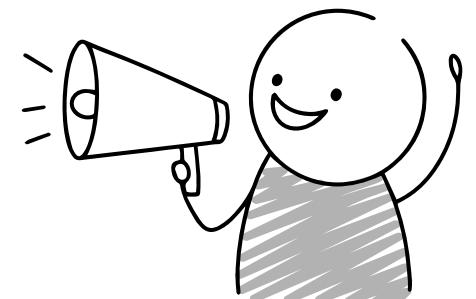


С С С С С С С С С С С С

Опыт реализации
модели профессионального роста
молодого педагога
профессиональной образовательной
организации

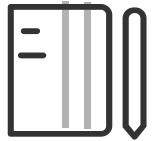
Андреева Елена Юрьевна,

методист ГПОУ ЯО Даниловского
политехнического колледжа





Статистика: высокий процент ухода из профессии в первые 3 года работы



Проблемы молодого педагога

Теоретическая и
практическая подготовка

«Профессиональное
одиночество»

Стресс и эмоциональное
выгорание

Недостаток опыта применения
педагогических знаний

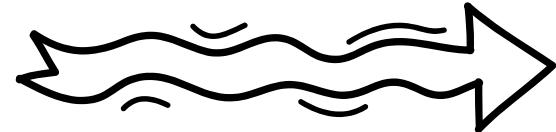
Отсутствие поддержки и чувства
принадлежности к коллективу

Сложности с дисциплиной и высокой
учебной нагрузкой

Цель реализации модели: создание условий успешной интеграции молодых педагогов в профессию, сохранности контингента молодых педагогов

Профессиональный рост педагога - рост его профессионализма и мастерства как изменение качественных характеристик, отражающих высокий уровень профессиональной компетентности и личностной готовности к продуктивному решению педагогических задач

Этапы реализации модели



С С С С С С С С С С С С С С С С

№ этапа	Содержание этапа
Этап 1	Самодиагностика и диагностика профессиональных дефицитов молодого педагога
Этап 2	Конструирование индивидуального образовательного маршрута (дорожной карты) молодого педагога
Этап 3	Организация непрерывного повышения квалификации молодого педагога на основе выявленных профессиональных дефицитов и согласно индивидуальному образовательному маршруту (дорожной карте)
Этап 4	Мониторинг (экспертная диагностика) и рефлексия (самодиагностика)
Этап 5	Модернизация индивидуального образовательного маршрута с учетом вновь полученных диагностических данных

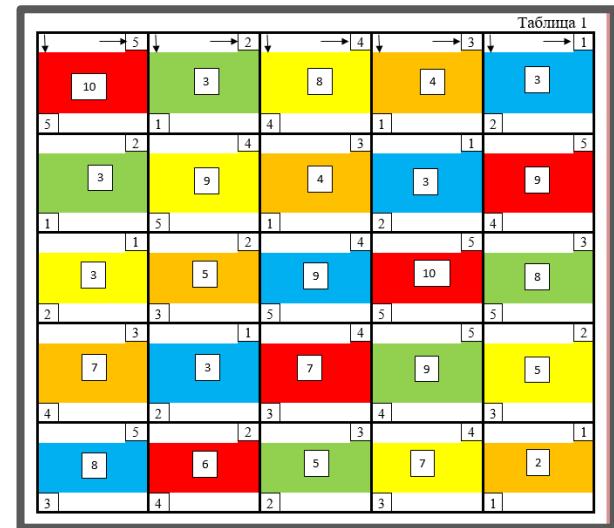
Самодиагностика и диагностика профессиональных дефицитов



Методика «Квадрат функций»

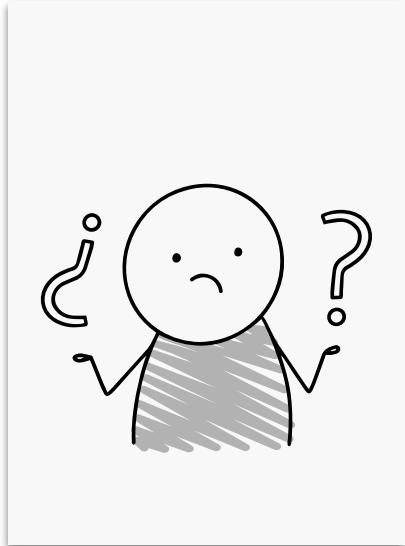


Функции	1	2	3	4	5	Сумма баллов
Количество баллов	42	22	32	28	26	= 150
Место по значению	1	5	2	3	4	



Матрица функций

1. Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОП СПО (цвет заливки - красный)
2. Разработка учебно-методического обеспечения учебного процесса (цвет заливки - оранжевый)
3. Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы в процессе текущего контроля, промежуточной и государственной итоговой аттестации (цвет заливки - желтый)
4. Методическая работа (цвет заливки - зеленый)
5. Организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся (цвет заливки - синий)



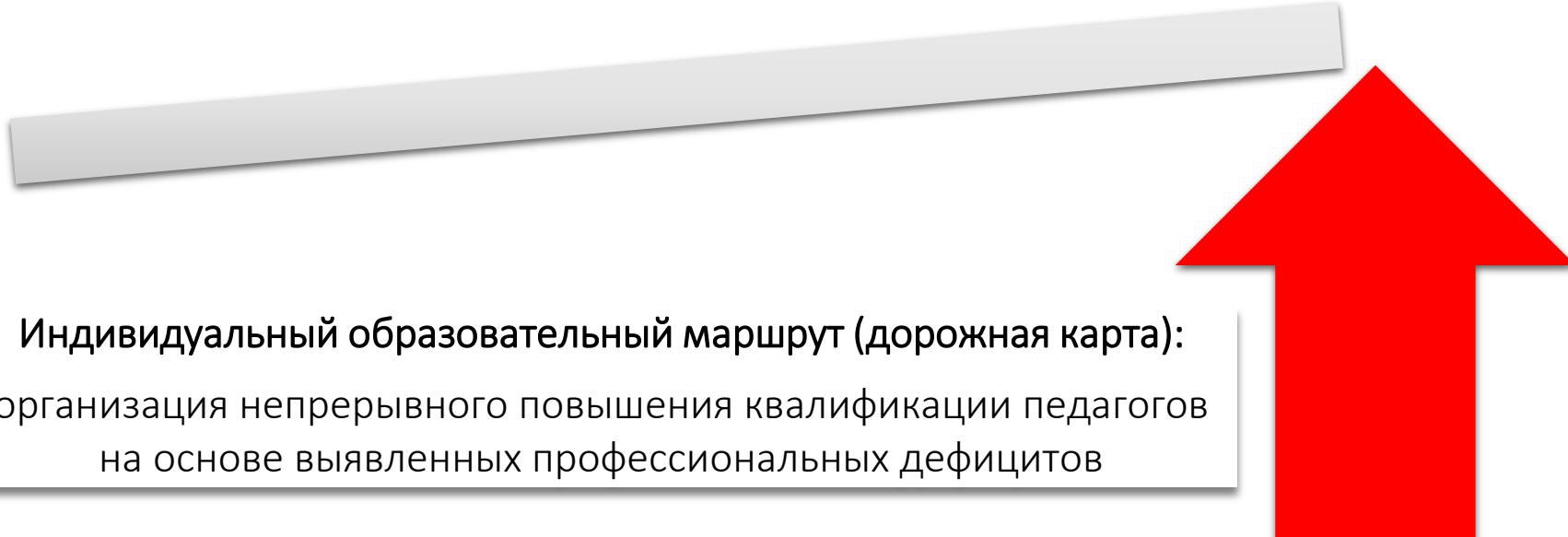
Профессиональные дефициты:

- неразвитые аналитические способности
- неготовность реализовывать научно-методическую составляющую деятельности педагога
 - страх публичного выступления
- отсутствие навыков делового общения в рабочем коллективе
- отсутствие навыков поведения в конфликтной ситуации
 - неготовность к инновационной и творческой деятельности и др.

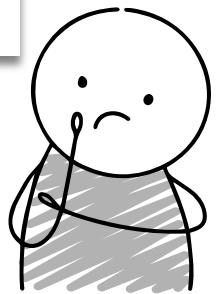


Индивидуальный образовательный маршрут (дорожная карта):

организация непрерывного повышения квалификации педагогов
на основе выявленных профессиональных дефицитов



Конструирование индивидуального образовательного маршрута (дорожной карты) молодого педагога



ЧЕК-ЛИСТ «От PRO дефицитов к PRO движению» для проведения самоанализа профессиональной деятельности молодого педагога			
Проводится с молодым педагогом (со стажем работы от 0 до 1 года. Ответственный - педагог-наставник			
Шкала самооценки			
№ п/п	Критерии оценки трудовых действий	Самооценка (от 0 до 5)	Средства и методы устранения профессионального дефицита
1.	Проведение учебных занятий		
2.	Организация самостоятельной работы обучающихся		
3.	Руководство проектной, исследовательской деятельностью обучающихся		
4.	Организация текущего контроля, оценивания динамики подготовленности и мотивации обучающегося в процессе изучения предмета (дисциплины, курса, модуля)		
5.	Применение современных образовательных технологий, цифровых и электронных образовательных ресурсов		
6.	Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного кабинета (лаборатории, мастерской) (для заведующего кабинетом/лабораторией/мастерской)		
7.	Контроль и оценка результатов освоения учебного предмета (дисциплины, курса, модуля)		
8.	Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов (дисциплин, модулей)		
9.	Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных предметов (дисциплин, курсов, модулей), в том числе фонда оценочных средств		
10.	Планирование занятий по учебным предметам (дисциплинам, курсам, модулям)		
11.	Ведение рабочей программной документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов (дисциплин, курсов, модулей)		
12.	Планирование деятельности группы с участием обучающихся, их родителей (законных представителей), в том числе планирование досуговых и социально значимых мероприятий, включения студентов группы в разнообразные социокультурные практики (для куратора/классного руководителя)		
13.	Организационно-педагогическая поддержка формирования и деятельности органов самоуправления группы (для куратора/классного руководителя)		
14.	Ведение документации по воспитательной работе (для куратора/классного руководителя)		

**ЧЕК-ЛИСТ
«От PRO-дефицитов к PRO-движению»**

Для исправления наиболее «слабых» функций, т. е. получивших наименьшее значение, составляется совместно с педагогом-наставником или методистом чек-лист
«От PRO-дефицитов к PRO-движению»

Опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса

Индивидуальный образовательный маршрут (дорожная карта)

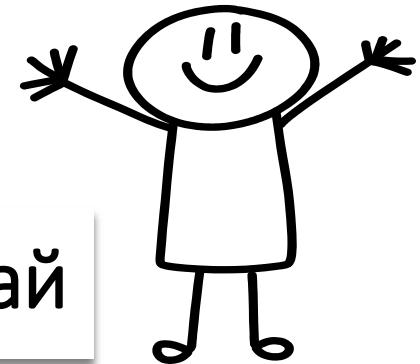
Направление деятельности	Содержание деятельности			
	1 семестр 202_202_учебного года	2 семестр 202_202_учебного года	календарные сроки	календарные сроки
содержание деятельности		календарные сроки		
1 <i>Диагностика уровня профессиональной компетентности: выявление личностных качеств педагога, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов, затруднений и проблем</i>	Час общения «Расскажи о себе»	3 октябрь	Самодиагностика: степень соответствия профессиональному стандарту. URL: http://prof.imc-kirov.spb.ru/	январь
	Диагностика с помощью методики «Квадрат функций» (Приложение 2)	ноябрь	Составление чек-листа «От профдефицитов к PRO-движению» (Приложение 1)	
	Посещение занятий молодого педагога с последующим самоанализом и анализом	в течение семестра	Коучинг-сессия (Приложение 6)	
	Тестирование «Профессиональные компетенции учителя русского языка и литературы». URL: https://irospb.ru/att-test	ноябрь	Посещение занятий молодого педагога с последующим самоанализом и анализом	
	Анкетирование по определению степени удовлетворенности условиями работы в колледже (Приложение 5)	декабрь	Заполнение с молодым педагогом карты самоанализа успешности в учебной работе (Приложение 4)	июнь

Ожидаемые результаты от реализации:

- высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь ПОО, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов
- повышение уровня профессиональной компетентности
- желание молодого педагога продолжить работу в ПОО в качестве педагога

**«Ничто так не побуждает стать лучше,
как доброе слово умного наставника»**

Р. Я. Малиновский



Расскажи - покажи - сделай

Опыт старших + целеустремленность и
энергичность молодых педагогов =
профессиональный успех

«Сделай сам
и расскажи, как сделал»

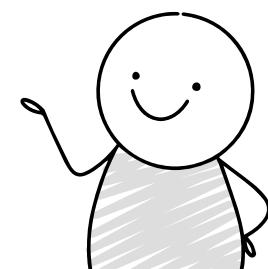
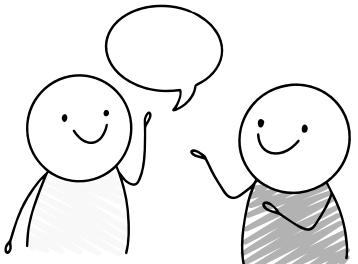
«Сделай сам – я подскажу»



«Сделаем вместе»

«Я расскажу – ты послушай»

«Я покажу – ты попробуй»



Раздел «НАСТАВНИЧЕСТВО»
на сайте
ГПОУ ЯО Даниловского
политехнического колледжа



Профессиональная поддержка и сопровождение

Коучинг

(англ. *coaching* — обучение, тренировки) — метод консультирования и тренинга, отличается от классического тренинга и классического консультирования тем, что

коуч не даёт советов и жёстких рекомендаций, а ищет решения совместно с педагогом.

От психологического консультирования коучинг отличается направленностью мотивации. Работа с коучем предполагает достижение определенной цели, новых позитивно сформулированных результатов в жизни и работе.

Коучинг-сессия

Формула перемен (Ричард Бекхард)

H+B+P>>C

Компоненты:

H – недовольство

B – видение

P – первый шаг

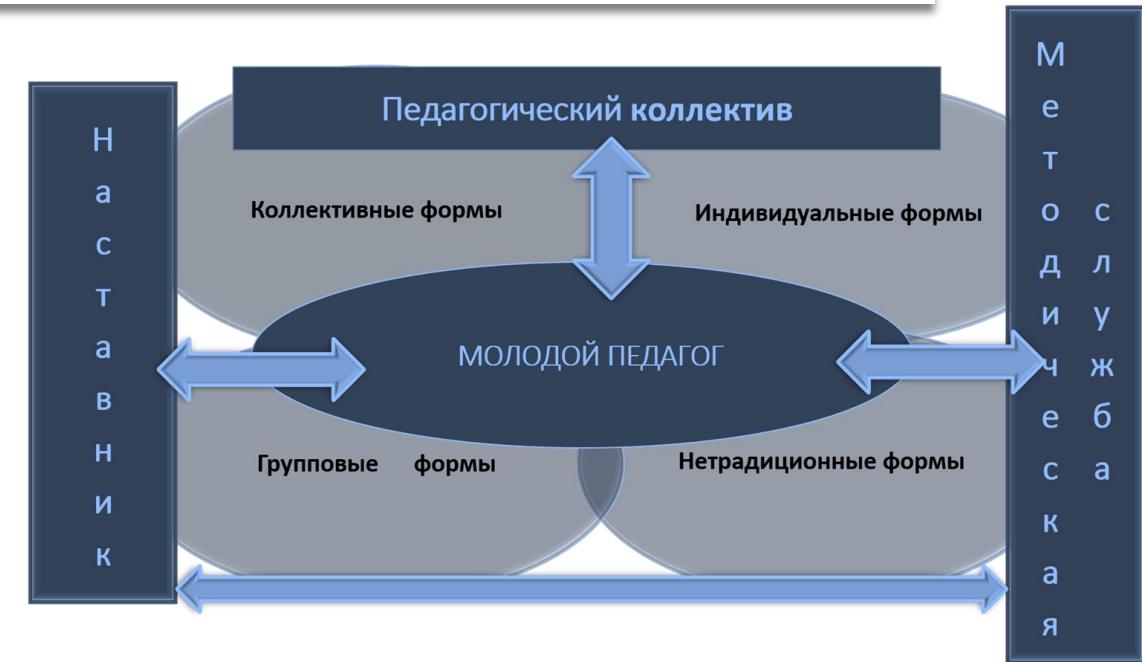
C – сопротивление изменениям

Недовольство ситуацией (что сейчас не нравится, не устраивает)	Насколько не нравится (от 1 до 10)	Насколько изменения зависят от тебя (от 1 до 10)

Формы непрерывного образования молодого педагога

Совершенствование компетенций:

- ✓ мотивационной
- ✓ информационной
- ✓ исследовательской
- ✓ коммуникативной
- ✓ проектировочной
- ✓ методической
- ✓ компетенции самосовершенствования и др.



- ✓ мастер-класс
- ✓ фестиваль методических идей
- ✓ тренинг «Я шагаю к мастерству»
 - ✓ деловая игра
- ✓ семинар-практикум
- ✓ круглый стол и др.

«Молодо-зелено», или как начинающему педагогу заслужить уважение коллег

Эффект anti-age (эйджизм (*от англ. age — возраст*) — дискриминация человека по возрастному признаку)

ПРИЧИНЫ ЭЙДЖИЗМА:

Конфликт поколений

Старшим кажется, что они накопили достаточно опыта, чтобы учить молодых, а молодые считают себя достаточно продвинутыми, чтобы не слушать «возрастных»

Ревность

Банальную зависть никто не отменял: мол, я тут 10-20-30 лет работаю и с таким трудом завоевывал (-а) авторитет, а тут пришла «какая-то» и покорила студентов с первого раза

Боязнь конкуренции

Сегодня в тренде цифровые технологии, и здесь лидирует молодежь; педагоги в возрасте опасаются, что их с легкостью заменят на этих продвинутых, а старшее поколение останется за бортом

Привычка учить

У некоторых педагогов со стажем происходит профеформация: они со всеми разговаривают с позиции «учитель — ученик»

Усталость и «выгорание»

Загруженность педагогов настолько велика, что как только появляется возможность сбросить часть «необязательной» нагрузки, они обязательно это сделают

Будьте доброжелательными, открытыми к коммуникации, не отстраняйтесь от коллектива; проявляйте интерес к работе коллег; не бойтесь участвовать в конкурсах, посещать курсы повышения квалификации; учитесь говорить о проблемах и просите помощи

Источник: <https://pedsovet.org/article/molodo-zeleno-ili-kak-nacinausemu-pedagogu-zasluzit-uvazenie-kolleg>

Что будет, если это произойдет?	Что будет, если это не произойдет?
Чего не будет, если это произойдет?	Чего не будет, если это не произойдет?

Решение о том, стоит ли брать классное руководство

на следующий год

Что будет, если это произойдёт?

Придётся приложить усилия, чтобы узнать ребят,
будет больше работы.

Что будет, если это не произойдёт?

Буду грустить, что нет своей группы.

Чего не будет, если это произойдёт?

Не будет много свободного времени.

Чего не будет, если это не произойдёт?

Не будет возможности помочь и поддержать ребят в
качестве классного руководителя.

Техника «Квадрат Декарта» для принятия сложных, взвешенных решений

Решение об увольнении с работы

Что будет, если это произойдёт?

Выписать плюсы и минусы.

Что будет, если это не произойдёт?

Важно проанализировать, чего педагог лишится, уйдя с
работы.

Чего не будет, если это произойдёт?

Нужно подумать, что ждёт педагога в будущем, если он
останется на этой работе. Какие перспективы (или их
отсутствие) ожидают?

Чего не будет, если это не произойдёт?

Здесь нужно отметить то, чего педагог лишается, не
принимая решение об увольнении.

Мониторинг и оценка эффективности модели



- **Анкетирование** молодых педагогов (удовлетворенность, уровень затруднений)
- **Портфолио** профессионального роста молодого педагога
- **Аналитический отчет** наставника и председателя цикловых (методических) комиссий
- **Статистические показатели:** уровень текучести молодых кадров, процент успешно прошедших аттестацию, количество проведенных открытых мероприятий, участие в конкурсах
- **Результаты студентов:** успеваемость, участие в олимпиадах и конкурсах

Приложение 3

ЭКСПЕРТНАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА⁴

Заполняется педагогом-наставником в 1-м и во 2-м семестрах (декабрь, июнь) учебного года (по итогам посещения учебных занятий и предметных внеурочных мероприятий). Ответственные: педагог-наставник, старший методист 7-балльная система оценивания позволяет эксперту точно выразить значение каждого параметра и адекватно оценить качество его проявления в реальности педагогического процесса.

В зависимости от цели посещения учебного занятия для анализа могут быть использованы несколько разделов карты, или вся карта в целом. Таким образом, график профессиональной компетентности педагога может включать несколько профилей или один комплексный, в зависимости от количества объектов анализа.

Алгоритм подсчета результатов и построения графика профессиональной компетентности педагога

1. Вычисляется средний балл по каждому из разделов путем деления общей суммы на количество оцененных параметров в разделе.

2. Значение среднего балла заносится в график над номером соответствующего раздела.

3. Путем соединения всех средних значений строится индивидуальный профиль (график) профессиональной компетентности педагога.

4. Уровень выраженности качеств по среднему показателю каждого из разделов устанавливается по следующей схеме: 1-2 — низкий, 2-3 — ниже среднего, 3-5 — средний, 5-6 — выше среднего, 6-7 — высокий.

5. Общий показатель (сумма всех оценок) исчисляется в случае, если оценены *все параметры по всем разделам*. Значение общего показателя позволяет определить профессиональную компетентность педагога в целом по следующим уровням: 40-87 — низкий, 88-135 — ниже среднего, 136-184 — средний, 185-232 — выше среднего, 233-280 — высокий.

Перед Вами список полярных утверждений. Между ними располагается числовая прямая, где «7» — означает максимально **положительное** проявление качества, «1» — максимально **отрицательное**. Отметьте то число, которое, на Ваш взгляд, наиболее точно характеризует деятельность педагога по перечисленным параметрам.

⁴ Материал взят с сайта «Школа успешного учителя». URL: <http://edu-lider.ru/> (дата обращения: 05.11.2020).

Мониторинг профессионального роста молодых педагогов

ГПОУ ЯО Даниловского политехнического колледжа

Учебный год	Кол-во молодых педагогов (стаж в колледже менее 3 лет)			Из них аттестованы		Представление своего опыта на региональном уровне	Участие в региональных конкурсах профессионального мастерства	Кол-во молодых педагогов, уволившихся из организации
	на соответствие занимаемой должности	на первую квалификационную категорию						
	1-й год	2-й год	3-й год					
2020-2021	2	1	2	2	2	3	1	0
2021-2022	4	1	1	1	0	1	2	1*
2022-2023	2	4	1	1	0	5	1	0
2023-2024	3	2	3	3	0	1	1	1
2024-2025	1	3	1	1	3	3	2	1
2025-2026	2	1	3	3	0	2	0	0

* Педагог работает учителем в Московской средней школе, Финалист «Педагоги года Москвы-2024»; является автором проекта «Имидж педагога: Перезагрузка»

Профессиональный рост молодого педагога – ключевая составляющая качественного образовательного процесса



- ✓ интересы профессиональной образовательной организации в области достижения качества образования объединяются
- ✓ с интересами молодых педагогов
- ✓ происходит повышение трудовой мотивации молодых педагогов
- ✓ осуществляется эффективное обучение молодых педагогов
- ✓ повышается мотивация молодых педагогов на участие в решении задач, стоящих перед профессиональной образовательной организацией в области достижения качества образования

МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ - ЭТО НОВЫЙ ВЗГЛЯД, ЭНЕРГИЯ, НОВЫЕ ПОДХОДЫ,
ПРОЕКТЫ, РАЗВИТИЕ!

Раздел «**БАЗОВАЯ ПЛОЩАДКА**»
на сайте ГПОУ ЯО Даниловского
политехнического колледжа



МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ - ЭТО УВЕРЕННОЕ БУДУЩЕЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ!