

Тема: «Квалификационный профиль - инструмент наставника»

*Настоящая цель каждого учителя не в том,
чтобы внушить свое мнение другим,
а в том, чтобы разжечь умы других.
Ф.В.Робертсон.*

Хочется начать свою статью именно этими словами, которые точно характеризуют процесс наставничества. Будучи наставником молодого специалиста, понимаю, насколько важна грамотная и оперативная поддержка. На основании (проекта) профстандарта педагога, наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставляемый (молодой специалист) – начинающий учитель (не имеющий опыта работы в образовательном учреждении), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышающий свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления. С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а обучающиеся, их родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Прежде всего, наставник даёт необходимую информацию о школе, об учениках, которых МС собирается учить. Он становится лоцманом, который показывает всё, что можно увидеть в школе, рассказывает о подводных течениях, которые могут помешать удачному путешествию. На основании изменений в сфере образования наставничество является актуальным направлением педагогической системы.

В нашем учебном заведении, сопровождением молодого специалиста занимается команда педагогов, в состав которой входит педагог – наставник, а кураторами являются заместители директора по учебно-воспитательной работе, между которыми распределены обязанности, по эффективному сопровождению. В этой статье представляю опыт педагога-наставника.

Сопровождением молодого специалиста, выпускника Канского педагогического колледжа учителя ОБЖ, занимаюсь второй год, пройденная курсовая подготовка по программе «Педагогическая поддержка в процессе формирования профессиональных компетентностей» помогла мне правильно организовать работу с молодым специалистом.

Хотелось **акцентировать внимание на первом шаге**, так как он очень важен для планирования всей дальнейшей работы с молодым специалистом. Речь идет о составлении квалификационного профиля молодого специалиста. Это - диагностика с помощью, которой, выявляется уровень сформированности трудовых действий/операций с целью оказания помощи в их освоении. Так как учитель–предметник решает задачи обучения, воспитания и развития, делая это посредством своего предмета, поэтому следует сосредоточиться именно на триединой задаче. В основу данной диагностики (квалификационного профиля) положен проф. стандарт педагога. Трудовые действия, которыми должен владеть педагог, согласно, профессионального стандарта, взяты из ключевых областей профессиональной деятельности педагога: обучение, воспитание и развитие ребенка. Действия расписаны на **трудовые операции, составляющие конкретное трудовое действие. В диагностике предложены уровни сформированности трудовыми действиями:** недостаточно

сформировано (*демонстрирует эпизодически*); сформировано (*демонстрирует*); сформировано на высоком уровне (*демонстрирует на высоком уровне*).

Определение проблемных зон **проводилось с помощью** таких методов как, наблюдение, беседа с наставником, беседа с администрацией.

Данному этапу предшествовал подготовительный этап. Это - предварительная подготовка к диагностике, в которую входило: наблюдение (через посещение уроков); выявление затруднений (их фиксация в листах наблюдения урока); соотнесение требований квалификации профессионального стандарта педагога, к выявленным затруднениям; выбор трудовых действий; определение трудовых операций (к конкретному трудовому действию). После наблюдения и предварительной подготовки, совместно с молодым специалистом были определены цели, задачи, ожидаемые результаты, на основе выявленных затруднений был составлен план работы. Благодаря такой «прицельной» диагностике, построила его точно, подобрав материалы, определила формы работы. Аналогичным образом, выстраивается вся дальнейшая работа с выявленными затруднениями. В сегодняшней статье приведу **фрагмент квалификационного профиля, на примере двух трудовых действий**: планирование и проведение учебных занятий; систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению. Направленных на формирование компетентности организации современного урока.

Квалификационный профиль

..... учителя ОБЖ МКОУ Долгомостовская СОШ им. Александра Помозова

Профессиональный педагогический стаж молодого специалиста: 2 месяца

ФИО наставника: Гриц Галина Александровна

Дата:

Цель диагностики: выявить уровень сформированности трудовых действий/операций с целью оказания помощи в их освоении

Методы: наблюдение, беседа с наставником, беседа с администрацией.

Трудовое действие профессионального стандарта педагога	Трудовые операции, составляющие трудовое действие (соответствуют листу наблюдения урока, разработанному в ОУ)	Уровень сформированности трудового действия		
		недостаточно сформировано	сформировано	сформировано на высоком уровне
Д.1.4. Планирование и проведение учебных занятий	Определяет тему учебного занятия в соответствии с рабочей программой			+
	Формулирует цели учебного занятия и конкретизирует до комплекса взаимосвязанных задач.	+		
	Соотносит результаты обучения с поставленными целями.	+		

	Прописывает планируемые результаты (предметные, метапредметные и личностные).		+	
	Определяет форму учебного занятия		+	
	Планирует различные виды и формы контроля.		+	
	Организует оценочную деятельность на всех этапах учебного занятия	+		
	Проводит учебное занятие в рамках системно – деятельностного подхода	+		
Д.1.5. Система тического анализ эффективности и учебных занятий и подходов к обучению	Осуществляет самоанализ учебных занятий с учетом достижения планируемых результатов	+		
	Анализирует соответствие задач цели учебного занятия. Анализирует соответствие цели и задач учебного занятия с возрастными РВГ и индивидуальными особенностями обучающихся ОВЗ.	+		
	Анализирует процесс вовлечения учащихся в деятельность, в том числе формы взаимодействия		+	
	Анализирует эффективность используемых способов и приёмов обучения на учебном занятии.		+	
	Формулирует выводы о наличии ресурсов и дефицитов в собственной деятельности при проведении учебного занятия.		+	

Д.1.4 Планирование и проведение учебных занятий

Выявленные трудности	План наставника.
сложно сформулировать цели учебного занятия и конкретизировать до комплекса взаимосвязанных задач; соотнести результаты обучения с поставленными целями.	1.Беседа: Как сформулировать цели и задачи урока. 2.Практикум: Совместная разработка цели и задач урока ОБЖ. 3.Методическая копилка МС – «Памятка приемы целепалогания»
соотнести результаты обучения с поставленными целями	1.Беседа: Результат урока - это правильно поставленная цель. 2.Посещение уроков.
организовать оценочную деятельность на занятии	1.Беседа: «Технологии оценивания, виды оценочной деятельности (самооценка, взаимооценка, критериальное, поддерживающее оценивание). 2.Практикум: Совместная разработка урока ОБЖ, с использованием технологии оценивания и его проведение.

--	--

Д 1.5 Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению

Выявленные трудности	План наставника.
осуществлять самоанализ учебных занятий с учетом достижения планируемых результатов; анализировать соответствие задач целям учебного занятия.	<p>1.Беседа «Основы самоанализа урока». Самоанализ по качеству цели и задач урока, планируемых результатов.</p> <p>2.Посещение урока наставника: Образец самоанализа урока наставника.</p> <p>3.Методическая копилка МС – «Памятки для проведения самоанализа урока».</p> <p>4.Анализ урока молодым специалистом.</p>

Аналогично данному примеру, с помощью квалификационного профиля, планируется вся дальнейшая работа с трудовыми действиями, направленная на коррекцию затруднений.

Также квалификационный профиль формирует индивидуальный стиль молодого специалиста. Работая с ним, МС построил свою индивидуальную траекторию развития: посещал уроки наставника, учителей школы, района; создал «методическую копилку»; участвовал в работе школьной методической недели, в школьном методическом проекте «Технология исследования урока»; в работе школьных методических семинарах-практикумах, в работе профессиональных сообществ: РМО, «Школа молодого педагога» и др.

В результате такой работы был получен следующий результат:

Экспертная оценка качества проведения учебных занятий

Номер урока/Критерии	Урок 1	Урок 2	Урок 3	Урок 4	Урок 5	Урок 6
1. Организационный аспект урока	2	2,5	3	3	3,75	3,75
2. Содержательный аспект урока	2,5	3	3	3,25	3,75	3,75
3. Методический аспект урока	2,888889	2,555556	2,888889	3,666667	3,444444	3,666667
4. Психологический аспект урока	1,666667	3,666667	3,666667	4	4	3,666667
Итоговая оценка (средний балл)	2,26	2,93	3,14	3,5	3,65	3,7

Подводя итог выше сказанному, отмечаю, что квалификационный профиль действительно является эффективным инструментом диагностики, как наставника, так и молодого специалиста.

Конечно, это - всего лишь маленький шаг на пути к успеху, но большой опыт складывается из таких маленьких шагов. Наше сотрудничество, как и урок, обязаны иметь личностно-ориентированный, индивидуальный характер. В приоритете самостоятельная работа молодого учителя. Моя задача, как наставника — не навязчиво помогать постигать азы профессии, потому что, «...Самый лучший опыт это-практика».

Таня, посмотри ...вот эту часть куда-нибудь надо или ее вообще не включать????

Пример приведен к конкретному трудовому действию: планирование и проведение учебных занятий, систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению.

Цель работы:	Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, в формировании компетентности организации современного урока.
Задачи:	1.Оказание методической помощи молодому специалисту в подготовке и проведении урока по ФГОС. 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании(создания методической копилки)
Ожидаемые результаты:	Повысится уровень сформированности трудовыми действиями: - планирование и проведение учебных занятий- анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению. Созданы условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. Создана «копилка методических материалов».