



Сопровождение
профессиональ
ного развития
молодого
педагога:
методические
рекомендации

Карпеева И.В.

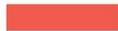
Методист ЦНППМ АСОУ

учитель будущего



Рассмотрим вопросы

1. Нормативно-правовая основа реализации сопровождения молодых специалистов
2. Наставничество как основная технология сопровождения молодых педагогов
3. Структура типовой программы наставничества
4. Ресурсы сайта ПНППМ как инструмент реализации программы



Актуальность

Поддержка наставничества становится одной из центральных в федеральном проекте «Учитель будущего», по итогам которого к 2024 году не менее 70% молодых педагогов в возрасте до 35 лет должны быть вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года. В реализации данного проекта СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА выступает как инструмент **повышения качества образования** и **механизм адаптации** молодых педагогов.





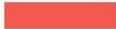
учитель будущего

Документы, регламентирующие систему поддержки и сопровождения молодых педагогов

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями).

Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».





учитель будущего

Документы, регламентирующие систему поддержки и сопровождения молодых педагогов

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145

«Об утверждении **методологии (целевой модели) наставничества** обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

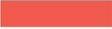


Документы, регламентирующие систему поддержки и сопровождения молодых педагогов

Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»

ЦЕЛЮ внедрения целевой модели наставничества является максимально полное **РАСКРЫТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ** наставляемого, необходимое для успешной **личной и профессиональной самореализации** в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной **системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации** всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории РФ.



Задачи внедрения целевой модели наставничества

улучшение **показателей организаций**, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося **к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности** в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

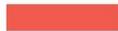
Задачи внедрения целевой модели наставничества

раскрытие *личностного, творческого, профессионального потенциала* каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации *индивидуальной образовательной траектории*;

создание *психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов*, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

Задачи внедрения целевой модели наставничества

формирование *открытого и эффективного сообщества* вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.



ЗАДАЧА → ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ → РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

улучшение *показателей организаций* в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах

измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах

низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость

ЗАДАЧА → ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ → РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

создание *психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов*

улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций

низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров; конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение

Целевая модель наставничества (25.12.2019г. № Р-145)

Термины и определения

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Целевая модель наставничества (25.12.2019г. № Р-145)

Термины и определения

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества (25.12.2019г. № Р-145)

Термины и определения

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.



Типовая программа наставничества **учитель будущего** может включать в себя

- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых

- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе

- процедуры отбора и обучения наставников

- процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества

- формы и условия поощрения наставника

- критерии эффективности работы наставника

- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации

Рекомендации

Разработать и представить на сайте Положение, которое определяет порядок осуществления наставничества и условия стимулирования педагогов, осуществляющих наставничество, с учетом оценки результативности их деятельности.

Разработать и представить на сайте дорожную карту сопровождения деятельности педагогов-наставников, молодых педагогов.

Создать условия для участие молодых педагогов в деятельности региональных и муниципальных ассоциаций/сообществ .

Разработать и представить на сайте дорожную карту деятельности ассоциаций/сообществ молодых специалистов.

Документы, регламентирующие деятельность наставников в ОО

положение о программе наставничества в образовательной организации;

приказ руководителя ОО об организации наставничества;

индивидуальный план работы наставника с наставляемым;

отчеты о деятельности наставника и наставляемого лица;

программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);

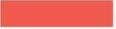
соглашения между наставником и наставляемым;

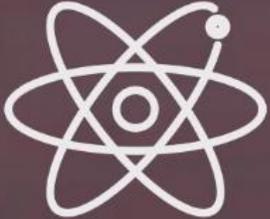
протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;

личные заявления наставников и наставляемых лиц.

АДРЕС НАШЕГО САЙТА

<https://cppm.asou-mo.ru/>





УЧИТЕЛЬ БУДУЩЕГО

МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ



ЦППМНР Московская обла... | ЦППМНР Московская область - ЦЕНТР | ★ 11 ОТЗЫВОВ

учитель будущего
Московская область

ЦЕНТР ПРОЕКТЫ МЕРОПРИЯТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВО КОНТАКТЫ

ПРОЕКТНАЯ ЛАБОРАТОРИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

ПОДРОБНЕЕ

АНДРАГОГ 21 ВЕКА

ПОДРОБНЕЕ

ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

ВОЙТИ

10:50 17.09.2020

ДОРОЖНАЯ КАРТА

учитель будущего

Месяц	Тема	Краткое содержание
Сентябрь	Влияние системно-деятельностного подхода на структуру современного урока.	Достижение нового образовательного результата возможно только при реализации системно-деятельностного подхода, который положен в основу Стандарта. Определим ключевые особенности реализации системно-деятельностного подхода в организации образовательной деятельности.
Октябрь	Формы организации взаимодействия учеников и педагогов.	Системно-деятельностный подход предполагает организацию учебного сотрудничества различных уровней (учитель – ученик, ученик – ученик, ученик – группа). Остановимся на формах организации взаимодействия учеников и педагогов на уроке.
Ноябрь	Типы современного урока.	Построение урока в логике системно-деятельностного подхода значительно отличается от классического представления о типологии урока. Сравним разные подходы к классификации уроков.

учитель будущего

Месяц	Тема	Краткое содержание
Декабрь	Направленность современного урока на формирование УУД.	На уроках различного типа педагог делает акцент на формировании универсальных учебных действий (УУД) определенного вида. Соотнесём типы уроков и формируемые виды УУД.
Январь-апрель	Урок открытия нового знания или освоения УУД. Урок закрепления. Урок повторения или обобщения. Урок контроля и коррекции.	При проектировании урока в логике системно-деятельностного подхода меняется структура урока. Рассмотрим особенности структурирования уроков разного типа, приёмы организации этапов урока.
Май	Аспектный анализ современного урока.	Проектирование уроков в логике системно-деятельностного подхода требует от учителя систематического анализа собственной деятельности. Рассмотрим виды аспектного анализа современного урока.

- О ПРОЕКТЕ
- ДОРОЖНАЯ КАРТА
- ПОЛОЖЕНИЕ
- ОПЫТ РАБОТЫ**

ПРОЕКТНАЯ ЛАБОРАТОРИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Вы, молодой специалист? Мечтаете стать профессионалом?

Мы предлагаем Вам уникальный формат общения, взаимодействия и деятельности.

С нами Вы получите возможность:

- 1 Оценить свои практические знания и навыки;
- 2 Выявить профессиональные дефициты;
- 3 Найти точку опоры в период адаптации;

Знакомимся с опытом муниципальных методических центров по работе с молодыми специалистами.

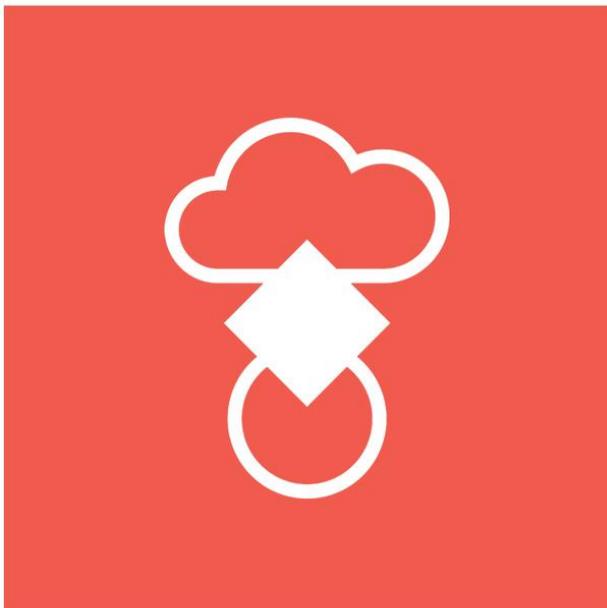


Методическое сопровождение молодых специалистов г.о.Балашиха

учитель будущего

ПРОЕКТНАЯ ЛАБОРАТОРИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

<https://cppm.asou-mo.ru/>



Координаторы проекта

Карпеева Ирина Вячеславовна

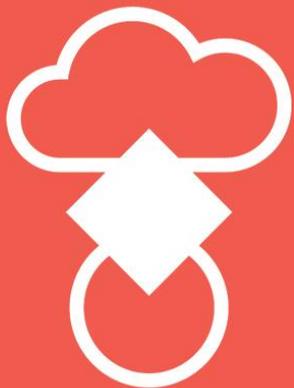
Email irina_karpeeva@mail.ru

Моб. тел: 8-916 095 17 25

Колько Станислав Сергеевич

Email kolko_ss@asou-mo.ru

Моб. тел: 8-995 900 84 24



СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!

учитель будущего