

**Номинация:**

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

**Методическая разработка**

**«ПРОГРАММА сопровождения молодых специалистов при подготовке к аттестации».**

**Авторы -разработчики:**

Кожина Татьяна Николаевна,  
учитель, работающий с детьми с ОВЗ,  
[kogina\\_fam@mail.ru](mailto:kogina_fam@mail.ru)

Лапина Ольга Владимировна,  
учитель начальных классов,  
[lapin\\_fam@mail.ru](mailto:lapin_fam@mail.ru)

Старкова Татьяна Андреевна,  
учитель начальных классов,  
[starkovatanya96@gmail.com](mailto:starkovatanya96@gmail.com)

Пермь, 2021 год

## **Оглавление**

Введение.....	3
Основная часть .....	6
Заключение .....	10

## **Введение**

Создание программы сопровождения молодых специалистов при подготовке к аттестации продиктовано современными условиями становления системы общего образования, в частности, системы специального (коррекционного) образования. На сегодняшний день национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества (по всем направлениям) во всех образовательных организациях. Начиная с 2018 года в педагогический коллектив МАОУ «Школа № 18 для обучающихся с ОВЗ», г. Перми, который являлся стабильным, большинство педагогов с педагогическим стажем более 20 лет, в последнее время активно стали приходить начинающие педагоги, поэтому разработка программы сопровождения молодого педагога является на данный момент особенно актуальной.

В образовательной организации был проведён анализ актуального состояния аттестации педагогических работников за последние три года, в ходе которого было выявлено следующее: из общего состава педагогических работников имеют категорию: в 2019 году 48 (56%) педагогов, в 2020 году 53 (62,3%) педагога, а в 2021 году 65 (69,8%) педагогов. Сравнивая показатели аттестации на категорию в течение трёх лет, прослеживается значительный рост особенно за последний год. В течение трёх лет аттестовались на категорию 17 педагогов из них 8 молодых специалистов. Показатель аттестации на категорию за три года вырос на 14%. Сравнивая показатели по аттестации педагогов на категорию за последние два года, то по сравнению с предыдущим годом на 7,6% (12 чел.) уровень квалификации повысился что позволяет полагать, что программа по оказанию методической помощи аттестующийся педагогам работает успешно. Следует заметить, что в течении трёх лет 29 педагогов успешно проходили процедуру аттестации на подтверждение категории.

**Краткая характеристика актуального состояния аттестации педагогических работников.**

	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	Кол-во педагогических работников	%	Кол-во педагогических работников	%	Кол-во основных педагогических работников	%
Всего основных педагогических работников	85чел.		85 чел.		<b>93 чел.</b>	
Кол-во педагогических работников имеющие квалификационные категории	<b>48</b>	56%	<b>53</b>	62,3%	<b>65 чел.</b>	<b>69,8%</b>
Высшая категория	<b>24</b>	28%	<b>24</b>	28,8%	<b>25+2</b>	<b>29%</b>
1 категория	<b>24</b>	28%	<b>29</b>	34,1%	<b>38</b>	<b>40,8%</b>
Соответствуют занимаемой должности	10	11%	15	17,8%	<b>12</b>	<b>12,9%</b>
Без категории, не подлежат аттестации	17	20%	17	20%	<b>16</b>	<b>17,2%</b>

Стоит отметить, что описываемая программа была введена в работу учреждения в 2020-2021 учебном году описанные выше результаты состояния аттестации педагогических работников свидетельствуют о положительной динамике её работы в 2020-2021 учебном году доля аттестованных педагогов от общего количества педагогов составляет 69,8%.

***Предметом*** представленной программы сопровождения молодых специалистов при подготовке к аттестации выступает система сотрудничества наставляемого и наставника, включающая в себя работу по выявленным трудностям, испытываемым молодым педагогом при заполнении электронного портфолио учителя.

***Цель:*** создание системы мероприятий для максимального раскрытия личностного потенциала наставляемого, необходимого для профессионального роста молодых педагогов, работающих с детьми с ОВЗ, а также успешного

заполнения ими электронного портфолио при прохождении процедуры аттестации.

### **Задачи:**

1. Выявлять возможности и трудности наставляемых педагогов, возникающих при заполнении электронного портфолио учителя.

2. Разработать мероприятия для передачи знаний, умений и навыков для формирования личностных и профессиональных компетентностей наставляемых, а также для повышения качества обучения младших школьников с ОВЗ (раздел 5 «Результаты обучения и воспитания обучающихся»).

3. Способствовать формированию индивидуального стиля педагогической деятельности молодого педагога при работе с обучающимися с ОВЗ (раздел 2 «Методическая работа и трансляция опыта»; раздел 3 «Результаты участия в проектной деятельности, социально-образовательных инициативах».)

4. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками необходимыми при работе с детьми с ОВЗ, в частности с обучающимися с интеллектуальной недостаточностью (раздел 5 «Результаты обучения и воспитания обучающихся»).

5. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу по обучению детей с ОВЗ, в частности обучающихся с интеллектуальной недостаточностью на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя (раздел 2 «Методическая работа и трансляция опыта»).

6. Обеспечивать необходимые и достаточные условия для самообразования молодых специалистов (раздел 2 «Методическая работа и трансляция опыта»; раздел 3 «Результаты участия в проектной деятельности, социально-образовательных инициативах».)

7. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности в вопросах организации образовательного процесса и общения с родителями обучающихся с ОВЗ. (раздел. 7. Работа с родителями и социальными партнерами).

Основные **формы и методы** сопровождения молодых специалистов при подготовке к аттестации: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

### **Основная часть**

Образовательная организация отводит аттестации особое место, учитывая её важную роль в системе средств реализации кадровой политики, управлении качеством образования, рассматривает её как процесс стимулирования персонала к эффективной профессиональной деятельности и как механизм совершенствования педагогических кадров.

Анализ состояния аттестации педагогических работников в образовательной организации за последние 3 года показал незначительный прирост педагогов, успешно прошедших процедуру аттестации и получивших первую и высшую категорию (смотри введение). В связи с чем у администрации образовательной организации возник вопрос об определении причин сравнительно невысоких показателей. После проведённого в учреждении мониторинга были выявлены следующие профессиональные затруднения:

- слабая методическая подготовка молодых специалистов. Им необходима помощь в работе над темами самообразования; активизацией их участия в различных творческих конкурсах, мероприятиях; систематизации и обобщении собственного опыта работы;
- психологические трудности, нежелание молодых педагогов к любому вмешательству в свою профессиональную деятельность, и главное, к оценке своего труда;
- заполнение документации. Большой объем документов не прибавляет желания для прохождения аттестации. Работа с документацией требует аккуратности, правильности заполнения и грамотности;
- трудности с планированием собственного времени, необходимого для заполнения электронного портфолио учителя.

Исходя из описанных выше трудностей, нами была определена основная форма работы и направления:

основной **формой** наставничества данной программы является групповая работа нескольких наставников (в нашем случае их 5) с одним молодым специалистом. Каждый из пяти наставников курирует и отвечает только за одно направление в программе сопровождения и имеет свою роль.

***I направление – Психологическая поддержка (наставник-фасилитатор).*** Предполагает изучение педагогом-наставником факторов и проблем психологической адаптации молодого специалиста в системе образования с точки зрения традиционных и инновационных процессов, а также оказание психологической помощи молодому специалисту при решении проблем, возникающих в процессе подготовки к процедуре аттестации.

***II направление – Научно-методическая поддержка (наставник-тьютор).*** Предполагает консультативную помощь молодому специалисту в вопросах заполнения документации каждого из разделов электронного портфолио учителя, начиная с составления заявления и заполнения личных данных.

***III направление – Организация работы с семьей (наставник-консультант).*** Предполагает знакомство молодого специалиста под руководством наставника с путями эффективного взаимодействия педагога с родителями, совместную работу по составлению плана работы с родителями, выбор эффективных форм взаимодействия, налаживание комфортного микроклимата при сотрудничестве классного руководителя с родительской общественностью, а также отборе и правильном наполнении раздела 7.1 «Работа с родителями и социальными партнерами» электронного портфолио учителя.

***IV направление – Профессиональный рост (наставник-коуч).*** Предполагает разработку совместно с молодым специалистом плана профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету, участие молодого специалиста в конкурсах педагогического мастерства, мастер - классах, конференциях, вебинарах с целью повышения

квалификации, а также отборе и правильном наполнении раздела 2 «Методическая работа и трансляция педагогического опыта» электронного портфолио учителя.

*У направление – Организация образовательного процесса (наставник-ментор).* Предполагает контроль и оценку самостоятельного проведения молодым специалистом уроков/занятий и внеурочных мероприятий, оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения уроков, выявление и совместное устранение допущенных ошибок, а также отборе и правильном наполнении раздела 4.1. «Результаты внеурочной деятельности, направленной на развитие способностей обучающихся», раздела 5.1.1. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией» и раздела 5.3. «Развитие у обучающихся способностей к творческой, физкультурно-спортивной деятельности (результаты участия учащихся (воспитанников) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях)».

#### **План реализации мероприятий программы наставничества на 2020/21 учебный год**

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.</li> <li>-Беседа: «Что такое электронное портфолио?»</li> <li>-Закрепление за молодыми специалистами наставников.</li> <li>-Определение темы по самообразованию.</li> <li>-Практические занятия: «Составление индивидуального плана работы по самообразованию молодого педагога».</li> </ul>	август-сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Организация работы наставников.</li> <li>-Составление графика работы молодого специалиста по наполнению разделов электронного портфолио учителя.</li> <li>-Выявление затруднений по вопросам заполнения разделов электронного портфолио учителя на начало года.</li> <li>-Семинар «Требования к оформлению документации, необходимой для заполнения различных разделов электронного портфолио».</li> </ul>	сентябрь - октябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

	-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов		
	-Методические разработки: требования к составлению аналитического отчёта к разделам электронного портфолио. -Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти» (изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся, особенности составления мониторингов сформированности учебных умений и навыков). -Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. -Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. -Круглый стол «Современный урок и его организация» (обучение составлению самоанализа и анализа урока) -Практикум: «Методика подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету» (наполнение раздела достижений обучающихся (раздел 5).	ноябрь - декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	-Семинар-практикум «Разработка рабочей программы по внеурочной деятельности» (программы КСК, кружковой деятельности) -Тренинг: «Как привлечь обучающегося с ОВЗ к внеурочной деятельности» -Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога».	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	Практикум «Составляю краткосрочный педагогический проект: основные направления работы» -Обмен мнениями по теме «От чего зависит успешность проектной деятельности в образовательном учреждении при работе с обучающимися с ОВЗ». -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов по заполнению портфолио.	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставники Педагог-психолог
	- Обучающий семинар «Как организовать работу с родителями» (оформление документации, составление плана работы, проведение совместных мероприятий) -Посещение молодым специалистом родительских собраний, совместных мероприятий - Семинар-практикум «Кто такие социальные партнеры и как с ними взаимодействовать» - Практикум по оформлению 7 раздела портфолио «Работа с родителями и социальными партнерами»	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	-Тренинг «Снятие психологического напряжения молодого специалиста» - Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Анализ педагогических ситуаций.	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

	-Круглый стол «Достижения и трудности в работе молодого педагога» (встреча с педагогами-новаторами).		
	-Участие молодого специалиста в заседании ШМС (выступление по теме самообразования, отчёт о проделанной работе). -Практикум составление самоанализа для электронного портфолио учителя. -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов по наполнению разделов электронного портфолио учителя.	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

## Заключение

В ходе реализации программы сопровождения молодых специалистов при подготовке к аттестации нами был спрогнозированы следующие результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- повышение уровня уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации;
- своевременное и качественное наполнение разделов электронного портфолио учителя.

Таким образом, используя ресурсы предлагаемой программы, молодые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, смогут качественно заполнить электронное портфолио для успешной аттестации, а также получат стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.