



Стандарт 6. Образовательные ресурсы и системы поддержки студентов

**Взаимодействие ОВПО и
МИО в подготовке
учителей и поствузовском
сопровождении**

**Чукуров А.Е. – проректор
по академическим вопросам**

Концептуальная рамка (модель ОЭСР)



МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ



01 ЗАБЛАГОВРЕМЕННЫЙ ОТБОР В ПРОФЕССИЮ ТАЛАНТЛИВОЙ МОЛОДЕЖИ В БУДУЩИЕ УЧИТЕЛЯ УЖЕ В ВЫПУСКНЫХ КЛАССАХ ШКОЛЫ

02 СТУДЕНТАМ ПЕДВУЗОВ НУЖНО ШИРЕ ПРАКТИКОВАТЬСЯ В ШКОЛЕ ВО ВРЕМЯ УЧЕБЫ, ЧТО ПОЗВОЛИТ НАЧИНАЮЩИМ УЧИТЕЛЯМ СФОРМИРОВАТЬ СОБСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТИЛЬ.

03 МЕНТОРСТВО, НАСТАВНИЧЕСТВО

04 НУЖНА МНОГОСТУПЕНЧАТАЯ КАРЬЕРНАЯ ЛЕСТНИЦА, ПРИ КОТОРОЙ РАБОТА В ШКОЛЬНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ НЕ ДОЛЖНА БЫТЬ КАРЬЕРНЫМ «ПОТОЛКОМ» УЧИТЕЛЯ

05 СОЗДАНИЕ ШКОЛЫ УЧЕНЫХ

СИСТЕМА ОТБОРА БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

Наряду с централизованным тестированием (ЕНТ), нужно провести собеседования на пригодность к учительской профессии, творческие конкурсы, запрашивать рекомендации



Выпускники педагогических специальности должны сдавать тест на выявление коммуникативных навыков, готовность учиться, на наличие академических способностей и мотивации к учительской работе

Последний рубеж осуществляет работодатель. Рубеж проводится в школе, где хочет работать соискатель, и включает собеседование, в режиме которого проверяется пригодность к профессиональной деятельности, коммуникативные навыки, эмоциональная отзывчивость, гибкость и т. д.

Пересмотр правил распределения образовательного гранта МИО:



01 Проведение конкурса на присуждение образовательного гранта МИО до объявления конкурса на общеобразовательный грант

(для участия в конкурсе на присуждение образовательного гранта МИО поступающий подает в приемную комиссию ОВПО документы в соответствии с пунктами 7 - 10 настоящих Правил для оплаты высшего образования с 5 по 10 августа или пунктом 22 настоящих Правил для оплаты послевузовского образования – с 24 по 25 августа);



02 Раннее определение необходимого количества грантов по востребованным на рынке труда группам образовательных программ педагогического направления;



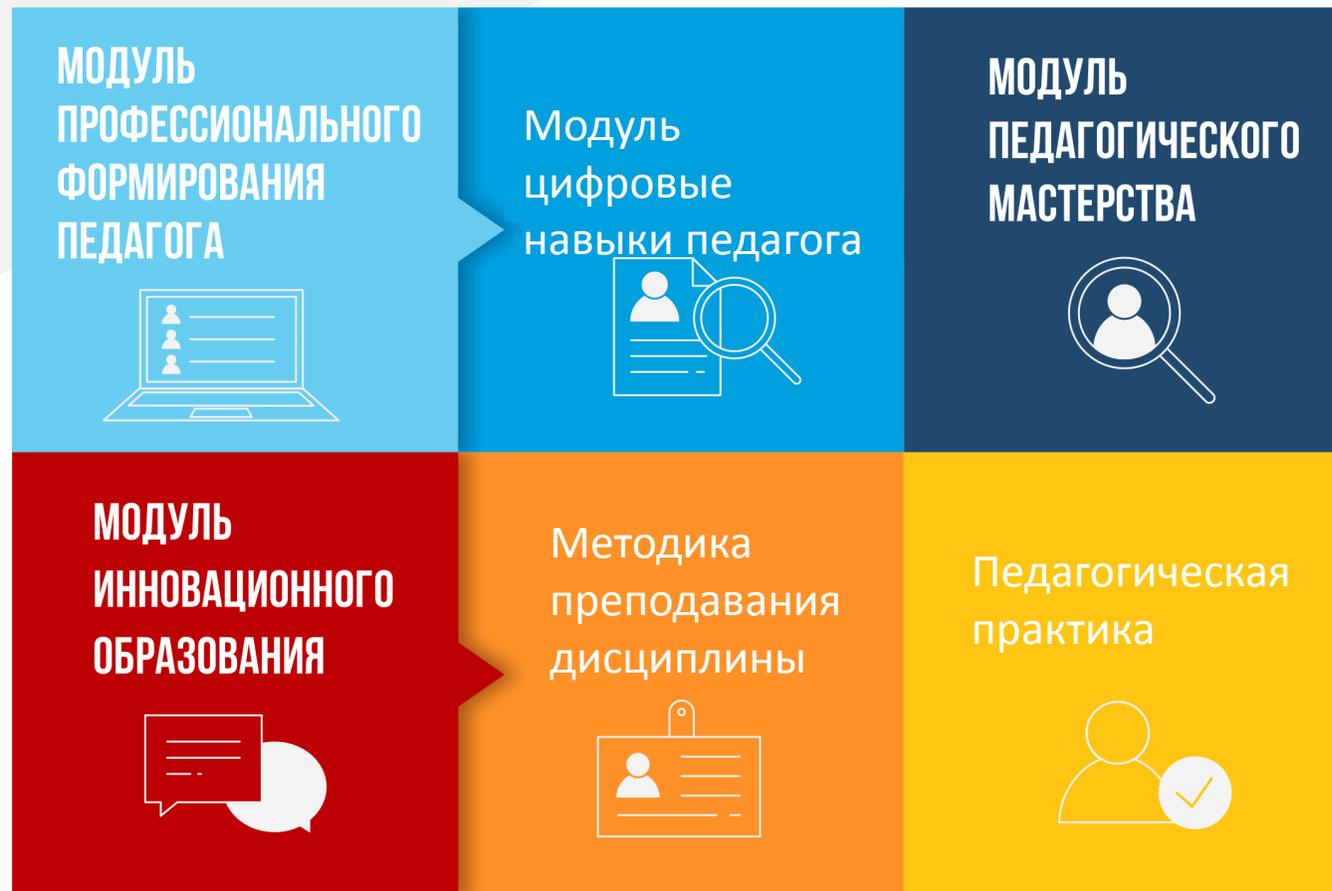
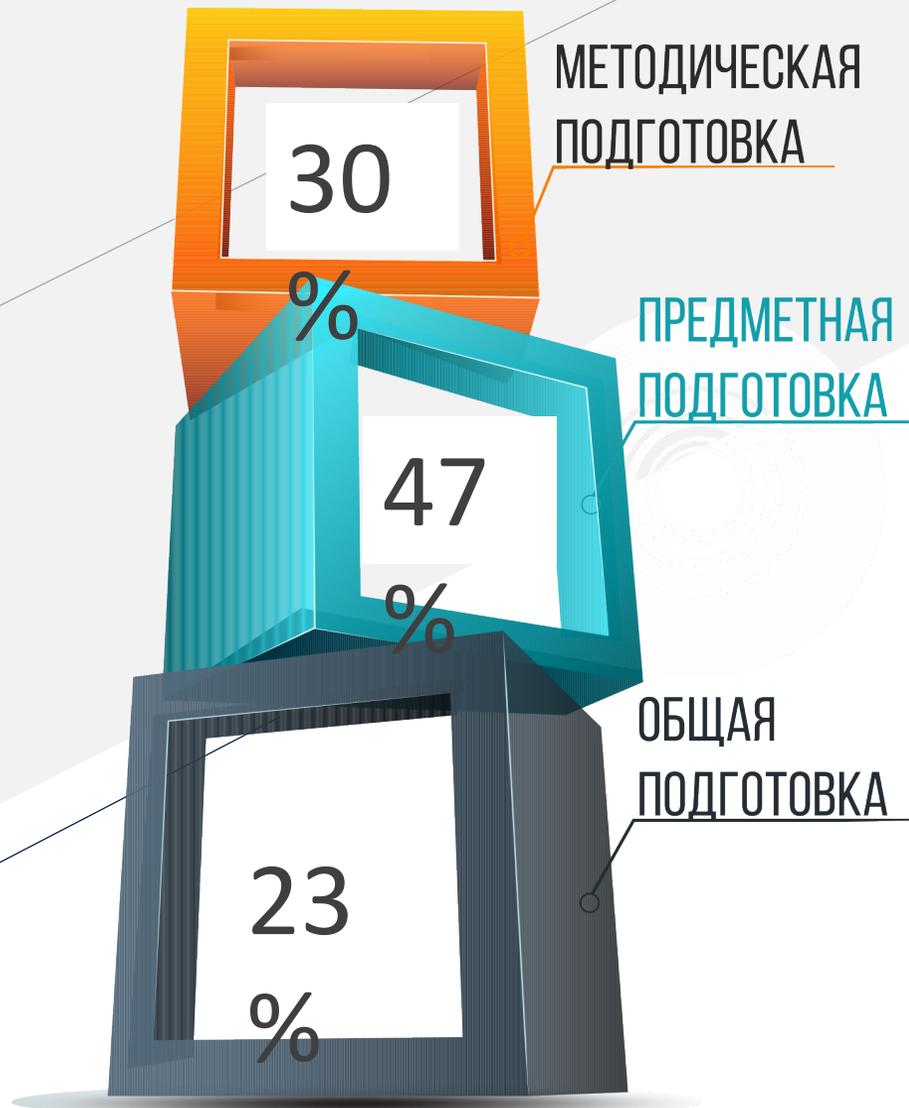
03 Обязательное назначение стипендии по образовательному гранту МИО для педагогического направления



Роль регионального академического совета



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА



Поддержка начинающих учителей



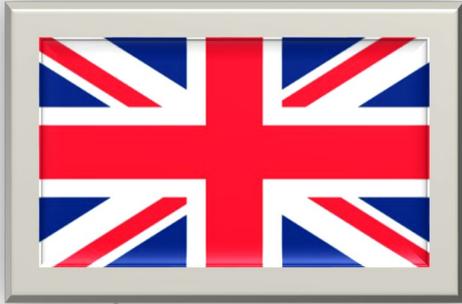
Эффективная поддержка в первые годы профессиональной карьеры имеет основополагающее значение для формирования и сохранения высококачественных педагогических кадров. Высококачественные программы введения в должность, такие как наставничество, позволяют снизить уровни стресса и изоляции, с которыми сталкиваются начинающие учителя, повысить их уверенность в себе и улучшить их педагогические навыки (Ingersoll and Strong, 2011[10]; Hobson et al., 2009[11]).

Поддержка начинающих учителей: введение в должность, испытательный срок и наставничество

Профессиональное обучение и поддержка учителей в первые годы работы делится на две категории [OECD Education Policy Perspectives выпуск 25 “Повышение качества базового педагогического образования и поддержка начинающих учителей в Казахстане”]:

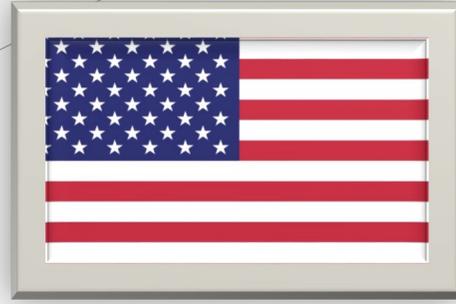
- **Формальные программы введения в должность:** официальные, структурированные программы, разработанные для поддержки введения начинающих учителей в педагогическую профессию, а также для поддержки опытных преподавателей, которые начинают работать в новой для них школе. Разработка программ может осуществляться на национальном уровне или передаваться на более низкие уровни (региональный, местный или уровень школ). Сюда могут входить официальные программы наставничества (например, регулярные встречи раз в две недели, аттестация и отчетность).
- **Неформальное введение в должность:** неформальная деятельность по введению в профессию может включать обмен опытом с другими начинающими учителями или руководство для начинающих учителей. Наставничество может осуществляться в виде неформальной деятельности при отсутствии фиксированных рамок (например, процессы и действия определяются исключительно педагогом-наставником и его подопечным).

Международный опыт наставничества в школах



В Англии наставничество молодым учителям реализуется с помощью программы наставничества NQT (Newly Qualified Teacher), которая является обязательной для всех новых учителей.

Опытные учителя-наставники работают с новичками, предоставляя им советы и руководство по методике преподавания, управлению классом, оценке и обратной связи. Это помогает новым учителям получить поддержку и помощь, необходимые для успешного старта в профессии.



В США наставничество является частью общей стратегии поддержки учителей. Программы наставничества в школах нацелены на помощь учителям, чтобы они могли лучше работать со своими учениками. Опытные учителя-наставники помогают новым коллегам развивать свои навыки и улучшать свои методы преподавания.



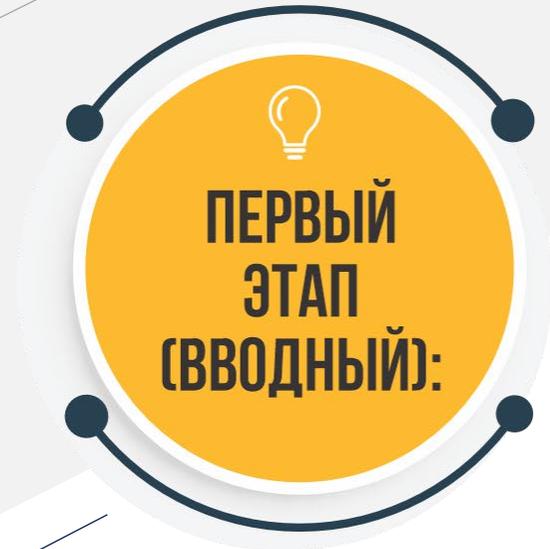
В Японии наставничество имеет давнюю традицию и является важным аспектом японской системы образования. Опытные учителя-наставники, называемые "сэнсэи", работают с молодыми учителями, чтобы передать им свой опыт и знания. Наставники в Японии помогают новым учителям в адаптации к школьной среде и культуре.



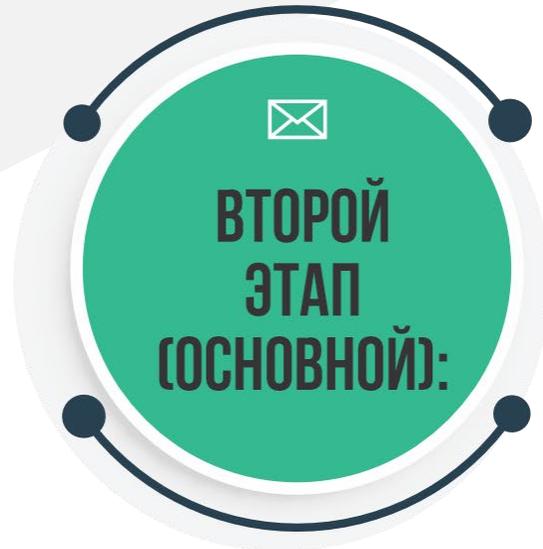
В Финляндии наставничество является обязательным компонентом для всех студентов-учителей во время их обучения в университете. Это помогает будущим учителям получить необходимый опыт и знания, прежде чем они начнут работу в школах. Опытные учителя-наставники помогают студентам-учителям развивать свои навыки и готовят их к работе в реальных условиях школы.

Нормативный регламент взаимодействия университетов и школ в подготовке учителей и поствузовском сопровождении

Наставничество – деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования (*Утвержден приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160 Правила организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество*)



Наставник в течение 10 (десяти) календарных дней определяет уровень профессиональной подготовки педагога.



Наставник реализует План наставничества и проводит работу по профессиональному развитию и психолого-педагогическому сопровождению в течение одного учебного года.

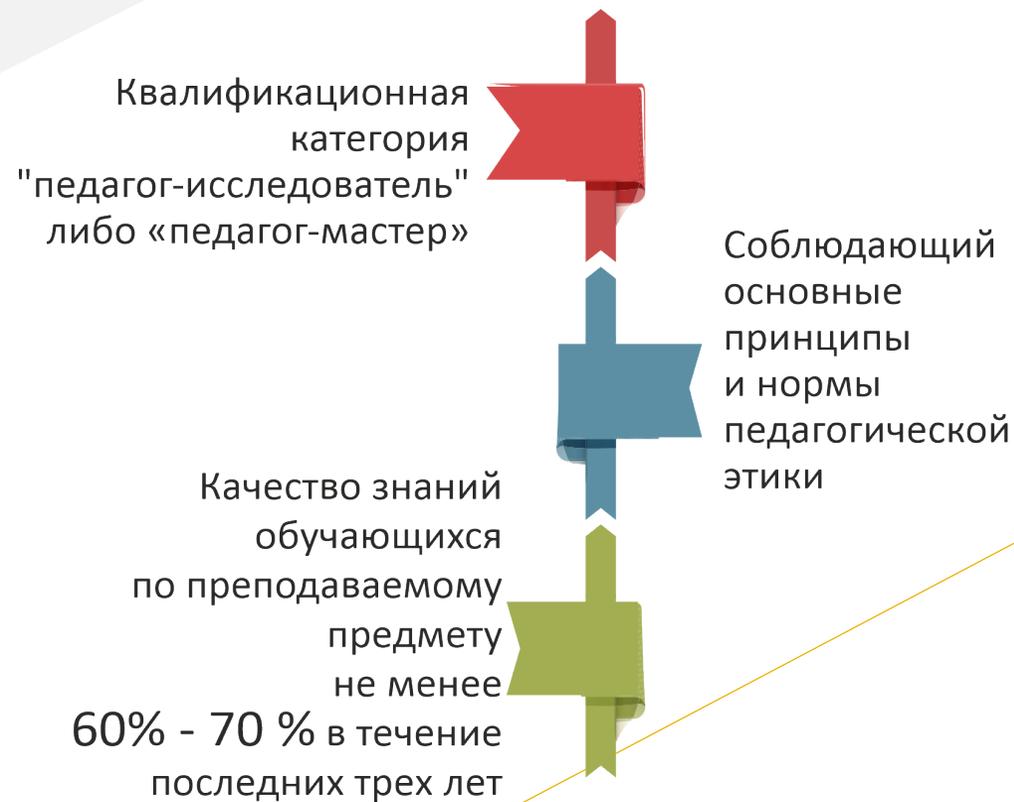


Наставник готовит отчет на заседание педагогического совета по итогам учебного года о результатах наставничества, в котором отражаются итоги реализации мероприятий Плана наставничества, и дает рекомендации для совершенствования практики в действии.

План наставничества включает:

- 1** Посещение уроков педагога с предоставлением обратной связи (не менее 2 раз в месяц)
- 2** Совместное оформление и заполнение документов, обязательных для ведения отдельными категориями педагогов, в том числе для классных руководителей
- 3** Консультации педагога по вопросам профессионального становления:
 - обучения работе с нормативными правовыми актами, используемыми при исполнении должностных обязанностей;
 - овладения профессией педагога, практическими приемами и способами качественного проведения уроков;
 - применения активных форм и методов преподавания в организации образовательного процесса;
- 4** Профессиональные беседы с педагогом и/или индивидуальный коучинг
- 5** Участие в школьных группах по исследованию урока, методических семинаров, мастер-классов и тренингов
- 6** Мониторинг профессионального развития педагога, моральных и деловых качеств, его отношения к работе, коллективу и обучающимся
- 7** Промежуточный отчет (в том числе электронный) и видеоролик на заседании методических объединений организации среднего образования (за 1-ое полугодие).

Требования к педагогам, осуществляющим наставничество



За осуществление наставничества наставнику выплачивается доплата в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Проект «Будущий молодой специалист-Наставничество» Атырауского университета им.Х. Досмухамедова

Результаты ОЗП:

2021-2022 УЧ.ГОД

2022-2023 УЧ.ГОД

6В01510-УЧИТЕЛЬ
ГЕОГРАФИИ

55%

91%

6В01501-УЧИТЕЛЬ
МАТЕМАТИКИ

62%

87%

6В01601-УЧИТЕЛЬ
ИСТОРИИ

67%

93%

6В01701-УЧИТЕЛЬ
КАЗАХСКОГО
ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ

74%

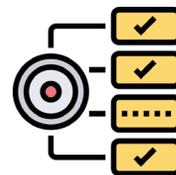
94%



Тема проекта:

Будущий молодой специалист-Наставничество

Реализуется Атырауским университетом им. Х. Досмухамедова совместно с ОАО "Назарбаев Интеллектуальные школы" с участием тренеров филиала "Центр педагогического мастерства" г. Атырау



Цель проекта – методическая помощь студентам выпускного курса педагогического направления по профессиональному росту.

Ожидаемые результаты проекта:

- Совершенствование профессионально-исследовательских навыков студентов старших курсов /молодых специалистов/
- Разработка методических пособий по педагогической и практической работе с молодыми учителями



Участники проекта:

студенты 4 курсов ОП Учитель казахского языка и литературы, Учитель математики, Учитель географии, Учитель истории Атырауского университета им. Х. Досмухамедова.

Наставничество в период совместного обучения с тренерами филиала ЧУ “Центр педагогического мастерства ОАО “Назарбаев Интеллектуальные школы” в г. Атырау и Атырауским университетом им.Х. Досмухамедова

I-ЭТАП

Совместные обучающие семинары и встречи



СЕНТЯБРЬ

- Сущность процесса наставничества. Модель наставничества в профессиональном развитии учителей. (Профессиональный разговор);
- Социальный образ выпускника (Круглый стол).

ОКТАБРЬ

- Компетенция дисциплины: приоритеты и стратегия совершенствования (Практический семинар).

НОЯБРЬ

- Эффективное планирование урока (Практический семинар)
- Моя профессия-мое будущее (советы молодым специалистам) (Коучинг).

ДЕКАБРЬ

- Применение эффективных методов обучения в процессе урока (Тренинг).

II-ЭТАП

Наставничество в процессе практической работы студента



ЯНВАРЬ

- Знакомство учащихся с базой опорных школ (Разделение школ).

ФЕВРАЛЬ

- Аспекты современного анализа урока (участие в уроке);
- Анализ измененного занятия будущего специалиста, создание совместного плана занятия (Профессиональная беседа);
- Конференция: Современный урок: проблемы, решения (Конференция).

III-ЭТАП

Развитие навыков планирования урока



МАРТ

- Современное планирование уроков на основе содержания учебной программы и особенностей учебного плана (Семинар)

АПРЕЛЬ

- Методика подготовки заданий на основе таксономии Б. Блума (Мастер-класс);
- Как развить у обучающихся высокие навыки мышления (Семинар - тренинг).

IV-ЭТАП

Заключительное размышление



МАЙ

- Анализ собственных действий будущего специалиста в процессе урока и посещаемости занятий учащихся (Заседание наставничества)
- Процесс наставничества-залог профессионального развития (Рефлексивный форум).

Предложения:

1. Законодательное закрепление процедуры наставничества с 4 курса с определением оплаты труда студенту;
2. Сдача ОЗП (НКТ) после завершения модуля наставничества или введения в профессию;
3. Внесение изменений в качественные и количественные показатели оценки работы претендента на присвоение звания "Лучший педагог" с включением показателя по привлечению педагога к наставничеству;
4. Проведение **конкурса на присуждение образовательного гранта МИО** до объявления конкурса на общеобразовательный грант;

Спасибо за внимание!



a.chukurov@asu.edu.kz



+7473055211