Министерство образования и науки
Чеченской Республики

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования
Чеченской Республики»
(ГБУ ДПО «ИРО ЧР»)

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор ГБУ ДПО «ИРО ЧР»
_____ Т.Б. Эльмурзаева
«___» _____ 2021 г.

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Грозный, 2021

Рекомендовано к изданию решением Ученого совета ГБУ ДПО «ИРО ЧР»

«30» 06 2021г. Протокол № 6

Составители:

Г.Б. Эльмурзаева, ректор ГБУ ДПО «ИРО ЧР»

Р.С. Хатаева, проректор по научно-методической работе ГБУ ДПО «ИРО ЧР»

И.А. Ялакаева, проректор по учебно-методической работе ГБУ ДПО «ИРО ЧР»

Оглавление

Введение 4
1. Общие положения 6
1.1. Нормативно-правовая база внедрения наставничества 6
Раздел 1. Сертификация при входе в профессию 9
Раздел 2. Система сопровождения: основные задачи и их решение 12
Раздел 3. Вариативность моделей сопровождения 17

Введение

В условиях динамики, сложности и высокого темпа инновационных процессов в отечественном образовании, Чеченская Республика, отвечая на современные вызовы и цели государственной политики в сфере образования, регламентированные Указом Президента Российский Федерации В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», определяет развитие единого регионального образовательного пространства непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров как приоритетную целевую установку. Достижение этой цели обеспечивается Федеральным проектом «Современная школа», реализуемым в Чеченской Республике, направленным на обеспечение качества общего образования путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников, которая предусматривает непрерывное образование педагогов с учетом анализа их потребностей в освоении профессиональных компетенций через систему государственных и общественных институтов. Необходимость непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров также обусловлена формированием Национальной системы учительского роста (НСУР), в рамках которой построена система уровней профессиональных компетенций, описывающих развитие профессиональной деятельности педагога на основе усложняющегося состава его профессиональных действий, что позволяет выделить основные уровни квалификации педагога и придать им характер развивающейся системы, построив на этой основе модель вертикальной и горизонтальной карьеры педагога от выпускника педагогической программы (начальный уровень квалификации) до педагога-наставника (высший уровень квалификации).

Таким образом, особое значение приобретает этап «входа» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями образовательных организаций как с важнейшей составляющей кадрового ресурса региональной системы образования. Актуальность реализации Целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Чеченской Республике (далее Программа) вызвана еще и тем, что одним из результатов регионального проекта «Современная школа» является вовлечение в 2021-2024 годах не менее 70 % учителей в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы. Потребность в достижении такого результата вызвана смещением баланса состава педагогических коллективов в сторону опытных работников. Решение стратегической задачи профессионального развития молодых кадров в

образовании лежит в плоскости гуманитарных отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого учителя является профессиональная успешность, авторитет более опытного партнера и установка на опережающий характер развития. В Чеченской Республике, в рамках формирующейся Национальной системы учительского роста и регионального проекта «Современная школа», именно дополнительное профессиональное образование, центром которого является Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО «ИРО ЧР» (далее -ЦНППМПР) при поддержке Министерства образования и науки Чеченской Республики, является основной платформой сопровождения профессионального роста молодых учителей.

ЦНППМПР, как интегратор инновационных процессов в области развития кадрового ресурса сферы образования Чеченской Республики реализует несколько направлений поддержки и сопровождения профессионального роста молодых педагогических работников общего образования ЧР, которые отражены в Плане мероприятий ЦНППМПР по реализации Программы, таких как:

- закрепления наставничества в ОО;

- участие в профессиональных конкурсах: «Молодой педагог», «Учитель года», «Лидеры образования», «Педагогический дебют»;

- региональные программы поддержки молодых педагогов: «Земский учитель», «Классный руководитель», «Педагогические классы».

В данных методических рекомендациях три раздела. В первом разделе «Сертификация при входе в профессию» представлена модель сертификации молодого педагога при входе в профессию.

Во втором разделе «Система сопровождения: основные задачи и их решение» содержаться методические рекомендации как грамотно выстраивать процесс сопровождения молодых педагогов в ЦНППМПР, в ОО со стороны администрации, и со стороны наставников. Третий раздел называется «Вариативность моделей сопровождения», в нем содержится описание, как типовых моделей сопровождения, так и уникальных авторских.

1. Общие положения

В данном разделе представлены актуальные документы, регламентирующие реализацию целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики.

1.1. Нормативно-правовая база внедрения наставничества

Целевая программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества разработана в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней.

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования)».
5. Приказ Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 № 748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики».
6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
7. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

8. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
9. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
10. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
11. 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).
12. Приказ № 703 Минобрнауки России от 26.07.17 «Об утверждении плана мероприятий по формированию введению национальной системы учительского роста»;
13. Национальная система учительского роста (Поручение Президента, Госсовет 23 декабря 2015 г.);
14. Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) (проект уровневого профессионального стандарта).

К документам, регламентирующим деятельность образовательных организаций в рамках целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества, можно отнести следующие (примерный перечень).

1. *Локальные акты образовательной организации:*

   – Приказ о внедрении целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества (Приложение 1).

– Приказ о назначении куратора и наставников по целевой программе поддержки молодых педагогов и развития наставничества (Приложение 1).

– Приказ об утверждении Положения о целевой программе поддержки молодых педагогов и развития наставничества в ОО и начале реализации проекта (Приложение 2).

2. *Информационно-методическое сопровождение работы:*

– Диагностический инструментарий (пакет анкет для исследования мотивационной сферы молодого педагога) (Приложение 3).

– Индивидуальный план работы наставника с наставляемым (Приложение 4).

– Заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

– Заключение по итогам работы пар «наставник – наставляемый».

3. *Информационно-методическое сопровождение*

Для методического сопровождения молодого педагога возможно ведение журнала наставника (Приложение 5), который разрабатывается самостоятельно в образовательной организации. Структура журнала наставника закрепляется положением, принятым в образовательной организации, согласно Методическим рекомендациями ИРО ЧР «Реализация целевой модели наставничества в системе образования ЧР» от 30.06.2021г. Рекомендуется отразить в журнале следующие позиции: формат и форму встречи; цель встречи, содержание, результат. Данный документ поможет наставнику организовать работу, а куратору проконтролировать ее.

4. *Информационно-методическое сопровождение молодого педагога в образовательной организации заместителем* директора по УВР включает в себя информационно-аналитическую справку о работе системы поддержки молодого педагога в образовательной организации (Приложение 6).

С учетом приведенного примерного перечня образовательная организация разрабатывает и утверждает соответствующие локальные акты, регулирующие процесс реализации целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества.

Раздел 1. Сертификация при входе в профессию

Задача сопровождения молодого педагога является одним из ключевых направлений современной образовательной политики. Не случайно в проекте «Современная школа» в фокусе рассмотрения становится молодой педагог и наставник. Однако без грамотного управленца, эта проблема навряд ли будет решена.

Последние аналитические данные показывают недостаточное обновление педагогического корпуса, рост среднего возраста работающих учителей (50-55 лет), доминирование школ, в которых работает не более 1-2 молодых педагогов. Усугубляет ситуацию тот факт, что до 70% молодых учителей в течение первых лет работы уходят со школы.

Молодой педагог – это декларируемый приоритет государственной образовательной политики. Это дополняется и международным вниманием к данной теме, прогнозами образовательной футурологии. С другой стороны, актуальность темы молодых учителей обусловлена сегодня целым рядом социальных и профессиональных проблем, не замечать которые уже невозможно. Аргументированных путей преодоления этих проблем на управленческом уровне представлено недостаточно. Принятие на региональном уровне управленческих решений по оптимизации сопровождения молодых учителей должно обязательно учитывать следующее:

- объективное исследовательское уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и невозможности преодоления традиционными решениями (например, прикреплением к каждому молодому по наставнику);

- определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых учителей, основанное на сопоставлении действующих в практике и теоретически возможных вариантов с четким осознанием результатов такого сопровождения;

- учет неоднозначности позиции школьного руководства и старшего поколения опытных школьных учителей в отношении молодых педагогов и предполагаемых моделей их сопровождения.

Успех образовательного процесса в учреждении общего образования зависит от его соответствия потребностям ребенка, в том числе в творческом развитии его человеческой уникальности. Обеспечить этот успех может только творческая уникальная личность педагога.

Известно, что окончание вуза и получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом.

Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации.

Для успешной адаптации молодых специалистов и реализации непрерывного повышения квалификации педагогических работников ИРО ЧР разработала модель сертификации молодых педагогов при входе в профессию.

Цель модели – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях системы общего образования.

Задачи:

• помочь адаптироваться педагогу в коллективе;

• выявить затруднения в педагогической практике;

• оказать индивидуальную методическую помощь;

• формировать творческую индивидуальность молодого педагога;

• создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с учащимися и их законными представителями;

• развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию.

Алгоритм прохождения сертификации:

1. После окончания высшего образования, молодой педагог, согласно модели, проходит процедуру диагностики профессиональных компетенций в Центре оценки качества образования (ЦОКО) (рис.1).
2. Для прохождения сертификации в ЦОКО на уровне муниципалитета формируется заявка согласно приложению 7 (электронная таблица Excel). Заявка должна сопровождаться официальным письмом от МОУО. Электронный адрес для приема заявок – sertifikatsiya_coko@bk.ru.
3. Заявки для прохождения сертификации будут приниматься по следующим предметам: математика, русский язык, физика, обществознание, география, химия, информатика и ИКТ, биология, история, начальные классы.

4. Получает сертификат об успешном прохождении диагностики профессиональных компетенций или же получает диагностическую справку, с выявленными профессиональными западаниями, т.е. профессиональными дефицитами.
5. Молодой педагог успешно прошедший диагностику может быть принят на работу с установлением от ОО наставника, с опытом работы, для его адаптации в образовательной организации в первые 3 года работы.
6. Неуспешное прохождение сертификации не может являться причиной отказа при принятии на работу молодого специалиста.
7. При неуспешном прохождении диагностики профессиональных компетенций претендент на должность педагога направляется в Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников при ИРО, где по его выявленным профессиональным дефицитам тьюторами и кураторами Центра будет разработана индивидуальная образовательная программа (ИОП), по которой в течение учебного года ведется сопровождение молодого специалиста по индивидуальному образовательному маршруту (ИОМ).
8. Каждого молодого педагога при прохождении ИОМ должен сопровождать наставник из числа опытных педагогов района, который закрепляется за педагогом муниципальным управлением (отделом) образования/ образовательной организацией приказом (Приложение 1), в целях его адаптации и скорейшего вхождения в профессию.
9. После окончания срока обучения в ЦНППМПР проводится повторная сертификация молодого педагога в ЦОКО.

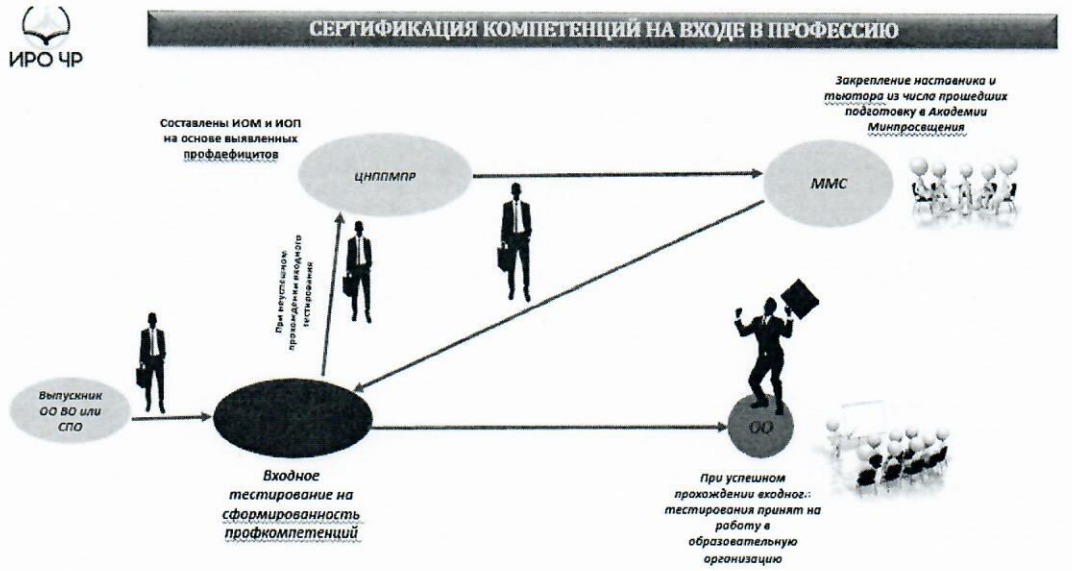


Рис.1. Модель сертификации компетенций на входе в профессии

Раздел 2. Система сопровождения: основные задачи и их решение

2.1. Система сопровождения молодых педагогов в ЦНППМПР

Согласно алгоритму процедуры сертификации молодых педагогов при входе в профессию, представленному в разделе 1 данных методических рекомендаций, сопровождение молодых педагогов в ЦНППМПР ИРО ЧР выстраивается следующим образом: молодые педагоги проходят диагностику профессиональных компетенций в ЦОКО. При неуспешном прохождении диагностики профессиональных компетенций молодой педагог направляется в ЦНППМПР ИРО ЧР, где по его выявленным профессиональным дефицитам тьюторами и кураторами Центра будет разработана индивидуальная образовательная программа (ИОП), по которой в течение учебного года ведется сопровождение молодого специалиста по индивидуальному образовательному маршруту (ИОМ).

Каждого молодого педагога при прохождении ИОМ должен сопровождать наставник из числа опытных педагогов района, который закрепляется за педагогом муниципальным управлением (отделом) образования/ образовательной организацией приказом, в целях его адаптации и скорейшего вхождения в профессию.

Работа по сопровождению ведется на основе различных форм образования (формальное, неформальное, информальное).

Реализация дополнительных профессиональных программ осуществляется в соответствии с принципами непрерывности и адресности, которые предполагают переход на персонифицированную модель повышения квалификации. Адресность повышения квалификации обеспечивается за счет разработки:

- программ или модулей ДПО для целевой группы с одинаковыми дефицитами;

- индивидуальных образовательных маршрутов по преодолению дефицитов самостоятельно обучающимся или при поддержке тьюторов ЦНППМПР ГБУ ДПО «ИРО ЧР».

Модерация и тьюторство (менторство) входят в инфраструктуру информационно-методического сопровождения молодых педагогов, как технологии, основанные на взаимодействии модератора, тьютора и педагога.

Тьютор и ментор помогают разрабатывать индивидуальные образовательные программы с учетом профессиональных дефицитов, выявленных при диагностике, организуют профессиональные пробы и практику, осуществляют сопровождение проектной деятельности. Позицию тьютора может занимать методист ММС, руководитель методического объединения, заместитель директора образовательного учреждения, педагог-новатор. В качестве ментора для молодого педагога может выступать успешный руководитель образовательной организации.

Продолжительность периода сопровождения молодого педагога в ЦНППМПР ИРО ЧР – 1 учебный год.

2.2. Система сопровождения молодых педагогов в образовательных организациях

Школьная администрация: основные вопросы сопровождения и их решение

Роль и задачи руководителей школ

Руководители школ играют важнейшую роль при сопровождении молодых педагогов. С одной стороны, как ответственные в последней инстанции, директора должны иметь представление обо всём процессе сопровождения в целом. С другой стороны, они сами активно вовлечены в этот процесс, в первую очередь, в начале этапа сопровождения молодого педагога.

Анализ ситуации проявил отсутствие системности и целостности в сопровождении интеграции молодых педагогов в профессию, необходимость целенаправленного проектирования организационно-управленческих условий, обеспечивающих успешность молодых педагогов.

Успешность – состояние, которое проявляется в результате достижения успеха при выполнении профессиональной деятельности, сопровождающейся позитивным педагогическим результатом, и проектирование индивидуальной траектории профессионального пути как возможности личностного и профессионального роста.

Наставничество является элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации. Как показывают проведенные исследования, в организациях с развитой системой наставничества профессиональная адаптация молодых сотрудников происходит намного быстрее и эффективнее.

В свою очередь, это помогает более успешно решать стратегические задачи и в условиях кадрового дефицита стать более конкурентоспособной образовательной организацией. В настоящее время национальный проект «Образование» включает в себя программу «Современная школа», в которой поддержка молодых педагогов определяется как приоритетная задача национальной образовательной политики.

Типовые управленческие задачи, которые стоят перед руководством школы:

– разработка локальных актов для организации интеграции молодых педагогов в профессию;

– осуществление научно-методического сопровождения деятельности молодых педагогических работников;

– содействие непрерывному повышению квалификации молодых педагогов;

– разработка программы повышения квалификации специалистов по вхождению в профессию;

– создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами;

– развитие системы наставничества в период адаптации молодого педагога в профессии;

– разработка диагностических материалов по оцениванию личностного и профессионального роста молодых педагогов.

Процесс начала трудовой деятельности молодого специалиста состоит из следующих фаз, которые можно разделить на различные отрезки, продолжительность которых зависит в большей степени от самого молодого учителя.

I. Первая фаза «Перед началом работы», которая начинается с сертификации в ЦОКО и подтверждения приёма на работу и заканчивается непосредственным вступлением в должность.

II. Вторая фаза — это вступление в должность. Обычно речь идёт о начале учебного года, и период вступления в должность может занять разное по продолжительности время (от 1 дня до полугода).

III. Третья фаза – фаза интеграции, которая примерно через полгода после вступления в должность молодой педагог переходит в фазу стабильности.

Все фазы входа в профессию должны сопровождаться информационно.

Информационная поддержка

Молодые педагоги сталкиваются с большим объёмом новой информации, которая необходима им для выполнения их повседневных задач. Эта информация не может и не должна быть донесена до учителя сразу в полном объёме, она должна быть в распоряжении учителя — так чтобы при возникновении необходимости он всегда мог обратиться к этой информации.

Самой важной фазой из представленных является – фаза интеграции.

Андреа Лошак (рис.2.), предложил три вида интеграции: предметную, социальную и ценностную.

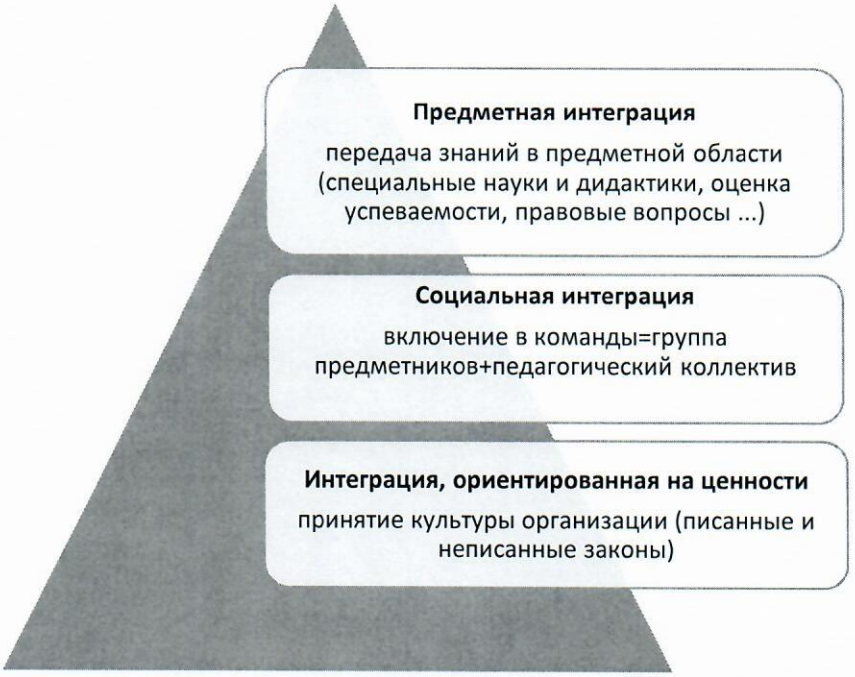


Рис.2. Уровни интеграции молодого педагога в профессию

Предметная интеграция — то, что удаётся быстрее и проще всего.

Социальная интеграция, включение в команду — это более длительный процесс выстраивания отношений в педагогическом коллективе и в профессиональных сообществах.

Ценностная интеграция, понимание и принятие ценностей, прописанных в уставе школы, а также правил организационной культуры, существующих в реальности — это то, что даётся сложнее всего и длится дольше всего.

Непосредственно фаза интеграции уже не требует таких частых встреч с руководством, но предполагает организацию наставничества. Также очень важна итоговая беседа по окончанию года с директором. Итоговая беседа может стать для молодого учителя лучшей основой для оценки своих возможностей и способствовать целенаправленному планированию второго года работы в школе.

Управленческие условия успешной интеграции молодого педагога в профессию

При решении вопроса осуществления наставничества в школе можно применить управленческий алгоритм:

1. Организация наставничества (принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества, утверждается положение о наставничестве в образовательной организации в соответствии с Методическим рекомендациями ИРО ЧР «Реализация целевой модели наставничества в системе образования ЧР» от 30.06.2021г.).

2. *Назначение наставников* и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (происходит назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество в соответствии с Методическим рекомендациями ИРО ЧР «Реализация целевой модели наставничества в системе образования ЧР» от 30.06.2021г.).

3. *Обучение наставников* и разработка оценки результативности их работы на базе ЦНППМПР ИРО ЧР.

4. *Осуществление наставничества* (происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества).

5. *Рефлексия деятельности* по итогам наставничества за определенный период, чаще всего учебный год (подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, с помощью заполнения формализованных отчетов (анкет). Обработка формализованных отчетов (анкет) и поощрение наставников по результатам проведенной работы).

Выбор модели и ее конструирование описаны в Методических рекомендациях ИРО ЧР «Реализация целевой модели наставничества в системе образования ЧР» от 30.06.2021г. , которыми необходимо руководствоваться.

Раздел 3. Вариативность моделей сопровождения

3.1. Формирование инновационной системы наставничества как механизма адресной поддержки и сопровождения профессионального роста молодого педагога общеобразовательных организаций Чеченской Республики

В качестве основных задач наставников являются:

- помощь в освоение молодыми педагогами всех видов профессиональной деятельности;
- передача личного профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
- содействие повышению уровня профессионального образования и профессиональных навыков МП;
- приобщение МП к корпоративной культуре образовательной организации повышение мотивации МП к тому, чтобы остаться в школе, установлению длительных отношений с ней.

Организация взаимодействия наставника и молодого специалиста носит поэтапный характер, в ходе которых предполагается формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности молодого преподавателя.

В процессе этого взаимодействия обычно выделяются три этапа.

I этап – адаптационный – первые полгода работы в образовательной организации.

На этом этапе проводятся собеседование, анкетирование, по результатам которых вырабатывается план адаптации к образовательной организации и к профессиональной педагогической деятельности. Наставник совместно с молодым педагогом разрабатывает и контролирует план адаптации, содействует корректировке его профессиональных умений, помогает выстроить молодому специалисту собственную программу адаптации.

На этом этапе наставнику важно, в первую очередь обратить внимание молодого преподавателя на требования к организации учебного процесса, на требования к ведению документации, формы и методы организации урочной и внеурочной деятельности по предмету. В работе с молодым преподавателем в этот период необходимо обеспечить также участие представителей администрации, председателей МО, педагога-психолога.

II этап – основной, вхождение в профессию – вторая половина первого года работы в ОО.

На втором этапе взаимодействия с молодым специалистом приоритетным направлением становится разработка и реализация плана по самообразованию начинающего педагога. Осуществляется планирование методической работы, продолжается корректировка профессиональных умений молодого учителя, иногда

предпринимаются усилия по оформлению портфолио молодого педагога с учетом того, что этот документ будет полезен как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на квалификационную категорию. Известно, что портфолио – это своеобразный паспорт личностно-профессионального роста педагога, свидетельствующий о его умениях и способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках. Важно, что портфолио помогает и наставнику увидеть динамику профессионального становления молодого учителя в ходе наставнической деятельности. Создание такого документа позволяет избежать формализма в действиях наставника, целенаправленно и системно подходить к выбору форм и методов работы с молодым учителем, адекватно оценивать результаты его профессионального роста и позитивных изменений в профессиональной деятельности. Лучше, если портфолио молодой учитель ведет сам, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Возможны различные направления и формы реализации поддержки и сопровождения молодого педагога в рамках этого этапа (рис.3 и 4)

Направления адресной поддержки и сопровождения профессионального роста молодого педагога общеобразовательных организаций Чеченской Республики

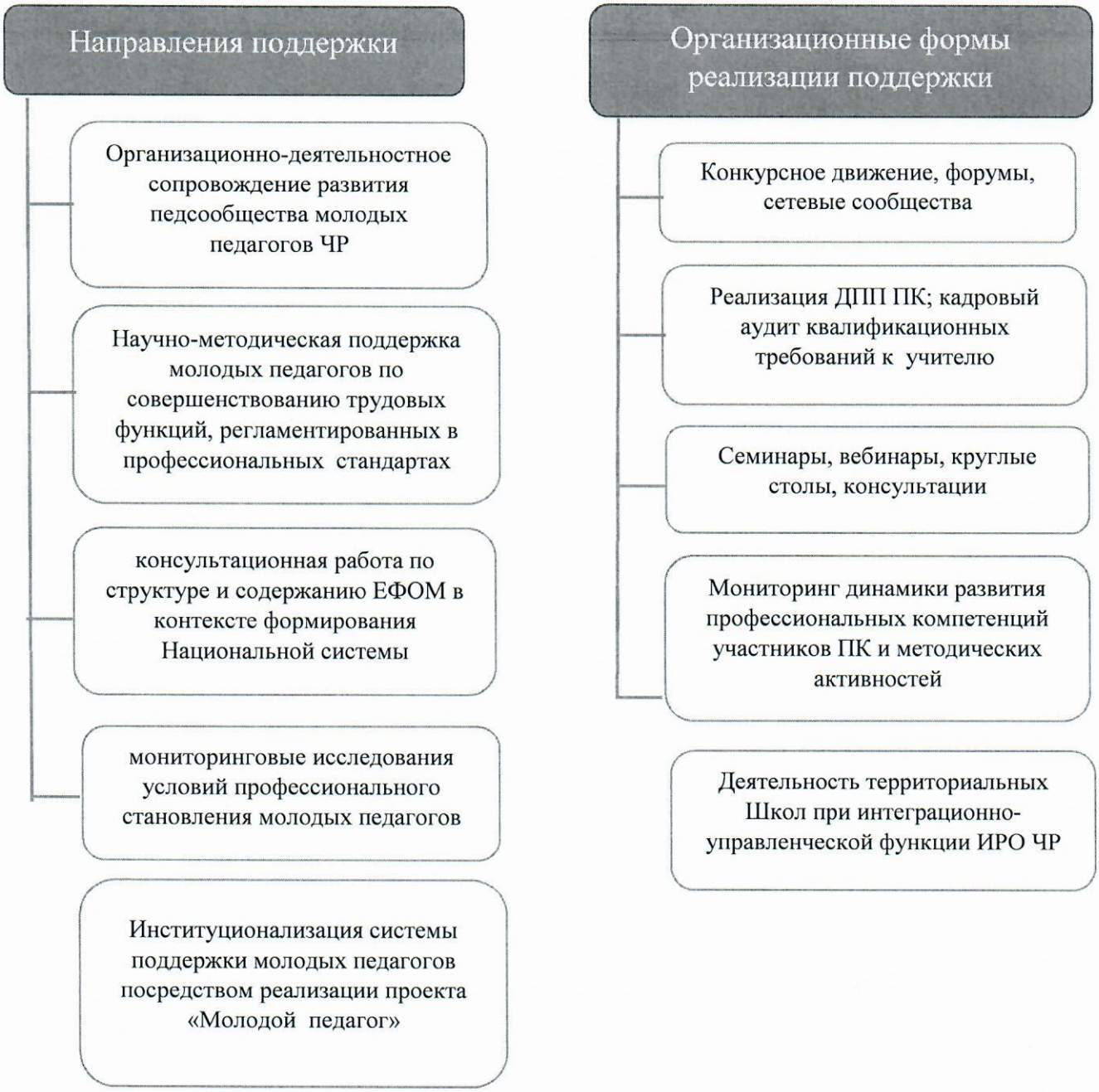


Рис.3. Направления адресной поддержки и сопровождения роста молодого педагога



Рис.4. Структура модификация наставничества

3.2.Структура и содержание электронного ресурса сопровождения профессионального роста молодого педагога (Таблица 1)

Таблица 1.

Блок электронного ресурса	Содержание блока
Банк идей наставников	Копилка идей по наставнической практике, их общественное обсуждение
Банк моделей наставнической деятельности	Копилка методических находок и решений, успешных образовательных практик, идей, разработок наставников, эффективные приемы и способы педагогической и управленческой деятельности
Календарь мероприятий по обмену наставническим опытом	Расписание мероприятий, их описание, информационные анонсирующие письма (вебинары, семинары)
Календарь обучающих мероприятий	Расписание мероприятий, их описание, информационные анонсирующие письма) курсы повышения квалификации по проблеме наставничества в школе)
Диагностический инструментарий для всех субъектов наставнической деятельности	Анкеты, тесты, сценарии бесед, наблюдений и других методов исследования педагогической практики
Навигатор наставника	Технологическая карта, алгоритм действий наставников, позволяющий реализовать основное содержание и задачи постдипломного сопровождения
Справка об электронных образовательных ресурсах	Информация о полезных информационных ресурсах по проблеме сопровождения профессионального развития молодых педагогов
Платформа для профессионального общения наставников и молодых педагогов	Информация о профессиональных сетевых сообществах

III этап - контрольно-оценочный – второй-третий год работы в образовательной организации.

На этом этапе приоритетным направлением взаимодействия становится – педагогическая рефлексия молодого специалиста. Как правило, к этому времени повышается уровень участия молодых педагогов в профессиональных дискуссиях, конкурсах, посещение и анализ открытых учебных занятий (уроков), идет развитие творческого потенциала молодых преподавателей, расширяется их участие в инновационной деятельности. На этом этапе в центре внимания наставника – уровень профессиональной компетентности молодого педагога, степень его готовности к самостоятельному выполнению всего спектра функциональных обязанностей. Особое внимание на этом шаге следует уделить вопросам педагогической этики.

Для повышения эффективности взаимодействия наставника с молодым педагогом педагогу -наставнику важно всячески способствовать и личным примером, в частности, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни педагогического коллектива, способствовать формированию у молодых педагогов общественно значимых интересов, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, их творческих способностей и профессионального мастерства.

В связи с этим, выделены следующие основные функции наставника и определены этапы наставничества (таб. 2).

Функции наставника молодого педагога

- ***эталонная*** (демонстрирует лучшие педагогические практики в собственной профессиональной деятельности);
- ***педагогическая*** – (обучает молодого специалиста);
- мотивационная (формирует и развивает мотивацию педагога к развитию и самореализацию в профессии);
- ***гностическая*** (владеет не только знаниями по своему предмету, но и знаниями о психологических особенностях учащихся, о педагогическом взаимодействии, о самопознании (собственной личности и деятельности));
- ***профессионально-проектировочная*** –(формирование и включение молодого учителя в развивающую профессиональную среду);
- ***коммуникативная*** (специфика его взаимодействия с субъектами учебно-воспитательного процесса);
- ***диагностика*** - рефлексивная (аналитическая деятельность по изучению педагогического процесса и результата педагогической деятельности);
- ***экспертная*** (оценка деятельности подопечного);
- ***ценностно-ориентировочная*** (помогает сформулировать стратегические цели, ценности и миссию педагогической деятельности молодому учителю).

Технологическая карта этапов наставничества над молодым педагогом (Таблица 2)

Таблица 2

План эксперимента	**Этапы**		
	I «Адаптационный»	**II «Проектировочный»**	**II «Рефлексивный»**
Задачи	Определить сформированность профессиионально-значимых качеств; разработать	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии

	адаптационную программу профессионального становления молодого учителя	профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, коллективная, групповая
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процесс се; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио» Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя» педагогические чтения и др.), творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение, беседа, анкетирование, двойное наставничество	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры) Buddying (приятель), Shadowing (затенение)

3.3.Дидактическая система молодого педагога

Проектирование дидактической системы молодого педагога (по А.В, Хуторскому)

Элемент дидактической системы молодого педагог	**Описание элемента**
Название системы обучения	Придумайте название, например «Система обучения ……»
Автор системы	укажите Ваше ФИО
Дата создания	Напишите сегодняшнее число

Категории обучаемых	Перечислите тех, кого вы хотите обучать с помощью своей системы, - конкретного человека
смысл обучения	Смысл обучения в вашей системе – это то, зачем учить, для чего учить. Укажите философскую, мировоззренческую или практическую основу вашей системы обучения
начальные условия обучения	Кратко охарактеризуйте: - качество подготовки обучаемого, их мотивацию; - требования к уровню начальной подготовки (если имеются); - необходимые средства, условия для обучения
срок (период) обучения	Это может быть один час, неделя, год или неопределенный срок
цели обучения	Укажите ожидаемый результат обучения по Вашей системе: - какие конкретные образовательные продукты создадут ученики; - что именно они будут знать, уметь, делать; - какие личностные качества развиваются в приоритетном порядке
задачи обучения	Задачи – это конкретизация цели. Подумайте, чему и зачем хотят научится ваши ученики, а так же для чего вам надо их учить. Кому еще и зачем требуется это обучение? попытайтесь понять действительные потребности и ожидания учащихся, а не только то, что вы хотите им передать. Например, вашей бабушке впервые подарен мобильный телефон, а вы уже опытный пользователь. Ваша задача – научить ее за один час пользовать основными функциями телефона. Какие перед вами стоят задачи ?
Принцип(ы) обучения	Опираясь на ваши собственные представления о смысле и целях обучения, сформулируйте принципы – руководящие правила. Это может быть один принцип, например, «Обучай в игре!», или их совокупность. Принципы можно сформулировать в форме слоганов, заповедей, основных вех обучения для учителя и ученика
содержание обучения	содержание обучения – это то, что в нем содержится: учебный материал, понятия, явления, устройства и т.п. Содержанием обучения может быть часть окружающей среды - реальной или виртуальной (интернет). Перечислите учебные предметы или темы, которые будут изучаться
средства обучения	что потребуется для обучения (приборы, модели, техника, учебники и т.п.)
формы обучения	Как преимущественно будет проходить обучение? Какие организационные формы будут приоритетными: индивидуальная, группа, коллективная, классно-урочная форма? Что будут делать ученики, учитель (ходить по дорожкам и беседовать, сидеть за круглым столом, переписываться по электронной почте и др.)?

методы обучения	Подумайте, как вы будете решать поставленную вами задачу обучения. совсем не обязательно использовать традиционное объяснение и последующее применение учеником изложенного. Придумайте более оригинальные и эффективные способы, например, конкурс: если ваш друг за 1 минуту выполнить 5 поставленных вами задач, то вы ему подарите этот телефон
контроль и оценка	Каким образом вы предлагаете проверить результаты обучения по вашей системе? Например, оцените созданный учениками образовательный продукт (определите по каким параметрам). В какой форме будет происходить оценка (баллы, рейтинг, письменно или устно) ? как учащиеся осознают свои результаты (самооценка, рефлексия) ? каким образом учитель оценит эффективность обучения и свою работу ?

Параметры дидактической системы молодого педагога

Философская система	*целевые характеристики образовательных концепций и технологий, цели конкретного урока, темы, раздела, учебного предмета в целом*
Педагогическая парадигма	*совокупность значимых для развития дидактической системы учителя знаний и умений, идей и педагогических концепций, а также приёмов, методов, форм и технологий обучения, выстраивающихся в рамках принятых учителем концепций и теорий.*
Психологическая основа	*аксиологическая, гносеологическая, прогностическая, инструментальная, креативная и рефлексивная функции, отражающие различные аспекты дидактической деятельности учителя.*
Область применения	
Категория обучающихся	
Тип взаимодействия учителя и ученика	
Тип управления учебной деятельностью	
Характер содержания образования	
Преобладающие методы	
Преобладающие формы занятий	
Организационные формы обучения	
Приоритетные формы контроля	*Рефлексивно-оценочный компонент дидактической системы учителя включает самоанализ и самооценку педагогом своей дидактической системы и ее результатов, позволяет осмыслить и оценить степень реализации желаемых целей дидактической системы*

Отношение к имеющимся традициям	

3.4.Критерии оценки системы поддержки молодых педагогов и наставничества, ориентированный на повышение качества общего образования (на основе практики международных исследований качества образования по модели PISA)

Критерии оценки системы поддержки молодых педагогов и наставничества, ориентированной на повышение качества общего образования, разработаны с целью проведения ежегодного мониторинга уровня эффективности системы поддержки молодых педагогов и наставничества в муниципальных образованиях. Мониторинг проводится до 25 июня текущего года, по итогам мониторинга проводится анализ и принимаются управленческие решения о состоянии системы поддержки молодых педагогов и наставничества, ориентированной на повышение качества общего образования в Чеченской Республике.

Декомпозиция критериев и показателей мониторинга разработана с учетом профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», НСУР, Методологии и критериев общего образования в общеобразовательных организациях критериев оценки качества на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся (приказ Министерства просвещения РФ и приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 06.05.2019 №590/219).

№	Критерии	Показатели	Баллы (от 1 до 5)
1.	Документационное обеспечение работы с молодыми педагогами и наставниками	Ведение организационной и распорядительной документации по системе поддержки молодых педагогов и наставничеству	
		Ведение документации по учету и движению количества молодых педагогов ЧР и наставников	
		Администрирование процессов по движению количества молодых педагогов и наставников	
2.	Деятельность по обеспечению ОО ЧР молодыми педагогами	Сбор информации о потребностях организации в молодых педагогах	
		Поиск, привлечение, подбор и отбор молодых педагогов	
		Администрирование процессов и документооборота обеспечения ОО молодыми педагогическими кадрами	
3.	Деятельность по оценке и аттестации молодых педагогов	Организация и проведение оценки молодых педагогов и наставников	
		Подготовка молодых педагогов к прохождению аттестации	

		Администрирование процессов и документооборота при подготовке молодых педагогов и наставников к аттестации	
4.	Деятельность по развитию ШМП	Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры молодых педагогов	
		Организация обучения молодых педагогов ЧР	
		Организация адаптации и стажировки молодых педагогов	
		Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке молодых педагогов	
5.	Деятельность по организации корпоративной социальной политики	Разработка корпоративной социальной политики	
		Реализация корпоративной социальной политики	
		Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	
6.	Операционное управление системой поддержки молодых педагогов ЧР и наставничества	Разработка системы операционного управления ШМП и системой наставничества	
		Реализация операционного управления	
		Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению ШМП	
7.	Стратегическое управление системой поддержки молодого педагога и наставничества	Разработка системы стратегического управления ШМП	
		Реализация системы стратегического управления системой поддержки молодого педагога	
		Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	

3.5.Критерии оценки педагогической деятельности молодого педагога, ориентированный на повышение качества общего образования

Общепедагогическая функция

Наименование	Общепедагогическая функция. Обучение	Код	A/01.6	Уровень (подуровень) квалификации	6

Трудовые действия	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы
	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования
	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды
	Планирование и проведение учебных занятий
	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению
	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися
	Формирование универсальных учебных действий
	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее - ИКТ)
	Формирование мотивации к обучению
	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей
Необходимые умения	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.

	Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей
	Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде
	Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
	Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)
	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона

Необходимые знания	Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке
	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики
	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях
	Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения
	Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий
	Рабочая программа и методика обучения по данному предмету
	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства
	Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи
	Конвенция о правах ребенка

Наименование	Воспитательная деятельность	Код	A/02.6	Уровень (подуровень) квалификации	6

Трудовые действия	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды
	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности
	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера
	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации
	Проектирование и реализация воспитательных программ
	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)
	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)
	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления
	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации
	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
	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде
	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка

Необходимые умения	Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей
	Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их
	Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников
	Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность
	Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу
	Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях
	Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися
	Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.
	Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач
Необходимые знания	Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования
	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества
	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики
	Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки
	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий
	Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований

Наименование	Развивающая деятельность	Код	A/03.6	Уровень (подуровень) квалификации	6

Трудовые действия	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития
	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе
	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка
	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью
	Оказание адресной помощи обучающимся
	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума
	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка
	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу
	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
	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения
	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся

Необходимые умения	Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья
	Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий
	Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ
	Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)
	Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося
	Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся
	Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся
	Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик
	Формировать детско-взрослые сообщества
Необходимые знания	Педагогические закономерности организации образовательного процесса
	Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития
	Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся
	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ
	Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью
	Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей
	Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ (код – В, уровень 5-6)

-Критерии «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования (код-В/01.5, уровень -5)»

-Критерии «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования (код- В/02.6, уровень-6)

-Критерии «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования (код- В/03.6, уровень-6).

Литература

1. Барыбина И.А. Организация наставничества в школе [Текст] / И. А. Барыбина // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2012. – № 7. – С. 3-5.

2. Гехтман, А. Л. Возможности управления профессиональной адаптацией молодого педагога [Текст] / А. Л. Гехтман // Педагогическое образование: современные проблемы, концепции, теория и практика. — СПб., 2013. – С. 4-7.

3. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура. - Вестник Новосибирского гос. пед. университета, 2017, том 7, №5.

4. Котова С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение –Изд. 2-е, дополн. СПб.: Изд-во РГПУ им.А.И. Герцена, 2019.

5. Максвелл Джон. Наставничество 101 – Минск: Попурри, 2009.

6. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества Государственное управление. Электронный вестник Выпуск № 28. Сентябрь 2011 г.

7. .Шилова О.Н., Ермолаева М.Г., Ахтиева Г.Р. Современное состояние и проблемы развития института наставничества молодых учителей. //Человек и образование, 2018 г., № 4, с.202-210.

Приложение 1

Приказ о назначении куратора и наставников целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества

Официальный бланк ОО

Приказ

дд.мм.гггг №

О назначении куратора

куратора и наставников целевой программы поддержки

молодых педагогов и развития наставничества

В соответствии с планом реализации целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества (ЦППМП), утвержденного приказом директора/ ректора ОО от дд.мм.гггг

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Назначить куратором ЦППМП – Ф.И.О.

2. Заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором обозначить задачи куратора в соответствии с Положением о наставничестве, утвержденного приказом директора ОО от дд.мм.гггг.

3. Назначить наставниками реализации целевой программы поддержки молодых педагогов (перечислить фамилии).

4. Запланировать обучение наставников на базе ЦНППМПР ГБУ ДПО «ИРО ЧР».

5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор/ Ректор Ф. И. О

Приложение 2

Приказ об утверждении Положения о целевой программе поддержки молодых педагогов и развития наставничества

Официальный бланк ОО

дд.мм.гггг №

Приказ

Об утверждении Положения о

целевой программе поддержки молодых

педагогов и развития наставничества

В соответствии с протоколом заседания Педагогического/ Ученого совета организации от дд.мм.гггг

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о целевой программе поддержки молодых педагогов и развития наставничества в образовательной организации на заседании Педагогического/ Ученого совета.

2. Утвердить дорожную карту реализации целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества.

3. Начать внедрение целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества с дд.мм.гггг. Ответственные – Ф. И. О.

4. Заслушать отчет о промежуточных результатах выполнения плана на заседании Педагогического/Ученого совет совета в мм.гггг, мм.гггг.

5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор/Ректор Ф. И. О.

Приложение 3

Пакет анкет для исследования мотивационной сферы молодого педагога

Анкета для молодого учителя

1. Почему Вы выбрали профессию учителя? (подчеркнуть, дописать):

а) нравится работа с детьми;

б) привлекает статус профессии в обществе;

в) для получения высшего образования;

г) под влиянием других факторов (каких)?

2. Хотели ли бы Вы перейти на другую, не педагогическую работу:

а) да;

б) нет;

в) не знаю?

3. Нравится ли Вам работа в школе:

а) да;

б) безразлично;

в) нет?

4. Что нравится Вам более всего:

а) проведение уроков;

б) внеурочная деятельность;

в) работа с родителями;

ґ) методическая работа;

д) работа по самообразованию;

е) общественная деятельность?

5. Выбрали ли бы Вы снова для поступления, если бы можно было вернуть время, педагогический вуз:

а) да;

б) не знаю;

в) нет?

6. Что вызывает больше всего трудности в Вашей работе:

а) подготовка к урокам;

б) организация образовательного процесса;

в) общение с обучающимися, их родителями, коллегами, администрацией;

ґ) проведение воспитательных мероприятий;

д) самоорганизация, тайм-менеджмент;

е) ведение школьной документации;

є) анализ своей деятельности, внесение соответствующих корректив;

ж) другое (что именно)?

7. Как Вы оцениваете свою подготовку к педагогической работе:

а) целиком удовлетворен;

б) в общем удовлетворен;

в) не удовлетворен;

8. Как Вы относитесь к избранной профессии:

а) удовлетворен целиком;

б) больше не нравится, чем нравится;

в) безразлично;

г) больше нравится, чем не нравится;

д) совсем не нравится;

е) не могу определиться?

9. Ощущаете ли Вы потребность в консультациях сотрудников организаций ДПО (ИПК и др.):

а) да;

б) не уверен;

в) скорее да, чем нет;

г) скорее нет, чем да.

д) нет?

Входящая анкета

1. Фамилия, имя, отчество.

2. Дата рождения.

3. Базовое образование.

4. Школа, в которой работаете.

5. Какие предметы преподаете?

6. Как Вас встретил коллектив школы?

7. Что Вас поразило во время первой встречи со школой?

8. Что Вы ждете от своей жизни (работы)?

9. Кем Вы себя видите в будущем?

10. Кто помог Вам выбрать профессию?

11. Почему Вы выбрали профессию учителя:

12. Изменили ли бы Вы сегодня свою профессию:

а) да;

б) безразлично;

в) нет;

г) изменила бы;

д) при определенных условиях?

13. Выбрали ли бы Вы сегодня профессию учителя:

а) да;

б) нет;

в) не знаю;

г) поменял бы специальность?

14. Что сейчас Вам нравится более всего в педагогической деятельности?

15. С какими трудностями Вы встретились?

16. Как Вы оцениваете свою подготовку к работе?

17. Как Вы относитесь к своей работе, избранной профессии:

а) удовлетворен;

б) безразлично;

в) не нравится;

г) не могу определиться?

18. Чьему опыту Вы хотели бы подражать?

19. Чему Вы научились на протяжении этого года?

Анкета для изучения запросов молодых учителей

1. С какими трудностями Вы сталкиваетесь в процессе использования учебно-материальной базы кабинета?

2. Удовлетворяет ли Вас расписание уроков, внеклассных мероприятий?

3. Что можно сделать для повышения уровня работы Школы молодого учителя? Помогает ли она Вам в работе?

4. Какие формы работы школы Вы запомнили?

5. Удовлетворяет ли Вас внутришкольная система повышения квалификации, которая существует в Вашей образовательной организации?

6. Что нового Вы узнали во время посещения уроков своего наставника?

7. Какими методическими приемами Вы овладели, какие умения усовершенствовали на протяжении года?

8. Какую методическую помощь Вы хотели бы получить?

9. Ваши предложения относительно работы на следующий год:

Приложение 4

Индивидуальный план
(комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы

Полное наименование образовательной организации
(в соответствии с Уставом ОО)

Утверждаю
Ф. И. О. директора ОО
«__» _____ 20__ г.

Индивидуальный план
(комплекс мероприятий) в рамках организации
работы наставнической пары/группы

Образовательная организация
Форма наставничества
ФИО наставника
ФИО наставляемых
Цель реализации целевой программе поддержки молодых педагогов и развития наставничества в данной наставнической паре/группе

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации и примерных форматов работы.

Наставническая пара / группа	Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Примерные форматы работы (список не является исчерпывающим и может быть расширен, исходя из опыта работы образовательной организации и ее возможностей)
«Учитель – учитель»	Программа развития образовательной организации. Годовой план работы образовательной организации. Планы работы методического совета / методических объединений / научно-методических советов или центров. Программы / дорожные карты методического/кадрового сопровождения деятельности. Программы/планы повышения квалификации. Программы/планы самообразования. Дорожные карты / программы / планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников. Программы / планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т. п.	Конкурсы. Курсы. Творческие мастерские. Школы молодого учителя/педагога. Школы педагогического мастерства. Серии семинаров. Разработки информационно-методических пособий, сборников. Образовательные и проектные сессии. Тренд-сессии. Хакатоны. Форумы. Деловые игры. Образовательные курсы.

Приложение 5

Журнал наставника (примерная форма)

Ф. И. О. наставника.

Ф. И. О. наставляемого.

Форма наставничества.

Направление.

Дата встречи	**Формат (очно/ДО) Форма встречи (индивидуальная /групповая; диалог/обсуждение, экскурсия; публичная лекция/практическая работа**	**Цель (тема встречи)**	**Содержание**	**Результат**	**подпись**

Приложение 6

Образец

Аналитическая справка по результатам выполнения плана работы с молодыми педагогами в образовательном учреждении

_____в 2019-2020 учебном году

В целях оказания методической помощи молодым педагогам, выявления проблемных зон и принятия практических мер по их предупреждению в СОШ №_ проведена работа, в котором принимали участие педагоги со стажем работы до 3 лет, педагоги – наставники и методисты. Работа с молодыми педагогами осуществлялась в соответствии с планом работы на 20__-20__учебный год.

Общая численность молодых специалистов ОУ ___ человек.

В прошедшем году в рамках программы поддержки молодых педагогов и созданию благоприятных условий для становления молодого педагога, проявления педагогической инициативы и развитие творческого потенциала как одно из основных условий привлечения молодых кадров проведены ряд мероприятий.

Цель: Приобретение молодыми педагогами практического опыта педагогического проектирования и освоение современных образовательных технологий деятельностного типа.

Задачи:

-Изучение новых нормативных документов, ведущих российских концептуальных идей в сфере образования.

-Стимулирование участия педагогов в творческих и профессиональных конкурсах.

-Знакомство с технологиями и методиками обучения стандартам второго поколения, с опытом работы педагогов города и района.

-Выявление затруднения в профессиональной практике и принять мер по их предупреждению в дальнейшей работе.

Поставленные цели и задачи были реализованы через следующие виды деятельности:

-проведение Форума молодых учителей;

-проведение консультаций по актуальным проблемам образования; -изучение и распространение педагогического опыта учителей;

-открытые уроки, мастер-классы, методические дни, предметные недели;

-обучающие семинары, семинары - практикумы, круглые столы;

- участие в профессиональном конкурсе «Педагогический дебют».

Ожидаемые результаты:

-повышение уровня профессиональной компетенции педагогов;

-совершенствование профессиональной компетенции педагогов;

-привлечение молодых педагогов к участию в конкурсе профессионального мастерства.

По плану работы с было проведено 18 мероприятий, в рамках которых было организовано взаимодействие с опытными педагогами.

Была создана страница в социальных сетях молодых учителей (ссылка) .

В течении года рассматривались вопросы:

- изучение новых нормативно - правовых документов;

- требования к современному уроку, технологическая карта урока, типология уроков по ФГОС;

-современные педагогические технологии в образовательном процессе -участие в конкурсах профессионального мастерства;

-особенности работы классного руководителя;

- решение проблемных ситуаций на уроках; - внеурочная деятельность ..

В этом учебном году в целях оказания методической помощи и поддержки молодых специалистов была организована такая форма работы, как «Школа молодого учителя».

Совместная работа с наставниками способствует созданию высокой степени мотивации, молодой учитель получает возможность обсудить свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги активно идут на аттестацию, растет их профессионализм. Значительное внимание в работе было уделено совершенствованию профессионального мастерства педагогов, развитию их творческого потенциала, направленного на повышение эффективности и качества педагогического процесса. Д

важды в году проходит Форум молодых учителей, в которых приняли участие молодые педагоги со стажем работы от 0 до 3 лет. Они посетили __ открытых урока и внеклассных мероприятий опытных педагогов –наставников.

В течении года было организовано взаимопосещение уроков молодыми педагогами общеобразовательных учреждений округа, для которых опытными педагогами – наставниками проводились открытие уроки, мастер – классы.

Все мероприятия способствовали развитию инициативы и самостоятельности, раскрытию интеллектуального и творческого потенциала молодых педагогов, а также знакомству с положительными практиками работы педагогов округа.

В течении года был проведен мониторинг адаптации молодых специалистов.

В 20_-20_ учебном году в конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют» в номинации «Учитель года» приняли участие _ человек, в номинации «Воспитатель года» – _ педагогов. *(ФИО участников)*

В следующем учебном году планируется вести активную работу по привлечению молодых педагогов к формированию собственного портфолио как свидетельства профессионального самосовершенствования и профессионального становления с дальнейшей возможностью успешного прохождения процедуры аттестации и получения квалификационной категории.

Педагогический потенциал молодых специалистов ОО достаточно высокий, что позволяет добиваться положительных результатов в работе.

Молодые учителя занимаются самообразованием, систематически повышают свой профессиональный уровень через курсовую подготовку.

В ходе анализа работы установлено, что были проведены все запланированные мероприятия.

С целью выявления трудностей молодых педагогов при составлении плана работы с молодыми специалистами на новый учебный год было проведено анкетирование.

В следующем учебном году работа с молодыми педагогами будет организована по совершенствованию уровня педагогического мастерства молодых педагогов, их профессиональной компетентности и методики их преподавания в условиях реализации ФГОС.

Поставленную цель планируется реализовать в следующих задачах:

1.Информировать молодых специалистов о новых требованиях, предъявляемых к оформлению программно – методического обеспечения, и последних достижениях педагогической науки, методики и практики.

2.Формировать единый, но не однообразный подход к решению актуальных педагогических проблем, стоящих перед педагогами.

3.Способствовать созданию благоприятных условий для проявления педагогической инициативы учителя; формированию педагогического самосознания учителя как педагога организатора учебно-воспитательного процесса, строящего педагогическое общение на гуманистических принципах сотрудничества.

4. Способствовать совершенствованию профессионально -педагогической подготовке учителя (научно-теоретической; методической; навыков научно - исследовательской работы, проектной деятельности; приемов педагогического мастерства).

Директор ОО ФИО

Контактное лицо - Дадаев Магомед Сайдасалимович. Тел. +7 988 905-56-80			Электронный адрес, на котор
№ п/п	Ф.И.О. преподавателя	Муниципальный район	Образовательная организация

ый необходимо выслать заявку: sertifikatsiya_coko@bk.ru. Заявка принимается только от МОУО

Предмет	Номер диплома	Номер телефона преподавателя

Внимание! Стаж преподавателя на момент прохождения сертификации должен быть нулевым.		
Электронный адрес преподавателя	Ф.И.О. ответственного от ОО	Номер телефона

Ачхой-Мартановский МР
г. Аргун
Веденский МР
Грозненский МР
г. Грозный
Гудермесский МР
Итум-Калинский МР
Курчалоевский МР
Надтеречный МР
Наурский МР
Ножай-Юртовский МР
Серноводский МР
Урус-Мартановский МР
Шаройский МР
Шатойский МР
Шелковской МР
Шалинский МР
Государственная ОО