

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«РОСТОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

---

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОГРАММА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
«РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Л.Н. Королёва, Т.А. Безматерных, В.А. Протопопова**

**СРЕДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
УЧИТЕЛЯ РОССИЙСКОЙ ШКОЛЫ,  
«УСТРЕМЛЁННОЙ В БУДУЩЕЕ»:  
СТРАТЕГИИ, ПРАКТИКИ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Методическое пособие**

**Научный редактор  
доктор педагогических наук, профессор  
С.Ф. Хлебунова**

Ростов-на-Дону  
Издательство ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО  
2018

**ББК 74.489.478**

**К68**

Печатается в рамках подпрограммы «Развитие и распространение русского языка как основы гражданской самоидентичности и языка международного диалога» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642

Рецензенты:

*О.Г. Тринитатская*, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой управления образованием  
ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО;

*Т.Ф. Пожидаева*, кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой начального образования ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО

Королёва, Л. Н.

**К68** Среда профессионального развития учителя российской школы, «устремлённой в будущее»: стратегии, практики, перспективы [Текст] : методическое пособие / Л.Н. Королёва, Т.А. Безматерных, В.А. Протопопова. – Ростов н/Д.: Изд-во ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2018. – 168 с.

В представленном методическом пособии систематизированы современные технологии, средства и методы практической реализации актуальных задач образования в контексте национальной системы учительского роста (НСУР). Авторами проанализирована методология средового подхода как доминантного ресурса модернизации системы дополнительного профессионального образования в контексте НСУР; обоснованы современные механизмы организации продуктивной среды профессионального роста педагога; представлено системное обобщение потенциалов инновационной профессиональной среды для становления молодого учителя.

Издание адресовано широкому кругу педагогических работников: организаторам образовательных систем общего и дополнительного профессионального образования, методистам центров профессиональной поддержки и развития педагогических и управленческих кадров, представителям руководящего состава образовательных организаций, педагогам-наставникам, учителям и другим специалистам сферы образования, стремящимся к реализации Указа Президента Российской Федерации В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 года № 204.

© Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», 2018.

© Королёва Л.Н., Безматерных Т.А., Протопопова В.А., 2018.

## В в е д е н и е

В данном пособии представлен компонент методического комплекса, разрабатываемого РИПК и ППРО по сопровождению процессов реализации государственной стратегии создания национальной системы учительского роста (НСУР).

Методология построения комплекса основывается на принципах интеграции базовых научно-теоретических концептов и практико-центрированных системных механизмов воплощения задач «прорывного развития» отечественного образования через формирование «комплексов, генерирующих конечный результат». Системообразующим принципом-атрибутом данного комплекса является концентрическое расширение векторного пространства ключевой проблемы, рассматриваемой каждой из частей комплекса: «Индивидуальный план профессионального развития участника курсов повышения квалификации по вопросам реализации федеральной целевой программы «Русский язык» на 2016 – 2020 годы» (2016 г.), «Индивидуальный план участника повышения квалификации – актуальный механизм самоидентификации и профессионального развития педагога» в условиях методической поддержки и сопровождения (2017 г.), «Стратегии управления профессиональным ростом учителя в региональном образовательном пространстве» и «Среда профессионального развития учителя российской школы, “устремлённой в будущее”: стратегии, практики, перспективы» (2018 г.).

Ценностно-логическая модель комплекса достаточно проста. В её основе – системное взаимодействие 3 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, и, в свою очередь, развиваемой творческой деятельностью педагога.

Настоящее методическое пособие «Среда профессионального развития учителя российской школы, “устремлённой в будущее”:

стратегии, практики, перспективы» имеет целью реализацию триединой задачи:

- раскрытие методологического фундамента средового подхода как доминантного ресурса модернизации системы дополнительного профессионального образования в контексте НСУР;
- обоснование актуальности современных механизмов организации продуктивной среды профессионального роста педагога на региональном, муниципальном и локальном уровнях;
- системное обобщение потенциалов инновационной профессиональной среды для становления молодого учителя российской школы завтрашнего дня.

Направленность пособия – практико-созидательная, т.е. описание стратегий, методологии и деятельностных механизмов создания среды профессионального развития педагога в перспективном ракурсе, изложенное в разделе 1 «Стратегии и перспективы организации среды профессионального развития педагогических кадров в рамках государственной программы Российской Федерации “Развитие образования” в условиях формирования национальной системы учительского роста», актуализируется в разделе 2 «Практики формирования современной среды профессионального развития педагогов инновационного образовательного пространства России», который представляет образцы инструментария по решению задач организации такой среды.

Авторский коллектив методического пособия – Л.Н. Королёва, кандидат педагогических наук, доцент; Т.А. Безматерных, кандидат педагогических наук; В.А. Протопопова, кандидат педагогических наук, доцент, выражает благодарность вам, уважаемые коллеги, организаторы системы методической поддержки и сопровождения российских учителей, за творческую имплементацию данного пособия в процессе формирования базовой платформы НСУР, расширяющей пространство свободы творчества учителя по повышению качества и доступности отечественного образования в соответствии с государственной программой Российской Федерации «Развитие образования».

*Л.Н. Королёва*, кандидат педагогических наук, доцент,  
проректор по научно-методической работе  
ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО

**Ресурс становления  
молодого учителя  
современной российской  
школы - инновационная среда  
профессиональных  
сообществ, наставничества,  
лабораторий  
педагогического творчества**

***В.А. Протопова,  
кандидат педагогических наук,  
доцент, заведующий кафедрой педагогики  
ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО***

На сегодняшний день в российском законодательстве отсутствует точное определение термина «молодой специалист». В то же время подобная формулировка встречается достаточно часто в нормативных правовых актах, которые регулируют трудовые отношения с вновь трудоустроенными молодыми кадрами. В ст. 70 Трудового кодекса РФ есть разъяснение о лицах, которые завершили обучение по аккредитованным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, и устроившихся на работу по специальности<sup>1</sup>.

В соответствии с частью 2 раздела I «Основ государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года», утверждённых распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р, молодой специалист – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, при-

---

<sup>1</sup> Глисков, А. А. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ [Текст] : комментарии / А.А. Глисков, А.Г. Глисков, А.И. Забейворота. – М.: Феникс, 2015. – 889 с

нятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

Обязательным условием для отнесения вновь трудоустроенного выпускника образовательной организации среднего профессионального или высшего образования считается трудоустройство в течение первого года после получения документа о квалификации и образовании. К категории молодых специалистов относятся также граждане, которым еще не исполнилось 35 лет, если они освоили образовательную программу с отрывом от производства и трудоустроились по полученной специальности в организацию или на предприятие не позже, чем через три месяца после прохождения учебы. Статус молодого специалиста в таком случае длится три года с момента заключения трудового договора.

Итак, можно выделить четыре основных критерия, характеризующих статус молодого специалиста:

- освоение аккредитованной образовательной программы среднего профессионального образования или высшего образования;
- трудоустройство в соответствии с присвоенной квалификацией;
- трудоустройство в течение года после окончания обучения;
- возрастной ценз.

Для молодых специалистов в различных профессиональных сферах есть дополнительные социальные гарантии и льготы: единовременные выплаты, «подъемные», государственная поддержка гражданам в приобретении (строительстве) жилья с использованием средств жилищного кредита. Также гарантии и льготы могут иметь и региональные различия. К примеру, Правительством Ростовской области принято постановление «Об утверждении Положения о порядке предоставления молодым учителям бюджетных субсидий для оплаты первоначальных взносов по ипотечным кредитам на строительство (приобретение) жилья» от 02.07.2012 № 548 <sup>1</sup>.

В 2014 году с целью развития молодёжного педагогического движения, формирования и развития корпоративной культуры

---

<sup>1</sup> Об утверждении Положения о порядке предоставления молодым учителям бюджетных субсидий для оплаты первоначальных взносов по ипотечным кредитам на строительство (приобретение) жилья [Электронный ресурс] : офиц. текст [Постановление Правительства Ростовской области от 02.07.2012 № 548]. – Режим доступа: <http://www.donland.ru/documents/Ob-utverzhenii-Polozheniya-o-poryadke-predostavleniya-molodym-uchitelyam-byudzhetnykh-subsidij-dlya-oplaty-pervonachalnykh-vznosov-po-ipot?pageid=128483&mid=134977&itemId=19873>.

педагогических работников из числа молодых педагогов и их привлечения к участию в государственно-общественном управлении образованием создан Совет молодых педагогов при Центральном Совете Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее соответственно – Совет молодых педагогов, Общероссийский Профсоюз образования).

К числу основных задач Совета молодых педагогов относятся:

- содействие закреплению молодых педагогов в образовательных организациях;
- профориентационная работа среди обучающихся по педагогическим специальностям;
- популяризация педагогических профессий;
- разработка и реализация программ и проектов, направленных на личностное и профессиональное развитие молодых педагогов<sup>1</sup>.

На сегодняшний день объединения молодых педагогов при региональных (межрегиональных) организациях Общероссийского Профсоюза образования созданы в 72 субъектах Российской Федерации. Кроме того, подобные молодёжные организации создаются и при органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

В настоящее время молодой учитель как субъект трудовых отношений в современной школе представлен в проекте «Национальная система учительского роста», который был инициирован по поручению Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> О мерах комплексной поддержки молодых педагогов [Электронный ресурс] 6 офиц. текст [Письмо Общероссийского профсоюза образования от 11 июля 2016 года № НТ-944/08, Министерства образования и науки РФ от 11 июля 2016 года № 326]. – Режим доступа <http://docs.cntd.ru/document/420369682>.

<sup>2</sup> Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста [Электронный ресурс] : офиц. текст [Приказ Минобрнауки России от 26 июля 2017 года № 703 ] // Министерство образования и науки Российской Федерации. – Режим доступа: [www://минобрнауки.рф/документы/10651](http://www://минобрнауки.рф/документы/10651) (дата обращения 13.10.2017)/

Министр образования и науки РФ в ходе «круглого стола» «Модель национальной системы учительского роста и проект уровневого профессионального стандарта педагога: вопросы для обсуждения» отметила, что одной из целей разработки системы оценки профессионального роста стало создание перспектив для молодых учителей. На основе новой системы профессиональной оценки учителей в рамках двух блоков: непрерывного повышения профессионального уровня и аттестации качества. Говоря о процедуре аттестации учителей в контексте Национальной системы учительского роста, отметим, что в рамках апробируемой сегодня модели аттестация на должность «учитель», «старший учитель» и «ведущий учитель» не имеет различий, в то время как молодой педагог аттестуется только путем оценки компетенций по 4 блокам: предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные посредством супервизии со стороны наставника.

С целью выявления эффективных технологий наставничества и профессиональной поддержки молодых педагогов в контексте формирования Национальной системы учительского роста обратимся к истории, содержанию и структуре явления «наставничество» в отечественной системе образования.

Изучение теоретических предпосылок исследования педагогического феномена «наставничество» как формы сопровождения профессионального развития молодого учителя позволило определить, что основы наставничества в России были заложены еще в XIX веке (Н.Н. Булич, С.А. Рачинский, Д.И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и др.) В XX веке обоснованию сущности феномена «наставничество» и разработке технологических основ его реализации посвятили свои труды и экспериментальные педагогические исследования П.П. Блонский, А.С. Макаренко, С.Т. Шацкий. Оказанию помощи начинающему учителю и проектированию условий для его профессионального становления посвящены работы И.С. Гичана, Л.В. Заниной, И.В. Кругловой, Л.В. Лебедевой, Н.П. Меньшиковой, П.Ф. Силенюк, Е.В. Чариной и др. В зарубежной науке в контексте управленческого подхода проблема наставничества исследовалась Л. Абрамс, Дж. Одорнэ, У. Свон.

Несмотря на многоаспектные и масштабные исследования проблематики наставничества в отечественной и зарубежной науке в настоящее время недостаточно полно раскрыты структур-

но-динамические характеристики наставничества как технологии сопровождения профессионального роста молодого учителя.

Определение технологических основ осуществления наставничества как формы сопровождения профессионального развития молодых педагогов требует конкретизации содержания и структуры самого феномена.

Обратимся к этимологии слова «наставник». В толковом словаре С.И. Ожегова, Н.Ю. Шведовой наставником называется учитель и воспитатель, руководитель<sup>1</sup>. Так же трактует феномен и В.И. Даль. Согласно словарю С.М. Вишняковой, наставник – это высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку<sup>2</sup>.

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор – мудрый советчик, пользовавшийся всеобщим доверием. Так появился термин «ментор», или «наставник». Педагогическая система Сократа была направлена на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося посредством диалектического спора. Причем установка и для наставника, и для обучающегося была едина – «я знаю, что я ничего не знаю». Платон предлагал выстраивать систему воспитания так, чтобы обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Наставником, как правило, мог быть человек преклонных лет, стоящий на пороге мира идей. Аристотель, наставник Александра Македонского, обучал Александра принципам новейшей для того времени гуманистической философии. Очевидно, что наставничество как педагогическое явление зарождается в Древней Греции, кристаллизуется и развивается в обучающей, воспитывающей деятельности философов, определивших развитие человечества на несколько тысяч лет вперед и ведущих своих подопечных к успеху. Задача наставника – помочь подопечному понять свои истинные стремления и активировать потенциал для их реализации, снять внутренние ограниче-

---

1 Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка : Около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений [Текст] : словарь / С.И. Ожегов; под ред. Л.И. Скворцов. – М.: ОНИКС-ЛИТ, Мир и Образование, 2012. – 1376 с.

2 Вишнякова, С. М. Профессиональное образование: словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика [Текст] : словарь / С.М. Вишнякова. – М: НМЦСПО, 2009. – 538 с.

ния и барьеры на пути к реализации целей (наиболее яркий пример – Александр Македонский и Аристотель).

В период Средневековья наставничество активно развивается в рамках религиозного духовного воспитания, в свете которого наставник – носитель истины, хранитель векового опыта и завета предков, источник священного знания.

Возвращаясь к педагогической традиции наставничества, обратимся к идеям Я.А. Коменского, который описал роль учителя-наставника в воспитательном процессе в трудах «Великая дидактика» и «Пампедия». По его мнению, наставник должен учить воспитанника гуманистическому отношению к другому человеку через состояние собственной души, через такие качества, как доверие, уважение, требовательность, чувство меры, справедливость, великодушие, доброта, взаимопомощь, взаимопонимание, взаимопочтение, взаимная требовательность и ответственность.

В середине XIX века начинается новый этап в развитии наставничества – этап профессионализации. В России активно растет количество государственных, земских и ведомственных образовательных учреждений (гимназий, лицеев, земских, фабричных, заводских, церковно-приходских школ, народных училищ, различных семинарий), которые должны быть обеспечены профессиональными педагогическими кадрами. Проблема наставничества приобретает особую актуальность. К примеру, впервые в положении о Царскосельском лицее, в 1811 году, были определены требования к учителям-наставникам, среди основных были обозначены нравственность, высокий уровень культуры, ответственность. В 1828 году в Санкт-Петербурге был открыт Главный педагогический институт как отдельное образовательное учреждение для подготовки учителей, воспитателей и домашних наставников. В этот период в России были учреждены государственные награды для наставников в сфере образования<sup>1</sup>.

В работах Н.Ф. Бунакова, В.П. Вахтерева, П.Ф. Каптерева, Л.Н. Модзалевского, Д.Д. Семенова, К.Д. Ушинского и других деятелей российского образования получили широкое освещение вопросы о значимости личностных, общечеловеческих, нравственно-

---

<sup>1</sup> Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / И.В. Круглова. – М., 2007.

волевых и профессиональных качеств педагога-наставника (справедливость, честность, личный педагогический талант, творческий подход к делу, добросовестное отношение к профессиональным обязанностям, терпение, выдержка, настойчивость); о типах гимназических учителей-наставников («настоящие педагоги» и «не более как чиновники, создавшие себе особую, чиновничью педагогию» (В.Я. Стотонин), «чиновник в вицмундире» (В.В. Розанов), учитель который «втянулся в должность» (К.Д. Ушинский), «учителя поневоле» (М.И. Демнов); об особой «нравственной способности» наставника, т.е. умения педагога устанавливать «разумные» взаимоотношения с учениками, коллегами, администрацией.

В начале XX века институт наставничества развивается в рамках советского образования в педагогических системах, разработанных П.П. Блонским, А.С. Макаренко, С.Т. Шацким и др. В это время создается общество педагогов-марксистов, которые должны были помогать молодым учителям в осуществлении их педагогической деятельности. Ведущим методологическим подходом понимания феномена становится средовой подход.

В 70 – 80-е годы наставничество развивается как массовое движение в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. С.Я. Батышев, рассматривая социально-педагогические основы наставничества, отмечает наставничество как специфический процесс воспитательной педагогической деятельности в условиях производства. Здесь доминирующим методологическим основанием трактовки феномена становится деятельностьный подход.

Проведя анализ развития феномена «наставничество» в историко-логическом ракурсе, мы выделили несколько этапов – этап фундаментализации наставничества (или древнегреческий этап (Сократ, Платон, Аристотель), духовно-религиозный (Средневековье, духовное наставничество, религиозное воспитание), научно-педагогический (разработка научных основ наставничества (Я.А. Коменский), этап профессионализации наставничества (разработка организационных основ деятельности наставников (В.Н. Татищев, И.И. Бецкой), советский (идеологизация содержания деятельности наставников, групповое, коллективное наставничество А.С. Макаренко, С.Т. Шацкий), производственно-технический (развитие наставничества на производстве и образовательных учреждениях профессионально-технического образования) (А.С.

Батышев, Г.В. Гасилов, Н.Р. Ерошина), этап наставнического «ренессанса» (С.Г. Антипин, И.В. Круглова, Е.Н. Фомин и др.). Впоследствии, через некоторое время, ретроспективный анализ развития педагогического явления «наставничество» позволит проанализировать данный этап в историческом аспекте и дать ему качественное определение.

В настоящее время в научно-образовательном сообществе идет дискуссия о сущности феномена, функциях наставника, этапах наставнической деятельности, формах, методах, приемах наставничества.

В исследовании функций наставника в качестве основной большинством авторов (А.С. Батышев, И.С. Гичан, А.А. Любар, И.И. Малкин, Л.С. Кутузова, И.Г. Столяр, Г.В. Гасилов и др.) выделяется эталонная функция наставника (наставник – пример для подражания в профессиональной деятельности). Разработка функциональной модели наставничества происходит в рамках методологии системного подхода.

С точки зрения А.С. Батышева, главная функция наставника – быть примером, нравственным образцом. Согласно исследованию И.С. Гичана, молодые специалисты дают следующую оценку деятельности наставника (по степени значимости): «пример в труде», «не забывает отметить за хорошую работу», «корректен в замечаниях», «наставник – советчик и товарищ». Л.В. Занина, Н.П. Меньшикова отмечают, что слагаемыми подлинного авторитета наставника являются: уважение, информированность, референтность, доверие. Л.Н. Лесохина делает вывод, что наставничество направлено на формирование мотивационных механизмов профессиональной деятельности. Е.В. Чарина (выделила следующие характеристики наставничества: организованная форма передачи знаний; целенаправленный характер воздействия наставника на подшефного; роль наставника должна быть осознана и принята обеими сторонами).

И.В. Круглова обосновывает следующие дифференцированные ролевые функции наставников: «навигатор», «эталон», «консультант», «контролер»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / И.В. Круглова. – М., 2007.

Таким образом, становится очевидным, что в отечественной науке разработка функциональной модели наставничества происходит в рамках методологии системного подхода.

С позиции методологии процессного подхода проблема наставничества рассматривается в зарубежной науке. В 1985 г. Дж. Одорнэ представил менторинг как инновационную стратегию американского менеджмента, обеспечивающую механизм обновления организации в её же собственных рамках<sup>1</sup>. В последнее десятилетие в западных исследованиях сместился акцент с рассмотрения наставничества как полюса власти и структуры на его роль в формировании корпоративной культуры. Другой распространённый тренд в исследованиях наставничества — его рассмотрение в качестве модели управления знаниями и ключевыми способностями сотрудников, которые обеспечивают конкурентные преимущества организациям на рынке (Своп, Леонард, Шилдз, Абрамс).

Обобщить результаты отечественных и зарубежных исследований наставничества считаем целесообразным не только на теоретическом уровне, но и на практическом, приведя обобщенную карту модификаций наставничества. Представим их в логике – «модификация – деятельностьная сущность – целевая группа – социальный эффект».

**Таблица 1. Модификации наставничества в организации**

<b>Модификация наставничества</b>	<b>Направления реализации</b>	<b>Целевая группа</b>	<b>Результаты и социальные эффекты</b>
Классическое наставничество, менторинг	Передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание	Все категории сотрудников Вновь принятые или переведённые на должность работники	Обучение Адаптация Контроль текущих результатов работы, оптимизация коммуникаций Сохранение, передача знаний в компании
Супервизия	Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собствен-	Руководители подразделений Вновь принятые работни-	Наблюдение профдеятельности подопечного, исследование динамики успеха работника Определение потреб-

<sup>1</sup> Odoirne, G. S. Mentoring-An American Management Innovation / G.S. Odoirne. – Alexandria, V.A.: American Society for Personnel Administration, 1985.

Модификация наставничества	Направления реализации	Целевая группа	Результаты и социальные эффекты
	ной работы	ки	ностей в обучении и развитии Решение актуальных вопросов
Buddying	Поддержка коллегой и (или) руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории работников	Обучение Адаптация Оценка эффективности изменений Передача информации между подразделениями Командообразование
Shadowing	Временное прикрепление к руководителю для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы	Студенты Молодые специалисты Кандидаты, заинтересованные в переводе	Обучение сотрудника Адаптация Переквалификация Согласованность действий разных отделов Профессиональная мотивация Обогащение труда
Двойное наставничество	Передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы Поддержка коллегой и (или) руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории работников	Обучение сотрудника Адаптация Переквалификация Профессиональная мотивация, командообразование Обогащение организаций – социальных партнеров

К новым модификациям наставничества относятся *buddying* и *shadowing*. От традиционного наставничества и коучинга *buddying* отличает то, что в нём участники абсолютно равноправны и любая информация даётся в двустороннем порядке. В этой системе отношений нет старшего и младшего, наставника и подопечного, обучающегося и обучаемого. *Shadowing* предполагает, что ученик становится свидетелем «одного дня из жизни начальника», получая полное представление о выбранной профессии и о том, каких знаний и навыков ему пока не хватает. Говоря о наставничестве как о форме социального партнерства, отметим, что наиболее целесообразной его формой является форма двойного наставничества, в рамках которого выпускника сопровождают наставник от высшего учебного заведения или учреждения дополнительного профессионального образования, а также наставник от организации работодателя, наставник от организации-партнера из числа наиболее квалифицированных специалистов, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом и закрепленный за группой обучающихся в качестве наставника приказом руководителя организации-партнера.

Таким образом, рассмотрев различные трактовки педагогического явления «наставничество» с позиций таких методологических подходов, как средовый, системный, процессный, деятельностный, в историко-логическом ракурсе мы приходим к выводу, что необходима такая методологическая призма понимания феномена, в рамках которой доминирующими будут гуманитарные, ценностные, человеко-ориентированные (термин А.В. Хуторского) основы. Ценность «человеческого в человеке» в качестве доминантной позиционируется в гуманитарно-целостном подходе (Н.М. Борытко), с позиции которого мы будем рассматривать исследуемый феномен.

**С позиции гуманитарной стратегии развития образования, наставничество – система гуманитарных отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого специалиста является профессиональная успешность, авторитет, установка на опережающий характер развития более опытного партнера.**

Наставничество как педагогический феномен включает в себя ряд компонентов, каждый из которых проявляется в наставнических

функциях: **ценностный** (ценностно-ориентировочная функция), **когнитивный** (гностическая, диагностико-рефлексивная, экспертная функции), **эмоционально-волевой** (мотивационная, коммуникативная функции), **деятельностный** (педагогическая, эталонная, профессионально-проектировочная функции) компоненты.

Детализируем содержание указанных функций наставничества: *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), *диагностико-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).

Композиция, сочетание данных функций наставника определяют специфику этапов наставнической деятельности – адаптационного (определяющего сформированность профессионально-значимых качеств, адаптационную программу профессионального становления молодого специалиста), проектировочного (направленного на формирование потребности у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе), рефлексивного (формирующего у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием).

Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

**Таблица 2. Технологическая карта этапов наставнической деятельности**

План деятельности	Этапы		
	I «адаптационный»	II «проектировочный»	III «рефлексивный»
Задачи	Определить сформированность профессионально-значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	индивидуальная	индивидуальная, коллективная	индивидуальная, групповая, коллективная
Виды деятельности, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие вы бранной 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, Shadowing

По мнению А.В. Хуторского одним из ведущих методов деятельности наставника как субъекта управления процессом профессионального развития молодого педагога является проектирование карты дидактической системы молодого учителя и проектирование следующих параметров индивидуальной системы обучения: название системы обучения; автор системы; дата создания; категории обучаемых; смысл обучения; начальные условия обучения; срок (период) обучения; цели обучения; задачи обучения; принцип(ы) обучения; содержание обучения; средства обучения; формы обучения; методы обучения; контроль и оценка.<sup>1</sup>

Таким образом, наставничество как вид деятельности, «продвигаясь» от первого, «адаптационного» этапа до рефлексивного переходит от единичной классической формы (от старшего — к младшему, от опытного — к новичку) к более дифференцированным формам (при сохранении традиционных практик), что, в свою очередь, сопровождается совершенствованием технологий управления, а также развитием организационной культуры кадрового менеджмента образовательной организации.

Технической платформой для развития наставничества как механизма сопровождения профессионального развития молодых педагогов в условиях цифровизации образования может стать электронный сервис, реализованный на базе официального сайта образовательной организации-куратора (в модели двойного наставничества). Электронный сервис сопровождения профессионального роста молодого учителя включает такие компоненты, как банк идей наставников, банк моделей наставнической деятельности, календарь мероприятий по обмену наставническим опытом (вебинары, форумы, семинары), календарь обучающих мероприятий (курсы повышения квалификации по проблеме наставничества в школе), диагностический инструментарий для всех субъектов наставнической деятельности, навигатор наставника, справка об электронных образовательных ресурсах, платформа для развития сетевого сообщества наставников и молодых педагогов.

---

<sup>1</sup> Хуторской А.В. Дидактика. Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. - СПб.: Питер, 2017. - С. 56.

**Таблица 3. Структура и содержание электронного ресурса сопровождения профессионального роста молодого учителя**

<b>Блок электронного ресурса</b>	<b>Содержание блока</b>
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, форумы, 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 в заданные сроки, координировать взаимодействие всех субъектов 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

Реализация функций наставника (эталонная, педагогическая, профессионально-проектировочная, коммуникативная, диагностико-рефлексивная, экспертная, ценностно-ориентировочная) определяет специфику этапов наставнической деятельности – адаптационного, проектировочного, рефлексивного.

## Выводы

В настоящее время в числе основных общероссийских трендов общественного развития – технологизация, цифровизация, интеллектуализация основных государствообразующих отраслей, таких, как экономика, здравоохранение, образование.

В напряженной динамике изменений система образования не может носить догоняющий и даже функционирующий характер, необходима интенция к опережающей модели развития, где особая ответственность ложится на профессиональное учительское сообщество. Доминирующая роль учителя заключается в формировании национального человеческого капитала, воспитании мобильных, инновационно мыслящих, конкурентоспособных граждан.

Такая функциональная карта профессии «учитель» определяет и его компетентностную модель – комплекс предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций. В то же время на этапе входа в профессию выпускник педагогического вуза, еще не являющийся носителем всех указанных компетенций на высоком уровне их сформированности, испытывает ряд профессиональных и личностных сложностей, связанных с адаптацией к профессиональной среде.

Решение этой стратегической задачи лежит в плоскости оптимизации системы дополнительного профессионального образования, в системе гуманитарных отношений педагогов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого учителя является профессиональная успешность, авторитет более опытного партнера и его установка на опережающий характер развития. В рамках национальной системы учительского роста именно система дополнительного профессионального образования позиционируется как платформа сопровождения профессионального роста молодых учителей.

### 2.3. Региональная «Школа молодого учителя» в

**ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

***В.А. Протопопова***

В настоящее время перед российской системной ДПО стоит актуальная, многоаспектная, сложная задача развития гибких дифференцированных систем дополнительного профессионального образования, учитывающих специфику профессиональной подготовки специалистов на разных этапах жизненного цикла профессий. Особенное значение ресурс ДПО приобретает для молодых специалистов, так как нарастание активности молодежи – новые вызовы для системы дополнительного профессионального образования. Молодежь как наиболее мобильная часть населения предъявляет особые запросы к разнообразию форм и содержания дополнительного профессионального образования, гибкости самой системы его предоставления, что объясняет рост активности слушателей программ ДПО в возрасте до 30 лет<sup>1</sup>. Сохранение активности участия молодежи в системе дополнительного профессионального образования связано не только с необходимостью наращивать актуальные компетенции, требуемые работодателем, и компенсировать недостаточность формального образования для соответствия запросам рынка труда, но и со скоростью обновления технологических циклов отраслей экономики, глобализацией и появлением новых сфер деятельности.

В дополнительном профессиональном образовании педагогических работников в настоящее время в связи с формированием национальной системы учительского роста происходят системные трансформации.

---

<sup>1</sup> Дополнительное профессиональное образование России – итоги реформ [Электронный ресурс] // Бюллетень о сфере. – 2017. – № 14 (декабрь). – Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/15844.pdf>

Согласно плану мероприятий «дорожной карты» по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР) в апреле 2018 года Министерством образования и науки РФ запланирована апробация модели оценки квалификации учителей посредством ЕФОМ, включая организацию дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации учителей в соответствии с итогами выявленных в результате апробации профессиональных дефицитов учителей по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям.

Для поддержки процессов профессионального развития молодого педагога Дона в контексте формирующейся НСУР в Ростовской области был инициирован новый этап проекта «Школа молодого учителя» – «Школа молодого учителя в пространстве НСУР».

«Школа молодого учителя» в Ростовской области позиционируется в качестве научно-практической площадки профессионального становления и развития молодых специалистов – выпускников вузов в начальный период их вхождения в профессию (1 – 3 года).

Организация региональной системы «Школа молодого учителя» основана на принципах открытости, добровольности участия, практико-созидательной направленности, личностно-смыслового, системно-деятельностного (компетентностного), средового, персонифицированного подходов.

Целью работы «Школы молодого учителя» было создание эффективной региональной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя в процессе освоения требований ФГОС в рамках реализации Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций.

Основные задачи «Школы»:

– спроектировать организационно-управленческие структуры научно-методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого учителя в рамках региональной системы «Школа молодого учителя»;

– содействовать созданию территориальных школ молодого учителя на базе муниципальных методических центров, оказать необходимую помощь в организации деятельности территориаль-

ных школ по сопровождению и поддержке начинающих педагогов и их взаимодействию по обмену получаемым опытом;

- 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;

- диссеминировать полученный опыт в региональную систему профессионального развития педагогических кадров в условиях методических объединений, муниципальных центров методической работы.

Структуру региональной системы «Школа молодого учителя» составили:

- государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО) как центр дополнительного профессионального образования, осуществляющий научно-методическое и практико-педагогическое сопровождение деятельности территориальных школ молодого учителя;

- органы образования, обеспечивающие организационно-управленческую поддержку деятельности территориальных школ, – ММЦ, РОО, ММРЦ, ОО;

- сеть территориальных школ молодого учителя, задачей которых является формирование инновационных платформ наставничества и поддержки начинающих педагогов (рис. 1).



Рис. 1. Иерархическая модель региональной системы «Школа молодого учителя»

Институт повышения квалификации, выступая организующим центром региональной системы «Школа молодого учителя», формирует методологическую основу научно-методического сопровождения профессионально-компетентностного становления молодого учителя в рамках деятельности территориальных «Школ молодого учителя».

Виды и формы поддержки	Профессиональная компетентность
Тренинги личностного развития, педагогические игры, проблемные беседы, дискуссии	Компетентность в сфере развития личностных качеств, саморазвития
Лекционные занятия, обучающие семинары, педагогические тренинги, обмен опытом с победителями профессиональных конкурсов	Компетентность в выявлении ценностного аспекта учебного знания, обеспечение его понимания и переживания
Консультации специалистов института, открытые уроки, мастер-классы, разработки собственных уроков и их обсуждение	Компетентность в применении современных психолого-педагогических технологий
Предоставление библиотечных фондов института, психологические тренинги, практические упражнения	Компетентность в формировании мотивации обучающихся к обучению и достижению личностных результатов
Вовлечение молодых учителей в проектную и исследовательскую	Компетентность в формировании универсальных учебных действий и

деятельность в качестве руководителей и исполнителей

достижении предметных, мета-предметных и личностных результатов

Рис. 2. Виды и формы поддержки профессионального развития молодого педагога Дона в «Школе молодого учителя»

В 2017/2018 учебном году проект масштабировался и получил точный вектор перспективного развития «Школа молодого учителя в пространстве национальной системы учительского роста». Сегодня региональная «Школа молодого учителя» состоит из 25 территориальных школ молодого учителя, организованных на базе и при поддержке муниципальных методических центров и отделов образования, а также конкретных образовательных организаций, в которых работают молодые специалисты.

Организационно-управленческие функции выполняют руководители территориальной «Школы», в число которых входят: руководитель, как правило, сотрудник методического центра отдела образования; председатель Совета наставников, председатель Совета молодых учителей, психолог. Состав руководителей территориальной «Школы» определяется в соответствии с потребностями и возможностями территорий. В состав территориальных школ молодого учителя входят все молодые специалисты, имеющие стаж работы в образовательных организациях от 0 до 3 лет, и их наставники.

На этом этапе реализации проекта целевым ориентиром становится: организация региональной среды профессионального развития молодых педагогов Дона в контексте государственной стратегии создания национальной системы учительского роста.

Задачи:

- формирование современной системы поддержки и сопровождения молодых педагогов в рамках приоритетов модернизации российского образования;
- выявление и диссеминация инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов Ростовской области в условиях целевых сообществ, ассоциаций, методических объединений регионального образовательного пространства;
- обеспечение адресной поддержки профессионального становления и развития молодого педагога Дона на основе принципов непрерывности, персонификации и средового подхода в рамках целевой платформы РИК «Школа молодого учителя»;

– развитие социального партнерства ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, 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 Ростовской области.

В соответствии с указанными задачами был разработан план реализации проекта (детализация по срокам исполнения и ответственным лицам намеренно не конкретизируется автором).

### **План-график мероприятий по реализации проекта «Школа молодого учителя в пространстве НСУР»**

<b>1 Вебинары</b>					
№	Наименование мероприятия	Место проведения	Срок проведения	Ответственный организатор	План-результат
1	Обеспечение адресной поддержки профессионального становления и развития молодого педагога Дона на основе принципов непрерывности, персонализации и средового подхода в рамках РИК «Школа молодого учителя»				
1.1.	Вебинар «Квалификационные требования к современному педагогу в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог» и формирования национальной системы учительского роста»	ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, каб 2-2	-	-	Освоение участниками вебинара базовых квалификационных требований к современному молодому педагогу в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог» и формирования национальной системы учительского роста
1.2.	Вебинар «Портрет Молодого учителя Дона 2020+»	ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, каб 2-2	-	-	Сбор первичных материалов исследования компетентностной модели молодого учителя с учетом специ-

№	Наименование мероприятия	Место проведения	Срок проведения	Ответственный организатор	План-результат
					фики регионального образовательного пространства
1.3.	Вебинар «Формирование динамического портфеля компетенций педагога в условиях введения НСУР»	ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, каб 2-2	-	-	Апробация организационно-педагогических основ компетентностной модели профессионального развития молодого учителя Дона в условиях формирования НСУР
2.	Развитие социального партнерства ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, представителей академической среды, органов управления в сфере образования и бизнес-сообщества в сфере профессионального развития молодых учителей как кадрового ресурса социально-экономического развития Ростовской области.				
2.1.	Форсайт-сессия «Молодой учитель в пространстве национальной системы учительского роста»	ЦВК «Экспо-центр»	-	Социальные партнеры: Академия психологии и педагогики ЮФУ, ЧОУ ВО Южный университет (ИУБиП) и др. Вузы и образовательные организации системы СПО Ростов-	Разработка дорожной карты развития региональной системы поддержки молодых учителей в условиях формирования НСУР

№	Наименование мероприятия	Место проведения	Срок проведения	Ответственный организатор	План-результат
				ской области)	
3.	Выявление и диссеминация инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов Ростовской области в пространстве национальной системы учительского роста				
3.1.	Региональный интернет-конкурс профессионального творчества молодых педагогов, наставников и руководителей территориальных «Школ молодого учителя», «Молодой учитель в пространстве национальной системы учительского роста» с очным этапом подведения итогов конкурса и торжественного награждения победителей	ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выявление творчески инициативных молодых педагогов в целях формирования региональной инфраструктуры «Молодой педагог - инноватор»;</li> <li>- определение модели 3 региональной педагогической Ассамблеи в рамках инфраструктуры «Молодой педагог-инноватор»;</li> <li>- организация региональной системы наставничества в рамках инициативных педагогических сообществ</li> </ul>

Руководящими установками при проектировании плана работы с молодыми педагогами являлся комплекс современных подходов, в том числе персонификация, технологизация, цифровизация,

интеллектуализация региональной системы ДПО как ресурса становления молодого педагога Дона.

В современных условиях демассификации деятельности педагога, профессиональной стандартизации и модернизации систем высшего педагогического и дополнительного профессионального педагогического образования проблема технологических основ реализации сопровождения и поддержки профессионального развития молодого педагога приобретает особую значимость. Содержательный аспект деятельности школ молодого учителя требует разработки как диагностических, так и формирующих моделей, в основе которых, безусловно, лежит «портрет» молодого учителя, матрица его профессиональных компетенций, определяемая сегодня ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование, профессиональным стандартом «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель), формирующейся национальной системой учительского роста, интегрирующей два выше указанных стратегически значимых документа.

Таким образом, актуализуется проблема проектирования дидактической системы «Школы молодого учителя», в которую целесообразно включить следующий направления и соответствующий им инструментарий:

<b>Направление деятельности «Школы молодого учителя»</b>	<b>Инструментарий</b>
Целеполагание	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Карта основных задач профессиональной деятельности молодого педагога;</li> <li>– карта универсальных компетенций молодого учителя;</li> <li>– карта общепрофессиональных компетенций молодого учителя</li> </ul>
Диагностическое	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Входная анкета, проблемная анкета, анкета для изучения профессиональных запросов молодого учителя;</li> <li>– фонд оценочных средств для контроля и самоконтроля динамики профессионального развития молодого учителя</li> </ul>

Формирующее	-- Примерная программа модуля «Педагогика» для организации процесса обучения и самообучения в «Школе молодого учителя»; - структурно-содержательная модель дидактической системы молодого педагога
Диссеминационное	Положение о региональном педагогическом интернет-конкурсе «Молодой учитель в пространстве национальной системы учительского роста»

## Современные механизмы адресной поддержки молодых учителей

Представим указанный инструментарий в последовательности, соответствующей видам деятельности «Школы молодого учителя».

**Карта основных задач  
профессиональной деятельности молодого педагога**  
*(составлена на основе ФГОС ВО  
по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование с  
учетом профессионального стандарта, «Педагог»  
(педагогическая деятельность в сфере дошкольного,  
начального общего, основного общего, среднего общего образования)  
(воспитатель, учитель)*

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания) (при необходимости)
01 Образование	Педагогический	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	Образовательный процесс в ООУ, СОУ и ДО
		Осуществление совместной учебной и воспитательной деятельности обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов	Образовательный процесс в сфере ООУ, СОУ и ДО
		Духовно-нравственное воспитание обучающихся в учебной деятельности	Образовательный процесс в ООУ, СОУ и ДО

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания) (при необходимости)
		Осуществление учебной деятельности на	Специальные научные зна-
		основе специальных научных знаний, в т.ч. в предметной области	ния, в т.ч. в предметной области
		Духовно-нравственное воспитание обучающихся во внеучебной деятельности	Образовательная среда
		Контроль и оценка формирования образовательных результатов обучающихся,	Образовательные результаты
	Методический	Разработка и реализация образовательных программ в сфере ООО, СОО и ДО	Образовательные программы и образовательный процесс в сфере ООО, СОО и ДО
		Индивидуализация обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями, с помощью психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности	Психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности
	Организационно-управленческий	Взаимодействие с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	Образовательный процесс в ООО, СОО и ДО
	Проектный	Проектирование компонентов образовательного процесса	Образовательный процесс в ООО, СОО и ДО
	Сопровож-	Организация индиви-	Индивидуаль-

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания) (при необходимости)
	дения	дуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов	ные образовательные программы (в т.ч. адаптивные) и образовательный процесс в сфере ООО, СОО и ДО
		Организация совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов	Индивидуальные образовательные программы (в т.ч. адаптивные) и образовательный процесс в сфере ООО, СОО и ДО
		Выявление и коррективировка трудности в обучении	Образовательный процесс в ООО, СОО и ДО
	Культурно-просветительский	Взаимодействие с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	Образовательные отношения

**Карта универсальных компетенций молодого учителя**  
*(составлена на основе ФГОС ВО  
 по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование  
 с учетом профессионального стандарта, «Педагог»  
 (педагогическая деятельность в сфере дошкольного,  
 начального общего, основного общего, среднего общего образования)  
 (воспитатель, учитель)*

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК.1.1. Выбирает источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному мировоззрению
		УК.1.2. Демонстрирует умение осуществлять поиск информации для решения поставленных задач в рамках научного мировоззрения
		УК.1.3. Демонстрирует умение рассматривать различные точки зрения на поставленную задачу в рамках научного мировоззрения
		УК.1.4. Выявляет степень доказательности различных точек зрения на поставленную задачу в рамках научного мировоззрения
		УК.1.5. Определяет рациональные идеи для решения поставленных задач в рамках научного мировоззрения
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсов и ограничений	УК.2.1. Проводит декомпозицию поставленной цели проекта в задачах
		УК.2.2. Демонстрирует знание правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта
		УК.2.3. Демонстрирует умение определять имеющиеся ресурсы для достижения цели проекта
		УК.2.4. Осуществляет поиск необходимой информации для достижения задач проекта
		УК.2.5. Выявляет и анализирует различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК.3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде
		УК.3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата
		УК.3.3. Осуществляет обмен информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды
		УК.3.4. Осуществляет выбор стратегий и тактик взаимодействия с заданной категорией людей (в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК.4.1. Грамотно и ясно строит диалогическую речь в рамках межличностного и межкультурного общения на иностранном языке
		УК.4.2. Демонстрирует умение осуществлять деловую переписку на иностранном языке с учетом социокультурных особенностей
		УК.4.3. Демонстрирует способность находить, воспринимать и использовать информацию на иностранном языке, полученную из печатных и электронных источников для решения стандартных коммуникативных задач
		УК.4.4. Создает на русском языке грамотные и непротиворечивые письменные тексты реферативного характера
		УК.4.5. Демонстрирует умение осуществлять деловую переписку на русском языке, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем
		УК.4.6. Осуществляет поиск необходимой информации для решения стандартных коммуникативных задач с применением ИКТ

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
		УК.4.7. Осуществляет выбор коммуникативных стратегий и тактик при ведении деловых переговоров
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК.5.1. Демонстрирует умение находить и использовать необходимую для взаимодействия с другими членами общества информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных и национальных групп
		УК.5.2. Соблюдает требования уважительного отношения к историческому наследию и культурным традициям различных национальных и социальных групп в процессе межкультурного взаимодействия на основе знаний основных этапов развития России в социально-историческом, этическом и философском контекстах
		УК.5.3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом национальных и социокультурных особенностей
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК.6.1. Определяет свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели
		УК.6.2. Создает и достраивает индивидуальную траекторию саморазвития при получении основного и дополнительного образования
		УК.6.3. Владеет умением рационального распределения временных и информационных ресурсов
		УК.6.4. Умеет обобщать и транслировать свои индивидуальные достижения на пути реализации задач саморазвития
	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспече-	УК.7.1. Умеет использовать средства и методы физической культуры, необходимые для планирования и реализации физкультурно-педагогической деятельности.
УК.7.2. Демонстрирует необходимый уровень физических кондиций для самореализации в профессиональной деятельности.		

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
	ния полноценной социальной и профессиональной деятельности	
Безопасность жизнедеятельности	УК-8. Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	УК.8.1. Обеспечивает условия безопасной и комфортной образовательной среды, способствующей сохранению жизни и здоровья обучающихся в соответствии с их возрастными особенностями и санитарно-гигиеническими нормами
		УК.8.2. Умеет обеспечивать безопасность обучающихся и оказывать первую помощь, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций
		УК.8.3. Оценивает степень потенциальной опасности и использует средства индивидуальной и коллективной защиты

### Карта общепрофессиональных компетенций молодого педагога

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Нормативные основания профессиональной деятельности	ОПК-1. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативно-правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ОПК.1.1. Демонстрирует знания нормативно-правовых актов в сфере образования и норм профессиональной этики
		ОПК.1.2. Строит образовательные отношения в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности
		ОПК.1.3. Организует образовательную среду в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности
		ОПК.1.4. Выстраивает образовательный процесс в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Разработка основных и дополнительных образовательных программ	ОПК-2. Способен участвовать в разработке основных и дополнительных образовательных программ, разрабатывать отдельные их компоненты (в том числе с использованием ИКТ)	ОПК.2.1. Демонстрирует знание основных компонентов основных и дополнительных образовательных программ
		ОПК.2.2. Осуществляет разработку программ отдельных учебных предметов, в том числе программ дополнительного образования (согласно освоенному профилю (профилям) подготовки)
		ОПК.2.3. Демонстрирует умение разрабатывать программу развития универсальных учебных действий средствами преподаваемой(ых) учебных дисциплин, в том числе с использованием ИКТ
		ОПК.2.4. Демонстрирует умение разрабатывать планируемые результаты обучения и системы их оценивания, в том числе с использованием ИКТ (согласно освоенному профилю (профилям) подготовки)
		ОПК.2.5. Демонстрирует умение разрабатывать программы воспитания, в том числе адаптивные совместно с соответствующими специалистами
Совместная и индивидуальная учебная и воспитательная деятельность обучающихся	ОПК-3. Способен организовывать совместную и индивидуальную учебную и воспитательную деятельность обучающихся, в том числе, с особыми образовательными потребностями, в соответствии	ОПК.3.1. Умеет определять и формулировать цели и задачи учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями в соответствии с требованиями ФГОС
		ОПК.3.2. Применяет различные приемы мотивации и рефлексии при организации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе, с особыми образовательными потребностями
		ОПК.3.3. Демонстрирует знания форм, методов и технологий организации учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
	с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов	<p>ОПК.3.4. Применяет различные подходы к учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями</p> <p>ОПК.3.5. Применяет формы, методы, приемы и средства организации учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями</p>
Построение воспитывающей образовательной среды	ОПК-4. Способен осуществлять духовно-нравственное воспитание обучающихся в учебной и внеучебной деятельности	<p>ОПК.4.1. Демонстрирует знание духовно-нравственных ценностей личности и модели нравственного поведения в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК.4.2. Осуществляет отбор диагностических средств для определения уровня сформированности духовно-нравственных ценностей</p> <p>ОПК.4.3. Применяет способы формирования воспитательных результатов на когнитивном, аффективном и поведенческом уровнях в различных видах учебной и внеучебной деятельности</p>
Контроль и оценка формирования образовательных результатов	ОПК-5. Способен осуществлять контроль и оценку формирования образовательных результатов обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении	<p>ОПК.5.1. Формулирует образовательные результаты обучающихся в рамках учебных предметов согласно освоенному (освоенным) профилю (профилям) подготовки</p> <p>ОПК.5.2. Осуществляет отбор диагностических средств, форм контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся</p> <p>ОПК.5.3. Применяет различные диагностические средства, формы контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся</p> <p>ОПК.5.4. Формулирует выявленные трудности в обучении и корректирует пути достижения образовательных результатов</p>
Психолого-педагогические	ОПК-6. Способен использовать психоло-	ОПК.6.1. Демонстрирует знания психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности, необходимые для

Категория общепрофес- сиональных компетенций	Код и наименова- ние общепрофес- сиональной компе- тенции	Код и наименование индикатора достижения об- щепрофессиональной компетенции
техноло- гии в професси- ональной деятель- ности	го-педагоги- ческие техно- логии в про- фессиональной деятельности, необходимые для индивиду- ализации обу- чения, разви- тия, воспита- ния, в том чис- ле обучающихся с особыми образователь- ными потреб- ностями	индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями
		ОПК.6.2. Демонстрирует умения дифферен- цированного отбора психолого- педагогических технологий, необходимых для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями, с целью эффективного осуществления профессиональной деятельности
		ОПК.6.3. Применяет психолого- педагогические технологии в профессио- нальной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями
Взаимо- действие с участни- ками об- разова- тельных отноше- ний	ОПК-7. спосо- бен взаимо- действовать с участниками образова- тельных от- ношений в рамках реали- зации образо- вательных программ	ОПК.7.1. Определяет состав участников об- разовательных отношений, их права и обя- занности в рамках реализации образова- тельных программ, в том числе в урочной деятельности, внеурочной деятельности, коррекционной работе
		ОПК.7.2. Проводит отбор и применение форм, методов и технологий взаимодей- ствия и сотрудничества участников образо- вательных отношений в урочной деятель- ности, внеурочной деятельности и коррек- ционной работе в рамках реализации обра- зовательных программ
		ОПК.7.3. Планирует и организует деятель- ность основных участников образователь- ных отношений в рамках реализации обра- зовательных программ
Научные основы педагоги- ческой деятель- ности	ОПК-8. спосо- бен осуществ- лять педаго- гическую дея- тельность на основе специ-	ОПК.8.1. Демонстрирует специальные науч- ные знания в т.ч. в предметной области
		ОПК.8.2. Осуществляет трансформацию спе- циальных научных знаний в соответствии с психофизиологическими, возрастными, познавательными особенностями обучаю-

Категория общепрофес- сиональных компетенций	Код и наименова- ние общепрофес- сиональной кпе- тенции	Код и наименование индикатора достижения об- щепрофессиональной компетенции
	альных науч- ных знаний	щихся, в т.ч. с особыми образовательными потребностями
		ОПК.8.3. Осуществляет урочную и внеуроч- ную деятельность в соответствии с пред- метной областью согласно освоенному профилю (профилям) подготовки
		ОПК.8.4. Владеет методами научно- педагогического исследования в предмет- ной области
		ОПК.8.5. Владеет методами анализа педаго- гической ситуации, профессиональной ре- флексии на основе специальных научных знаний

## И с с л е д о в а н и е м о т и в а ц и о н н о й с ф е р ы м о л о д о г о п е д а г о г а ( д и а г н о с т и ч е с к и й и н с т р у м е н т а р и й )

### Анкета «Персональная платформа»

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;	г) изменила бы;
б) безразлично;	д) при определенных условиях?
в) нет;	

13. Выбрали ли бы Вы сегодня профессию учителя:  
а) да; в) не знаю;  
б) нет; 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; в) не нравится;  
б) безразлично; г) не могу определиться?
18. Чьему опыту Вы хотели бы подражать?
19. Чему Вы научились на протяжении этого года?

### Проблемная анкета

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;  
г) 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;
  - г) проведение воспитательных мероприятий;
  - д) самоорганизация, тайм-менеджмент;
  - е) ведение школьной документации;
  - ж) анализ своей деятельности, внесение соответствующих корректив;
  - з) 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?

### **Анкета для изучения профессиональных 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 совершенствовали на протяжении года?
8. Какую методическую помощь Вы хотели бы получить?
9. Ваши предложения по оптимизации деятельности «Школы молодого учителя».

### **Фонд оценочных средств для контроля и самоконтроля динамики профессионального развития молодого учителя**

#### **Вариант 1 (Обучение)**

##### **I. Установите соответствие характеристик понятиям:**

1. Дидактика.
  2. Процесс обучения.
  3. Принципы дидактики.
  4. Содержание образования и обучения.
  5. Формы организации учебной деятельности.
  6. Методы обучения.
- А. Система знаний о природе, обществе, человеке, а также соответствующих умений, навыков, овладение которыми обеспечивает гармоническое развитие личности учащихся.
- Б. Способ организации учебного процесса, который осуществляется в определенном порядке.
- В. Усвоение учащимися под руководством учителя знаний, умений, навыков; развитие у них познавательных способностей, культуры учебного труда, качеств воспитанности.
- Г. Упорядоченные способы взаимосвязанной деятельности учителя и учащихся, направленной на решение задач образования, воспитания, развития.
- Д. Исходное, руководящее положение, определяющее деятельность учителя и характер познавательной деятельности школьников.
- Е. Наука об обучении, образовании, их целях, содержании, методах, средствах, организации достигаемых результатов.

##### **II. Выделите современные технологии обучения.**

- |                     |                               |
|---------------------|-------------------------------|
| А. Практические.    | Г. Игровые.                   |
| Б. Развивающие.     | Д. Личностно-ориентированные. |
| В. Наблюдательские. | Е. Коммуникативного обучения. |

III. Установите соответствие характеристик понятиям.

- А. Конечные следствия учебного процесса, степень реализации намеченной цели.
  - Б. Составная часть метода, разовое действие, отдельный шаг.
  - В. Материальный или идеальный объект, который «помещен» между учителем и учащимися и использован для усвоения знаний.
  - Г. Процесс, в ходе которого на основе познания, упражнения и приобретенного опыта, возникают новые формы поведения и деятельности, изменяются ранее приобретенные.
  - Д. Упорядоченная деятельность педагога по реализации цели обучения.
  - Е. Организация обучения с группой одного возраста, постоянного состава, по твердому расписанию и единой для всех программой обучения.
- |                  |                               |
|------------------|-------------------------------|
| 1. Преподавание. | 4. Средство.                  |
| 2. Учение.       | 5. Урок.                      |
| 3. Прием.        | 6. Образовательный результат. |

IV. Установите соответствие классификации методов обучения.

- 1. По источнику знаний.
- 2. По характеру познавательной деятельности.
- 3. По дидактической цели.
- 4. По месту и структуре деятельности.
- А. Методы стимулирования; методы организации деятельности; методы контроля и самоконтроля; методы дидактических игр.
- Б. Словесные; наглядные; практические; игровые; объяснительно иллюстративные.
- В. Проблемные; частично-поисковые; исследовательские.
- Г. Методы изучения новых; методы закрепления знаний; методы контроля.

V. Укажите соответствие.

- А. Формы обучения.
  - Б. Методы обучения.
  - В. Методы контроля.
- |                                      |                          |
|--------------------------------------|--------------------------|
| 1) устный контроль;                  | 12) решение поисковых;   |
| 2) урок проблемных задач и ситуаций; | 13) иллюстрация;         |
| 3) экскурсия;                        | 14) письменный контроль; |

- |                      |                                 |
|----------------------|---------------------------------|
| 4) рассказ;          | 15) программированный контроль; |
| 5) наблюдение;       | 16) практический контроль;      |
| 6) объяснение;       | 17) дополнительные занятия;     |
| 7) кружковая работа; | 18) внеклассные чтения;         |
| 8) домашняя работа;  | 19) беседа;                     |
| 9) самоконтроль;     | 20) работа с книгой;            |
| 10) консультация;    | 21) упражнение;                 |
| 11) самооценка;      | 22) лабораторные работы.        |
- VI. По Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» обязательным является образование:
- |                     |                             |
|---------------------|-----------------------------|
| 1) начальное общее; | 3) среднее (полное) общее;  |
| 2) основное общее;  | 4) среднее профессиональное |
- VII. Наглядность, научность, систематичность, доступность относятся к дидактическим:
- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1) принципам; | 3) формам;    |
| 2) методам;   | 4) средствам. |
- VIII. Назовите характерные особенности проблемного метода обучения:
- 1) преподаватель сообщает новую информацию;
  - 2) преподаватель указывает путь практического использования учебного материала;
  - 3) обучаемые сами ищут пути получения недостающих знаний;
  - 4) преподаватель применяет приемы учебной деятельности, направленные на развитие у обучаемых творческого мышления.
- IX. Объяснительно-иллюстративный метод обучения обеспечивает:
- 1) высокий уровень мыслительной деятельности обучаемых;
  - 2) возможность передачи значительного объема знаний за минимально короткое время;
  - 3) творческое усвоение знаний;
  - 4) самостоятельность учебной деятельности обучаемых.
- X. Как соотносятся между собой процессы обучения и развития? Выберите необходимое.
1. Обучение и развитие идут параллельно.
  2. Связь обучения с развитием не установлена.
  3. Развитие ведет за собой обучение.
  4. Обучение и развитие независимы друг от друга.
  5. Обучение ведет за собой развитие.



## Вариант 2 (Обучение)

### I. Допишите понятия.

Направление в педагогической науке, которое занимается конструированием оптимальных обучающих систем, проектированием учебных процессов – это...

### II. Укажите: А – закономерности; Б – основанные на них принципы обучения.

1. Процесс обучения соответствует уровню развития науки.
2. Принцип сознательности и активности в обучении школьников.
3. Потребность в обеспечении единства теории и практики, подготовки учащихся к самостоятельной жизни.
4. Принцип научности в обучении.
5. Потребность в обеспечении единства обучения, воспитания и развития.
6. Принцип воспитывающего обучения.
7. взаимосвязь преподавания и уровня интенсификации обучения школьников.
8. Принцип связи обучения с жизнью, с практикой.

### III. Кто является основоположником классно-урочной системы. Выделите правильный ответ.

- |                   |                       |
|-------------------|-----------------------|
| 1. К.Д. Ушинский. | 4. Я.А. Коменский.    |
| 2. Н.И. Пирогов.  | 5. Л.Н. Толстой.      |
| 3. Ж.-Ж. Руссо.   | 6. В.А. Сухомлинский. |

### IV. Установите соответствие. Какие формы обучения даны ниже.

1. Группа учащихся получает познавательную задачу, инструктаж о последовательности работы, обсуждает учебное задание, планирует и распределяет задание внутри группы, участвует в решении познавательных задач, проблемной ситуации, выводит правило на основе анализа фактов, обсуждает и сообщает о результатах работы, о достижении поставленной цели.
2. Обеспечивается одновременное участие всех учащихся класса в выполнении общих задач в процессе объяснения, рассказа учителя с применением наглядности, ТСО, работе с учебником, исправлении ошибок в ответах товарищей.
3. Каждый из учащихся по заданию учителя или по собственной инициативе готовит ответы на вопросы, выполняет упраж-



### Вариант 1 (Воспитание)

#### I. Установите соответствие понятий.

- |             |                      |
|-------------|----------------------|
| 1. Человек. | 3. Личность.         |
| 2. Индивид. | 4. Индивидуальность. |
- А. Своеобразие психологии и личности индивида, ее неповторимость. Проявляется в чертах темперамента, характера, в эмоциональной, интеллектуальной сферах, потребностях и способностях человека.
- Б. Человек как субъект отношений и сознательной деятельности, способный к самопознанию и саморазвитию.
- В. Человек как целостный, неповторимый представитель с его психофизиологическими свойствами.
- Г. Живое существо, обладающее даром мышления, речи, способностью создавать орудия труда и пользоваться ими, единство физического, природного, социального, наследственного и приобретенного.

#### II. Допишите понятия.

1. Кризис – это ...
2. Интериоризация – ...
3. Деятельность – ...

#### III. Определите, к какому фактору относятся эти характеристики.

1. Развитие интеллекта.
2. Развитие эмоциональной сферы.
3. Развитие устойчивости к стрессам.
4. Развитие уверенности в себе и самопринятия.
5. Развитие позитивного отношения к миру и принятия других.
6. Развитие самостоятельности и автономности.
7. Развитие мотивации самоактуализации, самосовершенствования.

#### IV. Определите вариант, характеризующий функцию воспитания.

- А. Сформированность общественной активности. Инициативность. Творческие качества. Организованная деятельность. Изучение личностного «Я». Развитие потенциальных возможностей.
- Б. Накопление количественных и качественных изменений в организме человека.
- В. Уничтожение старого и возникновение нового. Становление человека как социального существа, которое происходит в процессе жизнедеятельности.

V. Выберите основные средства воспитания.

- |                                                        |                                               |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1. Педагогическая беседа.                              | 11. Расписание занятий.                       |
| 2. Педагогический закон.                               | 12. Деятельность.                             |
| 3. Педагогический прием.                               | 13. Государственный образовательный стандарт. |
| 4. Воспитательная технология.                          | 14. Искусство.                                |
| 5. Педагогическое требование.                          | 15. Политика.                                 |
| 6. Поощрение и наказание.                              | 16. Труд.                                     |
| 7. Здание школы.                                       | 17. Социальное окружение.                     |
| 8. Материально-техническое и методическое обеспечение. | 18. Коллектив.                                |
| 9. Игра.                                               | 19. Живое общение.                            |
| 10. Наличие плана работы.                              | 20. Учебное пособие, программа.               |

VI. Продолжите определение.

Выражение общественной положительной оценки деятельности, признание заслуг, помощь детям в выделении общественно-ценных способов и поступков поведения, развитие потребности совершать нравственные поступки, реализовать деятельность наилучшим образом достигается применением метода ... в воспитании. Формы могут быть ... и ...

VII. Коллектив является воспитателем личности, при этом такое воспитательное воздействие коллектива основано на объективных и субъективных факторах, тесно взаимосвязанных. Назовите их.

Объективные факторы:

- 1) Коллектив как ...
- 2) Коллектив как ...
- 3) Коллектив как ...

Субъективные факторы:

- 1) Потребность в ...
- 2) Потребность в ...
- 3) Потребность в ...

VIII. Кто в России был сторонником идеи свободного воспитания? Назовите этих представителей.

IX. Установите соответствие характеристик содержания воспитания основным идеям.

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| 1. Реализм целей.   | 4. Личностная.       |
| 2. Совместная.      | 5. Добровольность.   |
| 3. Самоопределения. | 6. Коллективистская. |

А. Воспитание гражданина, работника, семьянина воспитания.

Б. Гармония личного и коллективного – основа деятельности современного воспитания детей и взрослых.

- В. Свободная воля воспитанника проявляется, если воспитатели опираются на интерес, романтику, чувство товарищества, творчество.
- Г. В центре всей воспитательной работы школы направленность должны стоять не программы, не мероприятия, не воспитания формы, методы, а сам ребенок, подросток, юноша.
- Д. Важнейший элемент содержания воспитания – культура жизненного самоопределения, гармония человека с самим собой.
- Е. Центральное понятие содержания воспитания – направленность «базовая культура» личности. Культура жизненного самоопределения: экономическая и культура труда; политическая, правовая и др.
- Ж. Поиск лучших поведенческих стратегий человека культуры.
- X. Определите должностное лицо, выполняющее воспитательные функции.  
Непосредственный и основной организатор учебно-воспитательной работы в школе, официальное лицо, назначаемое директором школы для осуществления воспитательной работы в классе – ...
- XI. Какое слово является ключевым в определении понятия «воспитание»?
- |                 |                    |
|-----------------|--------------------|
| 1) Влияние;     | 3) взаимодействие; |
| 2) воздействие; | 4) взаимодействие. |
- XII. Отберите формы взаимодействия (способы влияния) в воспитании.
- |               |                      |                  |
|---------------|----------------------|------------------|
| 1) Убеждение; | 5) пример;           | 9) опыт ученика; |
| 2) рассказ;   | 6) подражание;       | 10) инструктаж;  |
| 3) диспут;    | 7) заражение;        | 11) наказание;   |
| 4) внушение;  | 8) собственный опыт; | 12) поощрение.   |
- XIII. В основе нравственного воспитания лежат:
- 1) Общечеловеческие ценности.
  - 2) Мораль определенных слоев общества.
  - 3) Мировоззренческие идеи.
  - 4) Научные знания.
- XIV. Что не является задачами умственного воспитания?
- 1) Формирование научного мировоззрения.
  - 2) Развитие познавательных интересов.



## Вариант 2 (Воспитание)

### I. Установите соответствие понятий.

1. Среда.
  2. Макрофакторы.
  3. Мезофакторы.
  4. Микрофакторы
- A. Материально-бытовые условия социальной жизни человека, его ближайшее социальное окружение.
- Б. Окружение человека общественное, материальное, духовные условия его существования, формирования и деятельности.
- В. Объекты, явления отношения больших групп людей, проживающих в разных странах.
- Г. Условия и обстоятельства жизнедеятельности человека и социальной группы, к которой он принадлежит в данном человеческом обществе.

### II. Выделите вариант ответов: обязательно ли дети разделят судьбу родителей-пьяниц.

1. Безусловно. Если у человека неблагоприятные задатки, они со временем разовьются.
2. Разовьются ли наследственные задатки в устойчивые качества личности – это зависит от обучения, воспитания и самовоспитания.
3. В условиях неблагоприятной среды ребенок с такими задатками обязательно разделит судьбу своих несчастных родителей.
4. Попав в неблагоприятную среду, человек с такой наследственностью скорее станет алкоголиком, чем человеком без отягощающей наследственности.

### III. Установите соответствие понятий.

1. Самовоспитание.
  2. Самообразование.
  3. Самообучение.
- A. Система внутренней самоорганизации по усвоению опыта поколений, направленная на собственное развитие.
- Б. деятельность человека, направленная на изменение своей личности в соответствии с сознательно поставленными целями, идеалами, убеждениями.

- V. Процесс непосредственного получения человеком опыта поколений посредством собственных устремлений и выбранных средств.
- IV. Что НЕ входит в определяющие черты воспитательного процесса?
- |                        |                                  |
|------------------------|----------------------------------|
| 1. Целенаправленность. | 8. Неопределенность результатов. |
| 2. Длительность.       | 9. Необходимость.                |
| 3. Эпизодичность.      | 10. Вынужденность.               |
| 4. Непрерывность.      | 11. Временность.                 |
| 5. Своевременность.    | 12. Диссиметричность.            |
| 6. Комплексность.      | 13. Практичность.                |
| 7. Двусторонность.     |                                  |
- V. Каковы формы применения метода убеждения (выберите нужное)?
- |                         |                             |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. Беседа.              | 6. Рассказ.                 |
| 2. Чтение книги.        | 7. Морализирование.         |
| 3. Диспут.              | 8. Комментированное чтение. |
| 4. Диалог.              | 9. Педагогическая ситуация. |
| 5. Беседа с родителями. |                             |
- VI. Назовите основные виды воспитания.
- VII. Напишите, кто выдвинул принцип свободного воспитания и в чем его основное содержание.
- VIII. Дополните понятие.
1. Эффективное взаимодействие воспитателей и воспитанников, направленное на достижение заданной цели – это...
  2. Способы воздействия на осознание, волю, чувства, поведение воспитанников для выработки у них заданных целью воспитания качеств – это ...
  3. Часть общего метода, отдельное действие (воздействие), конкретное улучшение – это...
  4. Система знаний, убеждений, навыков, качеств и черт личности, устойчивых привычек поведения, которыми должны овладеть учащиеся в соответствии с поставленными целями и задачами, понимается как ...
- IX. Выделите формы воспитания.
- |                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| 1. Индивидуальные. | 5. Групповые.     |
| 2. Парные.         | 6. Междуклассные. |
| 3. Микрогрупповые. | 7. Массовые.      |
| 4. Масштабные.     | 8. Внутришкольные |



3. Совокупность приемов воспитательного воздействия называется...

XVIII. Дополните определение.

Характерные черты ... – способ словесного воздействия на психику воспитанников при пониженной критичности его восприятия; бездоказательное изложение информации

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» (15 баллов) выставляется студенту, если дано 15 – 18 верных ответов;
- оценка «хорошо» (10 баллов), если дано 12 – 14 верных ответов;
- оценка «удовлетворительно» (5 баллов), если дано 9 – 11 верных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» (0 баллов), если дано 8 – 0 верных ответов

**Примерная программа модуля  
«Педагогика»  
для организации процесса  
обучения и самообучения в  
«Школе молодого учителя»**

**1. Цель и задачи освоения модуля**

1.1. Цель: создать условия для развития профессиональной компетентности молодого учителя по проектированию и реализации образовательного процесса.

1.2. Задачи модуля:

– развивать у молодых педагогов умение организовывать сотрудничество, взаимодействие субъектов образовательного процесса;

– создать условия для формирования у молодых педагогов умений планирования, организации и мониторинга эффективности педагогического процесса, индивидуализированного педагогического сопровождения обучающихся;

– развивать у молодых педагогов умения анализировать, рассуждать, делать выводы и обобщения с использованием психологических понятий;

– развивать у молодых педагогов умения, необходимые для разработки и реализации программ индивидуального развития ребенка для разработки индивидуального образовательного маршрута оценки и проектирования психологически безопасной образовательной среды;

– формировать у молодых педагогов умения выявлять характеристики учебной деятельности обучающегося с целью определения оптимальных способов его обучения и развития;

– развивать у молодых педагогов умение организовывать научное наблюдение для выявления поведенческих и личностных проблем обучающихся и применять методы диагностики для оценки особенностей развития ребенка, определения особенностей интеллектуального и личностного развития;

– способствовать развитию у молодых педагогов готовности к взаимодействию с родителями, коллегами, социальными партнерами по вопросам организации учебно-воспитательного процесса, к взаимодействию с родителями и коллегами по организации учебно-воспитательного процесса.

### **Компетенции молодого учителя, формируемые в результате освоения модуля и индикаторы их достижения**

<b>Код компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>
ОПК-1	ОПК.1.2. Строит образовательные отношения в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности
	ОПК.1.3. Организует образовательную среду в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности
	ОПК.1.4. Выстраивает образовательный процесс в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности
ОПК-2	ОПК.2.5. Демонстрирует умение разрабатывать программы воспитания, в том числе адаптивные совместно с соответствующими специалистами
ОПК-3	ОПК.3.1. Умеет определять и формулировать цели и задачи учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями в соответствии с требованиями ФГОС.
	ОПК.3.2. Применяет различные приемы мотивации и рефлексии при организации совместной и индивидуальной учебной и

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
	<p>воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями</p> <p>ОПК.3.3. Демонстрирует знания форм, методов и технологий организации учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями</p> <p>ОПК.3.4. Применяет различные подходы к учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями</p> <p>ОПК.3.5. Применяет формы, методы, приемы и средства организации учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями</p>
ОПК-4	<p>ОПК.4.1. Демонстрирует знание духовно-нравственных ценностей личности и модели нравственного поведения в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК.4.2. Осуществляет отбор диагностических средств для определения уровня сформированности духовно-нравственных ценностей</p> <p>ОПК.4.3. Применяет способы формирования воспитательных результатов на когнитивном, аффективном и поведенческом уровнях в различных видах учебной и внеучебной деятельности</p>
ОПК-6	<p>ОПК.6.1. Демонстрирует знания психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями</p> <p>ОПК.6.2. Демонстрирует умения дифференцированного отбора психолого-педагогических технологий, необходимых для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями, с целью эффективного осуществления профессиональной деятельности</p> <p>ОПК.6.3. Применяет психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями</p>
ОПК-7	<p>ОПК.7.1. Определяет состав участников образовательных отношений, их права и обязанности в рамках реализации образовательных программ, в том числе в урочной деятельности, внеурочной деятельности, коррекционной работе</p> <p>ОПК.7.2. Проводит отбор и применение форм, методов и технологий взаимодействия и сотрудничества участников образовательных отношений в урочной деятельности, внеурочной</p>

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
	<p>деятельности и коррекционной работе в рамках реализации образовательных программ</p> <p>ОПК.7.3. Планирует и организует деятельность основных участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ</p>
ОПК-8	<p>ОПК.8.2. Осуществляет трансформацию специальных научных знаний в соответствии с психофизиологическими, возрастными, познавательными особенностями обучающихся, в т.ч. с особыми образовательными потребностями</p> <p>ОПК.8.5. Владеет методами анализа педагогической ситуации, профессиональной рефлексии на основе специальных научных знаний</p>

### 3.2. Результаты освоения модуля.

В результате освоения модуля учитель должен:

*знать:*

– основы решения профессионально-педагогических задач разного уровня по воспитанию и развитию личности обучающегося;

*уметь:*

– осуществлять диагностику различных показателей индивидуально-личностного развития ребенка и развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, разрабатывать (совместно с другими специалистами) программы индивидуального развития ребенка и организации сотрудничества обучающихся;

– анализировать характеристики учебной деятельности учащегося для разработки (совместно с другими специалистами и родителями) оптимальных способов его обучения и развития;

*иметь практический опыт:*

– решения типовых профессионально-педагогических задач разного уровня по воспитанию и развитию личности обучающегося.

### Структурно-содержательная модель дидактической системы молодого педагога

Элемент дидактической системы молодого педагога	Описание элемента
Название системы обучения	Придумайте название, например «Система обучения пользователей мобильных телефонов»

<b>Элемент дидактической системы молодого педагога</b>	<b>Описание элемента</b>
Автор системы	Укажите Ваши ФИО
Дата создания	Напишите сегодняшнее число
Категории обучаемых	Перечислите тех, кого Вы хотите обучать с помощью своей системы, – конкретного человека, например, соседского ребенка, друга, начинающего фотолюбителя, обладателя мобильных телефонов, группу детского сада, учебный класс, себя и т.д.
Смысл обучения	Смысл обучения в Вашей системе – это то, зачем ученикам надо учиться, для чего. Укажите философскую, мировоззренческую или практическую основу Вашей системы обучения
Начальные условия обучения	Кратко охарактеризуйте: – качество подготовки учеников, 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 научиться 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 пользоваться 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

Элемент дидактической системы молодого педагога	Описание элемента
	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	
---------------------	--

Педагогическая парадигма	
Психологическая основа	
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	
Отношение к имеющимся традициям	

**П о л о ж е н и е о р е г и о н а л ь н о м  
п е д а г о г и ч е с к о м  
и н т е р н е т - к о н к у р с е « М о л о д о й  
у ч и т е л ь в п р о с т р а н с т в е  
н а ц и о н а л ь н о й с и с т е м ы  
у ч и т е л ь с к о г о р о с т а »**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о региональном интернет-конкурсе «Молодой учитель в пространстве национальной системы учительского роста» (далее – конкурс) определяет порядок организации и проведения конкурса, предоставления конкурсных материалов и критерии их оценки; определения победителей, а также выдачи диплома за участие в конкурсе.

1.2. Организатором конкурса является кафедра педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО. Конкурсная площадка – <http://ripkro.ru/>

1.3. Методическое обеспечение конкурса осуществляет конкурсная комиссия, состав которой определяется кафедрой педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО.

**2. Цели и задачи конкурса.**

2.1. Цель конкурса – выявление и диссеминация инновационных организационно-педагогических моделей, обеспечивающих достижение целей и задач отечественного образования в контексте стратегии национальной системы учительского роста.

2.2. Основными задачами конкурса являются:

– развитие инновационной инфраструктуры регионального образования в пространстве национальной системы учительского роста;

– выявление инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов Ростовской области в контексте профессиональных стандартов и национальной системы учительского роста;

– определение направлений осуществления адресной поддержки молодых педагогов в развитии предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, способствующих повышению качества региональной образовательной системы.

3. Порядок проведения конкурса.

3.1. Конкурс проводится в три этапа:

1-й этап (с «\_» \_\_\_ 201\_ г. по «\_» \_\_\_201\_ г.) – прием конкурсных работ по электронной почте ... (с указанием в теме «Интернет-конкурс “Молодой учитель в пространстве национальной системы учительского роста”»).

2-й этап (с «\_» \_\_\_ 201\_ г. по «\_» \_\_\_201\_ г.) – работа оргкомитета по оценке конкурсных материалов, определение победителей.

3-й этап (с «\_» \_\_\_ 201\_ г.) – подведение итогов конкурса и вручение дипломов (место проведения ...).

4. Условия конкурса.

4.1. В конкурсе принимают участие молодые педагоги Ростовской области на основании поданных заявок.

4.2. На конкурс представляются материалы по номинациям:

Номинации для молодых учителей	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «навигатор<sup>1</sup> профессионального развития молодого педагога Дона: предметные компетенции»;</li> <li>– «навигатор профессионального развития молодого педагога Дона: методические компетенции»;</li> <li>– «навигатор профессионального развития молодого педагога Дона: психолого-педагогические компетенции»;</li> <li>– «навигатор профессионального развития молодого педагога Дона: коммуникативные компетенции»;</li> </ul>
--------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<sup>1</sup> Направление движения (процесса) (к примеру, процесса развития, роста) с определением ключевых позиций, обеспечивающих достижение цели.

Номинация для наставников	«Наставник года»
Номинация для руководителей территориальных «Школ молодого учителя»	«Среда профессионального развития»

4.3. Выбор номинации осуществляется участником конкурса самостоятельно с учетом собственного запроса на самопроектирование профессионального роста в аспекте проекта развития одной из составляющих компетентностной модели молодого учителя (включающей в соответствии с национальной системой учительского роста четыре блока компетенций – предметный, методический, психолого-педагогический и коммуникативный).

4.4. Конкурсный материал представляется в формате Microsoft Word и по структуре должен быть оформлен в определенной последовательности.

Размер файла с предоставляемым материалом не должен быть более 2 Мб.

Набор текста производится с новой строки через 1.5 интервал:

- фамилия, имя, отчество автора (допускается не более двух авторов) – курсив, в правом верхнем углу, строчными буквами;
- город, организация, должность; всё – курсив, в правом верхнем углу;
- название конкурсного материала печатается заглавными буквами, полужирным шрифтом, по центру;
- аннотация объемом не менее 5 строк; кегль 12;
- ключевые слова (не более 5); кегль 12.

Далее – текст материала. Выравнивание по ширине.

Допускается презентация к конкурсному материалу объемом до 3 Мб.

4.5. В заявке на участие в конкурсе указываются: сведения об авторе (фамилия, имя, отчество, территория, образовательная организация, должность, номинация конкурса, название представляемого материала, контактные телефоны, электронный адрес).

4.6. Заявки направляются в электронном виде по почте \_\_\_\_\_ в срок с «\_» \_\_\_\_ 20\_\_ года до «\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

Конкурсные материалы направляются в электронном виде по почте \_\_\_\_\_ (с указанием в теме «Интернет-конкурс “Моло-

дой учитель в пространстве национальной системы учительского роста») в срок с «\_» \_\_\_\_ 20\_ года до «\_» \_\_\_\_\_ 20\_ года.

4.7. Присланные на конкурс материалы не возвращаются, рецензии не выдаются.

5. Порядок проведения конкурса.

5.1. Для проведения конкурса создается конкурсная комиссия.

5.2. Экспертиза конкурсных материалов проводится конкурсной комиссией на основе следующих критериев:

– реализация основных положений профессионального стандарта «Педагог» и стратегий национальной системы учительского роста;

– осуществление современных организационно-педагогических технологий развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодого учителя;

– актуальность, технологичность, системность, инновационность, эффективность представленного опыта (проекта).

6. Подведение итогов.

6.1. Конкурсная комиссия до «\_» \_\_\_\_ 20\_ года подводит итоги конкурса и определяет победителей конкурса.

6.2. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, в случае участия простого большинства членов конкурсной комиссии. Решение конкурсной комиссии принимается простым большинством голосов от состава комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

6.3. Победители конкурса определяются по итогам экспертной оценки представленных материалов.

6.4. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии заносятся в протокол конкурсной комиссии, который подписывается председателем и секретарем конкурсной комиссии. Решение конкурсной комиссии является окончательным.

6.5. По итогам конкурса будут присуждены дипломы и сертификаты:

После подведения итогов конкурса участникам рассылаются информационные письма и дипломы и сертификаты.

За 6 первых мест (по числу номинаций) – дипломы 1-й степени;

За 6 вторых мест (по числу номинаций) – дипломы 2-й степени;

За 6 третьих мест (по числу номинаций) – дипломы 3-й степени.

Всем участникам – сертификаты.

Дипломы и сертификаты в электронном виде отправляются на адрес электронной почты, который был указан в заявке.

## С о д е р ж а н и е

<b>ВВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>3</b>
<b>РАЗДЕЛ 1. СТРАТЕГИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В РАМКАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ Российской Федерации «РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ» В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА 5</b>	
Модернизация системы дополнительного профессионального образования на основе средового подхода в контексте национальной системы учительского роста ( <i>Л.Н. КОРОЛЕВА</i> ) .....	5
Актуальные механизмы организации продуктивной среды профессионального роста педагогических кадров в условиях региональных, муниципальных и локальных систем методической поддержки и сопровождения ( <i>Т.А. БЕЗМАТЕРНЫХ</i> ).....	19
Ресурс становления молодого учителя современной Российской школы – инновационная среда профессиональных сообществ, наставничества, лабораторий педагогического творчества ( <i>В.А. ПРОТОПОПОВА</i> ) .....	33
Выводы .....	48
<b>РАЗДЕЛ 2 . ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ СРЕДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА РОССИИ .....</b>	<b>49</b>
2.1. Инновационная модель содержательного пространства повышения квалификации работников образования	

НА ОСНОВЕ СРЕДОВОГО ПОДХОДА (ИЗ ПЛАНА РАБОТЫ РОСТОВСКОГО ИПК И ППРО НА 2017/2018 УЧЕБНЫЙ ГОД) (Л.Н. КОРОЛЕВА) .....	49
ПЛАН РАБОТЫ РОСТОВСКОГО ИНСТИТУТА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ НА 2017/2018 УЧЕБНЫЙ ГОД.....	49
ПОЛОЖЕНИЕ О РЕГИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АССАМБЛЕЕ ИННОВАТОРОВ «ТВОРЧЕСТВО КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ» .....	50
ПОЛОЖЕНИЕ О НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ЛАБОРАТОРИИ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБ- ЛАСТИ .....	55
ЦЕЛЕВОЙ ПРОЕКТ «ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ИННОВАЦИОННОГО КЛАСТЕРА ЭФФЕКТИВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ “ДОРОЖНОЙ КАРТЫ” “ИЗМЕНЕНИЯ В ОТРАСЛЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ”».....	60
ПОЛОЖЕНИЕ О РЕГИОНАЛЬНОМ ИННОВАЦИОННОМ КЛАСТЕРЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ.....	66
ПРОГРАММА РЕГИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АССАМБЛЕИ ИННОВАТОРОВ «ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ РУССКОМУ ЯЗЫКУ КАК ОСНОВЫ ГРАЖДАНСКОЙ САМОИДЕНТИЧНОСТИ, КУЛЬТУРНОГО И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЕДИНСТВА МНОГОНАЦИОНАЛЬНОЙ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СИСТЕМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ» .....	74
ПРОГРАММА МЕТОДИЧЕСКОГО СЕМИНАРА «НОВАТОРЫ РЕГИОНАЛЬНОГО ИННОВАЦИОННОГО КЛАСТЕРА – МОЛОДОМУ ПОКОЛЕНИЮ УЧИТЕЛЕЙ» .....	78
2.2. СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПЕРСОНИФИКАЦИИ СРЕДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (Т.А. БЕЗМАТЕРНЫХ).....	80

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ГРАНТОВОЙ ПОДДЕРЖКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ .....	80
КАРТА (ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН) ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ .....	85
МЕТОД «ПОРТФОЛИО» КАК СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ .....	112
2.3. РЕГИОНАЛЬНАЯ «ШКОЛА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ» В ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБ- РАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ (В.А. ПРОТОПОПОВА) .....	117
СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ АДРЕСНОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ .....	126
ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА (ДИАГНОСТИ- ЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ) .....	136
ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ «ПЕДАГОГИКА» ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ И САМООБУЧЕНИЯ В «ШКОЛЕ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ» .....	151
ПОЛОЖЕНИЕ О РЕГИОНАЛЬНОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ИНТЕРНЕТ-КОНКУРСЕ «МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ В ПРОСТРАНСТВЕ НАЦИОНАЛЬ- НОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА» .....	157
<b>ЛИТЕРАТУРА.....</b>	<b>162</b>

**Методическое издание**

**Королева Лариса Николаевна  
Безматерных Татьяна Алексеевна  
Протопопова Виктория Александровна**

**СРЕДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ  
РОССИЙСКОЙ ШКОЛЫ, «УСТРЕМЛЁННОЙ В БУДУЩЕЕ»:  
СТРАТЕГИИ, ПРАКТИКИ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Методическое пособие**

Редакторы: *М.А.Коткова, А.Б. Ковалева*

Подписано в печать 20.06.2018. Формат 60x84 1/16. Печать офсетная.  
Усл. печ. л. 8,25. Уч.-изд. л. 8,0. Тираж 55 экз. Заказ № 57.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного  
профессионального образования Ростовской области  
«Ростовский институт повышения квалификации и  
профессиональной переподготовки работников образования».  
344011, Ростов-на-Дону, пер. Гвардейский, 2/51.

E-mail: [institut@roipkpro.ru](mailto:institut@roipkpro.ru)

[ipk@rostobr.ru](mailto:ipk@rostobr.ru)

[www.ripkro.ru](http://www.ripkro.ru)