# Доклад на педагогическом совете.

# «Персонифицированная система сопровождения педагогов – система методической деятельности всего педагогического коллектива»

Методические рекомендации оптимизированы на решение задач организации наставничества как эффективного инструмента персонифицированного сопровождения учителей, оптимизированного на преодоление выявленных компетентностных дефицитов, проблем и затруднений учителей с учетом специфики образовательной организации. Методические рекомендации адресованы руководителям, заместителям директора, руководителям методических объединений общеобразовательных организаций муниципального образования, а также школьным психологам и учителям, выполняющим функции наставников.

В рамках данных методических рекомендаций персонифицированное сопровождение учителей рассматривается как стратегия и форма удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей педагога на основе диагностики его проблем, актуализации ресурсов и персонально-субъектного опыта, стимулирования саморегуляции, самообучения, самоуправления в процессе планирования и реализации различных персонализированных форм методической работы, дополнительного профессионального образования и при личной ответственности за достигнутые результаты.

Персонифицированное сопровождение учителей, по своей сути, должно представлять собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности. Структура этой системы включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе;

- анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;

- поиск и реализацию оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;

- оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

Наличие такой системы позволяет избежать формального сообщения нуждающимся в конкретной помощи педагогическим работникам информации об актуальных проблемах, тенденциях, инновациях в общем образовании; прогрессивных образовательных практиках. Рост профессионального мастерства педагога становится реальным, поскольку осуществляется диагностика и оценка качества его работы.

Неотъемлемым компонентом системы персонифицированного сопровождения учителей общеобразовательной школы является диагностика имеющихся у них компетентностных дефицитов. Анализ используемых в этих целях методик позволяет выделить следующие их группы:

- общепедагогические методы диагностики (методы опроса, наблюдение, анализ продуктов профессиональной деятельности и документации и пр.);

- методы самоанализа и самооценки профессиональной деятельности (анкетирование, карты самооценки, карты затруднений и пр.);

- методы экспертной оценки и анализа профессиональной

деятельности (тесты, профессиональные задачи, кейсы и пр.); методы мониторинга профессиональной деятельности (карты наблюдения, посещения уроков, диагностические работы с использованием оценочных инструментов и пр.);

- задания в автоматизированной системе на базе СДО Moodle для диагностики дефицитов в области различных компетентностей.

**Формы методического сопровождения учителей.**

В настоящее время используется широкий спектр форм и методов методического сопровождения учителей, которые реализуются на основе персонифицированного подхода: ***мастер-классы, тренинги, коучинг, менторинг, модерирование, супервизии, наставничество и др.***

Характеристика некоторых из них представлена в рекомендациях. Учитывая особое значение, которое сегодня придается формированию в образовательных организациях системы наставничества, этой форме персонифицированного сопровождения учителей посвящен отдельный раздел рекомендаций.

**Коучинг,** хотя и довольно новая форма адаптации сотрудников, сегодня часто используется в кадровой работе в различных производственных сферах. Следует отметить, что он по-разному определяется в специальной литературе: и как разновидность консультирования, и как процесс стимулирования рефлексии и творчества работников, раскрытия их потенциала.

По своей цели коучинг направлен не на информирование и формирование профессиональных умений и компетенций, а, преимущественно, на активизацию процессов саморазвития и самообучения. Для этого независимым специалистом (коучем) осуществляется постоянная обратная связь работнику (клиенту) в процессе развивающего диалога и совместного анализа профессиональных или жизненных ситуаций и проблем, переосмысления имеющегося опыта, исследования внутренних и внешних ресурсов, пробных действий, прояснения и самоопределения жизненной позиции, намерений, интересов, целей и планов.

**Ментор** – специалист с профессиональным опытом, оказывает помощь менти (обучающнмуся, протеже) в определенный период времени, излагая теоретические положения и демонстрируя затем пример, образец действий. Потом менти выполняет задание и получает соответствующую обратную связь. При этом ментор не просто сообщает необходимую информацию, а мотивирует своего подопечного, используя определенные ключевые фразы. Например, «Я говорю, а делаете Вы сами», «Я открываю Вам определенные двери …», «Я знаю, как это сделать, но давайте вместе поищем решение для Вашего случая» и т.п. Важно то, что такой диалог оказывается взаимовыгодным и для ментора, и для менти.

Менторинг используется не только в корпоративном обучении фирм, но и в системе образования как способ подготовки педагогов и достижения ими профессиональных задач в определенных обстоятельствах. Менторинг и наставничество близки по целям и своей сущности, но имеют различия. В частности, российские модели наставничества в большей степени формализованы, нормированы и содержат больше ограничений. Менторинг в этом отношении менее формализован, но не всегда выполняет функции психологической поддержки и, в большинстве случаев, носит разовый характер и оказывает положительное влияние на образовательный процесс и его результаты.

**Модерирование** является одной из самых распространенных форм управления обсуждением научно-практических вопросов и проблем образования в форматах офлайн и онлайн. Цель модерирования – организовать процесс эффективной групповой коммуникации с учетом особенностей этих форматов. Но в обоих случаях модератор, будучи компетентным посредником, призван подключить всех участников к обсуждению, не дать уйти от тематического русла и сконцентрироваться на сути проблемы.

В настоящее время в системе сопровождения профессиональной деятельности педагогов широко используются возможности социальных сетей, онлайн-конференций, профессиональных встреч, мастер-классов и пр. Существует множество сайтов, интернет-ресурсов, блогов, на которых педагог может получить ответ на интересующий его вопрос, не стесняясь своей некомпетентности. Естественно, что это повышает потребность в качественном модерировании, которое должно отвечать таким принципам, как: систематичность, структурность, прозрачность, тактичность. Несоблюдение данных принципов приводит к тому, что модерируемая площадка рискует наполниться спамом, сомнительными ссылками. Модератор играет важную роль в каждом из указанных видов модерации, являясь помощником администратора, осуществляющим связь между ним и пользователями. Он имеет перечень прав и обязанностей, для реализации которых должен обладать определенными качествами: компетентностью в соответствующей области научного знания и веб-программировании, способностью оперативно разрешать возникающие проблемы и конфликтные ситуации, вести продуктивное общение с пользователями.

Типовыми правами модератора являются: редактирование и удаление сообщений; блокировка и удаление отдельных аккаунтов; ограничение прав отдельных пользователей; передача полномочий другому модератору; формулирование предложений по улучшению площадки. В обязанности модератора входит: анонс мероприятий на форуме; уведомление пользователей о событиях и изменениях на площадке; отслеживание тематики сообщений; перемещение постов при необходимости в другие разделы; создание новых разделов, удаление ненужной рекламы и спама; соблюдение конфиденциальности информации пользователей, сбор статистики.

Следует отметить, что модерирование не привносит нового в деятельность педагога, а лишь подводит его к принятию оптимального профессионального решения, раскрепощению своих внутренних возможностей, выявлению нереализованных умений содействует тому, чтобы потенциальное сделать актуальным, важно и то, что благодаря модерированию индивидуально значимый опыт, личностные достижения становятся уже коллективно значимыми.

**Консультирование,** пожалуй, одна из самых распространенных форм организации персонифицированного сопровождения учителей. При этом консультация позиционируется как:

- обсуждение со специалистом (психологом, юристом и др.) какого-либо важного практического вопроса;

- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи; непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

- вид планового занятия с учителем или группой педагогов по определенной теме;

- учреждение, его структурное подразделение (консалтинговый центр оказывающее ту или иную научную или практическую помощь. При этом консультант может выступать в разных ролях: эксперта, оценивающего результаты деятельности и на этой основе дающего практические советы; диагноста, помогающего выявить причины профессиональных неудач; ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

В любом случае, консультирование, во-первых, сосредоточено на конкретной проблеме, во-вторых, часто осуществляется с привлечением внешних кадровых ресурсов - высококвалифицированных специалистов, знающих готовые «рецепты», решения и владеющие способами деятельности, необходимыми для их практического воплощения.

**Супервизия** пока не получила широкого распространения в российской системе методического сопровождения учителей, хотя она и обладают большими возможностями для персонификации этого процесса в силу интегративного характера. Сформировавшись в ХIX в. как институт государственного надзора над системой образования (Англия, США), супервизия постепенно приобрела функции психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса и профессиональной деятельности и существует сегодня в различных видах: административной, дидактической, институциональной, профессиональной.

В настоящее время выделяют педагогическую супервизию, цель которой – выявление, подтверждение (отрицание), коррекция или поиск альтернативы существующему поведенческому и методическому репертуару учителя. Безусловно, этот вид супервизии имеет прямое отношение к персональному сопровождению педагогических работников. Кроме того, важное значение имеют дидактическая и профессиональная супервизии. Дидактическая супервизия выполняет функции дополнительного образования и консультирования, а профессиональная – осуществление рефлексии профессиональной деятельности и создание комфортных психологических условий для работников.

Особенность супервизии заключается в том, что она интегрирует модерирование, консультирование, обучение, психологическую поддержку, тьюторство и прочие формы и методы групповой и индивидуальной работы с педагогами.

Преимуществом индивидуальной супервизии является ее доверительность, направленность на выявление индивидуальных проблем личностно-профессионального самоопределения и предложение персональных способов их решения. Однако специалисты предупреждают, что в этом случае существует риск возникновения избыточной эмоциональной взаимозависимости субъектов супервизии. В рамках групповой супервизии разрешаются профессиональные проблемы, выявленные и значимые для определенной группы педагогов. При этом осуществляется их активное взаимодействие, взаимообмен опытом, мнениями, что создает синергетический эффект.

**Тьюторство** в научных исследованиях и практике рассматривается и как элемент супервизии, и как самостоятельная форма сопровождения, имеющая довольно солидную историю. Еще в средневековых университетах должность тьютора (tutor – наставник, англ.) существовала в связке «профессор – ассистент – тьютор». В его задачи входила непосредственная работа со студентами. В рамках свободного, нерегламентированного общения он осуществлял присмотр за ними, помогал в учебных занятиях, организации быта и отдыха.

В современной дидактике тьюторство рассматривается как форма индивидуализации образования, обеспечивающая выявление и развитие мотивов обучения и интерес к нему, формирование индивидуальных образовательных маршрутов (программ) и их реализацию с последующей образовательной рефлексией. Соответственно, тьютор занимает особую педагогическую позицию, работая непосредственно с конкретным человеком в интересах его личностного, интеллектуального, профессионального развития и будущего. Для этого он должен обладать рядом качеств: способностью выслушивать и понимать; глубоким научным мышлением; высоким уровнем профессиональной, технологической, психологической подготовки; большим практическим опытом.

 **Наставничество как эффективная форма помощи педагогам**

# образовательных организаций.

В широком смысле слова наставничество было присуще всем существовавшим и существующим в мире системам образования. Выделены четыре ключевых характеристики наставничества:

- практика сопровождения, предполагающая длительное взаимодействие с человеком, в отличие от эпизодических консультаций, мастер-классов, демонстрирующих собственное мастерство и опыт специалиста; практика передачи опыта через освоение в действии – осваивающий новый способ, технологию, профессию, сам действует, пробует, проектирует, исследует, а наставник помогает ему в осуществлении этого реального практического действия;

- практика, предполагающая не только демонстрацию и обучение освоению действия, но и анализ самого процесса, обсуждение рисков и ограничений в реализации того или иного действия, анализ различных способов его осуществления;

- практика, предполагающая неформальные, близкие, доверительные и уважительные отношения друг к другу с возможностью выбора самого наставника.

В самом общем виде наставничество в любой сфере, в том числе и в образовании, организуется по принципу «более опытный обучает менее опытного (нового) члена трудового коллектива тому, что умеет сам». В этом смысле, наставничество представляет собой разновидность индивидуального обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества. При этом, в отличие от коучинга и менторинга, наставничество включает адаптацию, обучение и сопровождение. Оно является не разовым, а длительным, системным и интегративным процессом, и в связи с этим требует значительных временных и ресурсных затрат.

Итак, в данных методических рекомендациях наставничество понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма как молодых специалистов, так педагогов, имеющих диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.