Муниципальное автономное учреждение

дополнительного профессионального образования

«Центр научно-методического обеспечения»

**Номинация:**

Система работы по сопровождению аттестации педагогов

**«Модель методического сопровождения**

**профессионального развития педагога**

**в межаттестационный период»**

**Автор-разработчик:**

Черепанова Татьяна Александровна,

старший методист

МАУ ДПО "ЦНМО"

[tanyach1974@mail.ru](mailto:tanyach1974@mail.ru)

Лысьва, 2015 год

Пояснительная записка

Каждый педагог мечтает иметь квалификационную категорию. Достичь желаемого результата возможно только при условии постоянного профессионального развития педагога. Самостоятельно управлять процессом саморазвития сложно, поэтому педагоги нередко обращаются к методистам за помощью. Однако такая помощь зачастую носила хаотичный характер, не всегда была эффективной. Возникла необходимость создания модели комплексного методического сопровождения профессионального развития педагога в межаттестационный период.

Представленная модель предполагает поэтапный характер осуществления деятельности. Организационная форма – тьюторство. Данная модель может быть использована как по отношению к отдельному педагогу (тьюторская пара), таки по отношению к группе педагогов (тьюторская группа). Модель состоит из трёх основных этапов: «Есть контакт!», «Сотрудничество» и «Аттестуемся!».

Опыт работы показал, что включение представленной модели в систему работы методической службы даёт следующие преимущества:

* позволяет преодолеть хаотичный характер подготовки педагогов к аттестации;
* создаёт ситуацию успеха, психологической комфортности педагога;
* стимулирует педагогов к профессиональному росту и прохождению аттестации.

Модель методического сопровождения профессионального развития педагога в межаттестационный период используется не только в работе методиста по аттестации, но и в работе других методистов нашего Центра.

**Модель методического сопровождения профессионального развития педагога в межаттестационный период**

Методическое сопровождение деятельности педагога – это комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, мероприятий, направленных на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности (актуализация и диагностика сущности проблемы, поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе выбора пути, конструирование и реализация плана), способствующих его развитию и самоопределению.

**Модель разработана с целью обеспечения качественного методического сопровождения профессионального развития и подготовки педагога к аттестации в межаттестационный период**

**Задачи:**

• помочь педагогу выявить профессиональные затруднения и потенциальные возможности;

• оказать помощь педагогу в разработке и реализации индивидуальной программы профессионального развития;

• способствовать активизации субъектной позиции педагога в повышении квалификации, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, выбор и освоение способов самообразования и саморазвития;

• помочь педагогу в обобщении и описании опыта, в выборе форм презентации;

• помочь в организации экспертизы продуктов деятельности педагога;

• сформировать у педагога представление о механизме прохождения аттестации;

• оказать помощь при формировании портфолио;

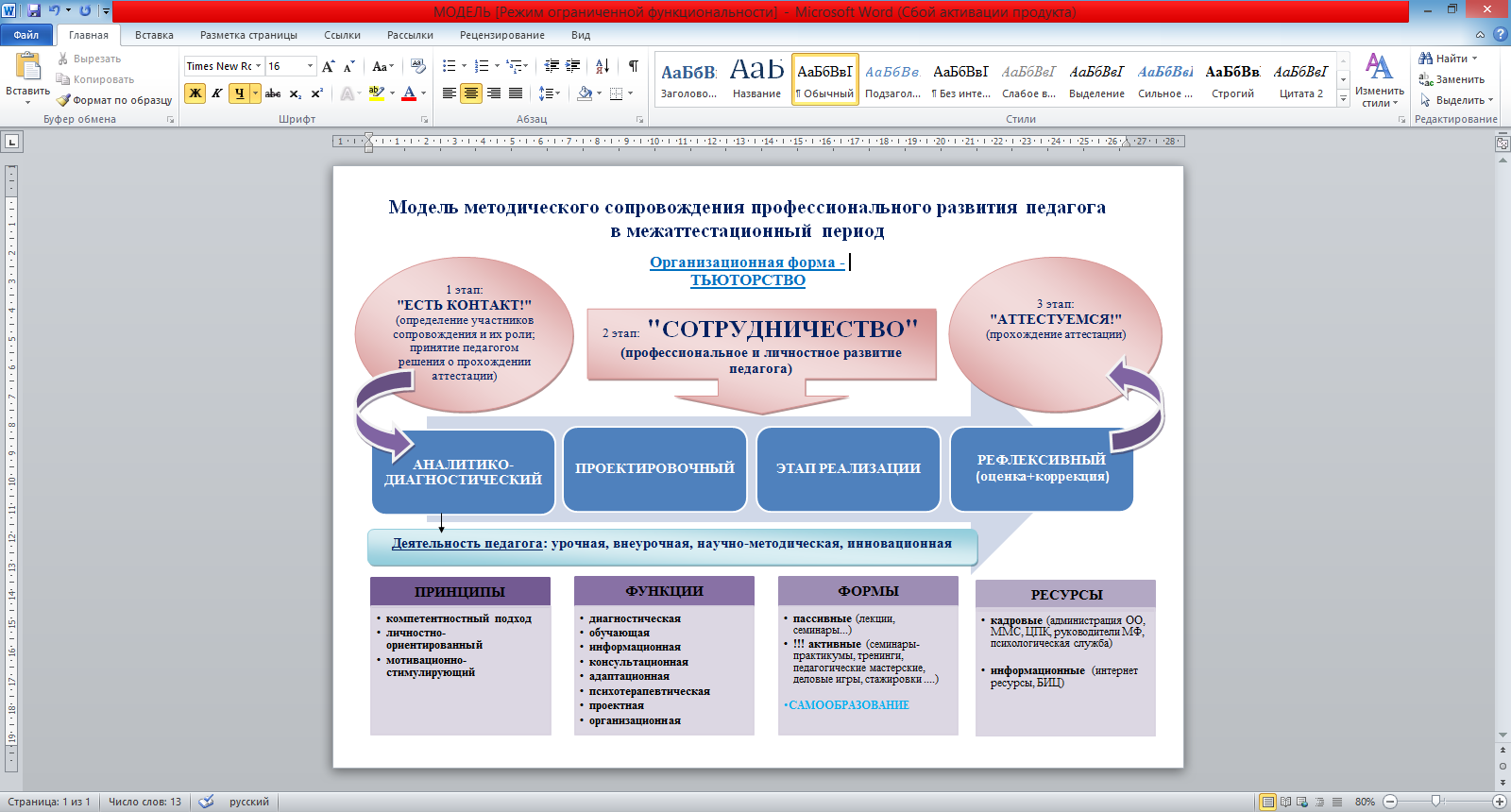
• оказать психологическую поддержку педагогу при подготовке и прохождении аттестации.

**Ожидаемые результаты:**

• повышение уровня профессиональной компетентности педагога;

• успешное прохождение аттестации, присвоение заявленной квалификационной категории.

Модель предполагает поэтапный характер осуществления деятельности. Организационная форма – тьюторство. Модель состоит из трёх основных этапов: «Есть контакт!», «Сотрудничество» и «Аттестуемся!»



### Этап первый – «Есть контакт!»

Такое название не случайно. Это подготовка к будущей совместной деятельности.

Цель этапа: определить участников будущей совместной деятельности и их роли (функции, возможности, ресурсы).

Обозначу некоторые важныемоменты данного этапа:

* обсуждение перечня возможных участников процесса (проекта): заместитель директора ОО, руководитель МФ, методист ММС, психолог, различные ЦПК и т.д.;
* определение роли всех участников методического сопровождения на том или ином этапе сопровождения (той помощи, которую они могут дать);
* согласование позиций каждого в дальнейшей работе (ответственность, компетенции, права);
* проведение мотивационных мероприятий;
* формирование у педагога представлений о механизме прохождения аттестации;
* консультации «Аттестация сегодня», «Портфолио педагога»;
* установление доверительных отношений с педагогом;
* принятие педагогом решения о прохождении аттестации.

Результат этапа: определены участники сопровождения и их роли, педагог принял решение о прохождении аттестации и готов к сотрудничеству.

### Этап второй – «Сотрудничество»

Работа проводится по известному алгоритму: аналитико-диагностическая деятельность, проектирование, непосредственно реализация проекта, рефлексия (оценка + коррекция).

Обозначу особенности данных видов деятельности в сегодняшних условиях.

**Аналитико-диагностический этап**

Главная задача данного этапа – не в том, чтобы дать педагогу экспертную оценку, а в том, чтобы стимулировать самого педагога к осмыслению своих профессиональных проблем. Для достижения успеха необходимо, чтобы педагог стал субъектом собственной деятельности, т.е. сам определил проблемы и способы их решения.

Какие формы работы мы используем на этом этапе?

* На базе ЦНМО сформирован и постоянно пополняется Банк педагогической диагностики, которым может воспользоваться педагог.
* Обучающие семинары «Самоанализ педагога», «Аналитическая деятельность педагога», на которых раскрываются цели, содержание, способы и возможные результаты самообследования.
* Проведение аудита по заявке педагога. У нас действует СПА – служба педагогического аудита. Особенность и привлекательность ее для педагогов в том, что результаты экспертизы доводятся только до заказчика. Если заказчиком становится учитель, то и результаты будут известны только ему. И еще одно преимущество – эксперты СПА – практики, которые могут не толькокачественно провести экспертизу, но и предложить эффективные и реальные способы решения профессиональных проблем.

Результат: педагог знает свои достоинства и видит проблемы.

**Проектировочный этап**

Суть этапа: определение перспектив в виде целей, предполагаемого результата и проектирование индивидуального образовательного маршрута (ИОМ).

Самое главное – помочь определить желаемый результат и сформулировать его в конкретных действиях или продуктах. Например, в конце работы я должен овладеть умением работать с понятиями и технологией обучения детей работе с понятиями. Или: я составляю ИОМ для того, чтобы обеспечить эффективное наполнение портфолио на аттестацию для высшей квалификационной категории.

Такая конкретика позволит уйти от лишней траты времени и сил, «присвоить» цель работе, сконцентрировать внимание на наиболее важных персонально значимых результатах.

Перечислю основные моменты этого этапа:

* формулирование целей совместной деятельности и предполагаемого результата;
* обучение педагога технологии построения индивидуального образовательногомаршрута;
* изучение спектра образовательных услуг, предлагаемых на данный момент;
* конструирование персонального содержания образования;
* отбор персональных форм и способов деятельности на основе диагностики индивидуального стиля образовательной деятельности.
* Результат: индивидуальный образовательный маршрут

**Этап реализации**

Самый интересный, самый практический и самый трудный этап – требует системных и последовательных действий по реализации проекта. Суть данного этапа – реализация ИОМ. Педагог на этом этапе участвует в работе МФ, обучается на курсах, разрабатывает педагогические проекты, участвует в реализации таких проектов, представляет свой опыт на массовых методических мероприятиях, профессиональных конкурсах, публикует материалы в СМИ или на сайтах и т.д.

А что делает методист?

* ищет возможные адреса и пути реализации тех или иных мероприятий ИОМ;
* информирует об этом педагога;
* помогает в решении организационных проблем. Например, в регистрации на курсы, подготовке документов к конкурсу;
* помогает методически или подсказывает кого-то, кто может помочь в подготовке презентационных материалов из опыта работы педагога;
* оказывает консультационную и координирующую помощь в оформлении электронного портфолио (оформление и размещение документов, подсказывает где взять документы и т.д.).

Не секрет, что зачастую активность педагога на этом этапе снижается, т.к. у него, как правило, очень много собственной текущей работы. Поэтому мы стараемся предложить такие формы как проектировочные семинары, деловые игры, дебаты, анализ видеоматериалов, тренинги, стажировки, мастер-классы, участие в создании банка научно-методических разработок, выставках. Мы считаем, что данные формы повышения квалификации, обеспечивают реализацию деятельностного подхода в работе с педагогами.

Нередко используем психологические тренинги, которые позволяют педагогам преодолевать психологические барьеры, связанные с готовностью к нововведениям, овладевать конструктивными способами общения, строить позитивное взаимодействие с коллегами, руководством школы, родителями и детьми, а также помогают преодолеть стрессовый характер процедуры аттестации, негативные эмоциональные состояния и даже психоэмоциональные срывы во время аттестации.

**Рефлексивный (оценка + коррекция)этап**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Предмет оценки | Возможные формы деятельности | Возможные действия |
| Достижение результата (в зависимости от того, как он был прописан на проектировочном этапе) | Анализ выполнения плана,проведение самообследования, диагностирование или просто вывод по итогам деятельности о преодолении профессиональных проблем, выявленных на первом этапе, аудит, первичная экспертиза портфолио. | Если результат не достигнут, определить последующие действия.  Определить, что из невыполненного нужно сделать, от чего отказаться, какие дополнительные действия осуществить. |

### Результат этапа «Сотрудничество»: готовность педагога к прохождению аттестации:

* на соответствие – решение конкретной профессиональной проблемы, которое помогло повысить результаты
* на категорию – заполненное электронное портфолио

На протяжении всех этаповидет последовательная работа с электронным портфолио педагога.

**Этап третий** – **«Аттестуемся!»**

### Этап включает в себя:

* совместное принятие решения об окончании работы над портфолио;
* совместное, торжественное нажатие кнопки «Отправить запрос на экспертизу портфолио»;
* внимательное ознакомление с экспертным заключением;
* выводы по качеству совместной работы;
* определение перспектив сотрудничества.

**Возможные риски:**

|  |  |
| --- | --- |
| Риск | Варианты выхода из ситуации |
| * несовершенство диагностического инструментария | * привлечение психологов * формирование банка диагностик |
| * дефицит времени педагога | * усиление мотивации * договоренность с администрацией о предоставлении творческого отпуска или о направлении на курсы * дистанционная форма общения |
| * другие обстоятельства (болезнь, переход на другую должность) | * прекращение или перенос сроков работы с данным педагогом |

Представленная модель методического сопровождения используется у нас как по отношению к отдельному педагогу (тьюторская пара), так и по отношению к группе педагогов (тьюторская группа). Опыт работы показал, что включение представленной модели в систему работы ММС позволяет не только преодолеть хаотичный характер подготовки к аттестации, но и создать ситуацию успеха, психологической комфортности, стимулировать педагогов к профессиональному росту и прохождению аттестации.

Используемые источники:

1. Байдурова Л.А. Внутришкольная модель научно-методического сопровождения педагогов как условие развития учительского потенциала. – Режим доступа: <http://www.pandia.ru/text/77/105/242.php>
2. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: Творческий центр «Сфера», 2003. – 96 с.
3. Кадыкова Р.И. Эффективное методическое сопровождение педагогов дошкольных образовательных учреждений на муниципальном уровне // Методист. – 2014. - №9. – С. 63-65.
4. НемоваН.В.Управление методической работой в школе. – М.: Сентябрь, 1999. – 176 с.
5. Романенко А.В. Научно-методическое сопровождение образовательной деятельности ОУ в условиях модернизации образования // Методист. – 2014. - № 2. – С. 14-19.
6. Трошкова Т., Кабалёнова Е. Модель взаимодействия. – Режим доступа: <http://psy.1september.ru/view_article.php?id=200901707>