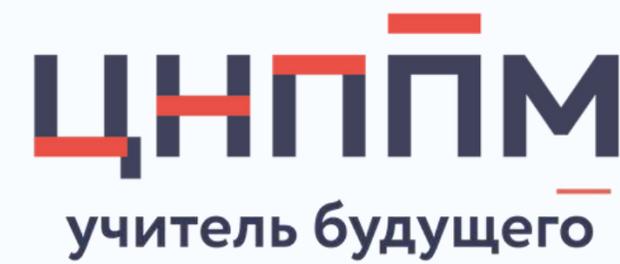




УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
основан в 1930 году



Практики наставничества. Вебинар «Способы оценки эффективности реализации целевой модели наставничества»

Профессиональный рост наставляемого



«Стажер» от 6 месяцев до 1 года

- освоение новой социальной роли;
- овладение необходимыми навыками и умениями;
- опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности;
- приспособление к профессиональным требованиям.

«Практик» от первого года работы до 3-х лет

- самоутверждение;
- развитие индивидуального стиля преподавания, выполнения деятельности;
- формирование профессионально значимых педагогических качеств и способностей;
- приобретение педагогической компетентности.

«Мастер» от 3-х лет

- самореализация (идентификация с профессиональным сообществом, становление профессиональной позиции, компетентности, обобщение профессиональных представлений, актуализация мотивов).

Задачи



- повышение качества подготовки сотрудников;
- ускорение адаптации новичков;
- развитие у новых сотрудников корпоративного духа;
- снижение текучести кадров;
- доведение профессионализма вновь принятых в образовательную организацию до требуемого квалификационного уровня.



1. Эффективность зависит от структуры положения о реализации целевой модели наставничества в образовательном учреждении

№	Наименование раздела	Краткое содержание
1	Общие положения	Дается определение наставничества, поясняется, кто может считаться стажером и т.п.
2	Цели и задачи наставничества	Определяются цели и формулируются задачи, т.е. даются ответы на вопросы: для чего? что нужно сделать?
3	Сроки наставничества	Устанавливаются сроки наставничества, описываются условия его прекращения
4	Руководство наставничеством	Закрепляется конкретный куратор системы наставничества
5	Порядок назначения наставника	Формулируются критерии отбора наставника, и описывается алгоритм его закрепления за наставляемым
6	Права и обязанности наставника	Подробно излагаются основные права и обязанности наставника и наставляемого
7	Права и обязанности наставляемого	
8	Реализация наставничества	Описываются стадии процесса реализации целевой модели наставничества
9	Мотивация наставников	Описаны принятые способы материальной и нематериальной мотивации, необходимые условия для получения бонусов, премий, грамот, званий и пр.
10	Оценка результатов	Сформулирован оценочный алгоритм и критерии для определения эффективности наставничества

2. Эффективность зависит от выбора наставника

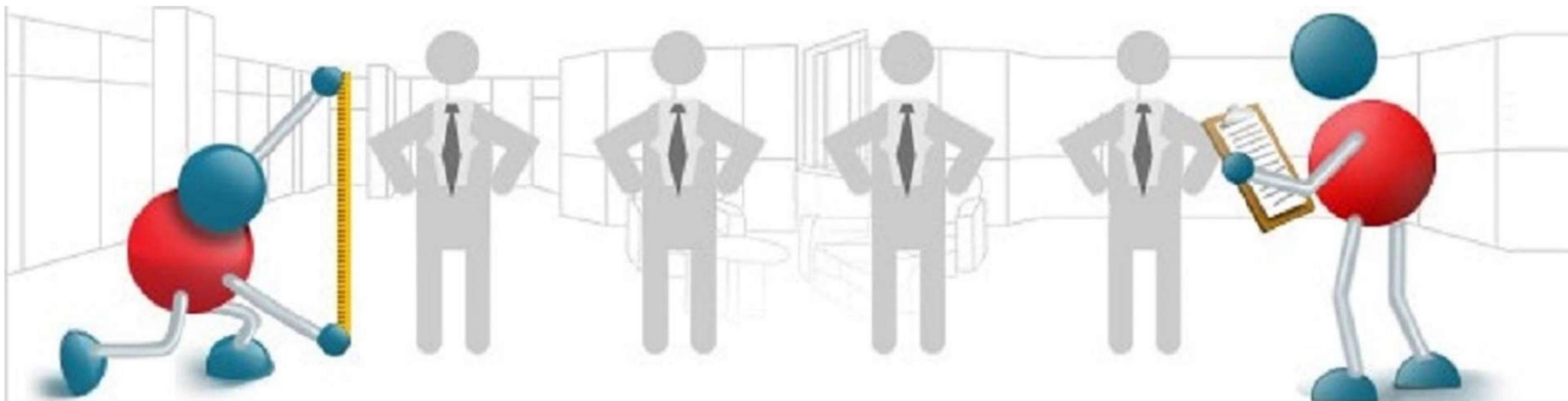


Отбор, как правило, проводится по 2 направлениям:

- оценка профессиональных компетенций;
- личная беседа с кандидатом.

Процедура отбора и требования к подбору наставников закреплены в «Положение о наставничестве».

Контроль работы наставника



Ведется дорожная карта
(отражены результаты выполнения поставленных задач, пройденных тем обучения, комментарии, рекомендации).

Поставлены четко задачи (на каждый период персонализированной программы наставничества)

Наставляемый прошел все необходимые обучения в рамках должности

Наставляемый сдал успешно «Тест по оценке знаний и умений» не менее 80%

% удовлетворения работой наставника, наставляемым, куратором

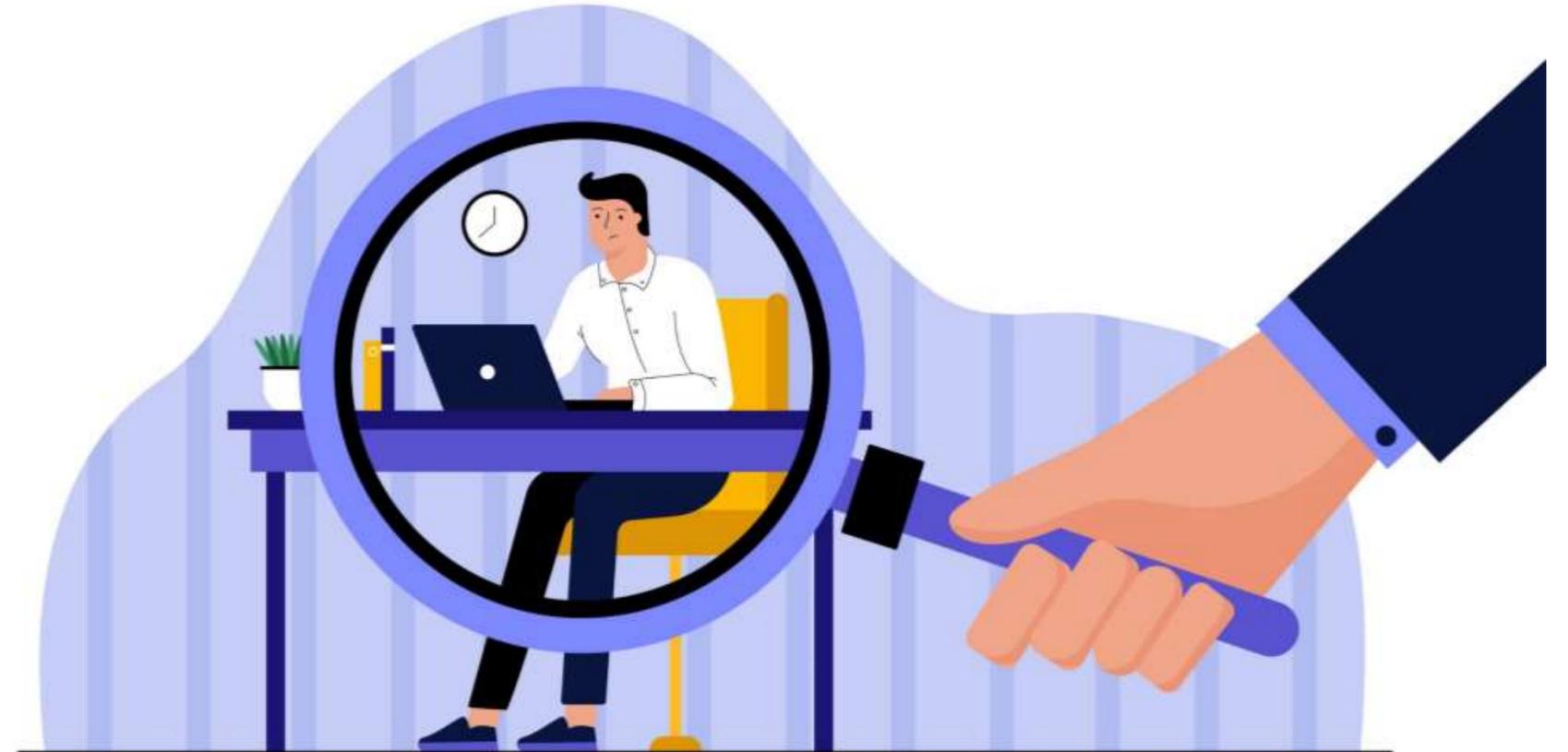
Контроль работы наставника

Прямые показатели:

- выполнение ИОМ с наставляемым;
- количество встреч с наставляемым;
- своевременность составления оценочных форм.

Косвенные показатели:

- качество выполнения должностных обязанностей наставляемым;
- скорость адаптации нового сотрудника в коллективе;
- очевидный профессиональный рост наставляемого;
- анкетирование наставляемого по уровню удовлетворенности от работы с наставником и системы наставничества в целом.



Прямые показатели:

- выполнение ИОМ с наставником;
- количество встреч с наставником;
- качество проводимых уроков;
- сдает вовремя отчетную документацию;
- знает нормативно – правовые документы, регламентирующие деятельность учителя в системе образования согласно ФГОС, применяй их в работе.

Косвенные показатели:

- качество выполнения должностных обязанностей наставляемым;
- эффективно выстроены коммуникации с наставником, коллегами, администрацией;
- обучаемость, совершенствование профессиональных компетенций;
- адекватная самооценка с учетом индификация с профессией;
- стрессоустойчивость;
- анкетирование наставника по уровню удовлетворенности от работы с наставляемым и системы наставничества в целом.



3. Эффективность зависит от организации процесса обучения



Обучение наставников

- первичное (при назначении специалиста наставником);
 - периодическое (в процессе исполнения обязанностей наставника).
- Обучение способствует повышению профквалификации наставника, развитию его организаторских способностей, умению делегировать полномочия, налаживать межличностные коммуникации и т.д.

Обучение наставляемых



Направления деятельности

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров



Разработка индивидуальных образовательных маршрутов



Обучение педагогических работников на курсах повышения квалификации



Горизонтальное обучение

ЗАПРОС НА ИЗМЕНЕНИЯ:

- ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА НА ОСНОВЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
- НАПРАВЛЕННОСТЬ ДПП НА РАЗВИТИЕ КОНКРЕТНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ
- ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ С ПРИВЯЗКОЙ К АКТУАЛЬНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ДЕФИЦИТАМ
- ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ КАК ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ В ДПО



Индивидуальный образовательный маршрут

Персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ				
ФИО				
Должность <i>учитель начальных классов</i>	Адрес электронной почты	Квалификационная категория ***	*** сам	
Стаж работы в должности ***	Место работы ***	Образование ***		
Методическая тема образовательной организации	***			
Индивидуальная методическая тема	***			
Курсы повышения квалификации за последнее 3 года				
<i>Название курса</i>	<i>Количество часов</i>	<i>Место обучения</i>	<i>Сроки обучения</i>	<i>Документ</i>

Участие в профессиональных педагогических конкурсах за последние 3 года				
<i>Название конкурса</i>	<i>Этап</i>	<i>Результат</i>		

Участие в деятельности профессионального сообщества				



ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ МАРШРУТА

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
ЗАПРОСЫ

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ

РЕСУРСЫ СИСТЕМЫ ДПО

ДИАГНОСТИКА

ПРЕДМЕТНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ
КОМПЕТЕНЦИИ

КОММУНИКАТИВНЫЕ
КОМПЕТЕНЦИИ

Формы диагностики профессиональных дефицитов

Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур

Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности

Диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности

Диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической / управленческой деятельности)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Психолого-педагогические компетенции

- Способен осуществлять взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся при решении образовательных, воспитательных, профилактических и коррекционных задач в рамках основной общеобразовательной программы
- Способен осуществлять контроль и оценку формирования результатов образования обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении в рамках общеобразовательных программ
- Способен создавать условия для формирования универсальных учебных действий у обучающихся в рамках основных образовательных программ
- Способен определять и создавать условия для индивидуализации образовательного процесса на основе учета психофизических и индивидуально-типологических особенностей обучающихся, в том числе одаренных обучающихся и обучающихся с ОВЗ
- Способен учитывать общие, специфические закономерности и индивидуальные особенности психического и психофизиологического развития, особенности регуляции поведения и деятельности человека на различных возрастных этапах

Коммуникативные компетенции

- Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их
- Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных индивидуальных особенностей
- Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность

Предметные компетенции

Методические компетенции



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

09:24

Назад Приоритетные направлен...

Содержание Участники Оценки

ЦНПМ учитель будущего

Приоритетные направления воспитания детей: от теории к практике

микрокурс

Запись вебинара.

Автор: кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики воспитания культуры творчества Института педагогики и психологии детства УрГПУ Бородина Елена Николаевна

- Список литературы
- Интернет-ресурсы по теме Воспитание
- Задание для самостоятельной работы
- Тест

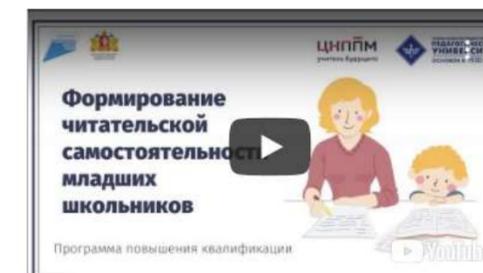
МИКРОКУРСЫ (4-8 часов)

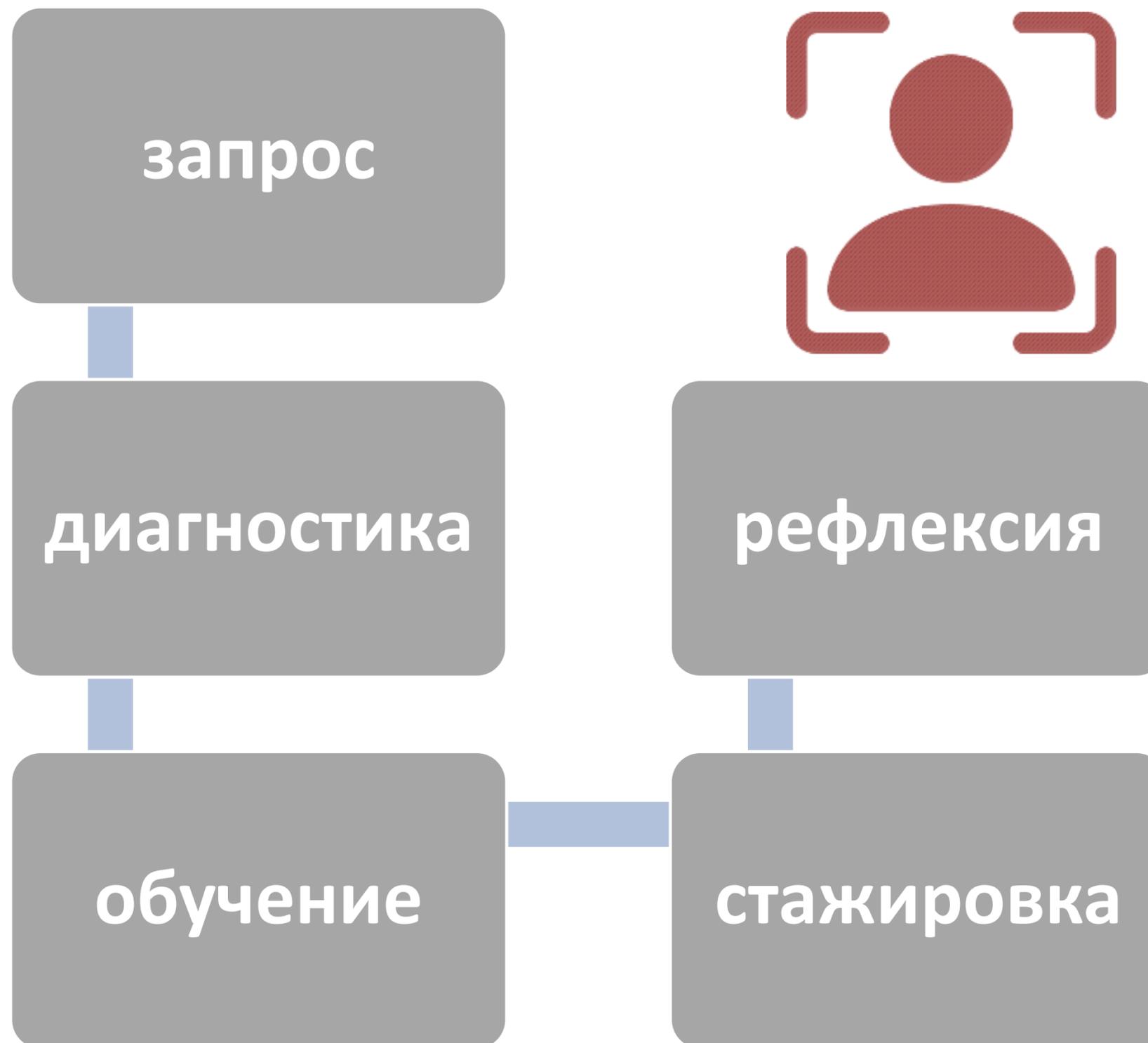
КРАТКОСРОЧНЫЕ ПРОГРАММЫ
(16–24 часа)

ОБЪЕМНЫЕ ПРОГРАММЫ (48–72 часа)

ВОСПРИЯТИЕ ХУДОЖЕСТВЕННОГО ПРОИЗВЕДЕНИЯ КАК ЭСТЕТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. ПОНЯТИЕ О ЛИТЕРАТУРНОМ РАЗВИТИИ

- Восприятие литературно-художественных произведений младшими школьниками. Литературное развитие младших школьников
- Тест 2
- Презентация видеоконференции от 16.06.2021
- Запись видеоконференции(Краева Алевтина Анатольевна)





4. Эффективность зависит от мотивации и своевременной, конструктивной обратной связи

Виды материальной мотивации для наставника:

- премирование;
- бонус за успешное прохождение подшефным испытательного срока;
- зависимость дохода наставника от показателей труда наставляемого.

Нематериальная мотивация наставника:

- конкурс на лучшего наставника;
- включение в кадровый резерв на руководящие позиции;
- публичное признание заслуг наставника;
- применение корпоративных наградных знаков.



Виды материальной мотивации для наставляемого:

- присвоение категории;
- ведение проекта.

Нематериальная мотивация наставляемого:

- балл к аттестации;
- конкурс на учителя года;
- включение в кадровый резерв;
- выступление на мастер классах;
- публичное признание заслуг наставляемого.

Ресурсы для работы наставнической пары



Центр непрерывного повышения
профессионального мастерства
педагогических работников
«Учитель будущего»
Свердловская область



Результаты исследования

Консультационная служба
«Доступный наставник»

Наставничество в муниципалитетах

Лучшие практики

НАВИГАТОР
ПЕДАГОГА-
НАСТАВНИКА



методическое пособие для
наставника



НАВИГАТОР
МОЛОДОГО
ПЕДАГОГА





КОНТЕНТ



Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

САЙТ



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА



«УЧИМСЯ ВМЕСТЕ»



СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ



учитель будущего

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

Центр "Учитель будущего"
Готовим учителей будущего для работы в настоящем

Записаться Вы участник

Информация

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по модели «стандарт» на площадке ФГБОУ ВО УрГПУ

Подписывайтесь и будьте в курсе образовательных новостей

Создаем единое образовательное пространство для учителей Свердловской области

Показать полностью...

+7 (982) 717-05-45

<https://mp.uspu.ru/>

Открыто · Закроется в 18:00

улица 8 марта 75, Екатеринбург

АФИША ПРЕМИУМ РАССЫЛКИ ВИДЖЕТ КАРТИНКИ ДЛЯ САЙТА ПОДДЕРЖКА

Ваш период премиум-аккаунта Афиша Dvizh закончился. Не забудьте его продлить

Актуальные Прошедшие Добавить мероприятие

09 ФЕВ 14:00
Региональный форум учителей истории и обществознания в онлайн формате.
Онлайн
Институт общественных наук УрГПУ совместно с партнерами проводят Региональный форум учителей истории и обществознания в онлайн формате. Приглашаем принять участие учителей истории и обществознания...
Подробнее..

09 ФЕВ 16:00
Воркшоп: "Опыт Свердловских ученых - школьным учителям"
Онлайн
Регистрация: <https://forms.gle/PSeWMSkeH7JD7C8Y91j> 16:05 - 16:35 Сыманок Эльвира Эвальдовна, доктор психологических наук, профессор, член корреспондент РАО, Победитель премий Губернатора Свердловской области...
Подробнее..

Telegram-канал для классных руководителей Уральский_классный



- АНОНСЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СОБЫТИЙ
- ПОЛЕЗНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ И КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
- ПРОДВИЖЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК
- ИДЕИ И НОВОСТИ



@FIRST_PEDAGOG