



Базовая площадка
МАОУ Гимназия
№14

«Опыт работы
молодых
специалистов
гимназии в
реализации
технологии
смешанного
обучения».



В.В.Путин в Послании Федеральному Собранию Р. Ф. на 2019 год отметил, что в числе самых сильных конкурентных преимуществ в России – талант, энергия, креативные способности молодежи. Системе образования нужны молодые кадры.

Одной из центральных ролей в реализации национального проекта «Образование» играет система наставничества. Целевая модель наставничества разработана для достижения задач, обозначенных в федеральных проектах «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и моделирует отношения, связанные с реализацией наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере образования

Количество молодых педагогов	Остаются в учреждении
6-8	85-90%

Учитель будущего



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

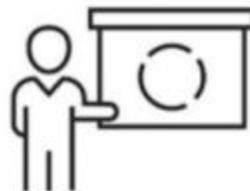


Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



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

Форма наставничества: Педагог- педагог

Задачи:

- обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста,
- повышение его профессионального потенциала и уровня,
 - создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

Ролевые модели:

- 2.1 «опытный учитель (педагог) – молодой специалист»
- 2.2 «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
- 2.3 «педагог-новатор – консервативный педагог»
- 2.4 «опытный предметник – неопытный предметник»
- 2.5 «куратор – автор проекта»
- 2.6 «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»

Индивидуальная программа становления молодого педагога

- Диагностика по выявлению профессиональных дефицитов.
- Создание ролевых моделей между молодым специалистом и наставником
- теоретическая и практическая подготовка молодых педагогов к инновационным преобразованиям в области образования
- развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки молодых педагогов и наставников
- Поддержка молодых педагогов в конкурсах
- Проведение обучающих семинаров
- включение молодых педагогов в совместную с наставников деятельность, в работу научно-методических семинаров, конференций, практикумов, инновационных проектов, педагогических мастерских, мастер-классов.

Вариации ролевых моделей наставничества и виды деятельности

- **«опытный учитель (педагог) – молодой специалист»** - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **«лидер педагогического сообщества – педагог, имеющий дефициты»** - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **«педагог-новатор – консервативный педагог»** - более молодой педагог помогает опытному учителю-стажисту овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

Вариации ролевых моделей

наставничества и виды деятельности

- **«опытный предметник – неопытный предметник»** - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
- **«куратор – автор проекта»** - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, инновационным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
- **«опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»** - классный руководитель, имеющий опыт работы с детскими коллективами классов на разных уровнях образования /определённом уровне образования, делится опытом организации классного коллектива и построения работы в нём с учётом программы воспитания, ООП.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

^[1] В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

^[2] Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

^[3] Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области инновационной деятельности изучена Программа развития ОО		

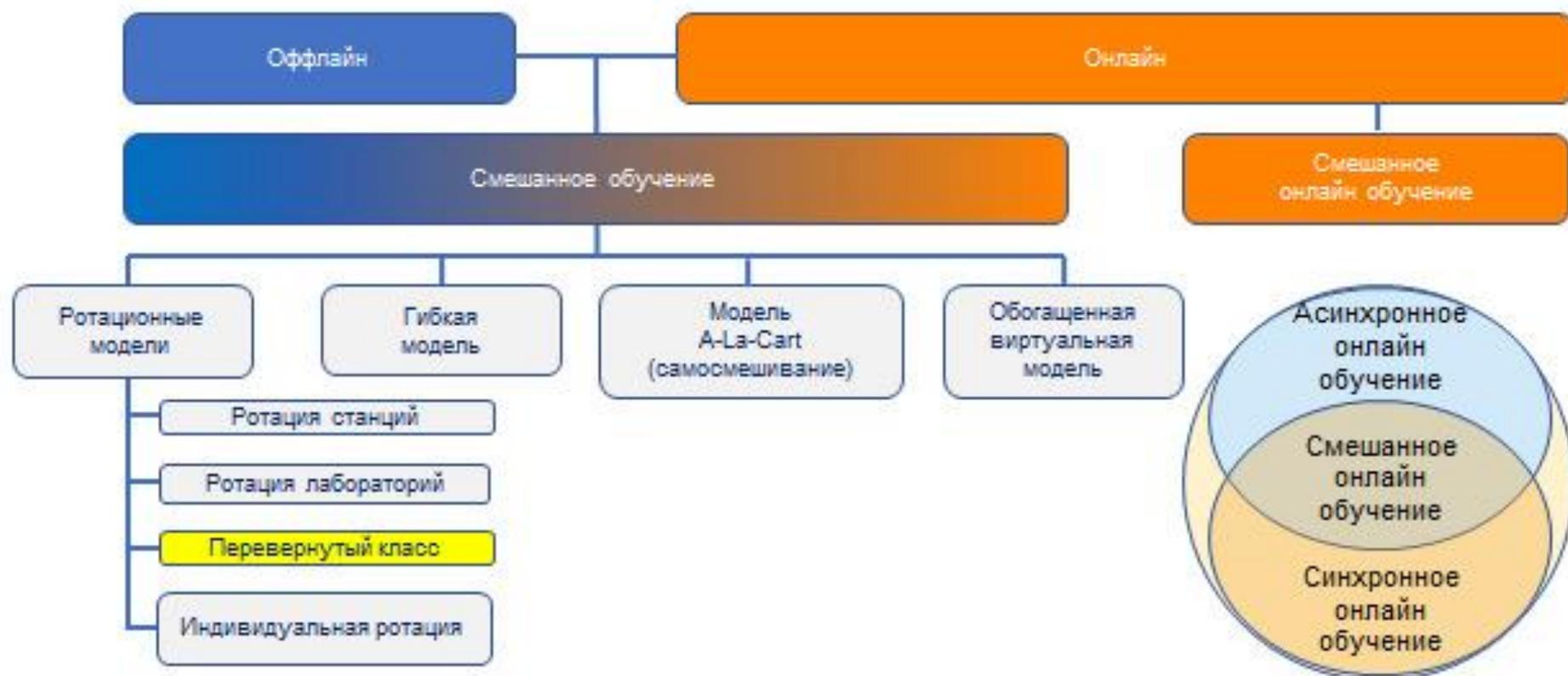
Целевая программа наставничества МАОУ Гимназия №14.

- **Смешанное обучение** — это сочетание традиционных форм аудиторного обучения с элементами электронного обучения. Учебный процесс при смешанном обучении совмещает синхронные активности (обучение «лицом к лицу») с асинхронными — материалами для самостоятельного обучения и домашними заданиями. При этом обучающийся сам принимает решение о пути, времени, месте и темпе обучения.

МОДЕЛИ СМЕШАННОГО ОБУЧЕНИЯ

- Перевернутый класс и перевернутое обучение
 - Модель ротация станций
 - Модель ротация лабораторий
 - Гибкая модель
 - Модель индивидуальной ротации
 - Модель А-ля-карт (по запросу)
 - Расширенная виртуальная модель
 - Смешанное онлайн обучение

Модели смешанного обучения: классификация

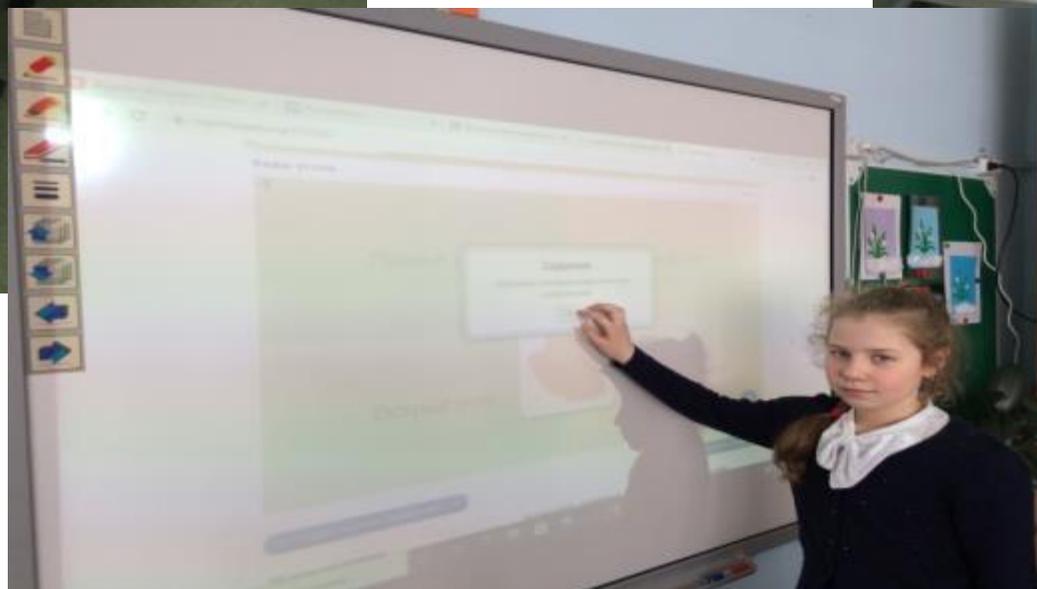


Фестиваль
успешных
образовательных практик.





Фестиваль
успешных
образователь-
ных практик.



Фестиваль успешных образовательных практик.



