

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МКУ «Центр развития образования»
МО Тимашевский район
_____ Т.В. Пристинская
« ____ » _____ 2022 г.

ПРОГРАММА
стажировочной площадки
«Наставничество – технология методического сопровождения
педагога в образовательной организации»
в рамках работы краевого ресурсного центра

Пояснительная записка

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ СОШ №11 разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Программа наставничества - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач.

В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания. Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения целевой модели наставничества является разносторонняя поддержка педагогических работников, повышение их методического потенциала, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Создание Целевой модели наставничества позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Задачи целевой модели наставничества:

1. Формирование уверенности в собственных силах, повышение интереса к профессиональной деятельности.
2. Овладение современными (актуальными) педагогическими методами, приемами и технологиями, позволяющими повысить качество образования.
3. Улучшение психоэмоционального состояния педагогов, состояние удовлетворенности от профессиональной деятельности.
4. Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе

взаимобогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

5. Распространение позитивного опыта методической работы, повышение мотивации и удовлетворенности учителя.
6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

База наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений.

Программа стажировочной площадки

Содержание работы	Формы работы	В том числе			Результат
		Теоретическая часть	Практическая часть	Самостоятельная работа	
Вводное. Знакомство стажера с программой стажировочной площадки «Наставничество – технология методического сопровождения педагога в образовательной организации»	Работа с документами	1ч			Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества
Диагностика профессиональных затруднений педагогов «Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления»	Анкетирование и тестирование, диагностика		1ч		Консультация «Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей»
Теоретическое рассмотрение вопроса Методология, методы, формы	Лекции, теоретическое изучение материала	1ч		1ч	Консультация «Качественная рефлексия урока»

«Направления профессионального развития педагогического работника»					
Теоретическое рассмотрение вопроса «Лестница мастерства»	Ознакомление стажёра с нормативными документами	1ч		1ч	Выработка алгоритма «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС»
Наблюдение за работой педагога-мастера «Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Наблюдение открытых уроков и занятий внеурочной деятельности		2ч		Подборка материалов «Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время»
Наблюдение за работой педагога-мастера «Педагог новатор - консервативный педагог»	Наблюдение открытых уроков и занятий внеурочной деятельности		2ч		Консультация «Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений»
Самостоятельная работа «Методическая компетентность педагога при отборе методов и средств обучения детей разных категорий (одаренные дети, ОВЗ, имеющие учебные дефициты)»	Проведение урока под наблюдением педагога-мастера			1ч	Методические рекомендации «Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей»
Педагогические мастерские «Эффективный учитель: от создания образовательных ситуаций - к проекту собственного профессионального развития»	Мастер-классы педагогов-мастеров		1ч		Методические разработки
Защита проектов. Зачетная работа. «Информационно-коммуникативная компетентность педагога-важнейший фактор реализации ФГОС»	Выполнение проектной работы		2ч		Проекты
Диагностика компетентности учителя. «Наставник – наставляемый: мотивация, компетенция, совет, потенциал»	Анкетирование. Анализ		1ч		Методические материалы
«Круглый стол» стажеров и			1ч		Статьи, материалы,

<p>педагогов-мастеров «Наставничество как стратегически важный элемент системы профессионального развития»</p>					публикации
<p>ИТОГО: 16 часов</p>					