

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

Семинар

**«Региональные
аспекты проекта
«Учитель будущего»»**

30.09.2020г.

Проект «Учитель будущего»: наставничество для будущих профессионалов

*Гулевич Ирина Ивановна, старший
преподаватель факультета общего
образования ГАУДПО МО «ИРО»*



Федеральный проект «Учитель будущего»

Задача проекта:

внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей общеобразовательных организаций.

Главные цифры проекта (к 2024 году):

повышение уровня профессионального мастерства не менее 50% педагогических работников, создание сети центров непрерывного повышения квалификации во всех субъектах России, вовлечение не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.

Общий бюджет проекта:

более 15,4 млрд рублей



Федеральный проект «Учитель будущего»

Формирование условий и создание системы для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности с учетом профессиональных дефицитов

Поддержка и сопровождение педагогических работников в возрасте до 35 лет

Система аттестации руководителей общеобразовательных организаций



Федеральный проект «Учитель будущего»

В 2021-2024 годах не менее 70 процентов педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, что позволяет:


- создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации педагогических работников;
- привлечь и закрепить в общеобразовательных организациях лучших выпускников вузов;
- актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции;
- обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



*Эти процессы происходят одновременно и / или накладываются друг на друга.
Они повторяются:
при переходе на другую должность
при освоении нового участка работы*


ЦЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА




Помощь в адаптации и «быстром» выходе на плановые результаты работы



Помощь в понимании норм корпоративной культуры



Обучение на рабочем месте, включая прямую передачу формализованных и неформализованных знаний, приёмов, подходов



Оценка личностных и деловых качеств

Профессиональный
дефицит

Проблемы

Отбор
наставников

Формирование
культуры
наставничества

Стимулирование
к наставничеству

Выбор формы
сопровождения

Нормативная
база

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р- 145

Утверждена Методология (целевая модель) 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)

- 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

* Термины и определения

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

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

*** Форма наставничества** - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

«ученик – ученик»

«учитель – учитель»

«студент – ученик»

«работодатель – ученик»

«работодатель – студент»

Учитель – учитель

Учитель–
наставляемый



Имеет проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности



Учитель-наставник

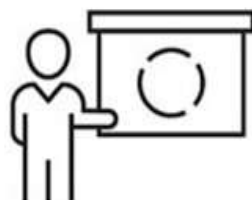


Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.

Формирование пар



Обучение наставника

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС



Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.



Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус

4.1. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- **Достижение целей системы наставничества;**
- **Мнение всех участников системы;**
- **Достижение сотрудниками требуемой результативности;**
- **Соответствие профилю должности и поведенческие изменения;**
- **Экономическая эффективность**