

**Адресные рекомендации  
по развитию системы наставничества и поддержке молодых педагогов в  
муниципалитетах Свердловской области**

Рекомендации разработаны с учетом анализа результатов регионального мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области, проведенного в апреле-июне 2021 года, и адресованы руководителям органов местного самоуправления, руководителям муниципальных методических служб, информационно-методических центров, специалистам муниципальных органов управления образованием городского округа Дегтярск, городского округа Красноуральск, городского округа Верхний Тагил, муниципального образования Красноуфимский округ, Малышевского городского округа, Махнёвского муниципального образования, Ивдельского городского округа, Тавдинского городского округа, Каменского городского округа, городского округа Пелым, т.к. в муниципалитетах отсутствуют проекты (программы) по поддержке молодых педагогов или программ наставничества. Данный фактор обуславливает и долю молодых педагогов (менее 25% от общего количества педагогов), охваченных мероприятиями в рамках проектов/программ.

Настоящие рекомендации носят обобщенный характер и представляют собой **алгоритмы работы** по разработке муниципальных проектов (программ) по поддержке молодых педагогов/ программ наставничества, по вовлечению молодых педагогов в мероприятия в рамках муниципальных проектов, по организации повышения квалификации молодых специалистов, особенно в первые три года работы.

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, получивших современное профессиональное педагогическое образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями

труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

Только системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

**Основными задачами управления** научно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- развитие способности молодых специалистов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и др.;
- проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

**Руководителям муниципальных методических служб** рекомендуется следующий **алгоритм по организации работы с молодыми педагогами**:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в школьном коллективе:

–знакомство молодых педагогов с коллективом;

–ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность образовательной организации и педагогов, с требованиями к ведению документации;

–закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве;

–включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов образовательной организации или муниципального профессионального объединения.

2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе:

–проведение диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов;

–организация методической работы с молодыми педагогами;

–организация взаимопосещения уроков, занятий коллег;

–организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов через различные формы;

3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы жизни образовательной организации, муниципалитета, региона:

–участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО;

–вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя;

–включение молодых педагогов в деятельность сетевого сообщества молодых педагогов на портале региональной сетевой методической службы «Педсовет 66».

4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям, способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя:

–организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;

–ведение молодым педагогом портфолио;

–включение молодого педагога в инновационную деятельность ОО;  
–вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение ("Педагогический дебют", "Учитель будущего").

5. При отсутствии функционирующих инструментов сбора информации об особенностях и потребностях молодых специалистов, разработать или адаптировать готовый инструмент, опираясь на опыт других коллег; учитывать при сборе информации различия между педагогами первых трех лет и последующих годов работы в образовательной организации.

6. Планировать работу (разовые мероприятия) по сопровождению молодых специалистов, опираясь на однозначно интерпретируемые результаты анкетирования (собеседования, иного способа получения информации), на выявленные в муниципалитете профессиональные дефициты молодых педагогов; особое внимание уделить потребностям и особенностям педагогов первых трех лет работы;

7. Обозначать в планах работы конкретные проблемы, решение которых будет показано в ходе того или иного мероприятия, чтобы молодой специалист мог выбрать его целенаправленно, а методист целевым образом работал на решение профессиональной проблемы молодого специалиста.

8. Развивать возможности использования индивидуального образовательного маршрута для молодых специалистов, в том числе в сетевой форме (с использованием ресурсов других муниципалитетов).

9. Создать целевой раздел на сайтах, ориентированный на нужды молодых специалистов.

10. Ознакомиться с опытом других муниципальных районов и использовать разные каналы информирования, в том числе опираясь на имеющиеся электронные ресурсы других муниципалитетов.

11. Открывать для широкого использования и обсуждения лучшие методические материалы молодых педагогов.

12. Привлекать сетевых партнеров к работе с молодыми, расширять форматы проводимых сетевых мероприятий с учетом опыта коллег других муниципалитетов.

13. Провести тематическую конференцию по обмену опытом по проблемам становления и развития наставничества.

14. Проводить постоянно действующие семинары по трудным вопросам преподаваемого предмета, вести индивидуальное и групповое консультирование молодых педагогических работников.

15. Разработать и внедрить муниципальную модель поддержки молодых педагогов/реализацию программ наставничества.

## **Алгоритм разработки муниципального проекта по поддержке молодых педагогов/ программ наставничества**

1. Определить основные векторы профессиональных дефицитов молодых педагогов в муниципалитете и на основе анализа данных, полученных в ходе мониторинговых мероприятий, сформировать ключевые целевые и содержательные линии гибкой модели муниципального пространства методической поддержки и сопровождения молодых педагогов с учетом выявленных дефицитов в области предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций.

2. При разработке программы/проекта учесть системное взаимодействие трех смысловых центров:

- учителя – автора собственного маршрута профессионального развития в условиях курсов повышения квалификации, методических активностей и самообразования;

- пространства методической поддержки и сопровождения учительского роста;

- среды, профессионально развивающей педагога, которая, в свою очередь, развивается творческой деятельностью молодого педагога.

3. Сформулировать цель проекта/программы по созданию эффективной муниципальной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя в процессе освоения требований ФГОС в рамках реализации региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников общеобразовательных организаций.

4. Сформулировать основные задачи проекта/программы, исходя из следующих направлений муниципальной системы оценки качества образования:

- спроектировать организационно-управленческие структуры научно-методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого учителя в рамках муниципальной системы;

- создать муниципальные системы поддержки молодого учителя на базе муниципальных методических центров, оказать необходимую помощь в организации сопровождения и поддержки молодых педагогов и их взаимодействию с ведущими педагогами региона, муниципалитета;

– разработать инструментарий мониторинга уровня освоения молодыми специалистами требований ФГОС и степени их готовности к осуществлению педагогической деятельности;

– разработать методические рекомендации по повышению профессиональной и педагогической компетентности молодых учителей в условиях реализации требований ФГОС;

– обеспечение адресной поддержки профессионального становления и развития молодых педагогов муниципалитете на основе принципов непрерывности, персонализации и средового подхода;

– выявление и диссеминация инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов муниципальных образований Свердловской области в условиях педагогических сообществ, методических объединений регионального образовательного пространства;

– развитие социального партнерства ГАОУ ДПО Свердловской области «ИРО», представителей академической среды, бизнес-сообщества и органов управления в сфере образования в целях оптимизации условий и кадрового роста молодых учителей как кадрового ресурса социально-экономического развития Свердловской области.

ГАОУ ДПО СО «ИРО», являясь интегратором инновационных процессов в области развития кадрового ресурса сферы образования Свердловской области, реализует несколько направлений поддержки и сопровождения профессионального роста молодых педагогических работников дошкольного и общего образования Свердловской области:

– организация педагогического сообщества молодых учителей и работников дошкольных образовательных организаций (конкурсное движение, фестивали, форумы, сетевые сообщества, семинары, вебинары);

– научно-методическая поддержка молодых педагогов по совершенствованию трудовых функций, обозначенных в профессиональных стандартах (реализация программ повышения квалификации, кадровый аудит и консалтинг педагогических и управленческих кадров по вопросам квалификационных требований, регламентированных профессиональными стандартами);

–консультационная работа в контексте формирования Национальной системы учительского роста (семинары, вебинары, круглые столы, консультации);

–развитие различных форм профессиональной поддержки молодых педагогов, в том числе наставничества и тьюторского сопровождения;

–мониторинговые исследования условий профессионального становления молодых педагогов в образовательной среде (мониторинг качества системы дополнительного профессионального образования на основе анализа динамики развития профессиональных компетенций обучающихся по программам дополнительного профессионального образования и методических активностей, организованных Институтом, анализ результатов итоговой аттестации молодых педагогов по освоению программ повышения квалификации).

5. При разработке инструментария муниципального мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников учесть следующие показатели (см. Методические рекомендации по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия, 2021);

– количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете;

– доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;

– наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете;

– доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;

–доля педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими региональный отбор;

– и т. п.

6. Спланировать мероприятия/меры по данному направлению, в том числе по повышению квалификации молодых педагогов, используя различные формы:

–самообразование;

- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- разработка собственных средств наглядности;
- самостоятельное проведение исследований;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- подготовка самоанализа по итогам года;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- персональные консультации;
- собеседования с администрацией;
- индивидуальная работа с наставником;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
- посещение семинаров и тренингов;
- участие в научно-практических конференциях;
- посещение курсов повышения квалификации.

7. По итогам проводимых мероприятий и принятых мер муниципалитетами принимаются управленческие решения, которые также должны включать сведения о сроках реализации, об ответственных и об участниках.

8. Провести анализ эффективности принятых мер, который должен быть представлен в виде описания тех мер, мероприятий и управленческих решений, которые проводились и были приняты. Анализ эффективности принятых мер должен включать сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятий и выводы по каждому из них.

Системный подход в управленческой деятельности позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, «почувствовать

вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственного педагогического стиля.