

Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Информационно-методический центр системы образования» города Кирова

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов на муниципальном и школьном уровне

Методические рекомендации

Киров 2025

УДК 371.14

ББК 74.3

М

Печатается по решению экспертного совета
МКОУ ДПО «Информационно-методический центр системы
образования» города Кирова

Авторы-составители:

М «Методическое сопровождение профессионального развития педагогов на муниципальном и школьном уровне» (Методические рекомендации) / авт.-сост. Ю.А. Баталова, О.М. Белых, О.С. Кричанова, Н.Г. Раменская, Е.В. Трухина, Е.А. Хмелева – Киров: МКОУ ДПО ИМЦ г. Кирова, 2025. –

В сборнике представлены методические рекомендации по организации методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов на муниципальном и школьном уровнях. Цель издания – представление обобщённого опыта работы в условиях функционирования Единой федеральной системы научно-методического сопровождения.

Материалы, подготовленные творческим коллективом под руководством к.п.н. Баталовой Ю.А., будут полезны руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей, курирующим вопросы профессионального развития педагогов, учителям, студентам педагогических направлений подготовки.

УДК 371.14

ББК 74.3

© ИМЦ города Кирова, 2025

© Авторский коллектив, 2025

Оглавление

Введение	4
Баталова Ю.А. Методическое сопровождение профессионального развития педагогов на муниципальном уровне на диагностической основе	5
Баталова Ю.А., Раменская Н.Г. Учет результатов диагностики профессиональной компетентности педагога в деятельности муниципального методического объединения	10
Трухина Е.В. Роль методической службы школы в развитии профессионального мастерства педагога	18
Кричанова О.С. Наставническая деятельность заместителя директора как инструмент развития профессионального мастерства учителя	27
Никифорова Е.Н. Самообразование учителя как источник профессионального роста (из опыта проектирования и реализации индивидуальной программы профессионального развития педагога).....	43
Белых О.М. Система работы педагога-наставника как средство формирования индивидуального профессионального стиля молодого педагога	49
Хмелева Е.А. Путь к мастерству: как наставляемый становится наставником (из опыта работы молодого педагога)	62
Заключение.....	67

Введение

В настоящее время в процессе поиска новых форм и технологий организации методической помощи и поддержки педагогов методические службы всех уровней системы образования находятся в процессе трансформации и встраивания в Единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

На базе МКОУ ДПО «Информационно-методический центр системы образования» города Кирова и опорных образовательных организаций муниципальной системы образования города Кирова (МБОУ СОШ с УИОП № 51 г. Кирова, МБОУ СОШ с УИОП № 60 г. Кирова, МБОУ СОШ с УИОП № 66 г. Кирова) в 2023-2025 году реализуется инновационный проект на тему «Методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагогов на муниципальном уровне в условиях функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Кировской области».

Целью сборника является представление систематизированного опыта методического сопровождения, структурированного по трем уровням:

Муниципальный уровень: модели обеспечения адресности методической поддержки.

Институциональный уровень: системные и целенаправленные практики методических служб образовательных организаций.

Индивидуальный уровень: персональные траектории профессионального развития педагогов (учитель, наставник, молодой специалист, заместитель директора).

Издание предназначено для практикующих педагогов и руководителей образовательных организаций и предлагает апробированные в ходе проекта методические решения.

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов на муниципальном уровне на диагностической основе

Баталова Юлия Александровна,
заместитель директора
МКОУ ДПО ИМЦ города Кирова

В городе Кирове на базе МКОУ ДПО «Информационно-методический центр системы образования» города Кирова в 2023 году была открыта региональная инновационная площадка, реализующая инновационный проект на тему «Методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагогов на муниципальном уровне в условиях функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Кировской области». Основная идея проекта состоит в разработке модели организации непрерывного методического сопровождения профессионального развития педагогов на муниципальном уровне в соответствии с Концепцией создания Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и руководящих работников.

Цель реализации проекта: обеспечение адресного методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов общеобразовательных организаций на муниципальном уровне.

К основным задачам реализации проекта, на которых хотелось бы остановиться в данной статье, относятся:

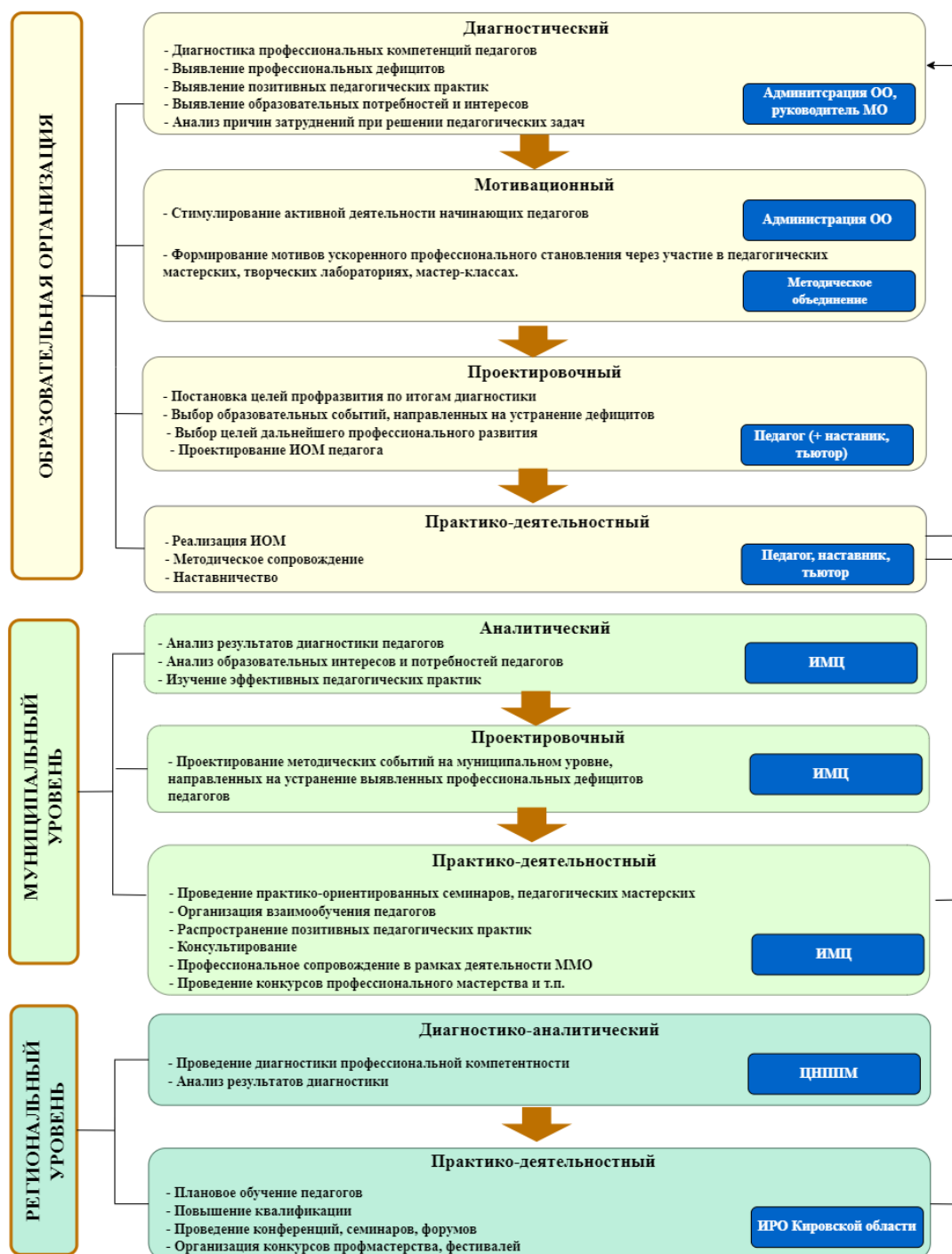
- 1) проведение анализа педагогического и методического потенциала муниципальных общеобразовательных организаций города Кирова;
- 2) разработка модели организации непрерывного методического сопровождения профессионального развития педагогов в условиях региональной методической службы;
- 3) организация деятельности по обеспечению непрерывного методического сопровождения педагогических работников в соответствии с разработанной моделью.

В рамках реализации проекта разработана модель методического сопровождения профессионального развития педагогов (рис. 1), которая включает базовые компоненты и их содержание при реализации методического сопровождения профессионального развития педагогов на уровне образовательной организации, на муниципальном и областном уровнях единой региональной методической службы.

Модель методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов

Базовые компоненты методического сопровождения

ЦЕЛЬ: организация адресного методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов



РЕЗУЛЬТАТ: организовано адресное, целенаправленное сопровождение профессиональной деятельности педагогов на диагностической основе, приводящее к повышению качества образовательных ресурсов обучающихся

Рисунок 1. Модель методического сопровождения профессионального развития педагогов

При реализации деятельности в соответствии с разработанной моделью особое внимание было уделено обновлению процесса методического сопровождению педагогов на муниципальном и школьном уровнях.

В течение 2023-2024 и 2024-2025 учебных годов деятельность МКОУ ДПО «Информационно-методический центр системы образования» города Кирова (далее – МКОУ ДПО ИМЦ города Кирова), направленная на методическое сопровождение педагогических работников муниципальных образовательных организаций города, реализовывалась в соответствии с разработанной моделью.

Что появилось нового в работе нашей муниципальной методической службы в процессе реализации данного проекта?

Ранее при планировании методической работы на перспективу (на следующий год) мы, в основном, отталкивались от запросов наших педагогов, которые мы выявляли через онлайн-анкету, расположенную на официальном сайте МКОУ ДПО ИМЦ города Кирова. Безусловно, параллельно с удовлетворением профессиональных запросов педагогов, готовили учителей к внедрению в образовательный процесс тех нововведений, которые ежегодно определялись нормативными документами федерального и регионального уровня. Но анкету могли заполнить только активные педагоги, кроме того, в анкете они отражали свои профессиональные интересы, которые не всегда совпадали с их реальными дефицитами. Таким образом, результаты анкетирования не всегда отражали реальную картину проблем и направлений, по которым необходимо было выстраивать методическую поддержку.

В рамках реализации проекта планирование работы было реализовано по другому принципу. Работая в тесном сотрудничестве с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ), мы получаем и анализируем результаты диагностики профессиональных компетенций учителей города Кирова. Например, в 2023 году диагностику профессиональных компетенций на базе ЦНППМ прошли все учителя физики, географии, информатики, химии, биологии, в 2024 году – все учителя русского языка, в 2025 году – все учителя математики, которые работают в муниципальных общеобразовательных организациях города Кирова.

В результате муниципальная методическая служба получает аналитические материалы об уровнях предметной и методической компетентности и выявленных у педагогов города Кирова, преподающих тот или иной предмет, профессиональных дефицитах.

Аналитические материалы ЦНППМ позволили методическому совету города Кирова определить так называемые «массовые» дефициты. Например, среди методических дефицитов наиболее часто у кировских педагогов встретились следующие:

- обобщать педагогический опыт;
- публично представлять свой опыт работы;
- ставить воспитательную цель на занятие;
- организовывать проектно-исследовательскую деятельность на уроке;

- применять облачные технологии для организации совместной деятельности учащихся;
- применять интерактивное оборудование;
- научить детей решать нестандартные, олимпиадные задания;
- решать конфликты оптимальным способом.

Анализируя результаты диагностики, руководители муниципальных методических объединений и методисты МКОУ ДПО ИМЦ города Кирова спроектировали план методических событий на учебный год так, чтобы педагоги имели возможность при обучении на городских методических семинарах, практикумах, мастер-классах ликвидировать выявленные дефициты. Так, учитывая наиболее часто встречающиеся дефициты, были организованы практические семинары, на которых рассматривались:

- технологии обобщения, описания и публичного представления педагогического опыта;
- особенности организации урока в соответствии с современными требованиями;
- использование облачных технологий в работе учителя и др.

Это примеры событий, направленных на устранение у педагогов методических дефицитов. А в разделах плана, адресованных учителям того или иного предмета, включены мероприятия, направленные на устранение предметных дефицитов.

Важно, что для проведения взаимообучающих событий приглашались педагоги-практики, показавшие в том числе по результатам диагностики высокий уровень профессиональных компетенций по данному направлению.

Кроме формирования плана работы по новому принципу, организовывали работу временных творческих коллективов педагогов для создания инновационных методических продуктов, связанных с актуальными профдефицитами. Актив методических объединений (советы кабинетов) были нацелены на поиск и распространение лучшего педагогического опыта, который помогал преодолеть дефициты. МКОУ ДПО ИМЦ города Кирова предлагал общеобразовательным организациям стать муниципальными опорными площадками и открыться для городских педагогов по адресам успешного опыта.

Для реализации базовых компонентов методического сопровождения педагогов на уровне образовательной организации в соответствии с разработанной моделью методического сопровождения в 2023-2024 учебном году была проведена серьезная организационная работа. Совместно с заместителями директоров школ, отвечающими за профессиональное развитие педагогов, изучали особенности проектирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогов с учетом результатов диагностики профессиональной компетентности, учились создавать и сопровождать индивидуальный образовательный маршрут на цифровой платформе, рассматривали вопросы обучения педагогов проектированию индивидуальных образовательных маршрутов. Каждому учителю, прошедшему диагностику,

рекомендовали перечень специально организованных муниципальных методических событий, которые помогли бы ему преодолеть свои профессиональные дефициты, обучаясь эффективным практикам работы, в том числе у своих коллег, педагогов-практиков.

Таким образом, в формировании индивидуальных образовательных маршрутов педагогов и в сопровождении их профессионального развития обеспечено участие организаций всех трех уровней единой региональной методической службы:

- ЦНППМ проводит диагностику профессиональных компетенций педагога, включает в индивидуальный образовательный маршрут необходимые ему курсы повышения квалификации (это особенно важно, если педагог имеет удовлетворительный или недостаточный уровень сформированности компетенций), предлагает педагогу обучиться на методических мероприятиях регионального уровня).

- Муниципальная методическая служба (в том числе муниципальные методические объединения, действующие на базе МКОУ ДПО ИМЦ города Кирова) анализирует результаты диагностики, планирует и организует методическую работу по нивелированию «массовых» дефицитов; распространяет успешные практики; организует «горизонтальное» обучение через обмен опытом между педагогами общеобразовательных организаций.

- Школьные методические службы мотивируют педагогов к проектированию и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, при необходимости контролируют их прохождение, организуют методические мероприятия на уровне школы, осуществляют методическую поддержку и организуют наставничество педагогов.

Таким образом, в содержание индивидуального образовательного маршрута кроме курсов повышения квалификации входит и межкурсовая методическая деятельность педагога. Педагог целенаправленно, опираясь на результаты диагностики, проектирует и реализует свое профессиональное развитие. Методическое сопровождение профессионального развития педагога становится целенаправленным, проектируемым на диагностической основе, с использованием валидного инструментария, адресным. За счет конкретизации функций каждого уровня региональной методической службы по методическому сопровождению педагогов и согласованности их действий, система работает оптимально.

Список использованных источников и литературы

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Распоряжение министерства образования Кировской области от 10.02.2020 № 130 «Об утверждении Положения о единой региональной методической службе в системе образования Кировской области».

Учет результатов диагностики профессиональной компетентности педагога в деятельности муниципального методического объединения

Баталова Юлия Александровна

заместитель директора

МКОУ ДПО ИМЦ города Кирова

Раменская Надежда Геннадьевна,

методист МКОУ ДПО ИМЦ города Кирова

В Кировской области ежегодно проводится диагностика уровня предметных и методических компетенций педагогов, которая выявляет профессиональные дефициты. Важно, чтобы ее результаты учитывались в организации деятельности методических служб разного уровня. В данной статье мы предлагаем познакомиться с опытом организации методического сопровождения педагогов на муниципальном уровне с учетом результатов диагностики их профессиональных компетенций. Рассмотрим этот опыт на примере деятельности муниципального методического объединения учителей русского языка города Кирова.

В марте 2024 года учителя русского языка муниципальных образовательных организаций города Кирова прошли диагностику профессиональных компетенций в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства КОГОАУ ДПО Институт развития образования Кировской области.

Диагностика проводилась в компьютерной форме, и основное ее назначение было – оценить уровень предметных и методических компетенций учителей.

Документы, определяющие содержание диагностической работы

Содержание диагностической работы определяется на основе следующих документов:

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н);

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 04.12.2015 № 1426);

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 09.02.2016 № 91);

Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (приказ Минобрнауки России от 31.05.2021 № 287);

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413).

Содержание и структура варианта диагностической работы

Диагностическая работа для выявления уровня предметных и методических компетенций состоит из заданий с выбором ответов и заданий с развернутым ответом. В работе можно выделить 4 раздела:

содержание учебного предмета;

планирование учебных занятий;

методика и технология обучения;

оценивание образовательных результатов обучающихся, анализ и использование результатов оценивания для повышения качества образования

Задания для выявления уровня предметных компетенций педагога отражают содержание учебного предмета, проверяемые умения определяются характером конкретных заданий.

Задания для определения уровня методических компетенций нацелены на проверку умения планировать результаты обучения на основе ФГОС и применять современные педагогические технологии (формулировать планируемые результаты урока, применение предложенного методического приема / приема, направленного на достижение определенного результата обучения, планирование проведения занятий в соответствии с содержанием основной общеобразовательной программы на основе вариативных форм организации учебной деятельности, соответствующих индивидуальным особенностям обучающихся, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями;

знание методик и технологий, применение которых обеспечивает достижение планируемых результатов. Требуется дать развернутое обоснование использования на уроках предложенных методов обучения;

понимание особых образовательных потребностей конкретных категорий обучающихся и знания современных инклюзивных технологий обучения объяснить выбор специфических методических приемов, обеспечивающих освоение нового материала конкретной категорией обучающихся;

оценку предложенных ответов обучающихся и анализ допущенных ошибок;

анализ результатов ВПР одного класса: требуется проанализировать эти результаты, выявить дефициты в освоении учебного материала и сформулировать методические рекомендации для учителя, направленные на компенсацию выявленных дефицитов. Данное задание по сути моделирует ситуацию обсуждения с коллегами (например, в рамках методического объединения/кафедры, педагогического совета или предметной ассоциации) результатов ВПР и организации совместной деятельности по повышению качества обучения.

Помимо заданий для выявления уровня предметных и методических компетенций педагогам предлагалась анкета для анализа своей педагогической деятельности, которая включала в себя следующие разделы:

Предметная компетентность. Аспекты деятельности, вызывающие затруднение педагога:

- подготовка учебного материала разного уровня сложности и/или содержания при проведении уроков для обучающихся разного уровня подготовки в классе / параллели;

- анализ учебного материала с точки зрения современных достижений науки;

- выстраивание внутриспредметных и межпредметных связей;

- изложение явлений, фактов, событий при объяснении нового материала с позиций междисциплинарного подхода (сложно показать всеобщность законов природы, общества, вводить элементы системного видения явлений и объектов и т.п.);

- объяснение обучающимся сложных тем своего предмета;

- решение отдельных заданий ОГЭ;

- решение отдельных заданий ЕГЭ;

- решение заданий, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся;

- подготовка дополнительного материала по предмету;

- подготовка обучающихся к Всероссийской олимпиаде школьников;

- подготовка обучающихся к турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам;

- подготовка обучающихся к конкурсам исследовательских и проектных работ.

Методическая компетентность. Аспекты деятельности, вызывающие затруднение педагога:

- разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы;

- применение современных образовательных технологий;

- подбор оптимальных методов и приемов на уроке;

- планирование и проведение учебных занятий;

- формулировка результатов конкретного урока: предметных, метапредметных, личностных;

- самостоятельная разработка дидактических и методических материалов;

- организация работы обучающихся по постановке целей и задач урока;

- формулировка вопросов проблемного характера, создание проблемных ситуации в обучении;

- формирование универсальных учебных действий;

- организация самостоятельной групповой работы обучающихся;

- разработка и/или подбор нестандартных заданий для обучающихся;

организация работы обучающихся на лабораторных и практических занятиях в форме небольшого исследования;

организация работы обучающихся, в ходе которой они самостоятельно ставят и решают задачи с высокой степенью свободы и ответственности (например, подготовить задание со слабым обучающимся; придумать задания для самостоятельной работы и т. п.);

осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения учебной дисциплины обучающимися;

организация само- и взаимоконтроля, само- и взаимооценки обучающихся; систематический анализ эффективности учебных занятий, уровня усвоения учебного материала, уровня развития обучающихся;

обобщение педагогического опыта.

Коммуникативная компетентность
Аспекты деятельности, вызывающие затруднение педагога:

создание рабочей атмосферы на уроке;

поддержание дисциплины на уроке недирективными методами;

организация эффективного взаимодействия с обучающимися на уроке;

организация эффективного взаимодействия с обучающимися во внеурочное время;

установление отношений сотрудничества с обучающимися;

организация совместной деятельности обучающихся для достижения целей урока;

организация совместной деятельности обучающихся для достижения целей проектно-исследовательской деятельности;

организация эффективного взаимодействия с коллегами;

организация эффективного взаимодействия с родителями (законными представителями);

владение грамотной устной и письменной речью;

публичное представление результатов своей работы.

Психолого-педагогическая компетентность. Аспекты деятельности, вызывающие затруднение педагога:

проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка;

создание ситуации успеха для каждого ученика;

развитие у обучающихся познавательной активности;

формирование гражданской позиции обучающихся, стремления, мотивации к труду;

формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни;

разрешение конфликтов оптимальным способом;

постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера.

ИКТ-компетентность. Аспекты деятельности, вызывающие затруднение педагога:

- эффективный поиск информации в разных источниках, в том числе сети интернет;

- критическая оценка информации;

- структурирование информации;

- адаптация информации к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям;

- подбор цифровых образовательных ресурсов для уроков и внеурочных занятий, воспитательной работы;

- использование готовых программно-методических комплексов (например, ЯКласс, Учи.ру и др.);

- применение цифровых технологий для ведения школьной документации;

- работа с текстовым редактором (редактирование, форматирование документа, вставка и создание рисунков, гиперссылок, таблиц и др.);

- работа с электронными таблицами (вычисления, сортировка, фильтрация, построение диаграмм и графиков и др.);

- создание презентаций (композиция слайдов, гиперссылки, анимация, триггеры и др.);

- применение облачных технологий для организации совместной работы обучающихся;

- применение цифровых сервисов для организации видеоконференцсвязи с обучающимися и родителями;

- применение онлайн-ресурсов для создания дидактических материалов с учетом возрастных особенностей обучающихся;

- применение цифровых и дистанционных технологий для собственного профессионального развития;

- применение интерактивного оборудования (интерактивные доски, интерактивные панели).

На выполнение работы отводилось 180 минут.

Работа была размещена в личном кабинете участника диагностики в системе дистанционного обучения Moodle, для входа в который каждому педагогу на электронный адрес были направлены логин и пароль и инструкция по прохождению диагностики.

Результаты диагностики предметных и методических компетенций

При анализе результатов диагностики были выделены следующие уровни профессиональных (предметных и методических) компетенций:

- 0-30% верно выполненных заданий – недостаточный,

- 31-60% верно выполненных заданий – удовлетворительный,

- 61-70% верно выполненных заданий – базовый,

- 71-80% верно выполненных заданий – повышенный,

- 81-100% верно выполненных заданий – высокий.

В таблице 1 представлено распределение уровней предметных и методических компетенций у учителей русского языка на стартовой диагностике (март 2024 года).

Таблица 1. Уровень предметных компетенций

Компетенции	Недостаточный уровень, %	Удовлетворительный уровень, %	Базовый уровень, %	Повышенный уровень, %	Высокий уровень, %
Предметные	0%	8%	13%	12%	67%
Методические	6%	10%	14%	24%	46%

На основании результатов диагностики осуществляется разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на ликвидацию выявленных дефицитов и повышение профессиональных компетенций педагогов.

МКОУ ДПО ИМЦ города Кирова были разработаны адресные рекомендации по результатам диагностики, в том числе для учителей русского языка и литературы.

Был сформирован избыточный перечень методических событий, среди которых педагоги могли выбрать наиболее значимые для их профессионального роста. Это успешные практики, оригинальные методические приёмы, технологии. Например, в таблице 2 представлен результат востребованности у учителей русского языка методических мероприятий, направленных на формирование тех или иных предметных компетенций

Таблица 2. Востребованность методических событий

Предметные компетенции		Количество человек
1.	Подготовка обучающихся к Всероссийской олимпиаде школьников	125
2.	Подготовка обучающихся к конкурсам исследовательских и проектных работ	107
3.	Анализ учебного материала с точки зрения современных достижений науки	66
4.	Подготовка обучающихся к турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам	59
5.	Решение отдельных заданий ЕГЭ	45
6.	Решение заданий, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся	37
7.	Подготовка учебного материала разного уровня сложности при проведении уроков для обучающихся разного уровня подготовки в классе, параллели	20
8.	Выстраивание внутрипредметных и межпредметных связей	19
9.	Изложение явлений, фактов, событий при объяснении нового материала с позиций междисциплинарного подхода	18
10.	Объяснение обучающимся сложных тем своего предмета	18

11.	Решение отдельных заданий ОГЭ	11
12.	Подготовка дополнительного материала по предмету	7

Были запланированы и проведены методические события в соответствии с предметными компетенциями по следующим направлениям:

- Семинар-практикум «Решение отдельных заданий ЕГЭ». Н.С. Перминова, председатель региональной предметной комиссии по проверке ЕГЭ по русскому языку, учитель русского языка и литературы КОГОАУ ЛЕН, проанализировала статистику выполнения учащимися заданий части 1, рассказала об особенностях отдельных заданий, обратила внимание на самые сложные из них.

- Семинар-практикум «Подготовка обучающихся к Всероссийской олимпиаде школьников». С.А. Окунева, доцент кафедры предметных областей КОГО АУ ДПО ИРО Кировской области, кандидат педагогических наук, разработчик заданий муниципального этапа ВсОШ, учитель русского языка и литературы КОГОАУ ВГГ, рассказала о том, как проводить систематическую работу с учащимися по подготовке к Всероссийской олимпиаде школьников, как развивать навыки решения сложных учебных задач и применять знания в нестандартных ситуациях.

- Семинар-практикум «Решение отдельных заданий ОГЭ. Е.Г. Перминова, председатель региональной предметной комиссии по проверке ОГЭ по русскому языку, учитель русского языка и литературы ВПГ, рассказала об особенностях отдельных заданий, обратила внимание на подготовку к изложению и сочинению.

- Семинар-практикум «Подготовка обучающихся к конкурсам исследовательских и проектных работ». Е.С. Перехрист, учитель русского языка и литературы МОАУ «Гимназия имени А. Грина», познакомила с системой подготовки учащихся к конкурсам исследовательских и проектных работ.

- Семинар-практикум «Анализ учебного материала с точки зрения современных достижений науки». Л.Е. Карпова, заместитель директора, учитель русского языка и литературы МОАУ ЛИНТех №28 г. Кирова, раскрыла особенности выстраивания внутрипредметных и межпредметных связей при изучении программного материала.

- Семинар-практикум «Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы». О.Ю. Катаева, учитель русского языка и литературы КОГОБУ СШ с УИОП пгт Фалёнки, организовала практическую деятельность учителей по проектированию рабочей программы.

Кроме того, в рамках психолого-педагогического сопровождения педагогов в целях удовлетворения их методических потребностей на муниципальном уровне для учителей русского языка были проведены методические события практической направленности, направленные на формирование компетенций по обобщению и представлению собственного

педагогического опыта, организацию проектной и исследовательской деятельности, формирование функциональной грамотности. Хочется отметить, что для проведения семинаров, практических занятий, обмена опытом, взаимообучения педагогов на муниципальном уровне привлекались учителя русского языка и других учебных предметов, имеющие высокий уровень предметной и методической компетентности по результатам диагностики. Педагоги, имеющие высокий уровень профессиональной компетентности, вошли в составы Совета кабинета учителей русского языка (совещательный орган городского педагогического сообщества), возглавили временные творческие коллективы, разрабатывающие для педагогов города инновационные методические продукты, приглашались в качестве экспертов на конференции, форумы, конкурсы профессионального мастерства и другие методические события.

Кроме того, в целях методического сопровождения педагогов школ города Кирова была организована работа на институциональном (школьном) уровне методического сопровождения. Выявленные в результате диагностики профессиональные дефициты учитывались в системе научно-методической работы на уровне образовательной организации. Позитивные практики методического сопровождения профессионального развития педагогов на уровне образовательной организации будут представлены в следующих статьях нашего сборника.

В марте 2025 года была проведена повторная диагностика профессиональной компетентности учителей русского языка, которая показала рост уровня как предметной, так и методической компетентности учителей русского языка.

Таким образом, организация целенаправленной деятельности по адресному методическому сопровождению непрерывного профессионального развития педагогов на муниципальном уровне способствует:

- повышению мотивации педагогов к активному участию в семинарах, конференциях, мастер-классах, взаимообучению;
- повышению профессиональной компетентности учителей;
- внедрению современных форм, методов обучения и воспитания, эффективных педагогических практик, способствующих развитию способностей обучающихся, повышению их образовательного уровня.

Роль методической службы школы в развитии профессионального мастерства педагога

Трухина Елена Валерьевна,
заместитель директора по УВР
МБОУ СОШ с УИОП № 51 г. Кирова

Методическая работа в школе (если она грамотно организована) – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала, и в конечном итоге на повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, на рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранение здоровья учащихся. [1] Поташник М.М.

Одним из приоритетных направлений развития системы образования является достижение современного качества, отвечающего вызовам времени, что предполагает наращивание педагогического потенциала, мастерства педагогических кадров. Очевидно, что профессионализм работы педагога является одним из ключевых условий развития обучающихся, их успешной социализации. Таким образом, цель методической работы в школе – обеспечение условий для положительной динамики уровня образования и развития обучающихся через создание системы методического сопровождения непрерывного профессионального развития учителя.

Под непрерывным профессиональным развитием учителя нами понимается процесс постоянного обучения, совершенствования и обновления профессиональных знаний, навыков и компетенций на протяжении всей его карьеры. Это не одноразовые курсы или тренинги, а системный подход, направленный на повышение эффективности педагога и улучшение качества образования. Таким образом, методической службой школы должна быть продумана и четко выстроена система научно-методической работы, способствующая профессиональному росту педагога.

Научно-методическая работа в МБОУ СОШ с УИОП №51 г. Кирова направлена на создание такой структуры методической службы, которая позволяет каждому педагогу раскрыть свой творческий и научно-исследовательский потенциал и стать активным участником в организации качественно нового образовательного пространства.

Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов в рамках методической деятельности школы осуществляется через:

- координацию деятельности предметных методических объединений по использованию возможностей открытой профессиональной научно-методической среды школы;
- наставничество молодых педагогов;

- методическое сопровождение презентации педагогами инновационного опыта работы (выступления, мастер-классы, открытые уроки, публикации) на школьном, муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях;

- методическое сопровождение участия педагогов в профессиональных конкурсах, олимпиадах;

- организацию и научно-методическое сопровождение работы исследовательских и творческих групп педагогов по темам опытно-экспериментальной работы и инновационной деятельности.

В рамках инновационной, опытно-экспериментальной деятельности педагоги школы принимают участие в различных формах методической работы, ведущее место среди которых занимает педагогический совет. Наряду с управленческими функциями в системе педагогического совета, большое значение имеют его методические функции. Это позволяет активизировать деятельность всех участников методической службы школы (научно-методического совета, предметных методических объединений, временных творческих групп педагогов) в процессе подготовки и проведения педагогического совета.

В практике нашей школы сложилась эффективная система тематических педагогических советов: педагогические советы-практикумы и педагогические советы-исследования.

Педагогический совет-исследование предполагает изучение теоретических и методических основ решения актуальных педагогических задач на основе содержания тематических корпоративных курсов, практико-ориентированных лекций и семинаров, консультаций, практикумов научных руководителей.

Педагогический совет-практикум обеспечивает разработку дидактического инструментария для формирования инновационного опыта при решении педагогических задач.

В результате проведения тематических педагогических советов учителя разрабатывают дидактические, контрольно-измерительные материалы, которые могут являться составной частью внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО), используются в качестве составляющих мониторинга образовательных результатов обучающихся.

Разработан соответствующий алгоритм деятельности, определяющий роль каждого звена научно-методической службы в процессе подготовки и проведения педсовета-исследования, педсовета-практикума [2]:

1 шаг – разработка замысла педагогического совета.

2 шаг – работа научно-методического совета школы. Обсуждение, внесение корректив, утверждение проекта педсовета и временного творческого коллектива педагогов по его подготовке и проведению.

3 шаг – работа временного творческого коллектива педагогов по подготовке педсовета (в состав ВТК могут входить директор, заместители

директора, руководители предметных методических объединений, руководители временных творческих групп, руководители аналитических групп), которая включает изучение теоретических материалов, подготовку аналитических материалов, разработку методических рекомендаций, проекта решения педсовета и т.д.:

- работа предметных методических объединений (временные творческие группы педагогов в рамках методических объединений) – изучение теоретических вопросов, подготовка аналитико-диагностических материалов, разработка моделей открытых уроков и внеурочных мероприятий, экспертная оценка открытых уроков, внеурочных занятий, творческих работ педагогов.

- работа лаборатории инновационной деятельности: практико-ориентированные лекции, групповые индивидуальные консультации, моделирование образовательной программы педагога.

- работа информационно-аналитического центра школы – проведение и обработка данных диагностик, сравнительный анализ результатов, выявление тенденций.

4 шаг – работа научно-методического совета. Коррекция хода подготовки педсовета, экспертиза представленных материалов, рассмотрение проекта решения педсовета ВТК педагогов.

5 шаг – проведение педагогического совета, в ходе которого реализуются следующие модули (блоки):

- блок «целеполагание»;
- теоретический блок педсовета;
- аналитико-диагностический блок;
- проектный блок;
- аналитико-оценочный блок (заполнение листов оценки - заполняется каждым педагогом) (см. Таблицу 1)
- блок «обсуждение проекта и принятие решения педсовета» (разработка методических рекомендаций).

Таблица 1. Лист оценки педагога

Наименование события	Оценка полезности проведенного дела	Коэффициент личного участия	Анализ и предложения

6-й шаг – работа научно-методического совета. Аналитическая оценка педагогического совета и рассмотрение предложений по совершенствованию работы педсовета.

Целевая установка педсовета-исследования, педсовета-практикума – это развитие умений педагогов анализировать, осмысливать, проектировать свою образовательную деятельность.

Формы проведения педсоветов-исследований, педсоветов-практикумов направлены на активизацию профессионального мышления, профессионального самоопределения, самореализацию педагога.

Результатом системной работы по подготовке и проведению педсовета является:

- уровень самооценки педагогами своей деятельности;
- уровень творческой исследовательской деятельности педагогов.

Таким образом, технология педагогического совета, которая была разработана и внедрена в систему методической работы школы Майоровой В.П., директором средней школы №51 г. Кирова, и Карсаковой Г.Н., заместителем директора по научно-методической работе средней школы №51 г. Кирова, более двадцати лет назад, остается актуальной в настоящее время и обеспечивает эффективность системы управления, стабильное развитие школы в инновационном режиме, рост профессионализма педагогов.

Конечно, научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов требует новых форм, методов, нового содержания.

Участие в инновационной деятельности наилучшим образом способствует обновлению содержания образования, методов обучения, достижению нового качества образовательных результатов.

С сентября 2020 года по декабрь 2023 года в нашей школе была реализована программа инновационной деятельности по теме «Трансформация системы учитель-ученик» в процессе цифровизации образования».

В соответствии с планом-программой и этапами инновационной деятельности было определено содержание и организация деятельности по годам:

2020-2021 учебный год - «Инновационные подходы к структурированию учебной информации в процессе цифровизации образования»;

2021-2022 учебный год – «Обновление организационных форм и технологий обучения в процессе цифровизации образования»;

2022-2023 учебный год – «Организация формирующего оценивания в процессе цифровизации образования».

Отметим, что на каждом этапе реализации программы была выстроена четкая система работы:

1) Изучение теоретического материала, лекции, тематические педагогические советы.

2) Практикумы, коллективные, индивидуальные консультации по разъяснению, как применить изученный теоретический материал на практике, на уроках разного типа, моделирование уроков.

3) Организация и проведение Панорамы открытых уроков по теме, соответствующей этапу реализации программы инновационной деятельности. В ходе посещения открытых уроков аналитической группой из числа педагогов проводилась аналитика, делались выводы, о том, что получилось, что не получилось и почему.

Обратим внимание, что Панорама открытых уроков – новая форма методической работы для нашей образовательной организации, появившаяся в процессе нашей деятельности в качестве инновационной площадки. В рамках

Панорамы открытых уроков проходит апробация и распространение инновационного педагогического опыта.

Обобщением опыта работы педагогов, принявших участие в инновационной деятельности, стало издание в 2023 году методического пособия «Трансформация системы «учитель-ученик» в образовательном процессе школы», в которое вошли 18 статей педагогов школы. Авторы методического пособия старались раскрыть сущность успешных практик трансформации системы «учитель-ученик», которые «родились» в процессе инновационной деятельности. Мы уверены, что представленный опыт интересен и полезен коллегам, ищущим способы повышения результативности профессиональной деятельности.

Отметим, что введение и одна из статей данного методического пособия были написаны Н.Л. Галеевой, кандидатом биологических наук, профессором кафедры управления образовательными системами им. Т.И. Шамовой Института социально-гуманитарного образования ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», автором образовательной технологии ИСУД (индивидуальный стиль учебной деятельности).

МБОУ СОШ с УИОП № 51 г. Кирова сотрудничает с кафедрой УОС им. Т.И. Шамовой ИСГО ФГБОУ ВО МПГУ г. Москва около 10 лет. Сотрудничество началось с создания на базе школы инновационной площадки по внедрению в практику работы технологии ИСУД под руководством Натальи Львовны Галеевой. Цель данной образовательной технологии заключается в реализации индивидуального подхода к обучающимся, создании условий для достижения необходимого и достаточного уровня индивидуализации учебного процесса.

Н.Л. Галеева консультировала нас и по вопросам, которые возникали в ходе разработки Положения о внутренней системе оценки качества образования в МБОУ СОШ с УИОП № 51 г. Кирова.

Кроме того, Наталья Львовна откликается на наши просьбы и проводит онлайн семинары, лекции для педагогов и администрации школы, освещая наиболее актуальные вопросы, которые нужно учитывать для построения эффективной системы обучения, для грамотного управления качеством образовательного процесса.

Второй год педагоги и администрация школы являются активными участниками Проекта «Педагогическая мастерская профессора Н.Л. Галеевой», который реализуется кафедрой управления образовательными системами им. Т.И. Шамовой Института социально-гуманитарного образования МПГУ г. Москва с целью научно-методического сопровождения и развития социального партнерства МПГУ со школами Российской Федерации. Участниками Педагогической мастерской обсуждаются различные актуальные проблемы. Например, какие условия должны быть созданы в системе образования для того, чтобы для каждого учителя, методиста, для каждого руководителя в управленческой команде школы ученик всегда осознавался

целеобразующим субъектом на всех этапах управления качеством образовательного процесса.

Школа является методической площадкой КОГОАУ ДПО ИРО Кировской области и работает совместно с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов над темой «Обеспечение функционирования ВСОКО для эффективного управления образовательной деятельностью общеобразовательной организации». Опыт работы по данному направлению был обобщен и представлен администрацией школы в рамках курсов повышения квалификации «Введение обновленных ФГОС общего образования: управленческий аспект» (КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области») в октябре 2024 года и получил высокую оценку слушателей.

МБОУ СОШ с УИОП № 51 г. Кирова сотрудничает и с МКОУ ДПО ИМЦ г. Кирова, являясь опорной образовательной организацией и работая над темой: «Управление качеством образовательного процесса в системе «учитель-ученик»».

Педагоги школы в соответствии с Планом аттестации педагогических работников МБОУ СОШ с УИОП № 51 г. Кирова успешно подтверждают и повышают квалификационные категории. Первую квалификационную категорию имеют 13% педагогов школы, высшую – 53%. Одними из первых среди педагогов города Кирова и Кировской области Новоселова Л.Г., учитель русского языка и литературы, и Стародумова Э.В., учитель начальных классов, прошли процедуру аттестации на квалификационные категории «педагог-методист», «педагог-наставник».

Все педагоги школы в соответствии с Планом повышения квалификации педагогических кадров МБОУ СОШ с УИОП № 51 г. Кирова проходят курсовую подготовку, повышая свой профессиональный уровень.

Педагоги школы принимают участие в диагностике профессиональных компетенций, демонстрируя высокий уровень предметных и методических компетенций, что является результатом работы четко выстроенной системы методической службы школы.

Еще один показатель эффективности работы методической службы школы – успешное участие педагогов в профессиональных конкурсах. В 2023-2024 учебном году учителя школы стали победителями и призерами различных конкурсов и олимпиад:

- Городской конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют» (победитель - Коробова В.Е., учитель начальных классов);
- «Учитель года Кировской области» в 2024 г. в номинации «Молодой учитель года» (диплом II степени - Коробова В.Е., учитель начальных классов);
- «Учитель года Кировской области» в 2025 г. в номинации «Учитель года» (победитель – Карнаухов К.О., учитель русского языка и литературы);
- Всероссийская олимпиада учителей русского языка «Хранители русского языка» ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» (призер - Шибанова А.Р., учитель русского языка и литературы);

- Всероссийский дистанционный конкурс «Лучшая технологическая карта урока» КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области» (победитель - Артемьева О.В., учитель географии);

- Всероссийский конкурс «Мое призвание – педагог дошкольного и начального образования» в номинации «Передовой педагогический опыт» ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», факультет педагогики и психологии (призер II степени - Ускова К.М., учитель начальных классов);

- Всероссийский педагогический конкурс «Предметно-методическая олимпиада работников образовательных организаций КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области» - 1 педагог является победителем, 4 педагога – призерами.

Грамотное управления системой профессионального роста педагога способствует повышению качества образования в целом (см. Таблицы 2,3).

Таблица 2. Результаты обучения: обученность

2019-2020 учебный год	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022-2023 учебный год	2023-2024 учебный год
99,84%	99,28%	99,76%	99,8%	99,41%

Таблица 3. Результаты обучения: качество обучения

2019-2020 учебный год	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022-2023 учебный год	2023-2024 учебный год
72,62%	68,81%	69,65%	69,5%	67,1%
				Город Киров 53,40%

Результаты обучающихся подтверждаются и внешней оценкой качества образования – это результаты ВПР, ОГЭ, ЕГЭ (см. Таблицы 4,5).

Правильность выбранной учреждением стратегии развития подтверждают и результаты международных и всероссийских исследований качества образования, такие, как PISA (см. Таблицу 6), федеральный мониторинг уровня сформированности функциональной грамотности (см. Таблицу 7), оценка функциональной грамотности по модели международных исследований качества образования (см. Таблицу 8), федеральное тестирование «Эффективность воспитательной деятельности» (см. Таблицу 9).

Таблица 4. Внешняя оценка качества образования: ОГЭ, 2025 год

Предмет	Средний балл по школе	Средняя отметка выше областной на	Качество (%)	Максимальные баллы (ОГЭ)
Русский язык (138 человек)	4,21	0,38	81,9	32-33 б. - 12 чел.; 30-31 б. - 31 чел.; 28-29 б. - 27 чел.
Математика (138 человек)	3,97	0,4	82,6	30-32 б. - 2 чел.; 27-29 б. - 6 чел.; 24-26 б. - 9 чел.

Физика (23 человека)	3,91	0,15	56,5	43-45 б. - 1 чел.; 40-42 б. - 2 чел.; 37-39 б. - 3 чел.
Химия (12 человек)	4,25	0,05	83,3	34-35 б. - 2 чел.; 32-33 б. - 3 чел.; 30-31 б. - 1 чел.
Информатика (62 человека)	4,27	0,69	83,9	18-19 б. - 13 чел.; 16-17 б. - 15 чел.; 14-15 б. - 14 чел.
Биология (29 человек)	4,21	0,69	93,1	42-44 б. - 3 чел.; 39-41 б. - 3 чел.
География (52 человека)	3,79	0,17	67,3	30-31 б. - 1 чел.; 28-29 б. - 1 чел.; 26-27 б. - 4 чел.
Английский язык (16 человек)	4,88	0,45	100	68-69 б. - 2 чел.; 66-67 б. - 4 чел.; 64-65 б. - 4 чел.
Обществознание (64 человека)	3,69	0,28	67,2	32-34 б. - 3 чел.; 29-31 б. - 14 чел.; 26-28 б. - 18 чел.
Литература (6 человек)	4,33	0,44	83,3	36-37 б. - 1 чел.; 34-35 б. - 1 чел.

Таблица 5. Внешняя оценка качества образования: ЕГЭ, 2025 год

Предмет	Средний балл по школе	Средняя отметка выше областной на	Максимальные баллы (ЕГЭ)
Русский язык (68 человек)	70,99	1,54	90-99 б. - 4 чел.; 80-89 б. - 11 чел.; 70-79 б. - 4 чел.
Математика П (42 человек)	71,93	1,93	90-99 б. - 3 чел.; 80-89 б. - 11 чел.; 70-79 б. - 17 чел.
Математика Б (26 человек)	4,50	0,15	20-21 б. - 4 чел.; 17-19 б. - 14 чел.
Физика (15 человека)	65,67	3,58	90-99 б. - 1 чел.; 80-89 б. - 1 чел.; 70-79 б. - 4 чел.
Химия (2 человек)	66,5	0,05	82 б. - 1 чел.
Информатика (29 человек)	67,07	7,9	80-89 б. - 6 чел.; 70-79 б. - 11 чел.
География (1 человека)	72	9,98	72б. – 1 чел.
Обществознание (28 человек)	63	3,11	90-99 б. - 3 чел.; 80-89 б. - 11 чел.; 70-79 б. - 17 чел.

Таблица 6. Результаты международного исследования «PISA для школ», 2020 год

			
Средний балл	Читательская грамотность	Математическая грамотность	Естественно-научная грамотность
540	539	502	
что выше, чем результаты РФ	что выше, чем результаты РФ	что выше, чем результаты РФ	
 479	 488	 478	
 OECD 487	 OECD 489	 OECD 489	

Таблица 7. Результаты федерального мониторинга формирования функциональной грамотности

Образовательная организация	ФГ	ЧГ	МГ	ЕГ	ФинГ	ГК	КМ
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя							

общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №51» города Кирова	48%	48%	37%	42%	71%	56%	49%
Регион	47%	47%	42%	46%	59%	51%	42%
Страна	47%	47%	45%	48%	57%	48%	43%
ФГ – функциональная грамотность, ЧГ – читательская грамотность, МГ – математическая грамотность, ЕГ – естественно-научная грамотность, ФинГ – финансовая грамотность, ГК – глобальные компетенции, КМ – креативное мышление							

Таблица 8. Результаты оценки функциональной грамотности по модели международных исследований качества образования, 2023 год
(результаты обучающихся)

Показатель	Читательская грамотность		Математическая грамотность		Естественно-научная грамотность	
	Ваша ОО	РФ	Ваша ОО	РФ	Ваша ОО	РФ
Средний балл (по 1000-балльной шкале)	528	510	547	507	541	488
Доля обучающихся, не преодолевших пороговый уровень (уровень 2)	4%	7%	2%	8%	0%	11%
Доля обучающихся с высокими результатами (уровни 5-6)	2%	6%	10%	14%	4%	2%

Таблица 9. Результаты федерального тестирования «Эффективность воспитательной деятельности», 2023 год

Сформированность личностных результатов воспитания обучающихся	
Доля обучающихся, имеющих базовый и выше уровни сформированности личностных результатов, в общем числе обучающихся, принявших участие в диагностическом тестировании	100%
Доля обучающихся, имеющих базовый и выше уровни сформированности личностных результатов в области гражданского воспитания, в общем числе обучающихся, принявших участие в диагностическом тестировании	100%
Доля обучающихся, имеющих базовый и выше уровни сформированности личностных результатов в области патриотического воспитания, в общем числе обучающихся, принявших участие в диагностическом тестировании	100%
Удовлетворенность воспитательной деятельностью	
Степень удовлетворенности обучающихся воспитательной деятельностью	91,4
Степень удовлетворенности родителей обучающихся воспитательной деятельностью	88,1
Степень удовлетворенности педагогических работников воспитательной деятельностью	92,6
Вовлеченность участников образовательных отношений в воспитательную деятельность	
Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательной направленности в общем числе обучающихся, принявших участие в социологическом опросе	75%

Доля родителей, вовлеченных в мероприятия воспитательной направленности в общем числе родителей, принявших участие в социологическом опросе	100%
Доля обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности в общем числе обучающихся, принявших участие в социологическом опросе	60%
Доля обучающихся, участвующих в мероприятиях Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи, в общем числе обучающихся, принявших участие в социологическом опросе	50%

Подводя итог вышесказанному, очевидным становится тот факт, что методическая служба современной школы имеет большое значение в развитии профессионального мастерства педагога, выступает в качестве инструмента, обеспечивающего развитие профессиональных навыков учителя, совершенствование его компетенций в условиях постоянных изменений, происходящих в системе образования. А непрерывное профессиональное развитие – это неотъемлемая часть работы современного учителя, гарантия его профессионального успеха и ключ к качественному образованию будущих поколений.

Список использованных источников и литературы

1. Поташник М.М. Методическая работа в школе: организация и управление/ М.М. Поташник. - М.: Дидактика, 1991. – 192 с. [с. 5]
2. Роль педагогического совета в развитии профессионализма педагога/ Авторы-составители Г.Н. Карсакова, В.П. Майорова. 2-е изд. – Киров: Изд-во КИПК и ПРО, 2006. - 47 с.

Наставническая деятельность заместителя директора как инструмент развития профессионального мастерства учителя

Кричанова Ольга Сергеевна,
заместитель директора по УВР
МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова

Школа держится на учителе. Педагогический коллектив каждой школы определяет традиции, формирует уклад школьной жизни. От слаженной работы коллектива зависит качество образования, психологический климат в детском и учительском коллективе, профилактика профессионального выгорания.

Формирование и развитие педагогического коллектива – первоочередная задача администрации каждой школы. Работа в условиях кадрового дефицита на первый план среди всех обязанностей заместителя директора выводит работу с педагогами по их адаптации в педагогическом коллективе, преодолению профессиональных затруднений, закреплению в профессиональной среде.

Большая роль в системе работы с педагогами нашей школы принадлежит наставничеству. Но было бы очень узко понимать наставничество только как передачу опыта работы учителя-стажиста молодому педагогу. В наставнике нуждаются и молодые учителя, и вновь принятые учителя, имеющие опыт

работы в других образовательных организациях, и учителя, имеющие большой перерыв в работе в школе и решившие в нее вернуться, и учителя, умудренные опытом и получившие заслуженные награды и звания. У них разные потребности и требования к наставнику: от первоначального знакомства с профессиональными обязанностями до помощи и руководства при подготовке к конкурсам различного уровня и покорении вершин методического мастерства.

Поэтому особая роль в системе наставничества принадлежит заместителю директора, который по роду своих должностных обязанностей курирует предмет или параллель классов, в которой работает учитель. Да, в данной ситуации не будет формального оформления института наставничества (приказ, план работы наставника и т.д.), но главный его признак – организация деятельности по выявлению и преодолению профессиональных дефицитов и совершенствованию педагогического мастерства – выражен очень ярко.

В системе наставнической деятельности заместителя директора можно выделить этапы:

1. Этап формирования мотивационных установок педагога.
2. Этап диагностики профессиональных дефицитов педагогов на уровне образовательной организации.
3. Этап разработки и формирования индивидуальных программ профессионального развития педагогов.
4. Этап реализации программы индивидуального развития педагога.
5. Этап оценки и самооценки достигнутых результатов, определение дальнейшего маршрута профессионального развития.

Остановимся на каждом этапе подробнее.

Этап формирования мотивационных установок педагога

Главной задачей заместителя директора является формирование мотивационной установки педагога: «Я хочу работать в школе. Я хочу профессионально развиваться».

Исходя из несовпадения профессиональных потребностей различных категорий педагогов (молодые специалисты, вновь принятые учителя, стажисты, вынужденные работать в новых условиях, учителя-«звёзды» и т.д.) возможно несколько форм работы по формированию мотивации педагога к профессиональному росту.

1. Индивидуальная беседа, в ходе которой выслушиваются и принимаются потребности каждого учителя (планы по прохождению аттестации на квалификационную категорию, по участию в конкурсном и олимпиадном движении, пожелания по учебной нагрузке и т.п.). В ходе беседы заместитель директора не только поддерживает стремления учителя, но и четко формулирует, что учителю необходимо для преодоления того или иного профессионального рубежа (например, прохождение курсовой переподготовки, повышение методической грамотности). Главное – поддержать интересы учителя и показать достижимость целей.

2. Экскурсия по школе, знакомство с педагогическим коллективом. Данная форма работы актуальна для педагогов, которые только что приняты в школу. Завуч знакомит с расположением самых необходимых помещений (учительская, столовая, библиотека), показывает учителю кабинет, где ему предстоит работать. Знакомит учителя с педагогом-наставником, назначенным по приказу, с коллегами-учителями того предмета, который предстоит преподавать. То внимание, которое будет уделено вновь принятому педагогу, непременно обернется желанием советоваться, правильно и своевременно выполнять целевые установки, которые озвучивает администрация школы.

3. Коллективная форма работы по формированию мотивационных установок – педагогический совет. Эта форма работы актуальна для всех категорий учителей. Начало каждого учебного года – августовский педсовет, на котором подводятся итоги предыдущего учебного года, анализируются результаты деятельности коллектива, выявляются проблемы и причины их появления, планируется деятельность на новый учебный год. Каждый тематический педсовет позволяет задать вопрос себе: знаю ли я материал, о котором идет речь на педсовете, использую ли в своей деятельности, как это поможет мне повысить педагогическое мастерство.

Также формированию положительной мотивации профессионального развития педагога заместителем директора способствует четкость и единство требований, которые предъявляются ко всем учителям, работающим в данном коллективе. Далеко не на последнем месте находится понимание членами коллектива морального (система награждения) и материального (система доплат) стимулирования профессионального роста педагогов школы.

Этап диагностики профессиональных дефицитов педагогов на уровне образовательной организации

Диагностика профессиональных дефицитов педагогов школы организуется заместителем директора в двух формах: самодиагностика педагогами своих профессиональных дефицитов, диагностика профессиональных дефицитов педагогов заместителем директора в ходе реализаций мероприятий внутришкольного контроля.

Критериальной базой осуществления самодиагностики был выбран профессиональный стандарт педагога. Он определяет перечень трудовых функций, которые на высоком уровне должны реализовываться каждым педагогом в ежедневной учительской практике. Такими трудовыми функциями являются общепедагогическая функция (обучение), воспитательная деятельность, развивающая деятельность. Каждая из трудовых функций в профессиональном стандарте поясняется, раскрывается, определяются трудовые действия, необходимые умения и знания для реализации трудовой функции.

Самодиагностика на основе профессионального стандарта педагога проводится ежегодно. Задача учителей школы проста: необходимо внимательно прочитать трудовые функции, необходимые знания и умения и оценить их сформированность в своей педагогической деятельности. Предлагаем выбрать

не более трех положений профессионального стандарта, которые на сегодняшний день представляются учителю наиболее сложными для реализации в его ежедневной практике.

Самодиагностика профессиональной деятельности является первой частью программы индивидуального развития педагога, представленной в приложении № 1.

Данные, полученные в ходе самодиагностики, обобщаются заместителем директора в простейшей таблице:

Профессиональный дефицит	Список учителей, указавших наличие дефицита
Блок 1. Обучение (работа с документацией, подготовка и проведение учебных занятий, оценочная деятельность)	
.....	1. 2. 3.
.....	1. 2. 3.
Блок 2. Воспитательная деятельность	
.....	1. 2. 3.
.....	1. 2. 3.
Блок 3. Развивающая деятельность	
.....	1. 2. 3.
.....	1. 2. 3.

Анализ данных, внесенных в таблицу, позволяет заместителю директора диагностировать профессиональные дефициты, характерные как для всего педагогического коллектива, так и для определенной его части (например, молодых педагогов), спланировать мероприятия внутренней системы повышения квалификации, дать рекомендации по участию в мероприятиях муниципального или регионального уровней.

В ходе реализации мероприятий внутришкольного контроля (проверка документации, посещение уроков и внеклассных мероприятий, проверка рабочих и контрольных тетрадей и т.д.) заместителем директора диагностируются профессиональные затруднения учителя. Самую большую

практическую ценность для работы заместителя директора как наставника имеет посещение уроков учителей с последующим их анализом. Для анализа урока используется следующая схема:

Предмет анализа	Вопросы для анализа урока
Тема урока. Цель урока. Мотивация обучающихся	1. Место урока в теме, в системе знаний по предмету. Тип урока. 2. Обоснованность типа урока в соответствии с его целью и местом урока в теме. Реализуемость целей. Формы контроля достижения целей урока. 3. Формы и способы мотивации обучающихся для достижения целей урока.
Структура и организация урока	1. Соответствие структуры урока его типу. Логичность урока. 2. Анализ каждого структурного элемента урока (этапа) с точки зрения его организации. 3. Соответствие видов деятельности учителя и обучающихся целям этапа урока. 4. Обоснованность тайминга урока. 5. Обоснованность темпа работы.
Содержание урока	1. Соответствие содержания учебного материала требованиям ФГОС. 2. Доступность, научность, логичность подачи материала.
Методические особенности проведения урока	1. Формы организации познавательной деятельности, обоснованность их выбора 2. Обоснованность выбора педагогических технологий, методов и приемов обучения. 3. Обоснованность использования наглядности, технических средств обучения. 4. Организация учителем самостоятельной деятельности обучающихся. 5. Ведение учителем оценочной деятельности. 6. Педагогическое мастерство учителя (культура речи, умение формулировать задания, способы поддержания работоспособности класса) 7. Способы индивидуализации образовательного процесса для различных категорий обучающихся.
Домашнее задание	1. Методика проверки домашнего задания. 2. Объем домашнего задания. Его характер и тип. 3. Инструктаж по выполнению домашнего задания.

На первых порах знакомства с работой молодого или вновь принятого учителя обсуждается весь ход урока, каждый вопрос анализа. Отмечаются положительные стороны, выявляются проблемы, которые требуют дальнейшего решения. В дальнейшей работе анализ урока может стать аспектным.

В совместной деятельности заместителя директора и учителя с использованием анализа посещенных в ходе внутришкольного контроля уроков и самоанализа деятельности педагогом происходит выявление профессиональных дефицитов (либо профессиональных интересов учителей-мастеров), которые становятся направлениями работы в индивидуальной программе профессионального развития педагога.

Этап разработки и формирования индивидуальных программ профессионального развития педагогов

Второй частью индивидуальной программы профессионального развития педагога является программа работы над профессиональными затруднениями (интересами), которая также представлена в приложении № 1.

Программа представляет собой таблицу, в первом столбце которой учитель указывает три профессиональных дефицита, которые для него наиболее актуальны в настоящее время (по результатам самодиагностики и собеседования с заместителем директора по результатам посещенных уроков). Далее учитель продумывает и формулирует возможные пути преодоления профессиональных затруднений на трех уровнях: уровень самообразования, уровень системы внутришкольного повышения квалификации, уровень внешней системой повышения квалификации.

Данная работы сначала выполняется учителем самостоятельно, а затем каждый уровень работы по преодолению профессиональных дефицитов обсуждается с заместителем директора. Такая форма работы является полезной и для учителя (наставник может подсказать неочевидные для учителя пути получения информации или обучения), и для администрации школы (обобщается запрос педагогического коллектива на методические события для решения профессиональных проблем).

При составлении индивидуальных программ развития педагога оказывается консультативная помощь, для удобства работы учителям были предложены методические материалы в помощь учителю – инструменты для преодоления профессиональных затруднений:

- тематические подборки литературы по самообразованию (блоки: моделирование и анализ урока; приемы, формы, методы формирования интереса обучающихся к учебе;
- психолого-педагогическая литература (по работе с родителями, с детьми, нуждающимися в особом подходе в обучении и воспитании и т.д.);
- перечень форм работы и мероприятий, в которых педагог хотел бы принять участие на уровне школы (подготовка и посещение открытых уроков, наставничество, анализ деятельности учителя совместно с заместителями директора по направлениям, педагогические советы, семинары, научно-практические конференции, круглые столы, мастер-классы, обсуждение проблем самообразования на методических объединениях, обобщение педагогического опыта и т.д.);

– перечень форм и мероприятий внешней системы повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в научно-практических конференциях, конкурсах, семинарах различного уровня).

Этап реализации программы индивидуального развития педагога

На основе анализа программ индивидуального развития педагогов заместителем директора создается план методической работы, который учитывает интересы различных групп, формирует внутреннюю систему повышения квалификации педагогических работников.

Например, для молодых и вновь принятых специалистов предлагается следующая циклограмма методических мероприятий (коллективные формы работы) для преодоления профессиональных затруднений:

Месяц	Методическое мероприятие	Краткое описание методического мероприятия
Первая неделя сентября	Интенсив «Хочу все знать!»	Понедельник – совещание для молодых и вновь принятых педагогов, где заместитель директора знакомит с укладом школьной жизни, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями учителя и классного руководителя. Вторник – «Начнём?» - неформальное мероприятие для знакомства молодых педагогов между собой, с педагогами, которые уже короткое время работают в школе, создание ВТК молодых педагогов. Среда – работа с молодыми педагогами заместителя директора по воспитательной работе Четверг – работа с молодыми педагогами педагога-психолога по вопросам обучения детей с особыми образовательными потребностями Пятница – круглый стол «Спасите!». Обмен впечатлениями и эмоциями от недели работы в школе, обсуждение возникших проблем, поиск путей их решения.
Октябрь	Практикум «Ставлю тебе пять!»	Цель – формирование компетенций молодого педагога в оценочной деятельности. Включает в себя теоретическое занятие по изучению ЛНА по нормам оценок, частоте и формам проверки ученических работ и тетрадей, соблюдению единого орфографического режима, выставлению оценок за четверть. Практическое

		занятие – просмотр тетрадей с анализом правильности выставления оценок, помощь и консультирование в выставлении четвертных оценок.
Ноябрь	Инсайт-педсовет	Под руководством советника директора по воспитанию и заместителя директора по воспитательной работе осуществляется анализ воспитательных событий и планируются события на следующий календарный год. Молодые педагоги оказываются в новом творческом коллективе, среде коллег, вовлекаются во взаимодействие с опытными членами коллектива.
Декабрь	Практический семинар «Школа молодого учителя»	Тематика занятий планируется в зависимости от проблем, которые были выявлены при осуществлении мероприятий внутришкольного контроля работы молодого учителя
Январь	«Методический мост»	Методическое событие, в ходе которого происходит совместный методический поиск молодого учителя и педагогов со стажем, молодой учитель посещает уроки стажистов, воспроизводит на своих уроках увиденные приемы и методы.
Февраль	Методический месячник	Включает различные формы работы (педагогический совет по вопросам методики обучения, практические занятия по вопросам педсовета, мастер-классы учителей, конкурс «Учитель года школы»)
Март	Педагогический концерт «Пришла и говорю»	Открытые уроки молодых и вновь принятых специалистов
Апрель	Практический семинар «Школа молодого учителя»	Тематика занятий планируется в зависимости от проблем, которые были выявлены при осуществлении мероприятий внутришкольного контроля работы молодого учителя и открытых уроков.
Май	Методическое событие «Чай со смыслом»	Обсуждение итогов года работы в школе. Эмоции, впечатления, победы, проблемы, поиск.

На протяжении всего учебного года ведется и индивидуальная работа по преодолению профессиональных дефицитов, планируется совместная работа с педагогом-наставником. Такая система работы является полезной для вновь принятого педагога и стажиста, т.к. опытный педагог невольно систематизирует и обобщает свой опыт работы, осваивает новые формы передачи опыта.

Роль заместителя директора как наставника при осуществлении мероприятий внутришкольного индивидуального контроля велика. При анализе уроков обращается внимание не только на ошибки, но главное – предлагаются пути их решения, методы и приемы, которые могут быть использованы в ежедневной урочной деятельности. Очень прост и эффективен прием «Домашнее задание». После урока обсуждается «западающий» момент урока, предлагаются варианты совершенствования работы учителя. Учителю дается «домашнее задание»: при планировании ближайших уроков провести апробацию рекомендованных приемов, выбрать те, которые окажутся эффективны. При ближайшем посещении урока заместителем директора выполнение «домашнего задания» проверяется, обсуждаются результаты проведенной работы.

Этап оценки и самооценки достигнутых результатов,

определение дальнейшего маршрута профессионального развития

В конце учебного года проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки индивидуального маршрута педагога на следующий период. На заседаниях методических объединений и педагогическом совете проводится обсуждение полученного опыта и его закрепление в программе индивидуального развития педагога.

Таким образом, осуществляя свои непосредственные функциональные обязанности, реализуя мероприятия внутришкольного контроля, заместитель директора так или иначе занимается наставнической деятельностью. Задача заместителя директора – помочь учителям в преодолении профессиональных дефицитов, что будет способствовать стабильной работе педагогического коллектива по повышению качества образования и закреплению в школе молодых специалистов.

Индивидуальная программа профессионального развития педагога

Фамилия, имя, отчество _____

Преподаваемый предмет _____

Стаж работы _____

I. Мои профессиональные затруднения (_____ – _____ учебный год)

Трудовые действия	Необходимые умения и знания	Профессиональные затруднения
Общедидактическая функция. Обучение		
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках ООП	Обоснованно выбирать программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы Знать преподаваемый предмет в пределах требований ФГОС и ООП, его истории и места в мировой культуре и науке. Знать рабочую программу и методику обучения по данному предмету	
Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС НОО, ООО, СОО	Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей ОО, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	
Планирование и проведение учебных занятий	Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ОВЗ. Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.д. Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	

Трудовые действия	Необходимые умения и знания	Профессиональные затруднения
Систематический анализ эффективности учебных занятий и подхода к обучению	Проводить различные виды (полный и аспектные) самоанализа учебного занятия	
Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения ООП обучающимися	Оценивать эффективность и результаты обучения по предмету, учитывая усвоение знаний и способов действия, развитие опыта творческой деятельности Знать пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения	
Формирование УУД	Формировать у обучающихся основы культуры исследовательской и проектной деятельности и навыков разработки, реализации и общественной презентации обучающимися результатов исследования, предметного или междисциплинарного учебного проекта, направленного на решение научной, личностно и (или) социально значимой проблемы.	
Формирование навыков, связанных с ИКТ	Владеть ИКТ-компетентностями: <ul style="list-style-type: none"> • общепользовательская ИКТ-компетентность; • общепедагогическая ИКТ-компетентность; • предметно-педагогическая ИКТ-компетентность 	
Формирование мотивации к обучению	Обеспечивать выполнение ООП, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей	
Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей Обеспечивать уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям ФГОС Вести классную документацию, осуществлять текущий контроль посещаемости и успеваемости обучающихся, вести ЭКЖ Знать критерии оценивания по преподаваемому предмету и методику проведения оценочных процедур	

Трудовые действия	Необходимые умения и знания	Профессиональные затруднения
Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, переменах и внеклассных мероприятиях	
Воспитательная деятельность		
Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач Владеть методами организации экскурсий, походов, экспедиций и т.д.	
Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни ОО	Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	
Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их познавательную деятельность	

Трудовые действия	Необходимые умения и знания	Профессиональные затруднения
Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	
Использование конструктивных воспитательных усилий родителей обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	Осуществлять постоянную связь с родителями, проводить индивидуальную работу с родителями разных категорий обучающихся	
Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в т.ч. инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в ТЖС, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ОВЗ, дети с	Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	

Трудовые действия	Необходимые умения и знания	Профессиональные затруднения
девиациями поведения, дети с зависимостью		
Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	Оценивать качество образовательной и воспитательной среды, принимать меры профилактики различных форм насилия в школе	
Развивающая деятельность		
Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности и инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	Формировать и развивать знания, установки, личностные ориентиры и нормы здорового и безопасного образа жизни с целью сохранения и укрепления физического, психологического и социального здоровья обучающихся как одной из ценностных составляющих личности обучающегося и ориентированной на достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы основного общего образования	
Формирование и реализация программ развития УУД, образцов и ценностей социального	Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	

Трудовые действия	Необходимые умения и знания	Профессиональные затруднения
поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения		
Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся	Формировать у обучающихся личностные качества, необходимые для конструктивного, успешного и ответственного поведения в обществе с учетом правовых норм, установленных российским законодательством	

II. Программа работы над профессиональными затруднениями (с _____ по _____)

Профессиональное затруднение	Самообразование	Внутренняя система повышения квалификации	Внешняя система повышения квалификации

III. Планируемый результат

Самоанализ выполнения программы работы над профессиональными затруднениями

за _____ – _____ учебный год

Профессиональное затруднение	Самообразование (что сделано, указать конкретно, с названиями и результатами)	Внутренняя система повышения квалификации (что сделано, указать конкретно, с названиями и результатами)	Внешняя система повышения квалификации (что сделано, указать конкретно, с названиями и результатами)

Программа работы над профессиональными затруднениями
на _____ – _____ учебный год

Профессиональное затруднение	Самообразование (планирую)	Внутренняя система повышения квалификации (планирую)	Внешняя система повышения квалификации (планирую)

Самообразование учителя как источник профессионального роста (из опыта проектирования и реализации индивидуальной программы профессионального развития педагога)

Никифорова Елена Николаевна,
учитель истории
МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова

Компетентный педагог сегодня – это профессионал, педагог-наставник, который помогает реализовать в образовании личностный потенциал каждого ученика. Задача современного учителя – научить ученика учиться, понимать и самостоятельно решать возникающие проблемы, находить выход из самых разных ситуаций. Ученик должен стараться сам выстраивать траекторию своего развития. И было бы странно, если бы педагог учил ученика тому, чего не умеет сам.

Недостаточно стать профессионалом один раз, чтобы им оставаться, необходимо постоянно повышать свой профессиональный уровень.

Не игнорируйте возможность «узнать и оценить себя»! Проходите тестирования, честно отвечайте на вопросы анкет, обследований, читайте нормативно-правовые документы. Диагностика своего профессионализма поможет вам определить вектор своего дальнейшего развития в профессии.

Возможность узнать и оценить себя, а также спроектировать индивидуальный маршрут своего профессионального развития мне дала индивидуальная программа развития педагога.

Формирование индивидуальной программы я начала с самодиагностики, основанной на требованиях профессионального стандарта педагога. Изучая профстандарт, обновлённые федеральные государственные образовательные стандарты начального общего, основного общего, среднего общего образования, которые предъявляют новые требования к профессиональным знаниям, умениям и навыкам, я поняла, что сферой моего профессионального интереса (моим профессиональным дефицитом) станет работа над формированием универсальных учебных действий, как способе **развития** функциональной грамотности учащихся, а если более конкретно - читательской грамотности.

Но выявление данного профессионального интереса потребовало от меня обратить пристальное внимание и на другие аспекты своей профессиональной деятельности.

Профессиональные дефициты (которые стали моими профессиональными интересами) в индивидуальной программе развития педагога были сформулированы следующим образом:

Трудовые действия (по Профстанарту)	Мое обоснование дефицита (выявленная проблема)
Формирование УУД и применение различных методов	Недостаточно высокое качество знаний, которое демонстрирую обучающиеся при выполнении

и приёмов формирования читательской грамотности на уроках истории и обществознания	внешних оценочных процедур (ВПР) и экзаменационных работ
Формирование мотивации к обучению	Низкая мотивация учебной деятельности. Развитие мотивации к обучению стимулирует познавательный интерес, способствует повышению качества знаний и повышает уровень достижения предметных результатов
Объективная критериальная оценка знаний обучающихся	Постоянно изменяющееся содержание предметов, включение новых образовательных материалов, новых форматов заданий и алгоритмов их решения ведут за собой новую критериальную базу оценивания, которую необходимо освоить самому учителю и донести до понимания учеников и родителей.

На примере первого пункта профессиональных интересов, указанных в таблице, я продемонстрирую, как была организована работа над профессиональными затруднениями.

Не секрет, что современные школьники читают мало и порой с трудом понимают прочитанное. А ведь эти навыки, пожалуй, являются первостепенными в учебе и жизни. Достаточно рассмотреть контрольно-измерительные материалы ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, работы по формированию метапредметных умений, содержание олимпиад, чтобы стало ясно: без навыка работы с текстом школьник не сможет справиться с ними.

В современном мире переизбытка информации проблема понимания текстов особенно актуальна. Чтобы научить ребенка воспринимать и анализировать данные, важно обращаться к разным источникам информации, художественным и учебным текстам, научить ребенка понимать графики и диаграммы, видео и иллюстрации, комиксы и фотографии, рассказы учителя и аудиосообщения - словом, любой источник, который можно осмыслить. Для этого и нужна читательская грамотность.

На первом этапе работы я сформулировала индивидуальную тему самообразования, непосредственно связанную и с проблемой профессионального интереса (дефицита). Определила цели, задачи и ожидаемые результаты. Считаю, не стоит увлекаться излишне сложными формулировками, важно уяснить практическую направленность вашего интереса.

Моя индивидуальная тема самообразования была сформулирована следующим образом: «Методы и приёмы формирования читательской грамотности на уроках истории и обществознания».

Цель:

Способствовать формированию читательской грамотности у школьников с помощью применения различных методов и приёмов. Выйти на 100%-ную успеваемость по предмету.

Задачи:

1) Ознакомление с методической литературой по теме самообразования с целью повысить собственный уровень знаний.

2) Применение различных методов и приёмов формирования читательской грамотности на практике, соотнесение их с форматами заданий ВПР, ОГЭ и ЕГЭ, организация учебного и воспитательного процесса с учетом современных требований и использованием инновационных технологий.

3) Совершенствование и повышение уровня профессионального мастерства.

4) Разработка учебных и методических материалов к урокам.

Формы самообразования:

изучение научно – методической и учебной литературы и доступных тематических ресурсов сети Интернет;

участие в работе сетевых сообществ;

посещение уроков коллег;

участие в педагогических советах школы;

участие в конкурсах;

участие в работе методического объединения школы.

Источники самообразования:

Специализированная литература (методическая, научно-популярная, публицистическая, художественная).

Ресурсы сети Интернет.

Участие в семинарах, конференциях, лекториях, мероприятиях по обмену опытом, мастер-классах, курсы повышения квалификации.

Ожидаемые результаты самообразования:

Повышение качества преподавания предмета.

Повышение теоретического, научно-методического уровня, профессионального мастерства и компетентности педагога.

Грамотное использование детьми полученных знаний, умений и навыков в творческих работах, олимпиадах, промежуточной и итоговой аттестации по предмету.

Повышение активности и результативности участия учащихся в олимпиадах и конкурсах различных уровней.

Самоанализ своей профессиональной деятельности, отчет о результатах работы над темой на разных уровнях методической работы.

Обобщение опыта работы.

Таким образом, цели и задачи своего профессионального и личностного развития, профессиональные компетенции (знания, умения и навыки), средства для решения поставленных задач станут частью работы всего коллектива школы.

Любая работа строится по плану и каждый пункт его должен быть наполнен содержательными единицами, через которые пройдет путь к предполагаемым результатам.

Этапов работы по реализации плана самообразования пять: диагностический, прогностический, практический, обобщающий и внедренческий. И на каждом из этапов будут реализовываться различные направления самообразования, подкрепленные практической деятельностью.

Направлений самообразования также пять (профессиональное, психолог-педагогическое, методическое, информационно-технологическое, охрана здоровья), и они могут быть реализованы на самых разных этапах самообразования.

Этапы и направления работы по реализации плана самообразования

Этапы	Содержание работы	Практическая деятельность
Диагностический	Изучение имеющегося опыта и литературы по проблеме. <i>(профессиональное направление)</i>	Изучение «Закона об образовании в Российской Федерации», ФГОС. Знакомство с новыми методиками через специальную литературу, лекции в университете, коллег, Интернет. Посещение конференций, семинаров на данную тему. Изучение психолого-педагогической литературы Прохождение курсов повышения квалификации по теме «Развитие читательской грамотности как одного из компонентов функциональной грамотности обучающихся с целью повышения качества образования.»
Прогностический	Определение целей и задач темы. Разработка системы мер, направленных на решение проблемы. Прогнозирование результатов. <i>(психолого-педагогическое направление)</i>	Участие в тренингах личностного роста и семинарах для учителей.
Практический	Внедрение опыта работы. Формирование методического комплекса. Корректировка работы. <i>(методическое направление)</i>	Создание рабочих программ по предметам в соответствии с ФГОС. Выступления на заседаниях ШМО и педагогических советах. Участие в олимпиадах, педагогических конкурсах Проведение занятий с использованием разработанных материалов по теме Ведение мониторинга качества обучения Анализ работы учащихся, проведение тестирований на определение уровня формирования читательской грамотности

Обобщающий	Подведение итогов. Оформление результатов работы. (методическое направление)	Участие в работе ШМО учителей. Участие и результаты в муниципальных и всероссийских конкурсах и олимпиадах Анализ методов, форм, способов деятельности по теме самообразования. Подведение итогов. Оформление портфолио учителя.
Внедренческий	Распространение опыта работы. (методическое направление)	Обобщение и распространение опыта работы по теме самообразования: Практические выходы (мастер-классы, публикации) – на курсах повышения квалификации, городских семинарах, на занятиях школьного методического объединения, на заседаниях педагогического совета школы. Взаимные посещения уроков с целью обмена опытом работы. Публикации в сборниках, участие в конкурсах педагогического мастерства, конспекты уроков на сайте Инфоурок, nsportal.ru и т.п. Консультативная помощь учителям и учащимся, родителям.

Таким образом мы можем систематизировать свою деятельность, выявить динамику показателей профессионального роста и, как следствие, оценить практическую значимость индивидуальной программы.

Результаты работы по преодолению профессиональных дефицитов в форме самообразования (как одному из направлений реализации индивидуальной программы развития педагога) отражены в программе следующим образом:

Самообразование (что сделано, результат)	Внутренняя система повышения квалификации (что сделано, результат)	Внешняя система повышения квалификации (что сделано, результат)
1.Изучение новых программ и учебников, уяснение их особенностей и требований. 2.Знакомство с педагогическими методами и приёмами формирования читательской грамотности через предметные издания и Интернет.	1. Даны открытые уроки для молодых коллег-предметников с последующим анализом (в течении года); посещены уроки коллег с последующим анализом. 2.Подготовлено выступление в рамках школьного педагогического совета «Методы и приёмы формирования читательской грамотности на уроках истории и обществознания» (февраль 2023) 3. Дан открытый урок «Деньги. Функции денег» в 7г	1. Участие в работе всероссийской творческой группы «Современные образовательные технологии в учебно-воспитательном процессе». Всероссийское образовательное издание «Педагогическое

<p>3. Составление КТП с указанием приёмов и методов формирования читательской грамотности по истории для 5 класса.</p> <p>4. Сформирована методическая копилка заданий, направленных на формирование читательской грамотности.</p> <p>5. Разработаны Памятки подготовки к выполнению заданий формата ВПР для 5 класса.</p> <p>6. Разработаны Алгоритмы выполнения заданий Итоговой аттестации учащихся 9-х классов по Обществознанию, подобран материал, сформирована Методическая папка.</p> <p>7. Составлены тематические диагностические работы для учащихся 9-х классов.</p>	<p>классе(формирование читательской грамотности на уроках обществознания) с приглашением родителей в рамках школьного мероприятия «День открытых дверей» (апрель 2023)</p> <p>4. Проведён мастер-класс «Методы и приёмы формирования читательской грамотности на уроках истории и обществознания» в рамках семинара-практикума для заместителей директоров по УВР школ Кировского образовательного округа.</p> <p>5. Проведён мастер-класс «Методы и приёмы формирования читательской грамотности в инклюзивном классе на уроках истории и обществознания» в рамках курсов повышения квалификации на базе ИРО Кировской области по программе «Организация и содержание психолого-педагогического сопровождения ребёнка с ОВЗ»</p> <p>6. Размещение методической разработки «Нашествие персидских войск на Элладу» (применение различных методов и приёмов формирования читательской грамотности на уроке истории) и авторского материала «Дом. Образ и слово Отечества» на сайте «Инфоурок» (март 2022)</p> <p>7. Публикация на сайте Всероссийского образовательного издания «Страна образования» технологической карты урока «Нашествие персидских войск на Элладу».</p> <p>8. Участие в региональном конкурсе методических разработок «Секреты мастерства» (Диплом I степени) (март 2022).</p> <p>9. Анализ методов, форм, способов деятельности по теме</p>	<p>развитие» (февраль 2022)</p> <p>2. Удостоверение о повышении квалификации КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области» (2021) по теме «Основы духовно-нравственной культуры народов России»</p>
--	---	--

	самообразования. Подведение итогов на заседании ШМО. 10. Успешное прохождение аттестации, получение 1 квалификационной категории (сентябрь 2022) 11. Успешная Итоговая аттестация учащихся 9-х классов в 2022-2023 уч. г. по истории (100%) и обществознанию (100%).	
--	---	--

Итак, современный ритм жизни требует от учителя непрерывного профессионального роста. Наша задача сделать это процесс одновременно творческим и систематизированным, соответствующим сегодняшним и завтрашним потребностям. Программа профессионального развития педагога, которую я использую в своей деятельности, помогает мне сделать свой профессиональный рост постоянным, планомерным, систематизированным.

Система работы педагога-наставника как средство формирования индивидуального профессионального стиля молодого педагога

Белых Ольга Михайловна,
учитель химии
МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова

«Наставники, демонстрирующие собственным примером упорство и дисциплину в самореализации, наиболее эффективны.»
Зафар Мирзо

I. Актуальность темы наставничества

Проблема дефицита кадров в сфере образования не нова. Стены школы покидают не только педагоги с большим стажем, но и молодые специалисты. Недостаточная компетентность, отсутствие поддержки на начальном этапе профессиональной деятельности – вот причины, толкающие молодых педагогов на уход из школы. Не видя перспектив, они вынуждены оставлять профессию в самом начале карьеры, не достигнув успеха или определенного уровня мастерства. В сложившейся ситуации государственная поддержка направлена на совершенствование системы подготовки учителей и постоянную поддержку начинающих педагогов. Огромная ответственность в решении этой проблемы ложится на плечи педагогов-наставников.

Наставник – человек, который наставляет на путь, дает молодому педагогу ориентиры как профессиональные, так и нравственные, помогает не потерять себя в трудностях профессии и обрести уверенность при решении трудных рабочих задач.

Наставничество – индивидуальная работа учителя-мастера с молодым педагогом. Эта работа ежедневная и кропотливая: помочь научиться ориентироваться в школьном здании, познакомить с коллегами, рассказать о традициях, помочь подготовить первые уроки, представить ученикам, указать пути исправления ошибок... Но можно учить всему и не научить ничему. Считаю, что принципом педагога-наставника в работе с молодым специалистом



должен являться системный подход, который направлен на устранение профессиональных дефицитов и формирование установок НАДО! ХОЧУ! МОГУ! Именно эти установки формируют профессиональную мотивацию молодого специалиста узнать больше о профессии и не уйти из школы.

II. Модель наставничества в МБОУ СОШ с УИОП №60 города Кирова

III. Рассмотрим модель или систему наставничества в МБОУ СОШ с УИОП №60 города Кирова:

Как мы видим из данной схемы, особенностью работы с новыми членами коллектива в средней школе №60 города Кирова является единая направленность деятельности всех, с кем взаимодействует молодой специалист: от директора, который встречает выпускника ВУЗа и убеждает остаться, до психологической службы, которая не позволяет потерять душевное равновесие. Каждый участник системы наставничества играет свою роль:

№ п/п	Участник системы наставничества	Алгоритм действий участника
1.	Директор школы	Знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом. Разъясняет ему права и обязанности учителя. Определяет должностные обязанности. Назначает из лучших учителей наставника. На педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы. Проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.
2.	Заместитель директора по учебной работе	Определяет рабочее место педагога, знакомит с условиями работы. Проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся. Знакомит со школьной документацией, требованиями организации учебного процесса и системой школьной отчетности. Проводит диагностику профессиональных затруднений и помогает составить индивидуальную образовательную программу педагога.
3.	Руководитель методического объединения	Вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте. Проводит с ним индивидуальные собеседования по вопросам методики преподавания. Знакомит с учителями - предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя. Знакомит с планом работы методического объединения.
4.	Учитель – наставник	Выявляет профессиональные проблемы и образовательные запросы молодого специалиста. Совместно с молодым педагогом разрабатывает индивидуальную программу адаптации и профессионального развития педагога. Создает условия для реализации программы профессионального развития, осуществляет коррекцию профессиональных умений молодого учителя, оказывает помощь в построении профессиональной траектории. Организует взаимное посещение уроков и мероприятий, обмен опытом. Осуществляет мониторинг уровня профессиональной компетентности молодого педагога.
5.	Педагог- психолог	Проводит индивидуальные консультации, психологические тренинги, диагностику личности самого молодого педагога.

		Оказывает помощь в адаптации к новым ученикам и классам. Консультирует по вопросам оптимизации образовательного процесса и взаимодействия с членами педагогического коллектива.
--	--	---

Главным звеном в реализации модели наставничества является, конечно, педагог-наставник. Каждый ли учитель может им быть? Критерии отбора наставников в МБОУ СОШ с УИОП №60 города Кирова:

Критерий отбора	Показатель
Стаж и квалификация педагога	стаж – от 10 лет; учитель первой или высшей категории.
Профессиональные знания и навыки	глубокое знание преподаваемого предмета; высокий уровень коммуникативной культуры.
Показатели результативности	стабильные результаты образовательной деятельности; отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.
Профессиональные качества личности	умение слушать; командный стиль работы; аккуратность, дисциплинированность; ответственность и ориентация на результат.
Личные мотивы к наставничеству	потребность в передаче опыта педагогической деятельности; потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.

В системе наставничества школы я занимаю место опытного педагога-наставника по предмету «Химия».

Антон Павлович Чехов писал: «Кто испытал наслаждение творчеством, для того уже все другие наслаждения не существуют». Как педагог со стажем считаю, одной из задач наставника является научить молодого педагога творить и помочь передать свои знания и опыт творчества ученикам. Креативное мышление помогает быстро реагировать на любую проблему и находить нестандартные пути выхода из сложных ситуаций.

IV. Выявление профессиональных дефицитов молодого специалиста

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - "вживания" в профессию. Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые учителя испытывают на двух этапах своего профессионального развития: в период адаптации (1 год работы) и на этапе вхождения в профессию (2-3 года работы). Своевременное выявление профессиональных затруднений молодого

педагога и их устранение помогают ему найти свой профессиональный стиль и облегчить адаптацию.

Чтобы получить реальную картину потребностей начинающего педагога, я использовала диагностический подход. Диагностика была проведена на основе программы индивидуального развития педагога, которая разработана в нашей школе. Критериальной базой диагностики является профессиональный стандарт педагога, изучая который педагог «примеряет на себя» трудовые функции и необходимые для их реализации знания и умения. В процессе анализа молодой педагог выбирает три профессиональных дефицита, которые являются для него наиболее актуальными в настоящее время. На основании выявленных дефицитов составляется программа развития педагога, которая включает мероприятия по самообразованию, внутришкольной системе повышения квалификации (в том числе работу с педагогом-наставником), мероприятия внешней системы повышения квалификации.

Диагностирование выявляет не только профессиональные затруднения, как методические, так и психологические, но и возможности молодого специалиста. Так при обработке результатов диагностики и анализе содержания индивидуальной беседы было выявлено, что наставляемый испытывает затруднения в следующих направлениях профессиональной деятельности:

Формирование учебной мотивации школьников для изучения сложного предмета «Химия»;

Формирование функциональной грамотности обучающихся (в том числе креативного мышления);

Моделирование и проведение учебных занятий для обучающихся с разными образовательными потребностями.

Положительным моментом стал факт выявления у начинающего учителя опыта по составлению и использованию технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций на уроках и владение информационно-коммуникационными технологиями.

V. Разработка плана профессионального становления молодого педагога.

При разработке плана профессионального становления молодого педагога было обозначено 4 основных этапа: адаптационный, этап вхождения в профессию, контрольно-оценочный и перспективно-прогностический (Приложение № 1). В качестве подхода в обучении, способного решить проблемы молодого педагога, был выбран метапредметный подход в обучении химии как условие развития креативного мышления и качественного образования. Я, как наставник, должна была передать опыт наставляемому по использованию элементов метапредметного подхода в процессе обучения: метазнаний, метапонятий, метаумений. Разумным решением стало освоение молодым педагогом технологии схемных и знаковых моделей учебного материала. Данная технология дает возможность обучать детей с любыми индивидуальными данными, в том числе детей с ОВЗ и низким уровнем обучаемости. Кроме этого, технология схемных и знаковых моделей учебного

материала способствует развитию у учеников познавательного мышления, интереса к предмету, формирует глубокие и прочные знания и умения учебной деятельности без какого-либо принуждения.

VI. Реализация плана профессионального становления педагога

Пара «педагог-наставник – молодой педагог» в составе Ольги Михайловны Белых и Екатерины Ахметжановны Хмелёвой сформирована в сентябре 2022 года и продолжает свою работу по настоящее время.

Профессиональное становление начинающего педагога пришлось на время введения федеральных государственных образовательных стандартов, что существенно изменило отношение к содержанию образования, его основным принципам. В соответствии с требованиями стандарта, основу содержания составляет «принцип метапредметности», который способен обеспечить переход от действующей на сегодняшний день практики разделения знаний на предметы к единому восприятию окружающей действительности, к метадеятельности.

Формирование метапредметных результатов освоения основных образовательных программ – одно из основных требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом. Формирование метапонятий, метаспособов действий, метаумений, метазнаний напрямую связано с формированием функциональной грамотности обучающихся, с умением применять знания и способы действий в жизненных ситуациях, переносить знания, полученные на одном школьном уроке, для решения проблемных задач, возникших в других науках.

Без метапредметного подхода нельзя сформировать креативное мышление и школьников, и молодого специалиста, так как креативное мышление – это способность продуктивно участвовать в процессе выработки, оценки и совершенствовании идей, направленных на получение инновационных и эффективных решений и нового знания. Креативное мышление – компонент функциональной грамотности, под которым понимают умение человека использовать свое воображение для выработки и совершенствования идей, формирования нового знания, решения задач, с которыми он не сталкивался раньше. По версии PISA, креативное мышление это, в том числе, способность критически осмысливать свои разработки, совершенствовать их. Это является одним из ключевых навыков педагога-профессионала.

В рамки метадеятельности гармонично укладываются: метазнания, метапонятия, метаспособы и метаумения.

Понятие	Определение	Пример
Метазнания	Приемы и методы познания, которые могут быть использованы при изучении любого предмета, что повышает эффективность обучения	Приёмы сворачивания информации (конспект, таблица, схема, карта урока, рабочий лист).

Метапонятия	Понятия, которые используются в различных дисциплинах и сферах	Закон, связь, система, свойство, норма, реакция.
Метаспособы	Освоение методик и схем, при помощи которых ученик находит новые способы решения задач, вырабатывает нестандартные планы достижения цели, оптимизирует ресурсы	Выражение процесса логического рассуждения относительно решаемой проблемы с помощью схем, знаков и модулей учебного материала
Метаумения	Универсальные навыки и умения	Навыки теоретического мышления (систематизация, классификация, обобщение), навыки переработки информации (анализ, синтез, оценка, умение сворачивать информацию), критическое мышление (умение отличать недостоверную информацию, факты от мнений), творческое мышление (перенос, видение новой функции, комбинирование известных способов деятельности с новыми и поиск, альтернативных вариантов), регулятивные умения (формулирование гипотез, определение целей, планирование, выбор тактики, контроль, анализ, коррекция своей деятельности)

Для формирования и передачи метапредметного содержания сам педагог должен обладать метапредметными компетенциями, под которыми понимается способность и готовность педагога к решению универсальных профессиональных задач:

- компетентность целеполагания (способность и готовность педагога к осознанному процессу выявления, постановки целей и задач педагогической деятельности);
- коммуникативная компетентность (интегративное личностное образование, определяющее способность и готовность педагога применять эффективные приемы коммуникации на практике);
- мотивационная компетентность (способность и готовность педагога решать задачи по формированию образовательной мотивации обучающихся);
- технологическая компетентность (способность и готовность педагога использовать современные методы и технологии в учебном процессе и в целях диагностики и результатов образования и организации образовательного процесса для их достижения);

– информационная компетентность (способность и готовность педагога использовать в своей профессиональной деятельности современные средства информационно-коммуникационных технологий (ИКТ));

– оценочная компетентность (готовность и способность педагога оценивать себя, процессы и результаты собственной деятельности, а также других (учащихся), их деятельность и результаты с последующей коррекцией (при необходимости) на основе полученной обратной связи);

– методическая компетентность (готовность и способность педагога решать исследовательские и инновационные задачи в сфере образования; конструировать образовательный процесс; разрабатывать и реализовывать образовательные программы; осуществлять анализ и мониторинг эффективности образовательной деятельности; обобщать педагогический опыт; систематизировать и распространять методические материалы (знания); заниматься самообразованием и самосовершенствованием).

В современной школе начинающему педагогу предстоит не только в короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности, но и выстроить педагогическую траекторию, которая приведет к желаемым результатам обучения своих подопечных. Помочь молодому специалисту в этом может опытный наставник.

Целью совместной работы педагога-наставника и молодого педагога стали адаптация молодого специалиста в новой социальной роли и передача опыта по развитию у учащихся креативного мышления с использованием элементов метапредметного подхода в обучении химии.

В основу моей наставнической деятельности положены следующие **образовательные технологии**:

Технология креативного мышления. Суть технологии креативного или творческого мышления заключается не в прямой передаче наставляемому информации- опыта на репродуктивном уровне «как нужно сделать, что бы получилось хорошо», а совместном поиске способов и методов передачи знаний учащимся, создание условий, позволяющих обучающимся лично развиваться, находить решение поставленной учителем задачи. Творческое мышление – это критическое отношение к имеющимся сведениям, результатом которого является открытие принципиально нового или усовершенствованного решения той или иной задачи-способа передачи знаний учащимся.

Технология личностно-ориентированного обучения. Технология личностно- ориентированного обучения по своей сути является развивающей и саморазвивающей и просто необходима для развития познавательной и творческой активности молодого педагога в процессе профессионального становления. Акцент делается на развитие индивидуальных познавательных способностей молодого специалиста, его индивидуального преподавательского стиля; оказание помощи личности познать себя, самоопределиться и самореализоваться, а не простое натаскивание. Процесс передачи опыта строится на учебном диалоге молодого учителя и наставника, который направлен

на совместное конструирование деятельности. Данная технология используется на каждом этапе профессионального становления молодого педагога.

При передаче опыта задействована индивидуальная форма наставничеств, которая предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Этапы работы с молодым педагогом

I. Адаптационный этап

В период адаптации работа начинающего педагога была в большей степени направлена на изучение нормативных, правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательного и образовательного процессов, применение теоретических знаний на практике при разработке конспектов уроков и использовании их в рамках учебных занятий, поиск профессионального стиля в работе. Всё это привело к самоосознанию профессиональных дефицитов молодого учителя.

II. Этап вхождения в профессию

1. Мотивационно-проектировочный этап

Моё знакомство с Екатериной Ахметжановной состоялось в августе 2022 года. Чуть позже мне приказом был присвоен статус наставника в отношении Хмелёвой Е.А. Начало совместной деятельности ознаменовало начало мотивационно-проектировочного этапа вхождения в профессию. Чтобы получить реальную картину потребностей начинающего педагога, я использовала диагностический подход, о котором я писала ранее.

Наиболее эффективными **формами работы** с молодым специалистом на данном этапе для меня стали:

Личные беседы относительно теоретических основ метапредметного подхода и сущности его элементов: метазнания, метапонятия, метаспособы и метаумения.

Взаимопосещение уроков, которое подразумевает, с одной стороны, **присутствие наставляемого** на моих рабочих и открытых уроках. Например, урок изучения и первичного закрепления материала «Амфотерность», 8 класс. С другой стороны, я могу присутствовать на уроках **наставляемого**.

Совместное посещение методических мероприятий различного уровня с последующим обменом мнениями: школьный педсовет, школьное методическое объединение учителей естественно-научного цикла, заседание ассоциации учителей химии города Кирова, открытые уроки коллег.

Сетевое взаимодействие с неограниченными временными рамками.

Педагогическая мастерская по освоению этапов формирования метапонятия в рамках урока и методики проведения урока с метакомпонентом.

При передаче педагогического опыта я использовала **методы**, которые приносили положительный результат:

Взаимообмен информацией (при подборе материала при разработке уроков, составлении рабочих листов к урокам, обсуждении результатов урока).

Личный пример (я в роли наставника была представлена как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).

Информирование (в том числе в форме инструктирования).

Консультирование (например, относительно структуры урока с метакомпонентом).

Деловая игра (имитация рабочего процесса-урока с метакомпонентом, моделирование реальной ситуации при реализации метапредметного подхода в рамках урока, хронометраж панируемого урока).

Метод «Тень» – реализация данного метода подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог наблюдает за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах. Он фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность метода «Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым педагогом. Это неформализованное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного. Метод используется для быстрого вхождения наставляемого в практическую деятельность. Так первое время за моей деятельностью на уроке и режимом работы в течение дня наблюдала моя наставляемая – Екатерина Ахметжановна.

2.Профессионально-образовательный этап

Начало профессионально-образовательного этапа вхождения в профессию пришлось на конец 2022 года. К этому времени мною были созданы все необходимые условия для освоения наставляемым теоретических основ метапредметного подхода.

К началу 2023 года (январь-февраль) Екатерина Ахметжановна владела понятиями «метазнания», «метапонятия», освоила и применяла на практике приёмы по формированию метапонятий на своих уроках, знала этапы и структуру урока с метакомпонентом.

Оказывая поддержку в профессиональной деятельности, я направляю внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса, требования к ведению школьной документации.

Наиболее эффективными формами работы с молодым специалистом на профессионально-образовательном этапе для меня стали:

Взаимопосещение рабочих и открытых уроков и мероприятий с последующим их обсуждением и анализом;

Сетевое взаимодействие, которое обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, формирование банка методических разработок молодого

специалиста. Предметом наставничества в форме сетевого взаимодействия были самые разные вопросы, волнующие меня и подопечную.

Использование информационно-коммуникационных технологий при моделировании урока с метакомпонентом, подборе материала для домашнего задания и его проверке. В качестве примера можно привести использование наставляемым образовательной платформы «Учи.ру».

Помощь и взаимовыручка.

Невербальный обмен информацией и эмоциями (во время открытых уроков).

Для решения поставленных задач я использовала следующие методы:

Мозговой штурм (оперативный метод решения проблемы, при котором наставляемому предлагается высказать как можно большее количество вариантов решения. Из общего числа идей совместно отбираются наиболее удачные). Данный метод использовался при разработке уроков с метакомпонентом, при отборе содержания к уроку.

Моделирование элементов и целостных уроков с метакомпонентом.

Результатами работы молодого специалиста на профессионально-образовательном этапе (а значит, несомненно, и моими, потому что все указанные мероприятия разрабатывались и анализировались совместно) стали следующие достижения.

В январе 2023 года Екатерина Ахметжановна прошла обучение в рамках семинара-практикума «Молодой педагог: перспектива профессионального и личностного роста в условиях современного образования».

В марте 2023 года молодым педагогом был смоделирован целостный урок «Периодическая система химических элементов» с метапонятием «система». Открытый урок по данной теме, в рамках которого было продемонстрировано формирование метапонятия, был дан в апреле 2023 года на школьном уровне.

Начинающий педагог продемонстрировал профессиональный рост 16 марта 2023 года в рамках семинара – практикума для заместителей директора по УВР школ Кировского образовательного округа, представив опыт по теме «Индивидуальная программа развития педагога как инструмент повышения качества образования»

В мае 2023 года молодым педагогом был уже смоделирован целостный урок «Степень окисления» с метапонятием «степень».

В октябре 2023 года Екатерина Ахметжановна провела открытый урок с метакомпонентом «Степень окисления» для членов школьного методического объединения естественно-научного направления. К урокам с метакомпонентом «Степень окисления», «Периодическая система химических элементов», и уроков в обычном формате «Оксиды», «Кислоты», были разработаны рабочие листы с использованием схемных и знаковых моделей учебного материала. Владение информационно-коммуникационными технологиями и стремление нарастить свое профессиональное мастерство у наставляемого стало основой разработки матрицы для создания рабочего листа к уроку.

8 февраля 2024 года Екатерина Ахметжановна в рамках «Дня науки» провела исследовательскую лабораторию для учащихся начальных классов с использованием приёмов, развивающих функциональную грамотность учащихся.

В декабре 2023 года наша совместная деятельность была представлена на муниципальном конкурсе «НАСТАВНИК+МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ = КОМАНДА».

Мы смогли доказать, что за время совместной работы стали командой, взаимно обогатили друг друга, сформировали свой стиль наставнической деятельности. Жюри решило, что мы достойны быть **победителями конкурса**. На этом данный этап не закончился, он продолжается.

III. Контрольно-оценочный этап профессионального становления молодого педагога еще не закончился, и сейчас уместно говорить только о **промежуточном результате** наставнической работы. Наставляемый проводит самоанализ педагогической деятельности, оценивает свою компетентность в деятельности, которую осваивает.

Осуществлена успешная реализация I и II этапов плана профессионального становления молодого педагога.

Выявлены и успешно решены профессиональные проблемы молодого педагога: Екатерина Ахметжановна научилась конструировать уроки различных типов, подбирать задания, способствующие формированию креативного мышления, осуществлять на уроке индивидуальный подход в обучении детей с различным уровнем познавательной активности.

Внедрение наставляемым в учебный процесс уроков с метакомпонентом с дополняющей составляющей в виде схемных и знаковых моделей учебного материала: рабочих листов.

Сформированность индивидуального стиля творческой деятельности и создание собственной методической базы наставляемого (методические разработки уроков, опорные схемы, рабочие листы урока, матрица создания рабочего листа к уроку).

Результаты диагностической работы по формированию функциональной грамотности, включая естественно-научное направление, выше средне-областных показателей.

Стабильность в показателях обученности, позитивная динамика учебных достижений обучающихся Екатерины Ахметжановны.

Рост познавательного интереса и мотивации обучающихся, о чем свидетельствует увеличение количества учеников Екатерины Ахметжановны, принимающих участие в конкурсах и олимпиадах.

Обретение наставляемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, карьерного роста.

Успешное прохождение первичной аттестации наставляемого на соответствие занимаемой должности.

Мною накоплен опыт наставнической деятельности, которым я делилась 20 марта 2024 года в рамках Ассоциации учителей химии города Кирова «Участие в конкурсах профессионального мастерства как способ трансляции положительного педагогического опыта».

Свой опыт наставнической деятельности я обобщила и транслировала в рамках регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года Кировской области-2024» в номинации «Наставник года», где я была удостоена Диплома II степени.

VII. Перспективы работы

Наставник помогает молодому специалисту целенаправленно развивать профессиональные навыки, раскрывать свой потенциал. Это стимулирует молодого педагога к активной деятельности и дальнейшему саморазвитию. На горизонте появляются новые задачи:

- освоение матрицы метапредметности: метаумения, метаспособы;
- обеспечение готовности к инновационным преобразованиям: моделирование интегрированных и метапредметных уроков;
- подготовка и аттестация на I квалификационную категорию.

Перспективой моей работы в качестве педагога-наставника является:

- продолжение и совершенствование работы по формированию модели наставничества в школе;
- передача опыта наставничества коллегам-стажистам;
- участие с 01.09.2024 в деятельности ассоциации педагогов-наставников школы № 60 «Раста!» (актуальность создания ассоциации подсказала практическая деятельность, так как в школе много молодых специалистов и педагогам-стажистам приходится выступать в роли наставников, а решать проблемы легче сообща);
- обобщение и распространение опыта наставнической деятельности.

Считаю, что моя система наставнической деятельности является:

актуальной (в условиях современного кадрового голода работа по адаптации и закреплению молодых специалистов является архиважной: кадры решают всё!);

инновационной (работа с молодым специалистом ведется через формирование метапредметных компетенций, что структурирует работу и объединяет все элементы в систему, позволяет молодому педагогу полученные навыки использовать для формирования метапредметных понятий, действий у своих учеников);

система моей наставнической деятельности может быть использована в любой образовательной организации для работы с молодым специалистом, поэтому обладает большой практической ценностью.

Подводя итоги работы, хочется отметить, что сотрудничество педагога-профессионала и молодого педагога полезно для них обоих. Сколько идей пришло нам во время командной работы! Какие интересные варианты постановки и решения проблем предлагал начинающий учитель!

Главное, что у нас получилось – совместное творчество. Я помогла Екатерине Ахметжановне осознать выбранную профессию как творческую деятельность. Возвращаясь к словам А.П. Чехова, хочу напомнить: «Кто испытал наслаждение творчеством, для того уже все другие наслаждения не существуют».

Путь к мастерству: как наставляемый становится наставником (из опыта работы молодого педагога)

Хмелева Екатерина Ахметжановна,
учитель химии
МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова

I. Из опыта работы начинающего учителя

Я начала свою педагогическую деятельность несколько лет назад и прекрасно понимаю, с какими вызовами сталкивается молодой учитель перед началом учебного дня. За время своей работы я столкнулась с различными трудностями, и в данной статье хочу поддержать всех начинающих коллег и поделиться своим опытом.

Одной из главных проблем, с которой я столкнулась в первые дни работы в школе, была адаптация к новой роли и коллективу. Важно помнить, что вы не одиноки в этом процессе, и многие другие молодые учителя проходят через аналогичные испытания. Для успешного преодоления трудностей адаптации я рекомендую следующее:

1. *Спрашивать и уточнять.* Если у вас возникают сомнения относительно понимания информации на совещании или вы не знаете, как поступить, не стесняйтесь задавать вопросы. Это не только поможет избежать ошибок, но и ускорит процесс адаптации в коллективе, позволяя вам быстрее найти единомышленников и знакомых. Наличие наставника, который может ввести вас в курс дела и предоставить важную информацию, является значительным преимуществом. В моем случае, я работаю под руководством Ольги Михайловны Белых, у которой я постоянно учусь и набираюсь опыта, иногда совершая совместные открытия.

2. *Разграничивать работу и личную жизнь.* Важно устанавливать границы между этими сферами, чтобы поддерживать баланс между обязанностями и отдыхом. Я настроила свой телефон так, чтобы после 19:00 и до 07:00 мне не приходили уведомления из рабочих чатов, а звонить мне могут только близкие люди. Это помогает избежать перегрузки и сосредоточиться на важных задачах.

3. *Планировать и организовывать.* Старайтесь не брать работу на дом и планируйте свое рабочее время так, чтобы все успевать в школе. Записывайте важные мысли в ежедневник или заметки на телефоне, чтобы не упустить ничего важного. В условиях многозадачности я использую напоминания и веду онлайн-расписание всех дел.

4. *Профессионально развиваться.* За предыдущий учебный год я приняла участие в трех крупных конкурсах:

Городской конкурс «Наставник+молодой педагог=команда», где мы с Ольгой Михайловной одержали победу.

Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лига вожатых», где я вошла в десятку лучших старших вожатых страны и стала экспертом этого конкурса в новом сезоне.

Международный онлайн-марафон «Учитель-победитель», где я также вошла в число победителей.

Эти конкурсы дали мне значительный рост, позволяя быстрее учиться, набирать опыт и развивать профессиональные навыки. Участие в жизни ассоциации молодых педагогов нашего города, где мы обмениваемся опытом и делимся лайфхаками, также является важным аспектом моего профессионального развития.

Таким образом, участие в профессиональных конкурсах и наличие наставника являются важными составляющими успешной карьеры молодого педагога. Не бойтесь пробовать, учиться и развиваться, ведь именно так вы сможете достичь высот в своей профессии.

II. Роль наставника в профессиональном развитии наставляемого

Я являюсь молодым педагогом с опытом работы чуть более трех лет. С первых проведенных уроков я столкнулась с серьезной, на мой взгляд, проблемой: большинство учеников испытывали затруднения в усвоении химической терминологии и сложного материала. Они не понимали, о чем я им говорю, а я не знала, как объяснить по-другому.

Методом проб и ошибок мы с учениками вместе искали путь к знаниям, и иногда даже дети учили меня, например, при разборе законов термодинамики. Это привело к осознанию моих профессиональных дефицитов.

В сентябре 2022 года мне повезло, так как у меня появился наставник – Белых Ольга Михайловна. С первого взгляда она показалась мне строгой и требовательной, что вызывало у меня стеснение задавать вопросы и показывать пробелы в знаниях из-за отсутствия опыта. Сначала я просто наблюдала за тем, как Ольга Михайловна ведет уроки: как формулирует цели, подводит к теме изучаемого материала, какие типы заданий использует.

Затем я начала консультироваться с ней, спрашивать советы по улучшению своей работы. Постепенно Ольга Михайловна стала для меня человеком, которому я не боялась признаться в своих незнаниях. Как мой наставник, она ни разу не отказала мне в помощи и показала на личном примере, как работать с детьми. На одном из открытых уроков я заметила, что Ольга Михайловна использует метапредметный подход в обучении химии как условие развития креативного мышления.

Ольга Михайловна передала мне опыт по использованию элементов метапредметного подхода в процессе обучения, а также обучила меня этапам работы над метапонятием. Проанализировав проделанную работу, я могу уверенно сказать, что использование метапредметного подхода, которому меня

научила Ольга Михайловна, является перспективным в моем профессиональном развитии. Дополнив метапредметный подход технологией системных и знаковых моделей, я смогла решить свое главное педагогическое затруднение и научилась объяснять сложный материал детям понятным и доступным образом.

Работая с Ольгой Михайловной, я не только переняла ее опыт, но и выработала свой собственный стиль преподавания. Ольга Михайловна стала первой, кому я рассказала о своем вступлении в новую должность – советника директора по воспитанию. Ее поддержка и одобрение вдохновили меня и придали сил в новой должности.

III. Новый уровень: теперь я сама – наставник

В моей школе 57 классов, в которых обучается почти 1700 учеников. Это обычная школа по месту жительства. При реализации первой в моей профессиональной деятельности федеральной концепции (в качестве советника директора по воспитанию) я столкнулась с низкой активностью классов и классных руководителей.

Проработав несколько месяцев в таком режиме, для создания эффективной воспитательной работы в школе я решила разработать систему единого образовательного и воспитательного пространства, объединяющего семью, школу и общество, а также систему стимулирования участия в общешкольных мероприятиях.

В начале я разработала систему стимулирования в своем классе. Целью было повышение учебной мотивации моих учеников. Для этого я внесла дух соревнования в учебную деятельность, старалась замечать и хвалить маленькие достижения при всем классе, предоставила детям большую самостоятельность, что привело к повышению их ответственности за свои результаты и результаты товарищей.

Этот опыт оказался успешным.

Затем я, как советник директора, решила применить аналогичную систему стимулирования для всей школы.

Для учеников был создан экран активности, на котором я отмечала участие классов в школьных делах звездочками. Звездочки добавили соревновательности: дети постоянно отслеживали, какой класс лидирует. Отдельным стимулом стало понимание того, что мероприятие можно придумать самостоятельно и этим увлечет всю школу.

Для классных руководителей также был представлен экран активности со звездочками, и здесь рейтинговая система также сработала успешно: классные руководители стали отслеживать, отметила ли я их класс, интересоваться, какое мероприятие будет следующим.

Кроме того, мы с администрацией школы провели отдельный педсовет для классных руководителей. Прежде чем продолжить, хочу пояснить, что для проведения педагогического совета я использовала эмблему нашей школы, на которой отражены три ключевых слова: семья, школа, отечество.

Соответственно, в год семьи у нас были заданы темы для общешкольных мероприятий:

3 и 4 четверть – Моя семья

1 четверть – Школьная семья

2 четверть – Семья как часть Отечества

После определения тем мы провели педагогический совет в конце декабря, на котором классные руководители были объединены в группы по параллелям. Перед каждой группой были поставлены следующие задачи:

- 1) разработать 1 мероприятие в четверти;
- 2) определить формат и содержание мероприятия;
- 3) установить сроки проведения мероприятия;
- 4) назначить лидера в каждой параллели (ответственного классного руководителя, который будет помогать в организации мероприятия советнику директора по воспитанию).

Таким образом, у нас сформировался план мероприятий, разработанный самими педагогами с учетом интересов и возможностей их учеников. Стоит отметить, что в нашей школе дополнительно функционирует система материального стимулирования: я веду отдельный список для премирования коллег, проявивших активность в течение месяца.

Родители также были вовлечены в эту систему, поскольку часть мероприятий проводилась с членами семьи. Это позволило организовать совместную деятельность детей и родителей, а также познакомить педагогический коллектив с родителями вне учебного процесса.

Повторюсь, в нашей школе 57 классов. После внедрения системы стимулирования к концу учебного года мы обнаружили, что участие в мероприятиях приняли все классы. Около 30% стали активными участниками и проявляли инициативу. Примечательно, что лучшими по итогам системы стимулирования стали классы, у которых ранее были сложности с поведением, дисциплиной и успеваемостью.

Возвращаясь к теме активности классов, к началу 2024-2025 учебного года я усовершенствовала систему стимулирования, превратив ее в «Аллею активности» с более строгими критериями и подробным описанием. Для детей составлена не просто таблица, как в прошлом году, а добавлена визуальная составляющая: у каждой параллели есть свое дерево, и чем активнее класс, тем больше зеленых листьев появляется на нем. Если класс не участвует в мероприятии, он штрафуются, и листья опадают. Для педагогов и родителей аллея активности переведена в балльно-рейтинговую таблицу с описанием критериев.

Таким образом, в нашей школе решилась проблема неактивности классов в воспитательных мероприятиях. Именно об этой проблеме я рассказывала в октябре 2024 года на городском конкурсе советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. После победы в городском конкурсе я поняла, что я не просто работаю в школе: классные руководители обращаются за советом, вместе мы находим решения из самых разных ситуаций.

Советник директора по воспитанию играет ключевую роль в качестве наставника для классных руководителей, оказывая им поддержку и направляя их деятельность в рамках воспитательной работы в школе. Вот как это проявляется:

Методическая поддержка: Советник директора предоставляет классным руководителям методические рекомендации и материалы, которые помогают им эффективно организовывать воспитательные мероприятия и проекты.

Обучение и развитие: Советник организует обучающие семинары, тренинги и мастер-классы, направленные на повышение квалификации классных руководителей. Это помогает им осваивать новые педагогические подходы и методики.

Мотивация и стимулирование: Советник разрабатывает и внедряет систему стимулирования, которая мотивирует классных руководителей к активному участию в общешкольных мероприятиях и проектах. Это может включать в себя рейтинговые системы, материальное поощрение и признание достижений.

Координация и планирование: Советник координирует работу классных руководителей, помогая им планировать и организовывать совместные мероприятия, такие как тематические недели, праздники и проекты.

Психологическая поддержка: Советник оказывает психологическую поддержку классным руководителям, помогая им справляться с эмоциональными и профессиональными трудностями, возникающими в процессе работы.

Обратная связь и анализ: Советник регулярно проводит анализ и предоставляет обратную связь классным руководителям по итогам проведенных мероприятий. Это помогает им улучшать свою работу и избегать ошибок в будущем.

Следовательно, советник директора по воспитанию не только направляет и координирует деятельность классных руководителей, но и способствует их профессиональному росту и развитию, создавая благоприятную и поддерживающую среду для эффективной воспитательной работы в школе.

Таким образом, подводя итог, хочется отметить, что наставляемый может стать наставником, пройдя через процесс обучения, накопления опыта и развития необходимых навыков. Это не только повышает его профессиональные компетенции, но и способствует личностному росту и лидерству в коллективе.

Заключение

Представленные материалы обобщают опыт муниципальной методической системы города Кирова по построению эффективной модели сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников. Проведенная работа доказала жизнеспособность и результативность трехуровневой модели, которая обеспечивает системность и адресность поддержки педагога на всех этапах его профессиональной траектории.

На муниципальном уровне ключевым достижением стало создание механизма управления методической работой на основе объективных данных. Анализ результатов диагностики профессиональных компетенций, проводимой ЦНППМ, позволяет муниципальной методической службе перейти от реагирования на запросы к проектированию мероприятий, направленных на устранение выявленных «массовых» дефицитов. Это обеспечивает целевой характер планирования и высокую практическую значимость мероприятий для педагогического сообщества.

На институциональном (школьном) уровне раскрыт потенциал школьных методических служб как основного звена в профессиональном росте педагога. Опыт общеобразовательных организаций демонстрирует, что сочетание традиционных форм работы (педагогические советы-исследования, методические объединения) с инновационными (панорамы открытых уроков, проектная деятельность, внутренняя система наставничества) создает насыщенную развивающую среду. Эта среда мотивирует педагогов к непрерывному совершенствованию, что напрямую отражается на качестве образовательных результатов учащихся.

На личностном уровне показана эффективность индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на принципах осознанности и саморефлексии. Опыт педагогов подтверждает, что проектирование собственного профессионального развития на основе диагностики и программ самообразования является мощным инструментом личностного и карьерного роста.

Важнейшим сквозным результатом, представленным в сборнике, является отлаженная система наставничества, которая реализуется на всех уровнях. От муниципального сопровождения молодых специалистов до внутришкольного партнерства «наставник-наставляемый». Эта работа доказала свою роль в адаптации, закреплении кадров и формировании индивидуального профессионального стиля.

Таким образом, реализованный в городе Кирове инновационный проект и обобщенный в данном сборнике опыт представляют собой целостную, апробированную на практике модель методического сопровождения, которая отличается диагностической обоснованностью, адресностью, многоуровневостью и ориентацией на конкретный практический результат – рост профессионального мастерства педагога и, как следствие, повышение качества образования в муниципалитете.