

**КУРО**

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

**ЦНППМ**

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

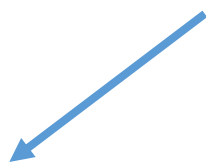
# ЧАС ДИРЕКТОРА 4

**МЕТОДИЧЕСКИЙ ЧЕТВЕРГ**

# Институциональная методическая система

Кудрова Лариса Геннадьевна, директор ЦНППМ КУРО

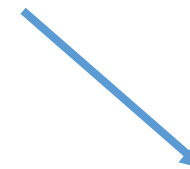
**«единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (ЕФС)» - это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе - в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества**



региональный сегмент



муниципальный сегмент



институциональный сегмент

Методическая работа планируется и осуществляется исходя из целей и задач развития общеобразовательной организации с учетом индивидуальных интересов и возможностей педагогических работников и управленческих кадров.

**Цель методической службы общеобразовательной организации –** обеспечение условий для эффективной организации образовательной деятельности основе непрерывного профессионального развития и повышения профессионального мастерства педагогических работников в целях достижения положительных результатов обучения и воспитания обучающихся.

[Положение о методической службе.pdf - Яндекс Документы](#)  
([yandex.ru](https://yandex.ru))

**Методическая служба** – совокупность субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников;

**методическая работа** – специальный комплекс практических мероприятий, которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров;

**методический совет** – коллегиальный орган управления, созданный в целях осуществления руководства методической (научно-методической) деятельностью;

**методическое объединение педагогических работников** – коллектив педагогических работников, объединенных системой взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов, развитие творческого потенциала, повышение качества и эффективности образовательной деятельности;

## ЗАДАЧИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1

Методическое обеспечение процессов обучения и воспитания, в т.ч. высокого методического уровня проведения всех видов занятий

2

Выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы, организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников

3

Поддержка и сопровождение учителей, нуждающихся в методической поддержке, в т.ч. молодых специалистов, создание точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов

4

Выявление и ликвидация профессиональных дефицитов на основе индивидуальных траекторий педагога

5

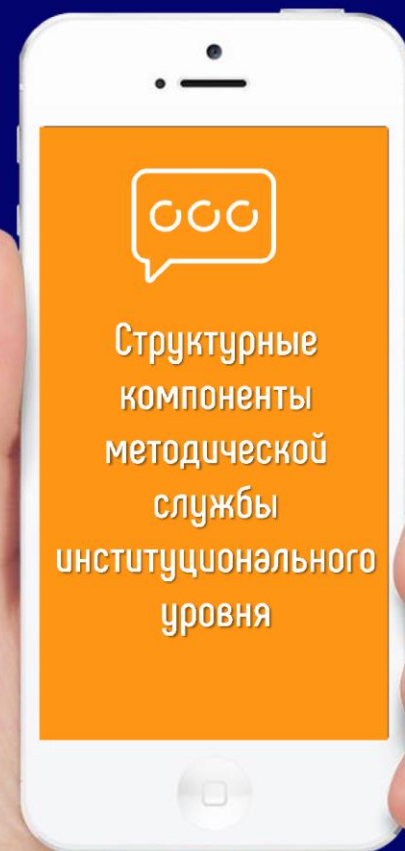
Внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса

## Методический совет

- обеспечивает взаимодействие с ММС и ЦНППМ;
- организует и сопровождает деятельность профобъединений, сообществ, ассоциаций педагогов;
- инициирует инновационную деятельность

## Методические объединения, профессиональные сообщества, ассоциации

- создают образовательную среду для развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;
- организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение;
- оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации опыта работы



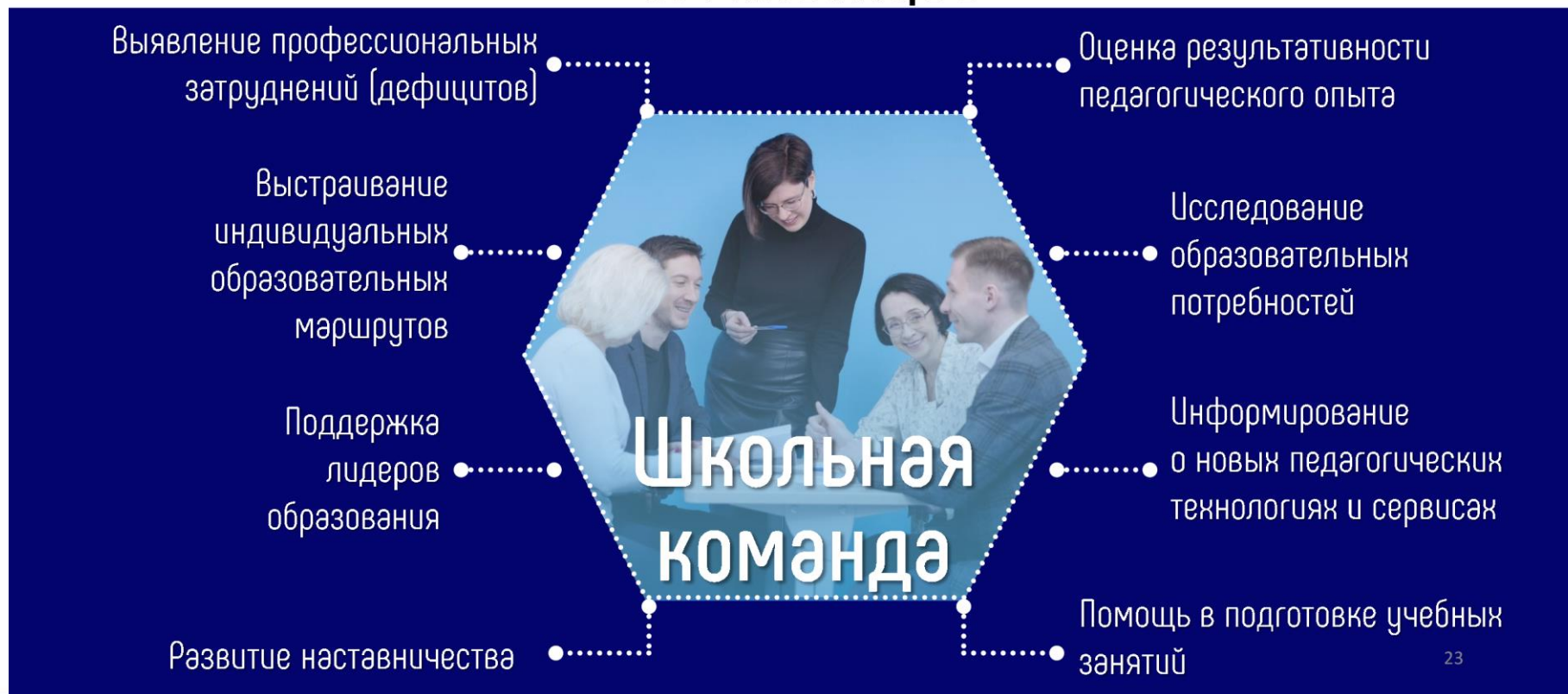
## «Пары» педагогов, объединенных на разных основаниях

- организуют «горизонтальное» обучение педагогов на основе обмена опытом, в том числе реализацию программы наставничества

## Проблемные творческие группы учителей

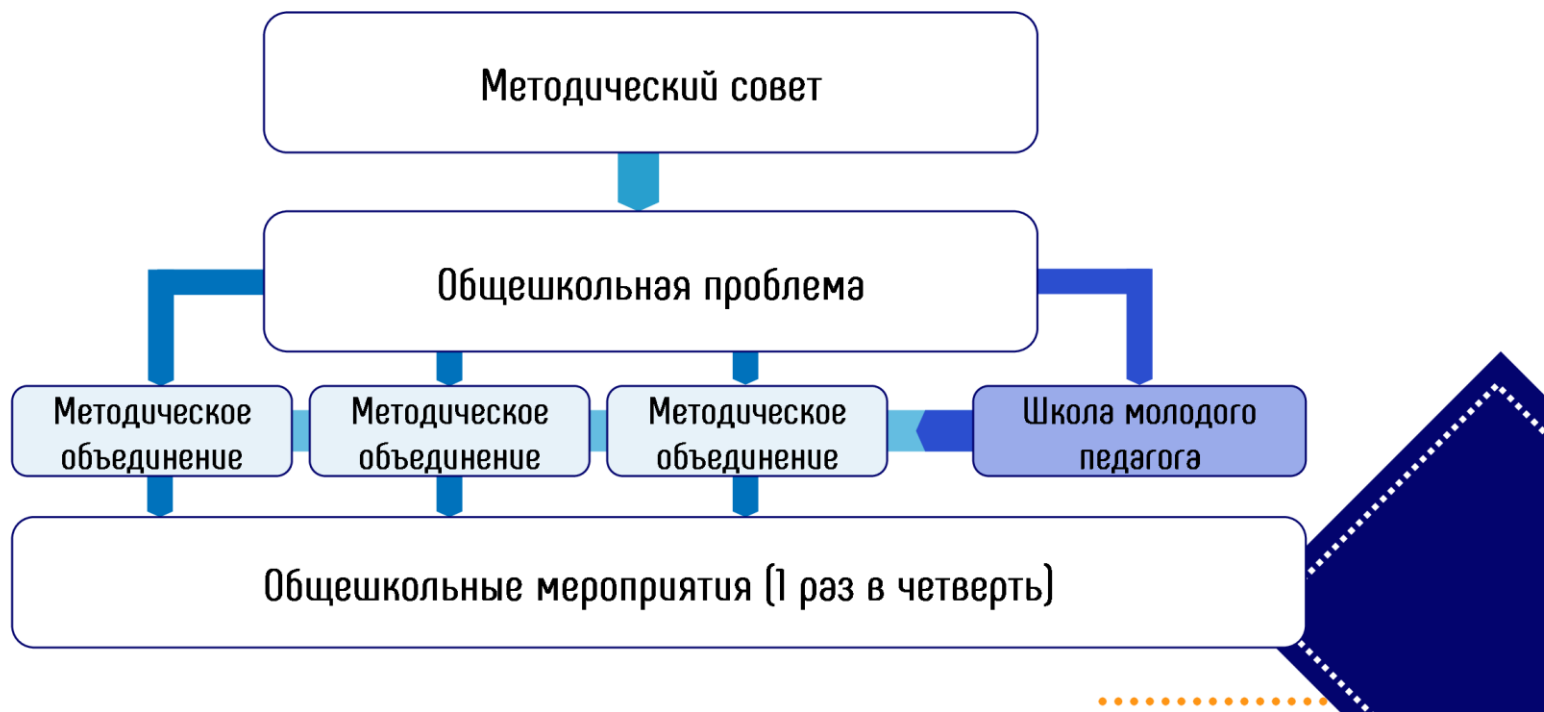
- создаются на определенный период для изучения и внедрения педагогических технологий, актуальных для данной школы, для работы над выявленными профессиональными затруднениями учителей и др.

## ЕДИНОЕ СОДЕРЖАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ НА УРОВНЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

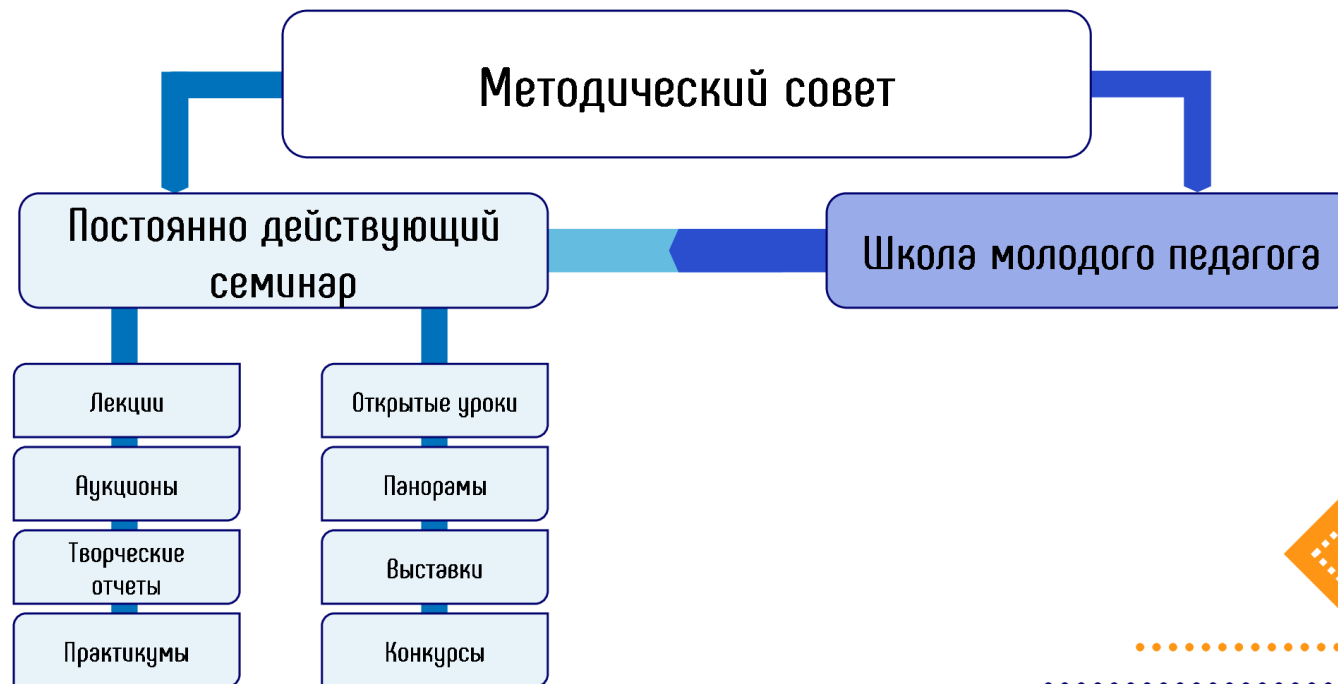




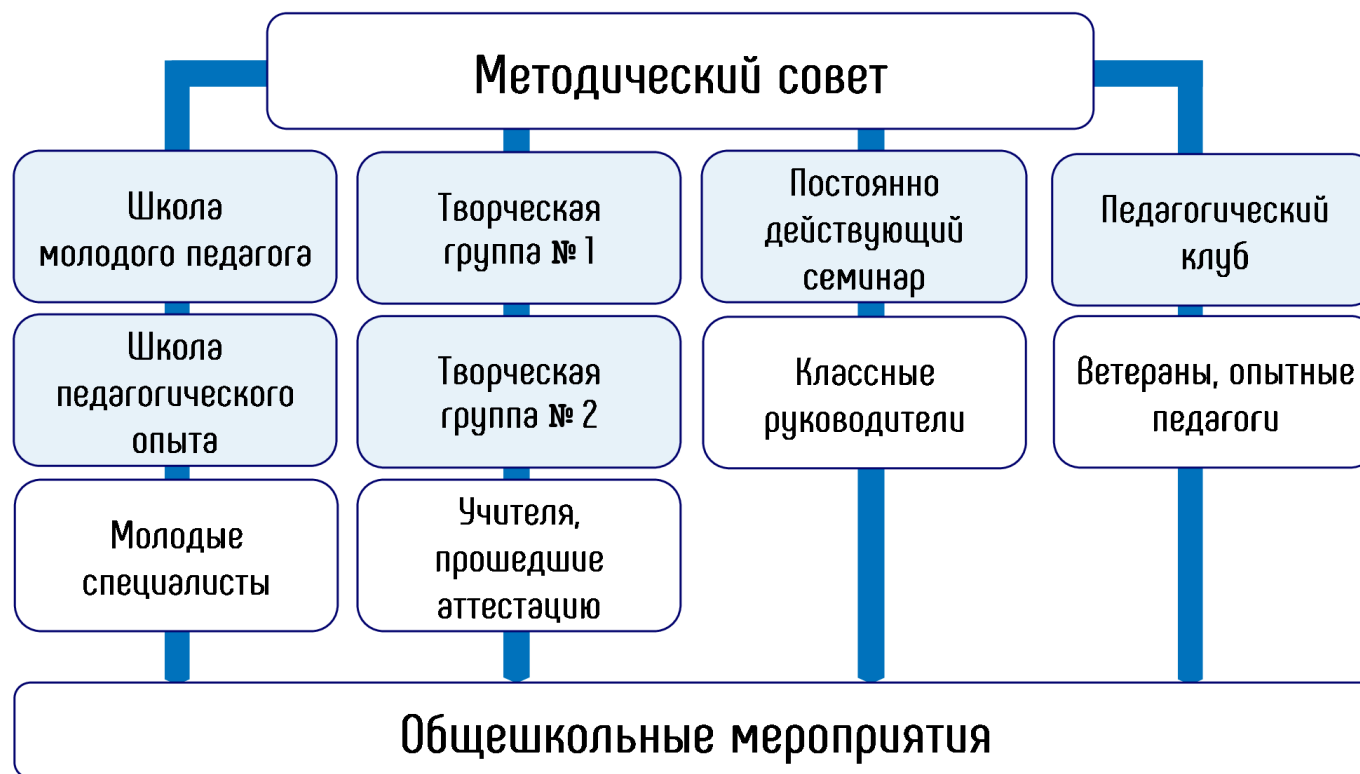
## МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА НА ОСНОВЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ЦИКЛОВ Ц/УЛИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОБЛАСТЕЙ



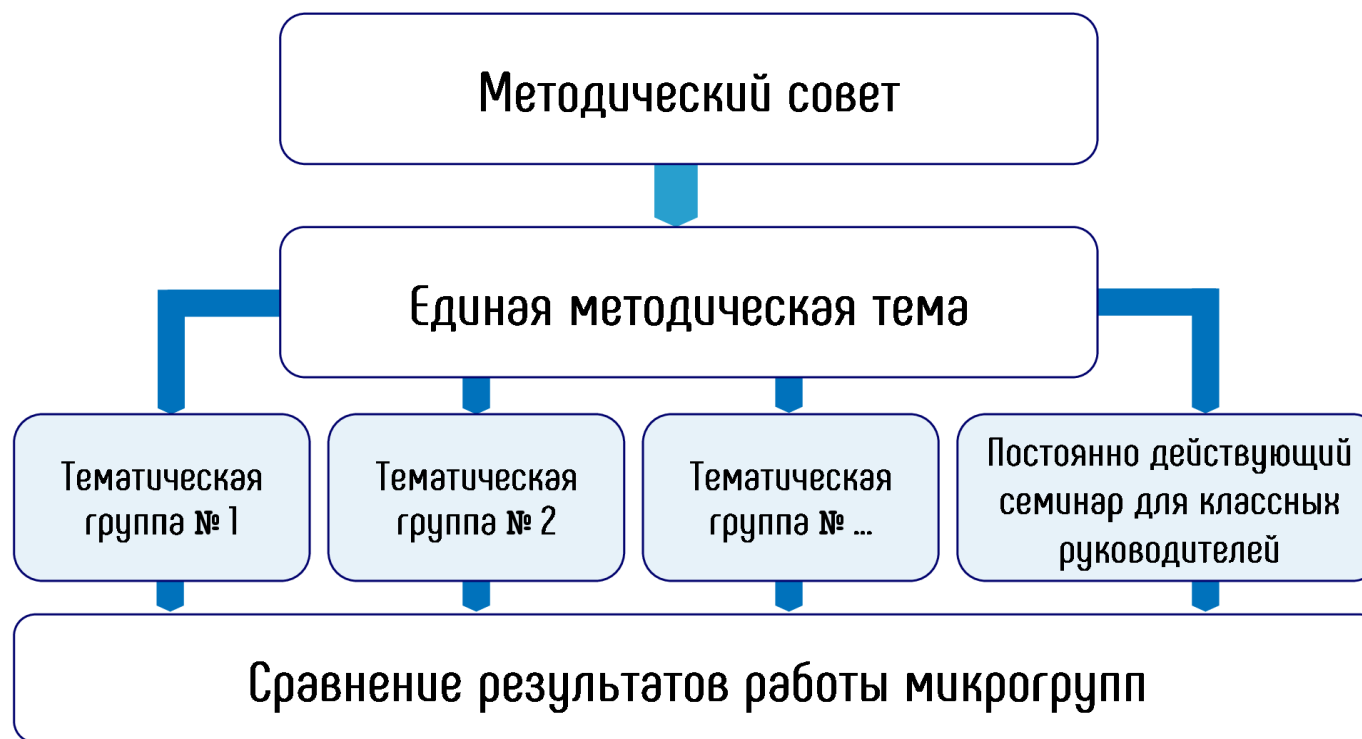
## МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА НА КОМПЛЕКСНОЙ ОСНОВЕ



## МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА НА ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ ОСНОВЕ



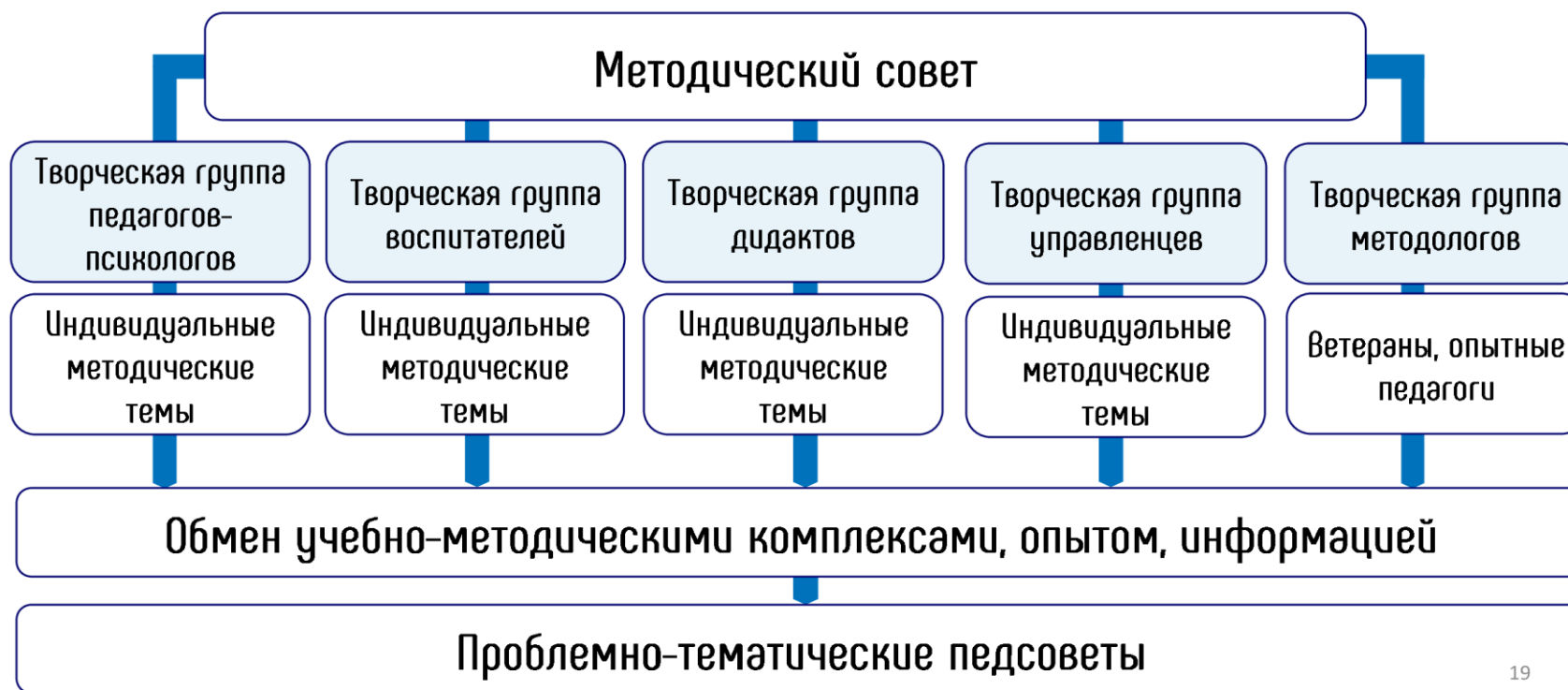
## МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА НА ОСНОВЕ РАБОТЫ ТЕМАТИЧЕСКИХ ГРУПП



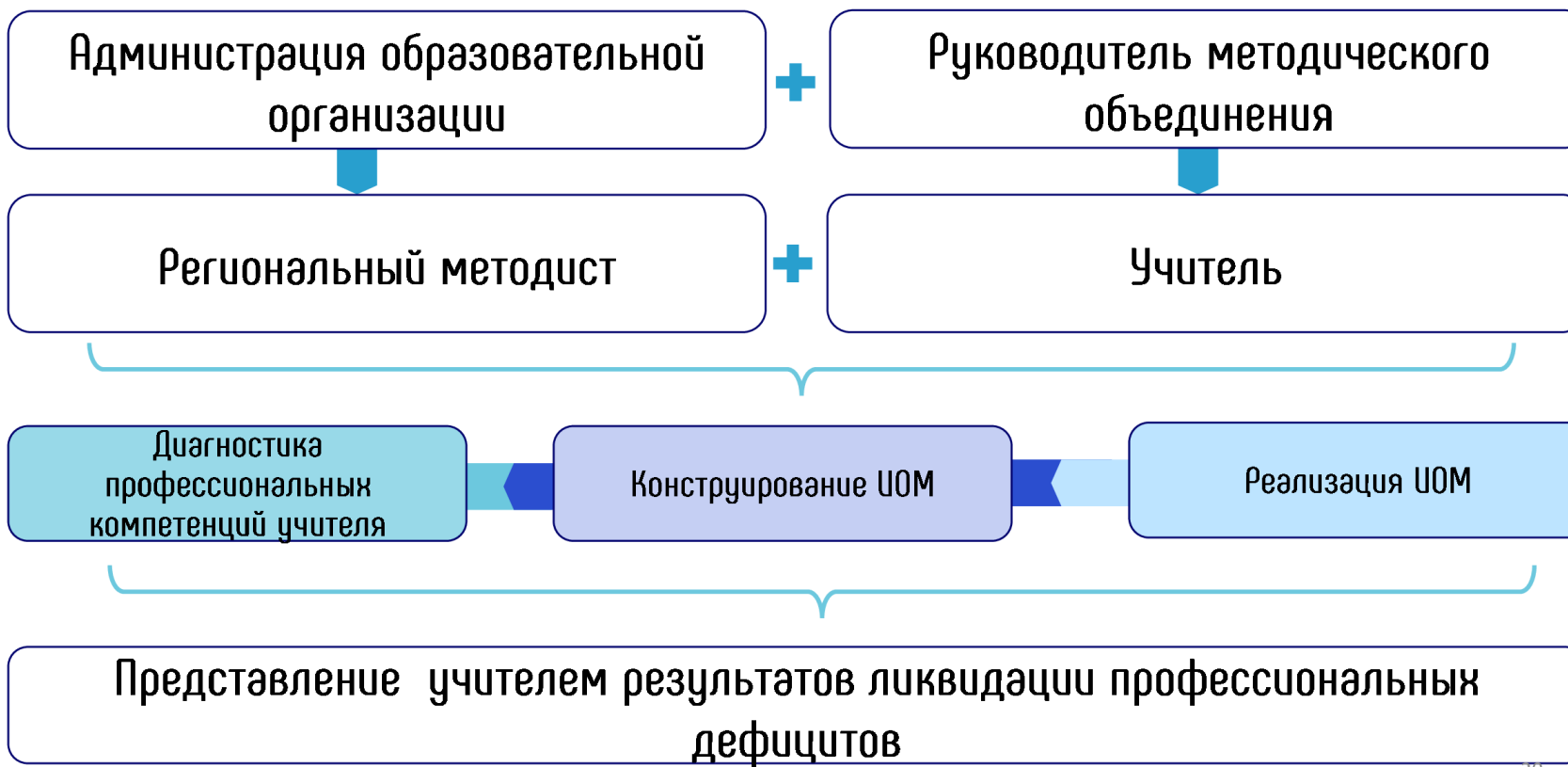
## МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА НА ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ ОСНОВЕ



## МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА НА ОСНОВЕ АКТУАЛЬНЫХ ЗАДАЧ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



## МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА НА ОСНОВЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МАРШРУТОВ



## Примерная форма плана методической работы общеобразовательной организации

### Тема методической работы общеобразовательной организации (далее – ОО)

*Тема методической работы выбирается педагогическим коллективом на педагогическом совете коллегиально с учетом изменений в законодательстве об образовании.*

---

---

### Цели

*Цели должны быть реальными, достижимыми и важными для ОО*

---

---

### Задачи

*Задачи должны быть направлены на достижение поставленной цели. Задач должно быть не много, чтобы в течение года реализовать мероприятия. Учитывайте ресурсы школы. Ставьте конкретные задачи, начинайте их формулировать словами «разработать», «составить», «построить модель...» и т.д.*

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. ....

### Ожидаемые результаты

*Предусмотрите результаты методической работы по реализации поставленных задач. Каждая задача должна иметь продукт образовательной деятельности. Предположите, какой результат получится и как он реализует методическую цель.*

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. ....



Определите основные направления методической работы по организационному, информационному, методическому сопровождению педагогических работников.

1. Организационное сопровождение:

- 1.1. Анализ профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 1.2. Дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации);
- 1.3. Планирование работы методического совета ОО;
- 1.4. Планирование работы педагогического совета ОО;
- 1.5. Планирование работы школьных методических объединений (кафедр, проблемно-творческих групп и т.д.);
- 1.6. ....

2. Информационное сопровождение:

- 2.1. Организация сетевого взаимодействия;
- 2.2. Организация публикаций передового педагогического опыта;
- 2.3. Разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов;
- 2.4. ...

3. Методическое сопровождение:

- 3.1. Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов;
- 3.2. Распространение передового педагогического опыта;
- 3.3. Сопровождение молодых педагогов;
- 3.4. Методическое сопровождение педагогов в процессе реализации обновленных ФГОС НОО, ООО, СОО.

## Методические рекомендации по развитию профессиональных компетенций школьных команд образовательных организаций

### Принципы развития профессиональных компетенций школьных команд:

- ✓ синергии процессов и результатов развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в составе школьной команды;
- ✓ актуальности содержания и форматов профессионального развития, их релевантности направлениям реализации государственной образовательной политики;
- ✓ целостности и иерархической упорядоченности процессов развития профессионального мастерства (с учетом комплекса мероприятий федерального, регионального и институционального уровней);
- ✓ целевой направленности развития профессионального мастерства (с учетом отраслевой стратегической повестки и ключевых приоритетов развития образовательной организации).

**Полный цикл управления профессиональным развитием школьных команд образовательных организаций** предполагает следующие ключевые процессы:

- ✓ анализ факторов внешней и внутренней среды общеобразовательной организации;
- ✓ целеполагание в области профессионального развития школьных команд;
- ✓ планирование профессионального развития школьных команд; реализация профессионального развития школьных команд;
- ✓ контроль (текущий и итоговый) профессионального развития школьных команд;
- ✓ анализ результатов и эффектов профессионального развития школьных команд;
- ✓ корректировка целеполагания в области профессионального развития школьных команд на последующий период.

Выявление дефицитарных и профицитных компетентностных сфер педагогических работников и управленческих кадров производится в рамках комплексного стратегического планирования, которое рекомендуется осуществлять в соответствии со следующими параметрами:

1) позитивные и негативные факторы («сильные и слабые стороны») «внутренней» среды общеобразовательной организации.

К числу факторов «внутренней среды» целесообразно отнести:

ресурсы общеобразовательной организации: организационно-управленческие, кадровые, информационно-методические, финансовые и иные;

процессы общеобразовательной организации (управление, обучение, воспитание, инновационная деятельность, финансово-хозяйственная деятельность, внутренняя коммуникация, социальное партнерство и иные);

показатели общеобразовательной организации (рейтинговые позиции, результаты оценочных (включая независимые) и мониторинговых процедур и иное);

2) позитивные и негативные факторы («благоприятные возможности и угрозы») «внешней» среды общеобразовательной организации.

К числу факторов «внешней среды» целесообразно отнести:

факторы прямого воздействия («микросреда» общеобразовательной организации) – ключевые целевые группы общеобразовательной организации: заказчики, благополучатели, конкуренты, партнеры;

факторы косвенного воздействия («макросреда» общеобразовательной организации) – широкий экономический, социальный и технологический контексты развития общеобразовательной организации.

## Методические рекомендации по развитию профессиональных компетенций школьных команд образовательных организаций

- ✓ количество дополнительных профессиональных программ из Федерального реестра, по которым сотрудники общеобразовательной организации прошли обучение на федеральном уровне;
- ✓ количество типовых дополнительных профессиональных программ из Федерального реестра, по которым сотрудники общеобразовательной организации прошли обучение на региональном уровне;
- ✓ количество организованных на базе общеобразовательной организации стажировочных площадок, в том числе – по приоритетным тематикам реализации дополнительных профессиональных программ;
- ✓ количество стажировок, которое прошли сотрудники общеобразовательной организации, в том числе – на базе инфраструктуры национального проекта «Образование»;

- ✓ количество разработанных и реализованных на базе общеобразовательной организации программ корпоративного обучения, в том числе – тренингов, мастер-классов и т.д. количество реализованных при участии региональных методистов индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров общеобразовательных организаций;
- ✓ позитивная динамика профессиональных – педагогических / управленческих – компетенций сотрудников общеобразовательной организации;
- ✓ количество реализованных в общеобразовательной организации программ педагогического наставничества;
- ✓ количество педагогических работников и управленческих кадров общеобразовательной организации до 35 лет, получивших адресное методическое сопровождение в первые 3 года работы;
- ✓ позитивная динамика форм адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе – до 35 лет в первые 3 года работы;
- ✓ наличие / отсутствие в общеобразовательной организации банка успешных «командных» педагогических и управленческих практик

# Анализ планов-конспектов (технологических карт) уроков (внеурочных занятий)

Письмо Академии Минпросвещения России от 09.08.2022 № 2353 "О направлении методических рекомендаций по сопровождению учителей в процессе реализации обновленных ФГОС НОО и ООО"

**Посещение уроков при наличии чек-листа**

## Аудит и самоаудит урока

I	Целеполагание	
1.	Цель урока (занятия) сформулирована совместно с обучающимися (использован проблемный метод, смысловая догадка, метод ассоциаций, иное)	0–1
2.	Цель урока (занятия) диагностируема, достижима	0–2
3.	Цель урока (занятия) сформулирована четко и доступна для понимания обучающимся	0–1
4.	Поставленные задачи соответствуют достижению цели, являются необходимыми и достаточными	0–2
<b>Итого по разделу:</b>		<b>0–6</b>

## Методическое сопровождение

Цель учебного занятия проектируется в контексте:

- 1) целей изучения учебного предмета
- 2) планируемых результатов освоения учебного предмета

**1) Цели изучения учебного предмета представлены в примерной рабочей программе по каждому предмету**

Пример

**ЦЕЛИ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА «ИСТОРИЯ»**

Целью школьного исторического образования является формирование и развитие личности школьника, способного к самоидентификации и определению своих ценностных ориентиров на основе осмысления и освоения исторического опыта своей страны и человечества в целом, активно и творчески применяющего исторические знания и предметные умения в учебной и социальной практике. Данная цель предполагает

*Из «Содержания»  
примерной рабочей  
программы по истории*

**2) Планируемые результаты освоения учебного предмета представлены в примерной рабочей программе по каждому предмету**

Пример

Планируемые результаты освоения учебного предмета «История» на уровне основного общего образования . . .	40
Личностные результаты . . . . .	40
Метапредметные результаты . . . . .	41
Предметные результаты . . . . .	43
5 класс . . . . .	48
6 класс . . . . .	49
7 класс . . . . .	51
8 класс . . . . .	53
9 класс . . . . .	55

*Из «Содержания»  
примерной рабочей  
программы по истории*



## Аудит и самоаудит урока

№	Организация деятельности обучающихся на уроке (занятии)	
1.	Используются проблемные методы обучения (частично-поисковый, исследовательский), приемы активизации познавательной деятельности обучающихся, диалоговые технологии	0–2
2.	Имеются блоки самостоятельного получения знаний обучающимися	0–1
3.	Организована проектная/учебно-исследовательская деятельность обучающихся	0–2
4.	Задания предусматривают учет индивидуальных особенностей и интересов обучающихся, дифференциацию и индивидуализацию обучения, в том числе возможность выбора темпа, уровня сложности, способов деятельности (вывод делается на основании плана-конспекта/технологической карты урока (занятия) (занятия) и приложений к нему)	0–3
5.	Содержатся задания на формирование/развитие/совершенствование универсальных учебных действий	0–3
6.	Имеются задания, направленные на формирование положительной учебной мотивации, в том числе учебно-познавательных мотивов	0–1
7.	Предусмотрено использование разнообразных способов и средств обратной связи	0–1
8.	Предусмотренные задания являются необходимыми и достаточными для достижения цели урока (занятия)	0–1
9.	Выбор используемых методов и приемов оправдан	0–1
10.	Выбранный тип урока (занятия) соответствует поставленной цели, структура урока (занятия) логична, этапы взаимосвязаны	0–2
<b>Итого по разделу:</b>		<b>0–17</b>

## Методическое сопровождение

### Формы организации учебной деятельности

**Индивидуальная работа** - самостоятельная работа учащихся по выполнению учебных заданий

**Фронтальная работа** - работа со всем классом. Виды:

- беседа;
- обсуждение;
- диктант и т. д.

**Групповая форма работы предусматривает:**

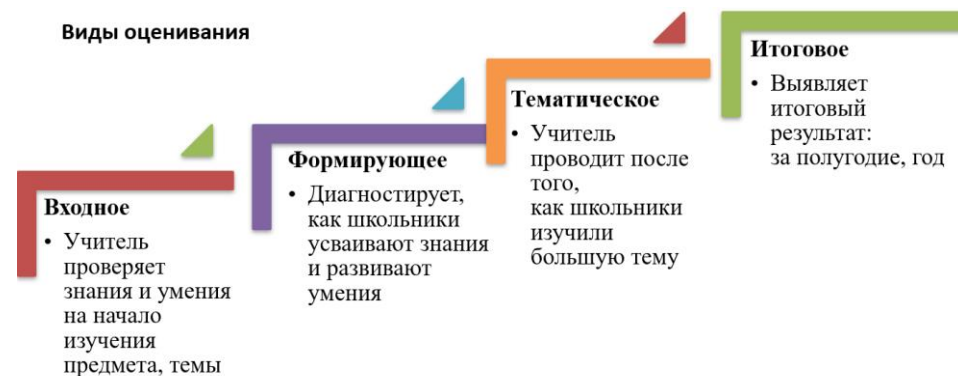
- составление групп на разных основаниях;
- совместное выполнение одинаковых/ различных заданий;
- наличие учеников разного уровня подготовки в каждой группе

Формы организации учебной деятельности применяются в сочетании

## Аудит и самоаудит урока

III.	Оценка и рефлексия	
1.	Используется формирующее (критериальное) оценивание	0–1
2.	Предусмотрена разработка/обсуждение критериев оценки деятельности с обучающимися	0–1
3.	Организована взаимооценка/самооценка	0–2
4.	Даются комментарии выставленных отметок	0–1
5.	Организована рефлексия с учетом возрастных особенностей обучающихся (оценка новизны, сложности, полезности выполненных заданий, уровня достижения цели урока (занятия), степени выполнения поставленных задач, полученного результата и деятельности, взаимодействия, иное)	0–2
6.	Практическая значимость знаний и способов деятельности	0–1
7.	Соответствие содержания урока (занятия) планируемым результатам	0–2
<b>Итого по разделу:</b>		<b>0–10</b>

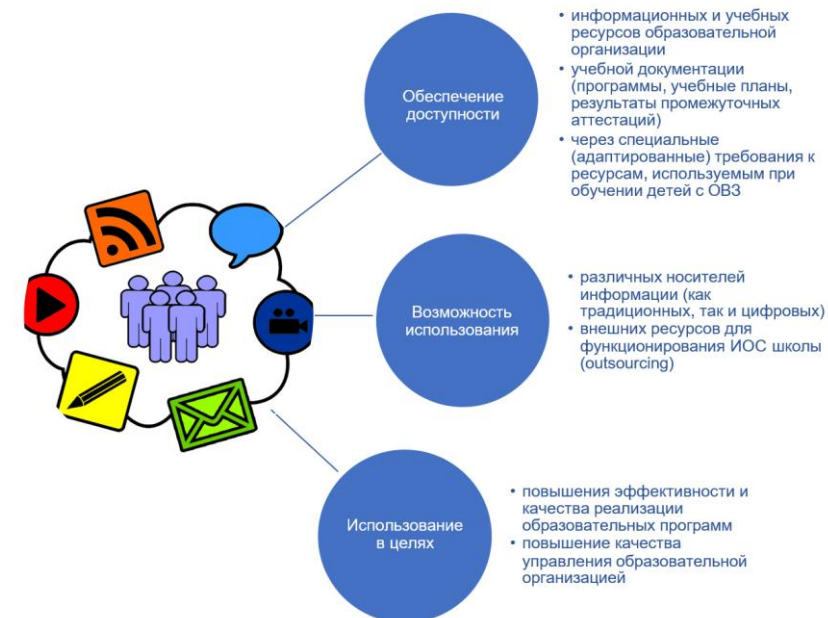
## Методическое сопровождение



## Аудит и самоаудит урока

IV.	Информационное и техническое обеспечение			
1.	Предусмотрено использование условно-изобразительной наглядности (знаково-символические средства, модели и др.), использование наглядности целесообразно	использование наглядности (знаково-символические средства, модели и др.),	использование наглядности целесообразно	0–2
2.	Предусмотрено использование ИКТ-технологий, применение технологий целесообразно	использование ИКТ-технологий,	использование ИКТ-технологий, применение технологий целесообразно	0–2
3.	Используемая наглядность функциональна, (используется для решения определенной учебной задачи). Средства обучения используются целесообразно с учетом специфики программы, возраста обучающихся	наглядность функциональна, (используется для решения определенной учебной задачи). Средства обучения используются целесообразно с учетом специфики программы, возраста обучающихся	Используемая наглядность функциональна, (используется для решения определенной учебной задачи). Средства обучения используются целесообразно с учетом специфики программы, возраста обучающихся	0–2
4.	Предусмотрено использование разнообразных справочных материалов (словарей, энциклопедий, справочников)	использование разнообразных справочных материалов (словарей, энциклопедий, справочников)	использование разнообразных справочных материалов (словарей, энциклопедий, справочников)	0–2
5.	Предусмотрено использование электронных учебных материалов и ресурсов Интернета	использование электронных учебных материалов и ресурсов Интернета	использование электронных учебных материалов и ресурсов Интернета	0–1
6.	Предусмотрено использование материалов разных форматов (текстов, таблиц, схем, графиков, видео, аудио)	использование материалов разных форматов (текстов, таблиц, схем, графиков, видео, аудио)	использование материалов разных форматов (текстов, таблиц, схем, графиков, видео, аудио)	0–2
7.	Обучающимися используется технологическая карта урока (занятия)	используется технологическая карта урока (занятия)	используется технологическая карта урока (занятия)	0–1
<b>Итого по разделу:</b>				<b>0–12</b>

## Методическое сопровождение

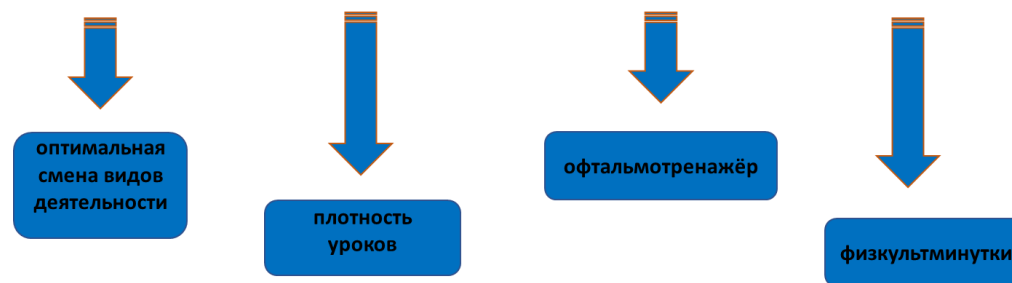


## Аудит и самоаудит урока

V. Обеспечение условий охраны здоровья обучающихся		
1.	Предусмотрено чередование различных видов деятельности	0–1
2.	Предусмотрены динамические паузы (физкультминутки) и (или) проведение комплекса упражнений для профилактики сколиоза, утомления глаз	0–2
Итого по разделу:		0–3
ВСЕГО БАЛЛОВ		Max. 48

## Методическое сопровождение

Что такое гигиенически рациональная организация урока ?



Оптимальная смена видов деятельности.  
ЧТО ЭТО ТАКОЕ?

Количество видов учебной деятельности

Норма:  
4-7 видов за урок.

Средняя продолжительность и частота чередования различных видов учебной деятельности

Ориентировочная норма – 7-10 мин.

Чередование видов преподавания

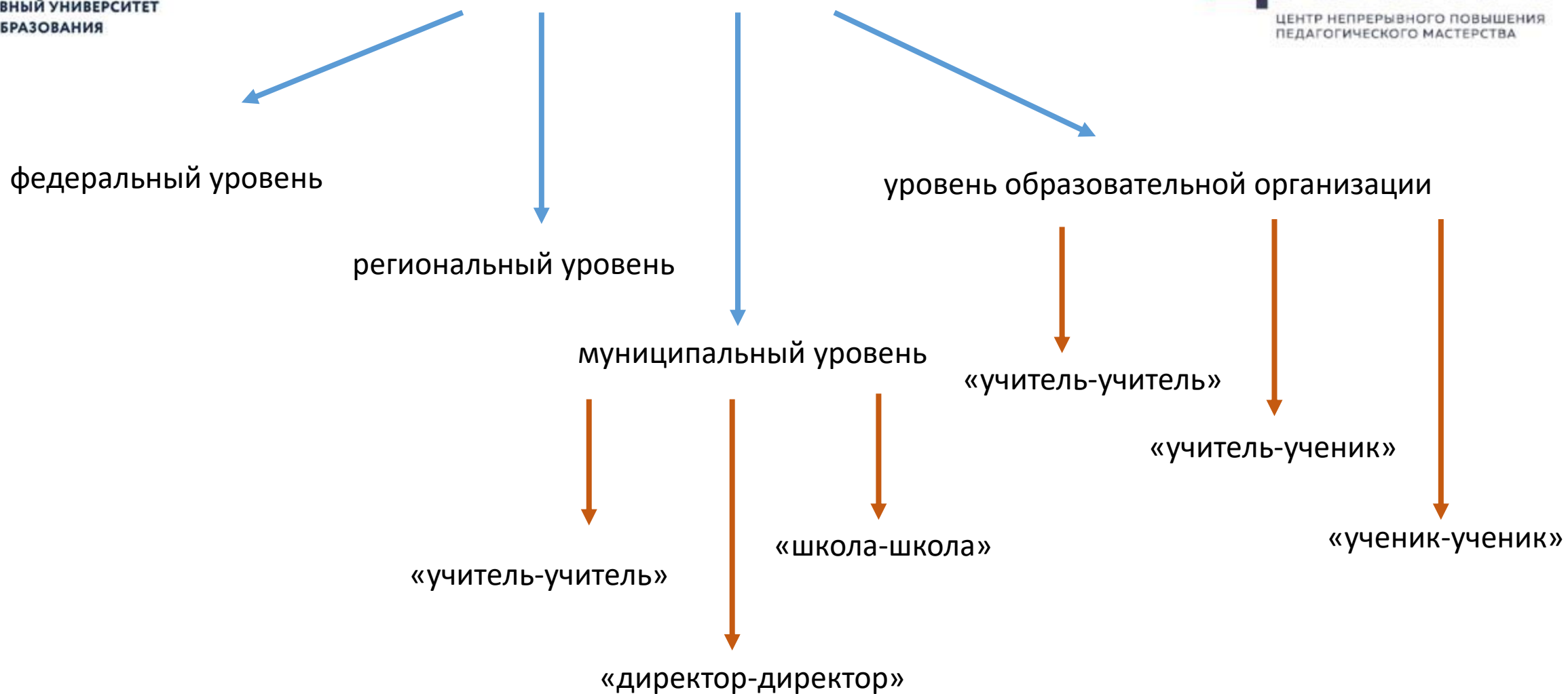
Норма: не позже чем через 10-15 мин.

плотность уроков

количество времени, затраченного учащимися на учебную работу

Норма: не менее 60% и не более 75-80%

## МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА



## Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

- ✓ п. 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»
- ✓ в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»



**Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях**

Письмо от 21 декабря 2021 г.

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях



органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования

- ✓ Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества
- ✓ Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации
- ✓ Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации
- ✓ Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски



Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

- ✓ Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение
- ✓ Внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях
- ✓ Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования
- ✓ Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников. Оценка ее результативности и эффективности
- ✓ Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества
- ✓ Риски внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и пути их минимизации

Создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

### ЗАДАЧИ

- ✓ содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- ✓ обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- ✓ оказывать методическую помощь в реализации различных форм видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- ✓ способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.



- ✓ **добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства** педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- ✓ **индивидуализации и персонализации** направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- ✓ **вариативности** предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- ✓ **системности и стратегической целостности** предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

## НАСТАВНИЧЕСТВО. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

**Наставничество** – форма обеспечения **профессионального становления, развития и адаптации** к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество:

- ✓ социальный институт, обеспечивающий **передачу** социально значимого профессионального и личного **опыта**, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- ✓ элемент системы **дополнительного профессионального образования** (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- ✓ **составная часть методической работы** образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников.

## НАСТАВНИЧЕСТВО. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

**Наставник** – участник персонализированной программы наставничества, имеющий **измеримые позитивные результаты** профессиональной деятельности, **готовый и способный** организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных дефицитов, также **обладающий опытом и навыками**, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого:

- ✓ опытные педагоги, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагоги, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
- ✓ педагоги и иные специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта;
- ✓ педагоги-профессионалы, пользующиеся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающие лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевшие опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- ✓ педагоги, готовые к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильные, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

## НАСТАВНИЧЕСТВО. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

**Наставляемый** – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает **новый опыт, развивает** необходимые **навыки и компетенции**, добивается предсказуемых результатов, **восполняя** тем самым свои **профессиональные дефициты**:

- ✓ молодые/начинающие педагоги;
- ✓ педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;
- ✓ педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- ✓ педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- ✓ педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- ✓ педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- ✓ педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике;
- ✓ стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку/практику в образовательной организации.

### ФОРМЫ

- ✓ «педагог – педагог»
- ✓ «руководитель образовательной организации – педагог»
- ✓ «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»
- ✓ «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»
- ✓ «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования»

### ВИДЫ

- ✓ Традиционная форма наставничества («один на один»)
- ✓ В группе
- ✓ Виртуальное (дистанционное)
- ✓ Реверсивное
- ✓ Краткосрочное или целеполагающее
- ✓ Ситуационное
- ✓ Скоростное консультационное

# КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

## Примерная инструкция по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника

**ЦНППМ**  
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА



Академия  
Министерства просвещения  
Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»)

Головинское шоссе, д. 8, корп. 2а, г. Москва, 125212  
Телефон: +7 (495) 969-26-17, e-mail: academy@arkpro.ru

14.10.2022 № 3264

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Руководителям ИРО/ИПК  
субъектов Российской Федерации

Руководителям центров  
непрерывного повышения  
профессионального мастерства  
педагогических работников

О направлении примерной инструкции

ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» направляет для использования в работе примерную инструкцию по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника и пояснительную записку к ней.

Приложение: на 19 л. в 1 экз.

И.о. ректора

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ  
Сертификат электронной подписи  
Владелец Тараданова Ирина Ивановна  
Действителен с 17.11.2021 по 17.11.2022

И.И. Тараданова

**ИОМ разрабатывается** в целях создания необходимых условий *для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, устранения выявленных профессиональных дефицитов, повышения уровня овладения профессиональными компетенциями* и современными образовательными технологиями.

**Разработка и курирование ИОМ**, обеспечение сопровождения педагогического работника при прохождении ИОМ осуществляется **региональным методистом** и **представителями образовательной организации** (заместителем руководителя, руководителем методического объединения учителей-предметников), в которой педагогический работник с выявленными профессиональными дефицитами осуществляет свою деятельность. Кроме того, в разработке ИОМ участвует и **сам педагог**.

# КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

**ЦНППМ**  
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА



## СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Кудрова Лариса Геннадьевна, к.п.н.,  
руководитель ЦНППМ АСОУ

Тел: +79057384482

Email: [l.kudrova@mail.ru](mailto:l.kudrova@mail.ru)



**КУРО**

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

**ЦНПМ**

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

# Просветительский проект «Учим здоровью. Секреты доктора Шишони́на»

## ЦЕЛЬ

Организация общеобразовательного процесса по повышению мотиваций и компетентностей управленческих кадров в области укрепления профессионального здоровья педагогов.

# Содержание

Тема 1. Обзор проблематики формирования физиологических процессов и причин отклонения здоровья. Научное обоснование предлагаемой методики оздоровления;

Тема 2. Научное обоснование и теоретический разбор инструментов управления здоровьем по методике доктора Шишониана;

Тема 3. Почему повышается давление и как предупредить инфаркт и инсульт?;

Тема 4. Тревоги, депрессии, панические атаки. Управление стрессом без лекарств;

## Содержание

Тема 5. Причины плохого сна. Как быстро засыпать и высыпаться.

Упражнения перед сном;

Тема 6. Оздоровительные прогулки с доктором Шишониным;

Тема 7. Методика индивидуального контроля за процессом укрепления здоровья;

Тема 8. Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Система управления здоровьем доктора Шишонина»;

Тема 9. Внедрение системы эффективных управленческих решений и технологии проектного менеджмента в области укрепления здоровья педагогов: проект «Управление профессиональным здоровьем педагогов».

## Профессиональное здоровье педагога

Профессиональное здоровье педагога, как способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности педагога во всех условиях протекания профессиональной деятельности.

## Профессия педагога – профессия высокого риска

Причины, негативно влияющие на здоровье педагога:

- Большая продолжительность рабочего дня;
- Высокий уровень нервно-психической напряженности;
- Высокий уровень социальной ответственности;
- Хронические перегрузки;
- Риск заболевания в связи с общением с множеством людей;
- Дефицит времени на восстановление потраченных сил;
- Низкий уровень адаптации к возрастающим требованиям.

## Характерные профессиональные заболевания педагогов

- Болезни сердечно-сосудистой системы;
- Болезни голосового аппарата;
- Снижение зрения;
- Болезни опорно-двигательного аппарата;
- Болезни кишечного-желудочного тракта.

## Анализ проблемы

- Педагоги, как профессиональная группа, имеют очень низкие показатели физического здоровья, которые снижаются по мере увеличения педагогического стажа;
- Педагоги со стажем свыше 15-20 лет страдают «педагогическими кризами», «истощением нервной системы», «эмоциональным выгоранием»;
- Более чем у 30% педагогов школ степень социальной адаптации ниже, чем у людей других профессий, имеющих невроз.



## Результаты исследований «Клиники доктора Шишони́на»

**в области здоровья педагогов**

- Период наблюдений за данной группой пациентов: 20 лет;
- Общее количество пациентов: 5 тысяч человек в год;
- Профиль специалистов: кардиолог, эндокринолог, невролог, вертебролог, диетолог, медицинский психолог и др.

## Выводы:

- Всем педагогическим работникам присущи вышеназванные соматические заболевания и симптомы «профессионального выгорания»;
- Данные нарушения здоровья характерны для педагогов всех ступеней образования и не зависят от группы учащихся, с которыми они взаимодействуют;
- Более чем у 30% педагогов школ степень социальной адаптации ниже, чем у людей других профессий, имеющих невроз.

## Здоровье как экономический фактор

Управление здоровьем сотрудников позволяет:

- Снизить заболеваемость в коллективе на 40-50%;
- Сократить количество дней нетрудоспособности – 20%;
- Повысить выявляемость хронических заболеваний – на 10-15%;
- Уменьшить средний срок временной нетрудоспособности на 30%;
- Производительность труда здоровых людей выше на 20%.

## Задачи:

### **Федеральный проект «Учитель будущего» (2019-2024 г.)**

- Сохранение профессионального здоровья педагогов как фактора повышения эффективности профессиональной деятельности педагогов;

### **Федеральный проект «Укрепление общественного здоровья» (2019-2024 г.)**

- Повышение уровня грамотности населения в области здоровья и мотивации к здоровому образу жизни, отказу от вредных привычек;
- Внедрение на предприятиях (организациях, компаниях) корпоративных программ, содержащих наилучшие практики по укреплению здоровью работников с учетом отраслевых особенностей, повышение ответственности работодателей.

## Новые подходы и эффективные механизмы укрепления профессионального здоровья педагогов от доктора Шишони́на:

- Повышение мотивации и уровня компетентности педагогов в области профессионального здоровья;
- Внедрение системы результативных оздоровительных практик в корпоративную культуру образовательных организаций и в жизнь каждого педагога;
- Внедрение системы индивидуального контроля за процессом укрепления здоровья.

## «Система управления здоровьем доктора Шишони́на»

- это комплекс эффективных авторских запатентованных оздоровительных методик и практик, охватывающим теоретические и практические аспекты по профилактике и комплексному укреплению здоровья.

## Уникальность системы

**Овладение необходимыми теоретическими и практическими навыками дает человеку возможность:**

- Самостоятельно применять их в обычной жизни;
- Без финансовых затрат и лекарств эффективно управлять своим физическим и психическим здоровьем.

# Программа онлайн-школы «Здоровьесберегающие технологии от доктора

Тематические модули **Шишони́на»:**

- Октябрь: «Введение в систему здоровья доктора Шишони́на»;
- Ноябрь: «Гимнастика для шеи доктора Шишони́на»;
- Декабрь: «Физкультминутки во время уроков с обучающимися, физкультбрейки и другие физ.активности в рабочем процессе по методике доктора Шишони́на»;
- Январь: «Психодинамическая ходьба»;
- Февраль: «Система термодинамического питания»;
- Март: «Здоровье позвоночника и суставов»;
- Апрель: «Дыхательная гимнастика»;
- Май: «Гипертония, путь к исцелению».



**Спасибо за внимание!**

**КУРО**

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

**ЦНПМ**

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

# ИМИДЖ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**ПРЕИМУЩЕСТВА. УНИКАЛЬНОСТЬ.**

# HR БРЕНД

Это образ вашей организации как **привлекательного** места работы в глазах всех заинтересованных лиц (**нынешние и бывшие сотрудники, кандидаты, клиенты, акционеры и другие**), а также набор экономических, профессиональных и психологических **выгод**, которые получает работник, присоединяясь к вашей команде

## ЗАДАЧИ HR БРЕНДА

- Привлечение **талантливых и высокомотивированных** кандидатов;
- Сокращение **времени** на подбор и адаптацию сотрудников;
- Более **качественный подбор**;
- Увеличение числа **положительных** рекомендаций от **действующих** сотрудников;
- Предотвращение и/или сокращение **текучести** кадров;
- Повышение **вовлеченности** сотрудников, а с ней **мотивации и продуктивности** через трансляцию **общих ценностей**;
- Улучшение **репутации** организации на рынке.

# ТРЕНИРОВКА

5

ПРЕИМУЩЕСТВ В УСЛОВИЯХ

3

УНИКАЛЬНОСТИ

3

РЕЗУЛЬТАТА ЗА ТЕКУЩИЙ ГОД

5

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ПРИМЕРОВ

# КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

ЦНПМ  
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА



**КУРО**

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

**ЦНППМ**  
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

# КАЧЕСТВО ВАШЕЙ ЖИЗНИ – НАШ ПРИОРИТЕТ!

Эл. почта: [kuznetsov\\_dv@asou-mo.ru](mailto:kuznetsov_dv@asou-mo.ru)

Тел: +7-910-417-35-57