же формы педагоги оценивают, как самые эффективные.

Более 98 % молодых педагогов удовлетворены, оказанным методическим сопровождением и поддержкой в образовательном учреждении.

Системно и целенаправленно организованная деятельность по методическому сопровождению и поддержке молодых педагогов со стажем от 0 до 3 лет привела к следующим показателям эффективности:

- оптимальный кадровый баланс (не менее 30% молодых педагогов от общего количества основных педагогических работников);
- сохранение молодых педагогов в образовательном учреждении (97% от общего количества молодых пришедших в учреждение);
- участие в конкурсах профессионального мастерства (47% молодых педагогов победители и призеры очных этапов конкурсов разного уровня);
- получение первой квалификационной категории молодыми специалистами в первые три года работы (80% от общего количества молодых педагогов);

Представленный опыт направлен на организацию работы с молодыми педагогами в период подготовки к аттестации и как результативный может

быть использован методическими службами дошкольных образовательных учреждений.

Список литературы.

1. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении. М: 2001. 81с.
2. Веселова Т.Б. Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами. С–П: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2012. 96с.
3. «Практика управления ДОУ» №5 2016г./ ИФ «Сентябрь». - 29с.

Приложение

✓ *Индивидуальная карта сопровождения молодого педагога со стажем работы до 3 лет*, которая стала практическим руководством к действию.

Содержание карты включает в себя краткие сведения о педагоге, цель и задачи по работе, мероприятия, ответственных

✓ У нас карта представлена в таком виде. Титульный лист содержит общую информацию о педагоге, цели и задачи, они стандартные.

✓ Содержательная часть у нас представлена мероприятиями и обязательно прописываем в какой форме оно будет, на что оно нацелено, сроки, ответственные и результат, к которому мы должны прийти. Мероприятий мы как правило расписываем по годам. Если педагог уже имеет опыт работы, то карту составляем на оставшейся период.

Шаблон, образец

Индивидуальная карта сопровождения молодого педагога со стажем работы до 3 лет

ФИО

педагога _____ /образование _____ /должность _____ /стаж _____

Цель: становление молодого специалиста в образовательной отрасли, повышение эффективности работы педагога, его профессиональный рост.

Задачи:

1. периодическая диагностика ресурсов молодого специалиста с целью их использования и совершенствования;
2. периодическая диагностика дефицитов (методических, мотивационных) для последующей корректировки и ликвидации;
3. постоянное разностороннее (методическое, мотивационное) сопровождение профессиональной деятельности педагога;
4. проведение контрольных мероприятий для фиксации динамики педагогической эффективности молодого специалиста.

1 год работы 2020-2021 учебный год					
№	Мероприятие (форма, название)	Цель	Сроки проведения	Ответственный	Результат
1	Интерактивная анкета-запрос «Умею, не умею. Могу, не могу»	Выявление уровня профессиональных компетенций педагога	Август-сентябрь	Методист, старший воспитатель	Диаграмма
2	Праздничное мероприятие «Добро пожаловать в образование» (посвящение в профессию, закрепление наставника)	Знакомство молодого специалиста с коллективом, торжественное представление педагога	сентябрь	Рабочая группа	Успешное сотрудничество с наставником, грамотное сопровождение и поддержка
3					
4	Взаимоконтроль Посещение занятий и режимных моментов	50% соответствия карте анализа занятий	Ноябрь	Методист, педагог-наставник	57% соответствия карте анализа занятий
5					
6					

7	Заполнение электронного портфолио педагога	Создание условий для повышения квалификации педагога	В течение года	Методист, педагог-наставник	Систематизация материалов в электронном портфолио педагога: раздел ПРС, работа с родителями, проектная деятельность.
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Повышение уровня профессионального мастерства педагога	В течение года	Методист, педагог-наставник	Конкурс ДОУ «Идея +», октябрь 2020 г, сертификат участника
9	Точка рефлексии	Выявление уровня методической активности педагога за учебный год	Май	Методист	Заполнение и анализ карты «Методическая активность педагога за 2020-2021 учебный год»

**2 год работы
2021-2022 учебный год**

№	Мероприятие (форма, название)	Цель	Сроки проведения	Ответственный	Результат
1					
2					
3					
4					
5					
6					

**3 год работы
2022-2023 учебный год**

№	Мероприятие (форма, название)	Цель	Сроки проведения	Ответственный	Результат
1					
2					
3					
4					
5					
6					