



Муниципальное казенное общеобразовательное
учреждение Городского округа Балашиха
«Школа для учащихся с ограниченными возможностями здоровья»
143980, Московская область, г. Балашиха
мкр. Ольгино, ул. Жилгородок, дом 35А,
тел.(факс) (495) 527-53-36, e-mail: bish_spkorscholl10@mosreg.ru
<http://spkorscholl10.ucoz.ru/>



**«Система методического сопровождения
профессионального роста педагогов
в процессе аттестации»**

Зайцева Юлия Александровна,
заместитель директора по УВР

2021 год

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. Введение..... | 3 |
| 2. Краткая характеристика актуального состояния аттестации педагогических работников в МКОУ «Школа ОВЗ» за 2019, 2020 гг..... | 4 |
| 3. Выявление профессиональных затруднений педагогов и успешных сфер профессиональной деятельности по результатам аттестации в 2019-2020 и 2020-2021 уч. гг..... | 8 |
| 4. Определение оптимальных форм, методов и технологий сопровождения педагога/группы педагогов с учетом выявленных в результате аттестации профессиональных затруднений и проблем..... | 10 |
| 5. Планирование и организация совместных действий и мероприятий с педагогом/группой педагогов..... | 14 |

Введение

Методическая работа по сопровождению аттестации направлена на повышение мотивации педагогов.

Успешность профессиональной самореализации педагогических работников зависит от многих факторов. Это и предметная и методическая компетентность, и творческий подход к профессии, и умение накапливать, трансформировать, транслировать свой опыт.

Цель методического сопровождения профессионального роста педагогов в процессе аттестации: создать условия для непрерывного профессионального роста педагогических работников, формировать профессиональный, творческий коллектив педагогов, готовый к росту и самореализации.

Задачами являются:

Стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного, профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

- ✓ Повышение эффективности и качества педагогического труда;
- ✓ Выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- ✓ Учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава школы;
- ✓ Определение необходимости уровня оплаты труда педагогических работников;
- ✓ Обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Основными принципами работы являются коллегиальность, открытость, объективность, индивидуальный подход.

I. Краткая характеристика актуального состояния аттестации педагогических работников в МКОУ «Школа ОВЗ» за 2019, 2020 гг.

1.1. Основные направления работы по сопровождению аттестации педагогов, проводимой в 2019, 2020 гг.:

- Формирование нормативно-правовой базы нового порядка аттестации педагогических работников.
- Создание перспективного плана аттестации педагогических работников.
- Внутренняя экспертиза профессиональной компетентности педагогических работников, планирующих аттестацию.
- Перспективное планирование ПК педагогических работников.
- Перспективное и текущее планирование трансляции опыта работы и педагогического мастерства педагогами ОО.
- Методическое сопровождение подготовки к аттестации педагогических работников.
- Мониторинг эффективности подготовки педагогических работников к аттестации.

1.2. Основные мероприятия по сопровождению аттестации педагогов, проведенные в МКОУ «Школа ОВЗ» в 2019, 2020 гг.

| № п/п | Полное название мероприятия | Дата проведения | Информация о проведенном мероприятии |
|--------------|-------------------------------------|------------------------|---|
| 1. | Методический совет МКОУ «Школа ОВЗ» | 26.08.2019г. | Цель: определить список педагогов для прохождения аттестации. Информация об участниках: члены Мс школы. Результат: сформирован перспективный план аттестации на 3 года. |
| 2. | Обучающий семинар «Как готовиться к | 07.10.2019г. | Цель: повысить методическую и мотивационную готовность педагогов к аттестации. |

| | | | |
|----|---|-------------------|--|
| | аттестации. Трудности и «находки» | | Информация об участниках: педагоги школы (29 чел.) Результат: повышение внутренней готовности педагогов к аттестации. |
| 3. | Методический совет МКОУ «Школа ОВЗ» | 22.08.2020г. | Цель: определить список педагогов для прохождения аттестации. Информация об участниках: члены Мс школы. Результат: уточнен перспективный план аттестации на 3 года. |
| 4. | Обучающий семинар «Новый порядок аттестации» | 09.10.2020г. | Цель: информировать педагогов об изменениях в порядке аттестации. Информация об участниках: педагоги школы (35чел.) Результат: ознакомление педагогов с изменениями в порядке аттестации. |
| 5. | Индивидуальные консультации для педагогов, подавших заявление на аттестацию | В течении года | Цель: оказать методическую помощь аттестующимся педагогам. Информация об участниках: педагоги школы (6чел.) Результат: готовность педагогов в прохождению аттестации; правильное заполнение документации. |

1.3. Анализ форм, методов и технологий сопровождения педагогов.

Педагогический коллектив МКОУ «Школа ОВЗ» стабильный, имеет достаточно высокий профессиональный уровень, квалификацию, опыт работы.

При сопровождении аттестации педагогов в школе используется некий «микс» методов и приемов.

Это сочетание:

I. Аналитической поддержки

Оказание помощи педагогам в оценке и самоанализе деятельности.

II. Методической поддержки

Повышение профессиональной компетентности (КПК, самообразование, внутренняя учеба).

Повышение компетентности в части непосредственной подготовки к прохождению процедуры экспертизы (самоанализ деятельности педагога в межаттестационный период, заполнение необходимой документации, повышение технической компетенции и т.д.).

III. Сопровождения педагога с целью трансляции успешного опыта работы (на мероприятиях различного уровня, начиная от индивидуального общения).

IV. Психологической и мотивационной поддержки

Повышение уверенности в себе педагогов с заниженной самооценкой либо имеющих тревожность при публичных выступлениях.

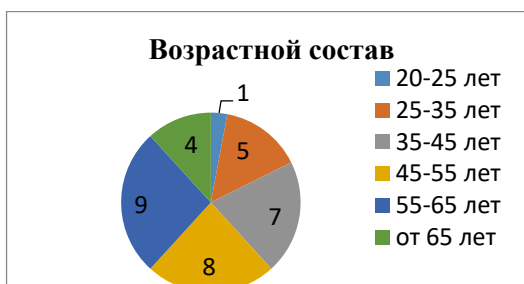
V. Нормативно-правовой поддержки

Часто педагог не обладает знаниями, необходимыми для понимания необходимости аттестации и не может адекватно оценить последствия тех или иных своих решений.

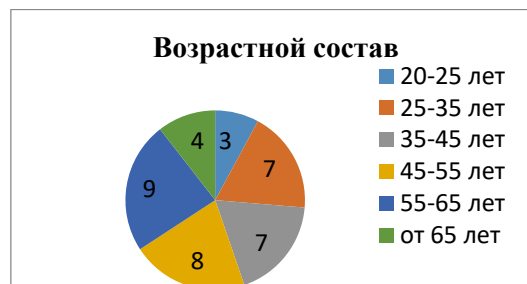
Поскольку личность каждого педагога индивидуальна, сочетание описанных выше направлений также индивидуальна.

Система работы по сопровождению аттестации педагогов начинается с групповых форм: информирование, повышение квалификации и т.д. Однако далее проводится индивидуальная работа с каждым педагогом, рекомендованным к аттестации.

В 2019 году в школе работали 34 педагога.



В 2020 году в школе работают 38 педагогов.



Статистические данные (чел.)

| Год | Количество педагогов, всего | Без категории | Количество педагогов, имеющих категорию | | Повысили категорию | Понизили категорию |
|------|-----------------------------|---------------|---|--------|--------------------|--------------------|
| | | | Первая | Высшая | | |
| 2019 | 34 | 8 | 5 | 21 | 2 | 0 |
| 2020 | 38 | 8 | 7 | 23 | 4 | 0 |

Таким образом, из представленных данных видно, что целенаправленная работа по сопровождению аттестации педагогических работников приносит положительные результаты. 78,9% педагогов имеют первую и высшую квалификационную категории. За указанный период 6 человек (преимущественно молодые педагоги) **повысили** категорию.

II. Выявление профессиональных затруднений педагогов и успешных сфер профессиональной деятельности по результатам аттестации в 2019-2020 и 2020-2021 уч. гг.

SWOT-анализ профессионального роста учителя Юлия М.

| S – сильные стороны | W – слабые стороны |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ответственность • использование ИКТ-технологий в образовательном процессе • творческая направленность раб. • старание помочь каждому (безотказность) ± • Правление педагог. коллектива | <ul style="list-style-type: none"> • Эмоциональная нестабильность (повышенная тревожность) • самокритика • Безотказность ± |
| O – мои возможности | T – угрозы, риски |
| <ul style="list-style-type: none"> • Умение в творческих конкурсах, мастер-классах • Активно творческие и активные работы в отыр. уроках, мастер-классах, конкурсных • Возможности и <u>желание</u> развиваться дальше | <ul style="list-style-type: none"> • Снижение активности и интереса в работе • Импровизация потенциала • Неприятие пер. коллективом моих приёмов творческой работы. |

SWOT-анализ профессионального роста учителя Светлана М.

| S – сильные стороны | W – слабые стороны |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - активное взаимодействие с детьми и их родителями; - готовность к постоянному саморазвитию; - учитываю индивидуальные особенности учащихся | <ul style="list-style-type: none"> - слабые организаторские способности; - недостаточное владение современными методами обучения; - не умею строить диалог с родителями |
| O – мои возможности | T – угрозы, риски |
| <ul style="list-style-type: none"> - умение в профессиональных конкурсах; - высокий уровень саморазвития (люблю читать «вольфганга») - умение в профессиональных конкурсах. | <ul style="list-style-type: none"> - страх стать «лишней» участницей; - неопытность; - эмоциональное выгорание |

SWOT-анализ профессионального роста учителя Натальи Ж

| S – сильные стороны | W – слабые стороны |
|---|---|
| <p>Высшее образование умение выработать и реализовать планы, программы учеб. предметов в рамках грант. осн. единой а. проф. умение проектировать и реализовать учеб. занятия умение вести процесс самостоятельного выполнения заданий, постановку вопросов, участие в работе</p> <p>O – мои возможности</p> | <p>- отсутствие знаний в области современных педагогических технологий и приемо мы в области стресс менеджмента, жест навыков самоорганизации своих дел - самонадеянность</p> |
| O – мои возможности | T – угрозы, риски |
| <p>- участие в открытых уроках, мастер-классах семинарах, конферен циях посещение курсов профессионального развития повышение квалификации участие в проекте проф. проф. O/T – обучение</p> | <p>- большой объем документации и большая нагрузка - большой объем некорректной информации и недостоверной</p> |

При анализе полученных данных выявлено несколько групп затруднений педагогов:

1. **Личностные.** Педагоги испытывают чувство профессионального дискомфорта, связанные с усталостью, большой занятостью, неуверенностью, не владением тайм-менеджментом.

2. **Методические.** Педагоги испытывают затруднения в применении современных образовательных технологий, связанных с личными дефицитами и большим количеством некорректной (не работающей) информацией, размещенной в различных Интернет-ресурсах.

3. **Технологические.** Недостаточность владения современными технологиями вызывает тревогу у многих опытных педагогов.

Оценка педагогами своих ресурсов резко делится на группы по возрасту и опыту работы. Можно выделить две основные группы педагогов.

Молодые педагоги с небольшим опытом работы оценивают себя больше с личностных позиций, чем с профессиональных. Им важнее реализовать себя как творческую личность в коллективе, нежели повысить свои предметные компетенции.

При сопровождении такого педагога необходимо, основываясь на их предпочтениях, поддерживать стремление к транслированию своего опыта. Однако необходимо помнить о формировании адекватной самооценки педагога, и акцентировать их внимание на повышение методической компетентности как учителя, а также на исполнительскую дисциплину.

Педагоги со стажем оценивают себя с позиций методической и предметной компетентности.

Как правило, такие педагоги нуждаются в мотивационной поддержке и помощи во владении современными технологическими приемами.

III. Определение оптимальных форм, методов и технологий сопровождения педагога/группы педагогов с учетом выявленных в результате аттестации профессиональных затруднений и проблем

По результатам анализа профессиональных успехов и затруднений педагогов, можно сформулировать несколько алгоритмов процесса сопровождения аттестации педагога.

1. Сопровождение педагогов, имеющих дефициты методического характера

| Успех/затруднение | Сопровождение | Форма и методы работы |
|---|--|---|
| Недостаточная методическая компетентность | 1. Внутренняя учеба | <i>Индивидуальная</i> (самообразование) и <i>групповая</i> (школа молодого педагога, ШМО и др.) |
| | 2. Сопровождение наставником | <i>Индивидуальная</i> (практическая деятельность) |
| | 3. КПК | <i>Индивидуальная</i> (планирование индивидуальной траектории обучения) |
| Личностные (психологические) дефициты | 1. Создание возможности для трансляции | <i>Групповая</i> (привлечение к участию в различных мероприятиях) |

| | | |
|--|---|--|
| | успешного опыта работы | Индивидуальная (помощи в подготовке к участию в мероприятии) |
| | 2. Создание адекватной самооценки | Индивидуальная (практическое сопровождение педагога в образовательном пространстве) |
| | 3. Психологическая поддержка | Групповая (тренинги, занятия) Индивидуальная (практическая работа по фиксации успешной реализации того или иного задания/направления) |
| | 4. Профессиональные сообщества | Групповая (привлечение к участию в профессиональных сообществах разного уровня, в том числе сетевых) |
| Творческое направление педагогической деятельности | 1. Создание условий для реализации творческого потенциала | Групповая (привлечение к участию в различных мероприятиях) Индивидуальная (поручение заданий в направлении, интересующем педагога) |
| | 1. Фиксация и оценка творческой успешности педагога | Индивидуальная |

2. Сопровождение педагогов, имеющих дефициты личностного и технологического характера

| Успех/затруднение | Сопровождение | Форма и методы работы |
|-------------------|---------------|-----------------------|
|-------------------|---------------|-----------------------|

| | | |
|---|---|---|
| Личностные (психологические) дефициты | 1. Создание возможности для трансляции успешного опыта работы | Групповая (привлечение к участию в различных мероприятиях) Индивидуальная (помощи в подготовке к участию в мероприятии) |
| | 2. Создание адекватной самооценки | Индивидуальная (практическое сопровождение педагога в образовательном пространстве) |
| | 3. Психологическая поддержка | Групповая (тренинги, занятия) Индивидуальная (практическая работа по фиксации успешной реализации того или иного задания/направления) |
| | 4. Профессиональные сообщества | Групповая (привлечение к участию в профессиональных сообществах разного уровня, в том числе сетевых) |
| Технологические дефициты | 1. Внутренняя учеба | Индивидуальная (самообразование) и групповая (ШМО и др.) |
| | 2. КПК | Индивидуальная (планирование индивидуальной траектории обучения) |
| | 3. Консультирование | Индивидуальная (практическая помощь в формировании компетенций технической направленности: <i>создание интерактивных учебных продуктов, освоение Интернет-пространства, владение</i> |

| | | |
|---|---------------------------------|--|
| | | <i>большим количеством инструментов WORD и т.д.)</i> |
| Владение большим количеством педагогических технологий. Успешная реализация образования | 1. Фиксация достижений | Индивидуальная |
| | 2. Трансляция опыта работы | Групповая (привлечение к участию в различных мероприятиях) Индивидуальная (помощи в подготовке к участию в мероприятии) |
| | 3. Привлечение к наставничеству | Индивидуальная (привлечение к работе с молодыми педагогами по наиболее успешным для данного педагога направлениям) |

IV. Планирование и организация совместных действий и мероприятий с педагогом/группой педагогов

Таким образом, при сопровождении аттестации педагога, необходимо запланировать следующие действия, имеющие достаточно продолжительный временной ресурс.

1. Индивидуальный анализ потенциала педагога.

Необходимо четко определить профессиональную потребность и успешность педагога (*наблюдение, собеседование, фиксация успеха, мнение профессионального и родительского сообщества*).

2. Создание условий для раскрытия потенциала

Организация участия педагога в мероприятиях:

- пассивное (слушатель)

- активное (выступающий, модератор, руководитель направления/мероприятия).

3. Индивидуальное сопровождение.