# Государственное бюджетное учреждение

# дополнительного профессионального образования

# центр повышения квалификации специалистов

# «Информационно-методический центр»

# Калининского района Санкт-Петербурга

# Алгоритм

# формирования индивидуальных образовательных траекторий педагогических и руководящих работников

# для реализации программы наставничества

Санкт-Петербург - 2023

С 2019 года началась реализация национального проекта «Образования», разрабатываются его региональные составляющие, формируются «дорожные карты».

Национальный проект – это инициатива, направленная на достижение двух ключевых задач. Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов нашей страны.

Цели и задачи, стоящие перед петербургской школой, определены новыми стратегическими документами регионального уровня.

Правительством Санкт-Петербурга утверждена Стратегия социально-экономического развития на период до 2035 года. В документе отмечается, что развитие сферы образования является важным условием обеспечения устойчивого развития Санкт-Петербурга, повышения его конкурентоспособности в формировании и накоплении интеллектуального капитала.

Информационно-методическим центром Калининского района (далее – ИМЦ) определен районный контур реализуемых проектов, а также соотнесение их с федеральными и региональными целями и задачами, т.е. определён стратегический фокус и зона ближнего развития районной (муниципальной) системы образования, включая развитие института наставничества.

Разработка и внедрение модели районной (муниципальной) системы наставничества направлены на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Внедряемая модель наставничества ориентирована на проблемные зоны развития системы образования района по обеспечению качества образования, профессионального роста педагогов, преодоление профессиональных педагогических дефицитов.

Модель наставничества выстроена на базе сформированных инфраструктурных, организационных и методических результатов и эффектов, достигнутых в предыдущий период, сложившихся механизмов обеспечения развития образования в районе. Механизмами её реализации являются инструменты проектного управления.

В ИМЦ создан объект инфраструктуры - центр наставничества, главной целью которого является развития талантов в районной (муниципальной) системе образования, а также обеспечение условий для профессионального роста педагогов на основе диагностики дефицитов.

Предметом деятельности центра наставничества является организационно-методическое и информационно-аналитическое сопровождение педагогических работников и руководящих кадров, а также профессиональных педагогических сообществ.

Районная (муниципальная) система наставничества включает сбор и первичную обработку данных, анализ и оценку уровней сформированности профессиональных компетенций педагогов.

Районная (муниципальная) система наставничества – это совокупность способов, средств и организационных структур для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников и руководящих кадров, проектирования и реализации их индивидуальной траектории профессионального роста.

Механизм выявления профессиональных затруднений включает в себя самоанализ и самооценку, а также диагностику на основе стандартизированных методик. Результаты диагностики становятся основой для построения индивидуального плана профессионального развития педагога.

Формами диагностики профессиональных дефицитов являются:

* диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур;
* самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности;
* диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности;
* диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности.

Диагностика профессиональных дефицитов основывается на вариативном, уровневом и комплексном подходах:

* вариативный подход проявляется в применении имеющих разные основания форм диагностики профессиональных компетенций;
* уровневый подход предполагает выявление разных уровней (минимальный, средний, высокий) профессиональных дефицитов;
* комплексный подход проявляется в одновременном применении разных форм диагностики.

Диагностика производится посредством выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария, спроектированного:

- для педагогических работников по блокам профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных);

- для управленческих кадров по функциональным блокам управления (процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией).

Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие либо в рамках входного/итогового тестирования при обучении по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации (далее - ДПП ПК). Тематика ДПП ПК определяет направленность диагностических заданий входного/итогового тестирования.

Каждый блок диагностических заданий содержит тестовые задания различных видов (выбор одного ответа или нескольких, установление соответствия или последовательности, формулировка краткого/развернутого ответа).

Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько дефицитарных уровней: высокий, средний, низкий.

Результаты различных диагностических процедур, направленных на выявление профессиональных дефицитов и педагогических «талантов» интегрируются. Под интеграцией нами понимается объединение в целое ранее разрозненных частей и элементов или действие, имеющее своим результатом целостность.

Разумная интеграция результатов диагностик приводит к синергетическому эффекту и используется для проведения контекстного и сравнительного анализа.

В диагностических процедурах принимают участие все педагогические работники и руководящие кадры образовательных учреждений района. Очевидно, что если удастся диагностировать пробелы (дефициты) в знаниях и умениях, обеспечивающих выполнение трудовых действий, то появится возможность реально помочь педагогу повысить уровень его профессиональной подготовки и создать условия для повышения результативности его профессиональной деятельности.

Таким образом интеграция результатов диагностик педагогических кадров позволяет выделить кластеры специалистов, показавших высокие результаты по уроню профессиональных компетенций, кластеры педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты (предметные, методические, психолого-педагогические).

Тестирование является приоритетной процедурой диагностики, поскольку позволяет получить объективные данные о профессиональных дефицитах и педагогических «талантах» в районной системе образования.

При проектировании индивидуального плана профессионального развития используются полученные результаты самоанализа и самооценки профессиональной деятельности, которые включают как достижения, так и выявленные профессиональные дефициты.

Проектирование индивидуального плана начинается со структурирования достижений – оценочная область «Мои таланты». Педагогу предлагается составить перечень компетенций, которые он оценил бы баллом «3». Далее предлагается выделить те из них, успешный опыт реализации которых педагог может представить коллегам, поставив знак «+» рядом с выделенной компетенцией. Результаты представляются в таблице 1.

Таблица 1 - Мои профессиональные достижения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компетенции (трудовые действия) | Формы предъявления результатов, подтверждающих высокий уровень владения компетенцией | Краткое описание опыта |
| Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение» |
|  |  |  |
| Трудовая функция «Воспитательная деятельность» |
|  |  |  |
| Трудовая функция «Развивающая деятельность» |
|  |  |  |
| Трудовая функция «Педагогическая деятельность по общеобразовательным программам» |
|  |  |  |

Результаты работы по заполнению таблицы 1 помогут педагогам увидеть возможности в распространении своих достижений (опыта, практики) среди коллег, а руководителям образовательных организаций - использовать успешный опыт для организации внутренней системы повышения профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации.

На следующем этапе педагоги приступают к работе с профессиональными дефицитами, выявленными в процессе самоанализа и самооценки своей деятельности. Предлагается вернуться к составленному перечню компетенций (трудовых действий), оцененных баллом «1», чтобы при необходимости скорректировать выбор дефицитов, над устранением которых планируется работать в текущем году и в последующие годы. Можно включить в этот перечень компетенции, оцененные баллом «1-2», но, требующие развития. Результаты представляются в таблице 2.

Таблица 2 – Мои профессиональные дефициты

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компетенции (трудовые действия) | Распределение дефицитов по степени актуальности их восполнения | Примечание |
| Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение» |
|  |  |  |
| Трудовая функция «Воспитательная деятельность» |
|  |  |  |
| Трудовая функция «Развивающая деятельность» |
|  |  |  |
| Трудовая функция «Педагогическая деятельность по общеобразовательным программам» |
|  |  |  |

Специалисты ИМЦ могут автоматизировать процесс сбора информации от каждого педагога и ее обработки с помощью инструмента Яндекс-формы и др. Инструмент позволяет в автоматическом режиме получить сводку ответов в виде диаграмм и гистограмм для формирования отчетов.

Полученные результаты диагностики профессиональных дефицитов должны стать основой действий по совершенствованию профессиональной деятельности педагогов и оказанию методической и практической помощи педагогическим работникам, тьюторам, методистам по проектированию персонального пути преодоления профессиональных затруднений с учетом личностных, познавательных, профессиональных интересов, потребностей и дефицитов.

В районной (муниципальной) системе наставничества разработан следующий алгоритм деятельности по преодолению выявленных дефицитов и развитию «талантов»:

Шаг 1. Кластеризация по результатам диагностики профессиональных педагогических дефицитов и выявления педагогических «талантов».

Шаг 2. Разработка «дорожной карта» (плана мероприятий) по преодолению профессиональных дефицитов педагогов и развитию «талантов» в районной системе образования с учётом кластеризации.

Шаг 3. Организация информационно-методического сопровождения педагогов по направлениям: обеспечение психолого-педагогической подготовленности педагогов в соответствии с современными требованиями; развитие, обновление и обеспечение доступности профессионально педагогической информации для учителей; обучение педагогов использованию современных форм организации учебно-воспитательного процесса и образовательным технологиям в соответствии с требованиями ФГОС и др.

Шаг 4. Организация и проведение тренингов для педагогов по решению проблемных профессиональных ситуаций.

Шаг 5. Организация и проведение стажировок.

Шаг 6. Организация работы проблемно-творческих групп.

Шаг 7. Создание на сайте ИМЦ информационной базы успешных педагогических практик и эффективных управленческих решений, лучших сценариев занятий с использованием активных методов обучения, разработках собственных средств наглядности.

Шаг 8. Проведение повторной диагностики профессиональных затруднений педагогов.

Ожидаемые результаты:

* повышение профессиональной компетентности педагогов образовательных учреждений;
* положительное изменение качественных показателей деятельности педагогических работников образовательных учреждений;
* совершенствование содержания обучения: внедрение современных форм, методов обучения и воспитания, инновационных педагогических технологий, способствующих развитию способностей обучающихся;
* диссеминация успешных педагогических практик и эффективных управленческих решений.

Для воплощения в практику алгоритма деятельности на базе ИМЦ создан Центр наставничества. Организация деятельности Центра наставничества в рамках сервиса «Профиль роста» представлена на рисунке 1.

 

Рисунок 1 - Организация деятельности творческой группы в рамках сервиса «Профиль роста»

Для развития районной системы наставничества и повышения качества образования ИМЦ разработан алгоритм сопровождения образовательных организаций.

Таблица 3 - Алгоритм сопровождения образовательных организаций

|  |  |
| --- | --- |
| ГБУ ИМЦ | Образовательные организации |
| Центр наставничества | Методисты | Администрация | Педагоги |
| Определить ОУ со схожими профессиональными дефицитами педагогов и наличием педагогических «талантов», включить в соответствующую кластерную группу.Организовать внутри кластера педагогические сообщества.Организовать взаимодействие педагогов внутри кластера.Разработать индивидуальный профиль роста образовательных организаций кластера. | Анализ результатов диагностических процедур по выявлению профессиональных дефицитов у педагогов.Совместно с учителями-предметниками определение проблемных зон для каждого ОУ и кластера в целом.Разработка индивидуальной траектории развития ОУ. Диссеминация успешного опыта с учётом выявленных «талантов» в районной системе образования | Определение профессиональных дефицитов педагогических работников ОУ, групп педагогических «талантов».Определение индивидуального маршрута повышения квалификации педагогов ОУ.Создание условий для взаимодействия педагогов внутри кластера.Организация и проведение мероприятий для учителей кластера на базе ОУ.Организация наставничества. | Участие в реализации разработанного индивидуального маршрута повышения квалификации.Участие в конкурсах профессионального мастерства.Участие в реализации инновационных образовательных программ.Диссеминация успешных педагогических практик. Разработка и реализация программ индивидуального сопровождения обучающихся, требующих повышенного педагогического внимания. |

На основе данных, полученных о педагогических кадрах в ходе проведения диагностических процедур, выявлены проблемные зоны и точки роста развития профессиональной компетентности педагогов.

Для успешного сопровождения создан сервис «Профиль роста». Основной задачей сервиса «Профиль роста» является анализ, обоснование перспектив развития образовательной организации и использования инноваций с учетом оценки качества образования на основе интеграции результатов оценочных процедур. В более широком смысле, под сервисом понимается специализированная экспертная помощь, оказываемая внешними консультантами, в том числе районным (муниципальным) методическим активом в решении проблем профессионального роста педагогов, организации наставничества.

Алгоритм информационно-методического сопровождения образовательных организаций в рамках сервиса «Профиль роста» представлен на рисунке 2.

**Определение показателей «профиля роста» образовательной организации**

**Определение «пунктов» роста по каждому из показателей**

**Обсуждение «профиля роста» с командой образовательного учреждения**

**Реализация «профиля роста» проектным методом**

**Экспертиза и консультирование, информационно-образовательная деятельность специалистов ИМЦ – консультантов-экспертов**

**Мониторинг результативности**

**Подготовка аналитического отчёта**

**Определение перспектив развития образовательной организации**

 Рисунок 2 - Алгоритм информационно-методического сопровождения образовательных организаций в рамках сервиса «Профиль роста»

# Основные понятия

**Диагностика профессиональных компетенций** – процедура выявления степени развития профессиональных компетенций педагогических работников.

**Профессиональные дефициты** – осознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетентности, которые препятствуют реализации профессиональных действий.

**Педагогический самоанализ** — процесс и результат рефлексии педагогом собственной деятельности с целью её улучшения

**Профессиональный стандарт** – нормативный документ, утвержденный в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, отражающий требования к работникам по квалификационным уровням с учетом обеспечения качества, эффективности и безопасности выполняемых работ; характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

**Профессиональный стандарт педагога** – набор характеристик квалификации, необходимых для осуществления педагогической деятельности в сфере начального, основного, среднего общего образования и выполнения соответствующих трудовых функций.

**Самооценка** – определение уровня своих способностей и возможностей выполнить определенные действия (работу); оценка степени соответствия произведенного труда (продукции) стандартизированным требованиям.