




Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Касторенская средняя общеобразовательная школа №1»
Касторенского района Курской области

Согласована на методическом совете Протокол № 4 от «24» 03 2023 г. Зам директора по УВР  /Самончева Е.В./	Принята на заседании педагогического совета школы Протокол № 4 от «24» 03 2023 г. Председатель педагогического совета  /Карагодина Н.В./	Утверждена приказом от «24» 03 2023 г. № 44/2  Директор школы «Касторенская средняя общеобразовательная школа №1» Касторенского района Курской области /Карагодина Н.В./
--	--	---

ПРОГРАММА
ПОДГОТОВКИ КОМАНДЫ НАСТАВНИКОВ
К УЧАСТИЮ В ИННОВАЦИОННОМ ПРОЕКТЕ
« КОМАНДА НАСТАВНИКОВ
КАК НАВИГАТОР РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

2023 ГОД

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки Программы подготовки команды наставников к участию в инновационном проекте. Программа подготовки команды наставников к участию в инновационном проекте «Команда наставников как навигатор развития молодого педагога» (далее – Программа) создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, так как современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодого специалиста является одной из ключевых задач МКОУ «Касторенская СОШ №1».

Решению этой стратегической задачи кадровой политики МКОУ «Касторенская СОШ №1» будет способствовать создание команды наставников, способной оптимизировать процесс профессионального роста молодого педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Команда наставников для каждого молодого специалиста будет готова оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Программа предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности. Групповое наставничество призвано наиболее

глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая Программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

ЦЕЛЬ и ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель Программы: обеспечить качественный уровень организации деятельности команды наставников, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Программа учитывает основные задачи, которые предстоит решать команде наставников:

1. Установление позитивных личных отношений с наставляемым.
2. Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков.
3. Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами.
4. Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков.

УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ

Постоянные наставники (2 учителя –предметника) - опытные педагоги того же предметного направления, что и молодой учитель, способные осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставник – консультант (педагог –психолог) создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем; контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Классный наставник (2 классных руководителя) - опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов), склонные к активной общественной работе, лояльные участники школьного сообщества; обладают лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник-администратор (зам. директора по УВР зам. директора по ВР) – опытные помощники руководителя, владеющие навыками ориентирования в вопросах современных достижений методологии обучения и воспитания; способны эффективно воспринимать и оценивать информацию, владеют технологиями управления формированием профессиональных компетенций у учителей в рамках методической работы.

КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ценностно- смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно- диагностический
-------------------------	----------------	-----------------	------------------------------

<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>с социумом; наставниками; наставляемыми; - родителями; коллективом организации.</p>	<p>интерактивные технологии; проектные технологии; консультации, беседы, тренинги, семинары практикумы; информационные технологи.</p>	<p>организационный (эффективность системной планируемой деятельности); научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); личностный (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</p>
--	--	---	--

ОБУЧЕНИЕ КОМАНДЫ НАСТАВНИКОВ

Обучение осуществляется куратором по наставничеству. Процесс обучения наставников делится на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

<i>Первичное обучение</i>	<i>Обучение в процессе деятельности</i>
<p>дает возможность наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность</p>	<p>проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения</p>

СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ

<i>№</i>	<i>Тема</i>	<i>Содержание</i>
1	Знакомство с содержанием наставнической деятельности	рассказ об основах и ценностях наставнических отношений, обратив внимание на усиление коммуникативных навыков.
2	Стили взаимоотношений наставников с наставляемым	<p>Развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого.</p> <p>Инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности, развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.</p>

3	Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом	<ul style="list-style-type: none"> • консультирование (индивидуальное, групповое); • активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др). 												
4	Деятельность наставника	<p><i>1-й этап – адаптационный.</i> Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.</p> <p><i>2-й этап – основной (проектировочный).</i> Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.</p> <p><i>3-й этап – контрольно-оценочный.</i> Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p>												
5	Форматы взаимодействия с молодым педагогом	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="558 920 794 969">Форма</th> <th data-bbox="794 920 1497 969">Описание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="558 969 794 1055">Прямое</td> <td data-bbox="794 969 1497 1055">Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке</td> </tr> <tr> <td data-bbox="558 1055 794 1171">Опосредованное</td> <td data-bbox="794 1055 1497 1171">Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму</td> </tr> <tr> <td data-bbox="558 1171 794 1220">Индивидуальное</td> <td data-bbox="794 1171 1497 1220">Закрепление за наставником одного наставляемого.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="558 1220 794 1270">Групповое</td> <td data-bbox="794 1220 1497 1270">Наставничество распространяется на группу наставляемых</td> </tr> <tr> <td data-bbox="558 1270 794 1361">Коллективно-индивидуальное</td> <td data-bbox="794 1270 1497 1361">Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив</td> </tr> </tbody> </table>	Форма	Описание	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке	Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого.	Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых	Коллективно-индивидуальное	Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив
Форма	Описание													
Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке													
Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму													
Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого.													
Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых													
Коллективно-индивидуальное	Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив													
6	Организация хода наставнического взаимодействия	<p>включает</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство; • пробную рабочую встречу; • встречу-планирование; • комплекс последовательных встреч; • итоговую встречу. 												
7	Оценка промежуточных итогов	проводится в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация												
8	Знакомство с методическими материалами для наставнической деятельности	Подборка необходимых методических материалов в помощь наставнику												

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ КОМАНДЫ НАСТАВНИКОВ:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

ОСНОВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, НЕОБХОДИМЫЕ СОВРЕМЕННОМУ НАСТАВНИКУ

1. Блок психолого-педагогических компетенций:

- готов помочь молодому учителю в установке целей работы;
- готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
- способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;
- готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации и др.

2. Блок методических компетенций:

- способен к различным стилям обучения;
- способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;
- готов осуществлять контроль профессиональной деятельности молодого учителя и др.

3. Блок коуч-компетенций:

- готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;
- способен помочь молодому учителю «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
- способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;
- готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.

ПОЛЕЗНЫЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

«КАК СТАТЬ УСПЕШНЫМ НАСТАВНИКОМ?»

1. Стань наставником для своих учеников. Будь диагностом и помощником в развитии личности ученика.
2. Умей радоваться даже незначительным успехам своих учеников и сопереживать их неудачам.

3. Не будь авторитарным: сотворчество, сотрудничество и позитивная энергия дадут свои плоды.
4. Будь готов учиться и работать над собой на протяжении жизни.
5. Постарайся, чтобы уроки не стали шаблонными и стандартными (скучными): ребенку должно быть интересно на уроке.
6. Каждый твой урок должен быть пусть маленьким, но шагом вперед.
Мотивируй своих учеников на новые свершения.
7. Учи своих учеников ставить перед собой достойные цели и доводить дело до логического конца. Будь последовательным для своих учеников.
8. Верь в ребенка. Дай ему крылья. Дай ему надежду. Дай почувствовать себя активным участником учебного процесса.
9. Учи трудиться и добывать необходимые знания, анализировать и принимать грамотные решения.
10. Будь терпелив к ошибкам детей, учи их быть упорными и правдивыми. Создай условия для продуктивного и эффективного обучения.
11. Не должно быть особого места для «любимчиков». Будь с ними честен и справедлив.
12. Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с детьми в поиске.
13. Не унижай достоинство своих учеников: каждый из них личность.
14. Не бойся извиниться, если оказался неправ.
15. Не увлекайся отметкой «2».
16. Входи в класс с улыбкой!
17. Начинай урок энергично!
18. Держи в поле зрения весь класс.
19. Прекращай урок со звонком.
20. Каждая встреча с учителем для родителей должна стать полезной и результативной.