

Управление образования администрации Верещагинского
городского округа Пермского края
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Верещагинская санаторная школа – интернат для детей,
нуждающихся в длительном лечении»

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

Методическая разработка
«Система персонифицированного сопровождения
молодых педагогов в МБОУ «ВСШИ»»

Автор-разработчик:
Плотникова Ирина Викторовна,
учитель начальных классов,
ответственная за методическую
работу в МБОУ «ВСШИ»
irvic0402@mail.ru

Верещагино, 2021

Содержание

1. Введение	3
2. Основная часть.....	5
3. Заключение	9
4. Список литературы.....	11
5. Приложение.....	12

Введение

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Это обусловлено социальными характеристиками: мир-SPOD и мир-VUCA. Как утверждают эксперты, долгое время мы жили в мире SPOD, что значит Steady (устойчивый), Predictable (предсказуемый), Ordinary (простой), Definite (определенный). В данных условиях выпускники школ и ВУЗов знали свою жизнь наперед. Сейчас произошел переход к миру VUCA — то есть к жизни Volatility (нестабильной), Uncertainty (неопределенной), Complexity (сложной), и Ambiguity (неоднозначной). В этих условиях «залогом профессионального успеха уже не могут служить полученные один раз в жизни знания. На первый план выходит способность людей ориентироваться в огромном информационном поле, умение самостоятельно находить решения и их успешно реализовывать. Осознанный заказ педагога на повышение профессионализма становится чрезвычайно важным, т.к. только удовлетворение собственных образовательных потребностей стимулирует человека на развитие. О развитии способностей к самообразованию говорится и в профессиональном стандарте «Педагог». Одним из качественных показателей профессиональной компетентности педагога является его аттестация на квалификационную категорию.

Вектором государственной политики в этом направлении становится создание персонифицированных условий для повышения профессиональной компетентности педагога.

Одним из наиболее эффективных методов персонифицированной помощи при подготовке к аттестации педагогов является наставничество.

Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии. Наставничество включает неформальную коммуникацию, обычно между двумя людьми, в длительном периоде, между сотрудником, имеющим большой объем актуальных знаний, мудрости и/или опыта, и сотрудником, который обладает этими качествами в меньшей степени.

Наставничество решает следующие задачи:

1. Повышение качества подготовки и квалификации персонала.
2. Развитие у молодых сотрудников позитивного отношения к работе, возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых образовательной организации.

3. Экономия времени руководителей подразделения на обучение и оценку новых работников.
4. Предоставление наставникам опыта управления и возможности карьерного роста, поощрение за хорошую работу, признание их заслуг перед ОО.
5. Укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников ОО к её системе ценностей.
6. Снижение текучести персонала, уменьшение количества сотрудников, уволившихся во время и сразу после испытательного срока.

Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям.

Наставнические взаимоотношения способствуют карьерному росту и дают определенные преимущества всем сторонам обучения:

- наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в ОО, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (что особенно важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена);
- молодой специалист получает своевременную помощь на этапе адаптации, позволяющую быстрее и проще привыкнуть к организации, получает поддержку в решении сложных задач, в профессиональном и карьерном развитии;
- образовательная организация стабилизирует численность коллектива, через снижение текучести кадров, формирует команду высококвалифицированных и лояльных сотрудников.

Новизна опыта заключается в модификации и адаптации к условиям МБОУ «Верещагинская санаторная школа-интернат для детей, нуждающихся в длительном лечении» (далее – МБОУ «ВСШИ») форм персонифицированного сопровождения к аттестации молодых педагогов.

Основные понятия:

Наставничество - форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками.

Наставник – руководитель, учитель.

Специалист - работник в области какой-н. определённой специальности.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального

творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним наставником закрепляется несколько молодых специалистов, и индивидуальным (шефство).

Основная часть

Педагогический состав МБОУ «ВСШИ» составляют учителя – предметники (22 человека), воспитатели (24 человека) и узкие специалисты (4 человека) (учитель-логопед, педагог-психолог, педагог – библиотекарь, социальный педагог). Основную долю педагогических работников (70%) составляют педагоги – стажисты, 30% - молодые педагоги (*в это число входят педагоги с расширенным или измененным функционалом*). На 2021 год аттестовано на высшую квалификационную категорию – 6 педагогов, на первую квалификационную категорию – 27 педагогов, из них молодых специалистов на первую квалификационную категорию аттестовано 3 (2 воспитателя и 1 учитель); в процессе сопровождения к аттестации на I КК находятся 2 воспитателя.

В МБОУ «ВСШИ» наставничество – это одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Оно выстроено на **принципах**:

- морально-психологической комфортности наставника и молодого специалиста (подшефного);
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- системности деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста.

Функционал наставничества в МБОУ «ВСШИ» реализуется как дополнение к основным обязанностям опытного педагога на определенное время.

Типы наставничества реализуемые в МБОУ «ВСШИ»:

1. *Наставничество - супервизия* – наставник делится сведениями об организации, перспективах развития протеже, обучает основным навыкам. Отношения строятся на принципе контроля.
2. *Формальное наставничество* – наставническая деятельность заключается в объяснении целей работы и обучении на специально организованных тренингах. Действуют формальные процедуры и правила наставничества.

3. *Ситуационное наставничество* – предоставление необходимой помощи в сложных ситуациях.

4. *Неформальное наставничество*. Наставник берет на себя всю ответственность за «ученика».

Анализ выявленных профессиональных затруднений педагогов показал, что при подготовке к аттестации педагога, во-первых, не умеют соотносить и согласовывать свою деятельность с результатами труда, во-вторых, не могут выстроить свою педагогическую деятельность в системе и не понимают перспективы ее развития. Целью успешной подготовки к аттестации на квалификационную категорию в МБОУ «ВСШИ» является создание условий для повышения профессиональной компетентности педагога через эффективную систему наставничества.

Задачи:

- выявить «проблемные зоны» педагога на основе диагностики и данных собеседования с целью выстраивания индивидуального образовательного маршрута педагога (¹ИОМ педагога),
- организовать персонифицированное снятие профессиональных затруднений педагога посредством реализации индивидуального образовательного маршрута (далее - ИОМ).

Критерии результативности:

для молодого педагога:

- устранены выявленные профессиональные затруднения через эффективную реализацию ИОМа;
- получено положительное экспертное заключение на профессиональную деятельность педагога у 100% заявленных на аттестацию;
- присвоена квалификационная категория 100% заявленных на аттестацию;

для наставника:

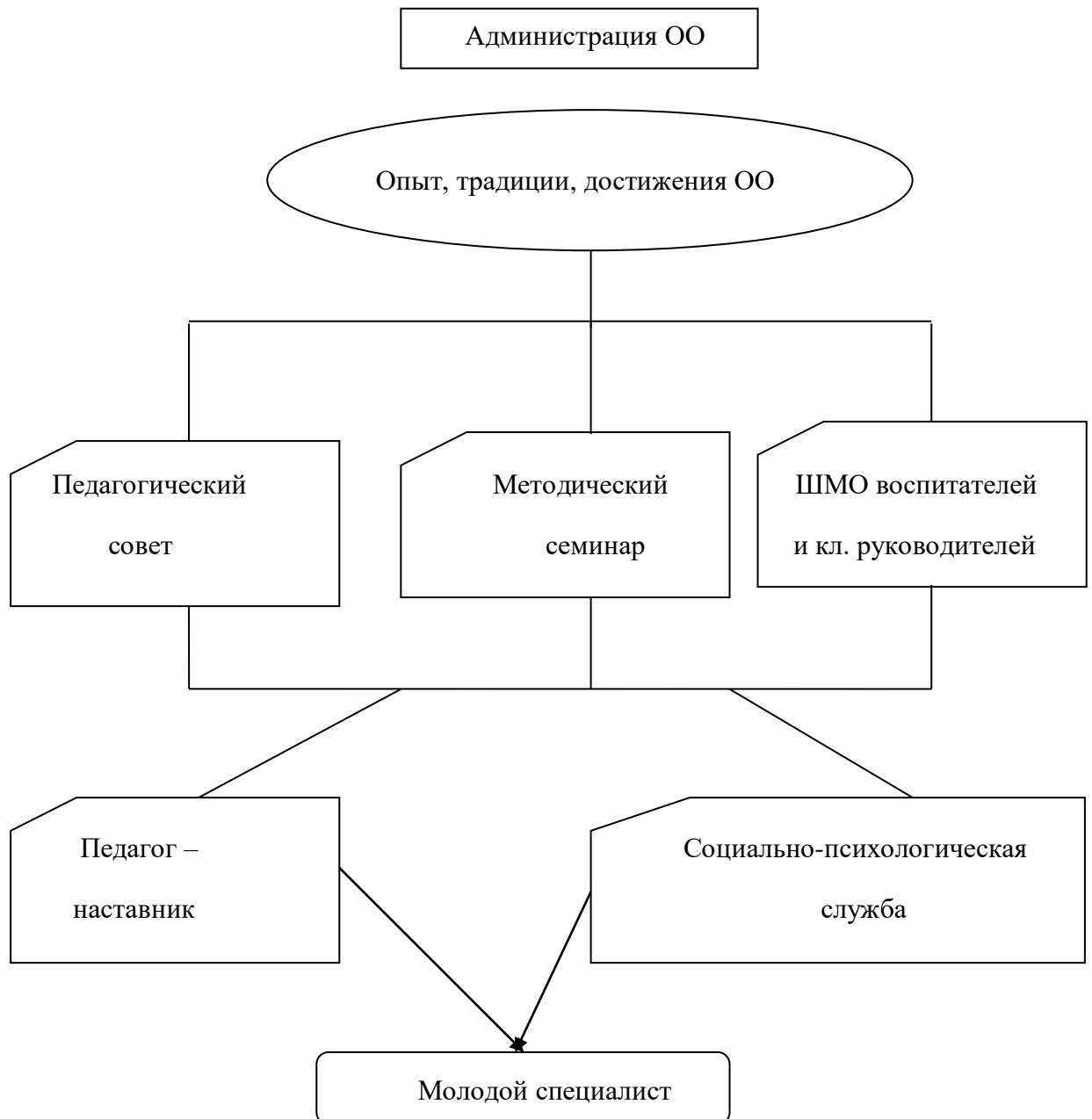
- овладение молодым педагогом необходимыми практическими умениями и навыками организации своей профессиональной деятельности у 80-100% подшефных;
- повышение авторитета в профессиональном сообществе;
- продвижение по карьерной лестнице;

для образовательной организации:

- показатели качества образования стабильны или улучшены не менее чем на 0,1 балла;
- выстроена эффективная система наставничества;

- создан положительный имидж образовательной организации в социальной среде;
- отсутствует текучесть кадров категории «молодой специалист».

Наставничество для молодого педагога в МБОУ «ВСШИ» организуется в двух направлениях - при освоении функционала и при подготовке к аттестации. Оба вида сопровождения реализуются параллельно. Систему наставничества можно представить в виде схемы:



Сопровождение педагогов при подготовке к аттестации состоит из этапов:

Деятельность	Результат
Подготовительный этап	

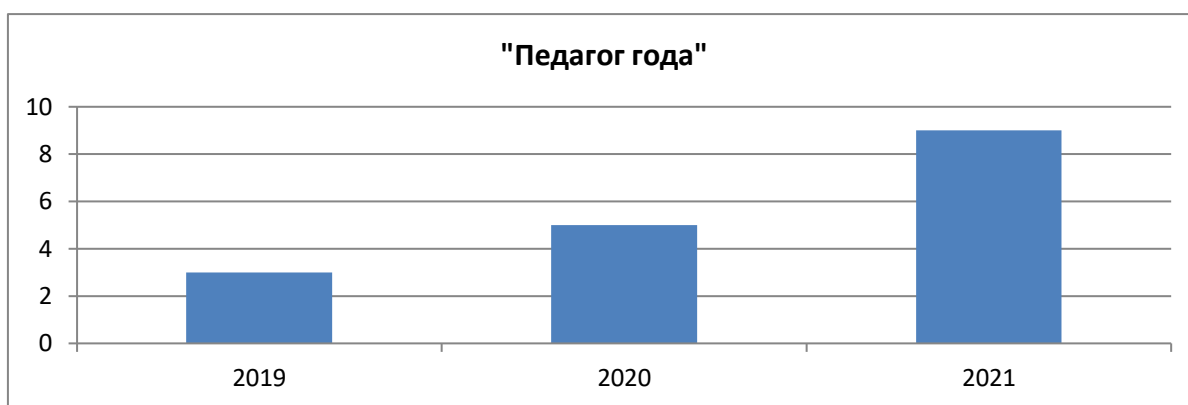
Педагог регистрируется на сайте «Портфолио педагогов Пермского края».	<ul style="list-style-type: none"> - создан личный кабинет педагога - изучены разделы портфолио
Организовано собеседование (<i>приложение 1</i>), где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах; делает заказ на аттестацию с указанием сроков	<ul style="list-style-type: none"> - выявлены профессиональные дефициты педагога
Основной этап	
<p>Совместно с наставником выстраивается индивидуальный образовательный маршрут педагога по подготовке к аттестации с помощью развивающих вопросов (<i>приложение 2</i>)</p> <p>В межаттестационный период заполняется «Карта профессионального роста педагога» (<i>приложение 3</i>), которая помогает педагогу систематически, целенаправленно и всесторонне реализовывать свой потенциал и равномерно накапливать артефакты для портфолио.</p> <p>Анализируется пакет имеющихся материалов с точки зрения их соответствия требованиям разделов портфолио.</p> <p>Составляется список недостающих материалов; обговариваются сроки их приобретения/создания, вид, содержание, количество.</p> <p>По мере заполнения раздела портфолио идет обсуждение по оформлению и содержанию аналитических справок по каждому разделу портфолио.</p> <p>Составляется план заполнения портфолио с указанием сроков заполнения каждого</p>	<ul style="list-style-type: none"> - заполнена карта профессионального роста за межаттестационный период - качественно заполнено портфолио педагога - получено положительное экспертное заключение

<p>раздела портфолио.</p> <p>Заполняется портфолио педагога, согласно требованиям каждого раздела.</p> <p>Заполнение портфолио заканчивается самоанализом педагогической деятельности аттестуемого.</p>	
Заключительный этап	
<p>Анализируются «сильные» и «слабые» позиции деятельности педагога, указанные в экспертном заключении</p>	<p>- присвоена квалификационная категория</p> <p>- выстроен новый ИОМ педагога</p>

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим неопытного педагога или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. В этом помогают приемы и методы педагогической фасилитации², в частности технология ОРИП³ (приложение 4). Наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. Сопровождая молодого педагога, он применяет наиболее эффективные формы наставничества: технологию АМО, деловые и ролевые игры, анализ ситуаций – приемы, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Заключение

Конечно, есть еще много моментов, которые нужно осмыслить, пересмотреть и, может быть, отказаться от чего-то. Но, считаю, что на базе МБОУ «ВСШИ» успешно формируются условия для эффективного решения профессиональных затруднений педагогов, созданы условия для становления молодого педагога специалистом-профессионалом. Для этого найдены эффективные инструменты – собеседование и наставничество. Соглашусь, что по времени процедура собеседования затратная, но это стоит того! Выстроены доверительные отношения «педагог – методист». На третий год целенаправленной работы выстроена система адресной помощи на четко сформулированный запрос, у большинства педагогов появилось понимание что такое профессиональный рост, повысилась мотивация участия педагогов в конкурсном движении на институциональном уровне. Ниже приведена диаграмма, в которой отражен количественный показатель участия педагогов в школьном конкурсе «Педагог года».



Из диаграммы видим положительную динамику количества участников конкурса. Победители и призеры институционального конкурса «Педагог года» становятся участниками конкурса профессионального мастерства «Учитель года»: 2019 г. – победитель муниципального этапа в номинации «Педагог социально-психологической службы», участник очного регионального этапа; 2020 г. – из двух конкурсантов один призер муниципального этапа в номинации «Классный руководитель», 2021 г. - один призер муниципального этапа в номинации «Классный руководитель»; он же участник регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года 2021» в номинации «Специалист в области воспитания» и один участник муниципального этапа в номинации «Молодой специалист». Ежегодно увеличивается количество педагогов, желающих войти во временные рабочие группы по подготовке к профессиональным конкурсам (*Прошли путь от участия по приказу до добровольного и инициативного!*) и «Школы начинающего специалиста».

Для снятия профессиональных дефицитов педагоги школы-интерната активно используют различные образовательные площадки: вебинары, семинары, конференции, участвуют в работе профессиональных сообществ, проблемных групп, МПО, курсов повышения квалификации. В ходе анализа своих профессиональных затруднений, на основе оценки ситуации и результатов собственного действия 55% педагогов демонстрируют осознанный подход к выбору курсов повышения квалификации.

В 2020 – 2021 г. аттестовано на первую квалификационную категорию 3 молодых специалиста (2 воспитателя и 1 учитель), 100% от заявленных на категорию; в 2021-2022 г. процессе сопровождения к аттестации на I КК находятся 2 воспитателя.

В Верещагинском городском округе имидж санаторной школы-интерната ассоциируется с сильным педагогическим составом, высокими и стабильными результатами обучения и уникальными традициями.

Все это способствует достижению главной цели - обеспечению качества образования.

Список литературы

1. Информация с вебинара «Система повышения профессиональной квалификации педагогов». И.С. Клейман. 2021 г.
2. Наставничество как форма повышения профессионализма молодых педагогов. Осинцева Л. Б.
3. Памятка наставникам (руководителям стажировки).
4. Словарь русского языка Ожегова. С.И. Ожегов. 2012.
5. Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; Под ред. А. П. Евгеньевой. — 4-е изд., стер. — М.: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999; (электронная версия): [Фундаментальная электронная библиотека](#).
6. Справочник руководителя образовательной организации. Электронный журнал. 2019 г.
7. Техники фасилитации для осознанного обучения. СберУниверситет. Edu.Tech. №6(44), 2021 г.
8. Толковый словарь С.И. Ожегова. 2012.
9. Толковый словарь русского языка. Ефремова Т.Ф

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Организация собеседования в МБОУ «ВСШИ»

Собеседование в МБОУ «ВСШИ» - это ежегодная процедура, которая организуется с середины сентября и длится две недели. В начале месяца ответственный за методическую работу делает объявление об этом событии в беседе педагогического коллектива социальной сети VK, в котором сообщаются сроки и «реперные точки» встречи; в учительской размещается бланк записи на собеседование.

На очном этапе собеседования присутствуют педагог, директор, заместитель директора по УВР, ответственный за методическую работу в школе и старший воспитатель. В процессе очной встречи обсуждаются следующие вопросы:

- 1) Тема самообразования педагога, цель, ожидаемый результат. *(Тема формулируется из профессионального дефицита(ов). Она может быть выбрана на год, на полгода или четверть)*
- 2) Сроки аттестации.
- 3) Целевые показатели по прохождению ГИА обучающимися *(для учителей)*.
- 4) Участие педагога в профессиональных конкурсах и других мероприятиях, направленных на развитие его компетентности.
- 5) Участие обучающихся в олимпиадном и конкурсном движении.
- 6) Какие пути развития педагог видит по работе с родителями обучающихся *(на особом контроле дети с ОВЗ и с различными статусами)*
- 7) Нужно ли тьюторское сопровождение и в каком вопросе.
- 8) Пожелания, предложения и пр. педагога администрации школы.

Все предложения фиксируются и затем решаются в течение учебного года.

По итогу собеседования выстраивается индивидуальный образовательный маршрут педагога.

По продолжительности встреча длится от 15 до 30 минут.

Приложение 2. Развивающие вопросы

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов	От кого и чего зависит на данный момент развитие событий? На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?	Позволяет сопровождаемому осознать личную ответственность. Обозначить зоны своей компетентности.
2. Осознание возможностей и препятствий	Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия? Какие условия были бы идеальны для достижения цели? Как вы можете повлиять на появление благоприятных и нейтрализацию неблагоприятных условий?	Психологическая подготовка к препятствиям. Сопровождаемый заранее готовится к тому, как будет справляться с трудностями, если таковые возникнут
3. Разработка плана действий	Что, когда, кому и в какой последовательности следует	Сопровождаемый учится отделять значимые критерии

	<p>делать для реализации намеченного?</p> <p>Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись?</p> <p>Кто будет отвечать за каждый этап?</p> <p>Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе?</p> <p>Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом этапе?</p> <p>Что будет свидетельствовать о возможности продвижения на следующий этап?</p>	<p>от незначимых.</p> <p>Планировать работу и время.</p> <p>Самостоятельно определять уровень своего мастерства (т.е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы).</p> <p>Работать в команде.</p>
4. Окончательная проработка	<p>Что еще требует дополнительного уточнения?</p> <p>Какие существуют варианты?</p> <p>В чем могут состоять принципиально отличные подходы к задаче?</p>	Обучаемый учится творческому подходу к решению любой задачи

Приложение 3. Карта профессионального роста педагога

Информационная справка об авторе

Фамилия, имя, отчество (полностью)			
Возраст (полных лет)	на 01.12.202_ г.	на 01.06.202_ г.	
Образование (где, год окончания)			
Стаж работы	общий	педагогический	в данном учреждении
Квалификационная категория			
Преподаваемый предмет/воспит. группа			
Классное руководство			
Электронная почта			
Сведения о профессиональной переподготовке (название программы, название организации, период обучения)			
Потребность в курсовой подготовке (требуется\не требуется, предмет) в следующем уч. году			

Карта профессионального роста педагога

<i>Критерии роста</i>	<i>Деятельность/результат</i>	
	<i>уч. г.</i>	
Курсы повышения квалификации за последний год (<i>название программы, название организации, объем часов, дата прохождения</i>)		
РАБОТА ПО ОБНОВЛЕНИЮ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ		
Разработка программ (<i>авторские, адаптированные</i>).		
Апробация УМК, учебников.		
Анализ результатов реализации данного блока		
УЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		
Качество/ успеваемость по предмету		
Средний балл ОГЭ, ВПР по предметам		
Анализ результатов реализации данного блока		
ВНЕУРОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		
Курс внеурочной деятельности/класс/ количество часов.		
<i>Детское конкурсное движение (олимпиады, акции, конкурсы и пр.):</i>		

Школьный уровень	
Муниципальный уровень	
Региональный уровень	
Всероссийский уровень	
Международный уровень	
Организация проектно-исследовательской деятельности обучающихся (уровень; очно/дистанц.).	
Анализ результатов реализации данного блока	
НАУЧНО – МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
Тема саморазвития, самообразования (тема ИОМа)	
*Цель (повышение профессиональной компетентности по вопросу).	
Участие в семинарах, НПК, вебинарах, ШМО и др. (слушатель, докладчик; уровень; очно/дистанц.).	
Участие в деятельности профессиональных сообществ, проектных и рабочих групп (очное)	
Участие в деятельности сетевых сообществ	
Участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах, проектах (уровень, очно/дистанц.)	
Анализ результатов реализации данного блока	
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБОБЩЕНИЮ И РАСПРОСТРАНЕНИЮ ОПЫТА	
Проведение открытых уроков/занятий/мероприятий.	
Взаимопосещение	
Публикации	
Участие в проверках работ, работа в экспертных группах	
Анализ результатов реализации данного блока	

*Уважаемые педагоги! Для выстраивания индивидуального образовательного маршрута прошу рассмотреть возможность участия в конкурсном движении:

- 1) **!!!!** Перечень краевых мероприятий на**уч.г.**
- 2) Муниципальная метапредметная олимпиада «Шаг вперед»
- 3) Муниципальный конкурс методических и дидактических работ
- 4) Муниципальный конкурс педагогических проектов «Расширяя горизонты»
- 5) Межрайонный фестиваль мастер-классов для учителей иностранного языка ассоциации «Запад»
- 6) Муниципальный конкурс «Мой лучший урок»
- 7) Всероссийский конкурс методических и дидактических работ
- 8) Муниципальный конкурс педагогического мастерства «Учитель года» и пр.

- 9) ВОК СП «Администрация РИМЦ» Верещагино <https://ver-rimc.edusite.ru/p5aa1.html>(вкладка «Конкурсы и конференции педагогов»)
- 10) Мой университет <https://moi-universitet.ru/>
- 11) Газета педагогов alexander.lyashenko@moi-uni.ru
- 12) Онлайн-олимпиады по компетенциям педагога mail@pedsuc.ru
- 13) ... и многое другое

Приложение 4.

¹Индивидуальный образовательный маршрут педагога (ИОМ) – это планируемый путь индивидуального развития, который строится на основе тестирования и анализа предыдущего пути, и ведет к индивидуальному образу будущего.

²Педагогическая фасилитация — это осознанное управляемое педагогическое взаимодействие, заключающееся в содействующей, недирективной, направляющей поддержке педагогом фасилитируемых, в выстраивании личностно-ориентированной, доверительной, партнерской коммуникации и направленное на реализацию субъектного потенциала личности, потенциала сотрудничества и самоорганизации.

³Технология ОРИП (от англ. ORID) — это комплексный подход к структурированию диалога, учитывающий особенности усвоения информации мозгом. Согласно этому подходу, принятие решения проходит через несколько этапов.

Четыре этапа технологии ОРИП

Название этапа	Вопросы этапа	Описание
О — объективный, Objective	Что происходит?	На этом этапе происходит восприятие на уровне органов чувств, мозг фиксирует происходящее.
Р — рефлексивный, Reflective	Что со мной?	Мозг связывается с прошлым опытом и выдает реакции, которые могут относиться к текущей ситуации.
И — интерпретативный, Interpretive	Что это значит?	Мозг интерпретирует происходящие события, различает смыслы.
П — принятие решений, Decisional	Что дальше?	Мозг приходит к умозаключению и принимает решение.