

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Образовательный центр № 1»
454 136 г. Челябинск, ул. Молодогвардейцев, 56 б
тел/факс 8(351) 200-20-19
e-mail: maouoc1@mail.ru



УТВЕРЖДАЮ:

Директор MAOU «OC №1»

И.П. Правосудова

«05» октября 2023г.

Программа
поддержки педагога по патриотическому
воспитанию и социализации младших школьников и
подростков MAOU «OC №1»
(по модели «педагог-педагог»)

Составитель:
Ю.А. Малофеева,
заместитель директора по ВР

Челябинск, 2023

На сегодняшний день, в условиях смены парадигмы образовательной системы и стремительного развития информационного общества, специалистам в рамках осуществления педагогической деятельности необходим педагог, способный познакомить с методологией учебно-воспитательного процесса и передать практический опыт. Наставничество в XXI веке – востребованная практика обучения, повышения квалификации специалистов, которые совсем недавно покинули стены высших учебных заведений. В Российской Федерации тема наставничества в образовательной сфере становится все более актуальной в контексте последнего десятилетия. В 2013 году В.В. Путин на заседании Государственного совета РФ декламировал, что необходимо «возродить» институт наставничества, так как он – важный элемент эффективного учебного и воспитательного процессов. В 2018 году был организован форум «Наставник», в котором участвовали представители разных городов России с целью обсуждения при участии президента вопросов о реализации наставничества в образовании [18]. Актуальность представленной темы подтверждают и запланированные федеральные проекты в рамках национального стратегического развития «Образования», включающие «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Современная школа» и др .

В исследованиях последних 10 лет наставничество трактуется, пишет Н.В. Вострякова, как активное коммуникативное, деятельностное взаимодействие, которое подразумевает передачу опыта, обучение навыкам и развитие компетенций со стороны наставника по отношению к молодому специалисту. Наставничество в большинстве случаев может быть организовано в три фундаментальных этапа:

1. Прогностический этап. На данном этапе наставник и специалист определяют, в какой «точке» старта они находятся, описывают и наглядно отражают желаемую «точку» развития. Наставник, будто психолог, работает с запросом специалиста. На этом же этапе обсуждаются права и обязанности каждого субъекта процесса наставничества.

2. Практический этап. В рамках представленного этапа осуществляется непосредственная реализация плана «роста» специалиста. Этот же этап включает активный процесс адаптации специалиста в процессе практической деятельности. Наставник на данном этапе корректирует методы работы специалиста, дает оценку навыкам и умениям. За счет педагогической поддержки и активного взаимодействия с наставником учитель приобретает новые формы, способы работы, осваивает новейшие компетенции.

3. Аналитический этап. Заключительный этап предполагает рефлексию совместной деятельности, оценку процесса прохождения адаптационного периода специалистом. Наставник вместе с подопечным оценивают прогресс развития, выделяют слабые и сильные стороны совместной работы. Важно, чтобы и каждый из субъектов наставничества провел самостоятельно рефлексию его индивидуальной деятельности.

У наставника должны быть определенные качества, которые необходимы для реализации эффективной наставнической деятельности. К ним относятся, следующие: отсутствие образовательного дефицита; наличие личного опыта преодоления проблемных ситуаций; развитая способность к рефлексии и совершенствованию своей деятельности; высокий уровень внутренней мотивации; стабильный интерес к процессу наставничества; развитые лидерские качества; высокий уровень эмпатии и сформированная толерантность; отсутствие склонности к авторитарному стилю взаимодействия.

В ситуации, если наставник обладает вышеперечисленными компетенциями и если специалист готов к приобретению нового педагогического, практического опыта, процесс наставничества будет эффективен для обеих сторон, что приведет к развитию специалиста, повышению его мотивации и к совершенствованию работы наставника.

Анализ современных психолого – педагогических источников позволяет заключить, что роль наставника в образовательной сфере является ключевой с позиции благоприятной адаптации специалиста к условиям

общеобразовательной школы, а также с точки зрения трансформации системы образования в целом. Вторым аспектом объясняется то, что наставники способны вдохновлять, формировать у учителей положительные профессиональные установки, оказывать положительное педагогическое воздействие с одновременной передачей практического опыта и демонстрацией собственного пути преодоления образовательного дефицита. Все это порождает «горящие глаза» педагогов, которые посредством наглядного примера, за счет ознакомления с практическими методами работы в школе, решения педагогических ситуаций и овладения навыками, готовы реализовать свой педагогический потенциал и демонстрировать высокие качественные и количественные образовательные результаты.

Управленческая поддержка, реализуемая в виде программы наставничества «Педагог – Педагог», предполагает обмен опытом между педагогами в рамках патриотического воспитания учащихся. Далее рассмотрим основное содержание программы, ее целевые и организационные компоненты.

Программа управленческой поддержки «Педагог – Педагог» наставнического характера в рамках патриотического воспитания и социализации младших школьников и подростков

Цель: разработка мероприятий по повышению профессионального потенциала учителей в рамках освоения методов, приемов, принципов работы в аспекте патриотического воспитания и социализации обучающихся через систему наставничества.

Указанная цель предполагает решение ряда задач:

1. Обучить педагогов применению эффективных форм работы с детьми в патриотическом воспитании.
2. Обучить педагогов применять дифференцированный подход к воспитанию.
3. Научить педагогов применять метод групповой работы при патриотическом воспитании обучающихся.

4. Ориентировать начинающего и опытного учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Сроки реализации:

I этап: Запуск программы, ноябрь 2023-январь 2024 года.

II этап: Практическая реализация программы - сентябрь 2024 года - август 2025 года.

III этап: Завершение программы - июнь 2025 года.

Участники программы:

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста. *Наставник-предметник* - опытный педагог того же предметного направления, что и учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый:

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Принципы реализации программы

Реализация программы наставничества строится на следующих принципах:

1. Принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности педагога;

2. Принцип практической ориентации – организации обучения педагогов посредством практической деятельности: решение кейсов, разбор педагогических ситуаций, создание плана мероприятия в патриотическом направлении и т.п.

3. Принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

4. Принцип компетентности — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

5. Принцип добровольности — участие наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

6. Принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Этапы реализации программы и их содержание

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

1. Получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации,

2. Собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем, дефицитов педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. В данном случае – это патриотическое воспитание учащихся младшего школьного и подросткового возраста.

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Для отбора наставников необходимо:

1. Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых (Приложение 2);

2. Выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;

3. Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;

4. Сформировать базу отобранных наставников.

Этап 5. Взаимодействие в системе «педагог – педагог»

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.

В целях формирования оптимальных пар необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате (например, «День открытых дверей», сессии «Mentor Match», когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого).

2. Закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6. Организация хода наставнической программы

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.

Этап 7. Оценка эффективности реализованной программы наставничества

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

1. Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям программам, по которым она осуществляется;
2. Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программах;
3. Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
4. Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
5. Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия; - положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

1. Улучшение и позитивная динамика воспитательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
2. Освоение педагогами инновационных методов и приемов патриотического обучения учащихся младшего школьного и подросткового возрастов;
3. Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
4. Повышение уровня осведомленности о различных специфических аспектах реализации патриотического воспитания и социализации школьников

5. Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Ожидаемые результаты программы

К ожидаемым результатам программы относятся:

1. Повышение мотивации педагогов к реализации методов и приемов патриотического воспитания обучающихся.
2. Повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы.
3. Повышение педагогического мастерства специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций.

Главным результатом совершенствования педагогических компетенций в рамках патриотического воспитания у учителей следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Таблица 2 - SWOT – анализ программы

<u>Сильные стороны</u>	<u>Слабые стороны</u>
- стабильное взаимодействие наставнических пар, - наличие условий для реализации сопровождения наставничества в рамках патриотического воспитания; - высокая инновационная активность педагогов - наставников;	- дефицит помещений, «перенаселение» школы приводит к трудностям в синхронизации графиков занятости помещений; - низкая степень мотивации педагогов к реализации функций наставника;

<ul style="list-style-type: none"> - вовлечение педагогов в освоение методов и путей реализации патриотического воспитания школьников; - демократический стиль взаимодействия, развитая организационная структура, характеризующаяся выраженными, разделяемыми большинством участников образовательного процесса, целями, ценностными ориентациями, предпочитаемыми способами деятельности; - использование информационных и мультимедийных технологий, интерактивных методов; - развитие патриотического пространства школы, способствующего повышению компетентностей педагога; - наличие различных стратегий реализации внутрифирменного сопровождения профессионального роста педагогов школы; - развитая информационно-образовательная среда педагогов. 	<ul style="list-style-type: none"> - сложности организации коммуникации наставника и наставляемого в силу личностных особенностей - недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования вследствие сильной загруженности педагогов; - преобладание стереотипов в профессиональной деятельности педагогов; - сопротивление отдельных педагогов необходимости приобретать новые знания в области патриотического развития учащихся; - непонимание формата взаимодействия наставника и наставляемого и конечной цели данного взаимодействия.
<p style="text-align: center;"><u>Возможности</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование системы патриотического воспитания школы посредством поиска и сотрудничества с внешними партнерами и привлечения внешних ресурсов; - расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар с использованием внешних ресурсов; - развитие школьного самоуправления и включение нового направления наставнической деятельности; - реализация различных персонифицированных стратегий профессионального роста педагогов посредством использования возможностей патриотической системы воспитания школы, включая партнеров и внешние ресурсы цифровые и материальные. 	<p style="text-align: center;"><u>Угрозы</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - неравномерность выбора педагогами внутри педагогического коллектива стратегий личного профессионального роста, в том числе выбора программ повышения квалификации, реализуемых вне образовательного учреждения; - недостаточная вовлеченности участников в реализацию мероприятий по наставничеству.

Таблица 3 - Примерный календарно – тематический план реализации программы

№	Мероприятие	Сроки реализации	Результат	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества				

1.	Информирование педагогического сообщества МАОУ «ОЦ №1» о внедрении программы наставничества	Ноябрь 2023 г.	Информирование сотрудников о модернизации воспитательной системы патриотического характера за счет развития института наставничества	Директор, зам. директора
2.	Проведение анкеты «Карта трудностей» среди педагогов	Ноябрь 2023 г.	Выявление профессиональных дефицитов педагогов	Старший методист
3.	Заседание методического объединения по обоснованию и реализации программы наставничества	Декабрь 2023 г.	Приказ о внедрении программы наставничества в практическую профессиональную деятельность образовательного учреждения	Зам. Директора, директор, методисты, кураторы
4.	Разработка и подготовка всех организационных, методических, дидактических материалов, необходимых для реализации программы	Декабрь – январь 2023-2024 гг.	Комплекс материалов для формирования базы наставников и наставляемых, обучения наставников, проведения промежуточного и итогового контроля	Старший методист, методисты, кураторы
Формирование базы наставляемых				
5.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Май 2024 г.	Список готовых наставляемых	Кураторы
Формирование базы наставников				
6.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе	Май 2024 г.	Список готовых наставников	Кураторы

	наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных			
7.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Май 2024 г.	Определение списка тех, кто будет наставниками и наставляемыми	Кураторы
Отбор и обучение наставников				
8.	Проведение собеседования с наставниками	Октябрь 2024 г.	Отбор/выдвижение наставников; Приказ об утверждении реестра наставников	Кураторы, старший методист
9.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Октябрь – ноябрь 2024 г.	Методическое сопровождение программы наставничества посредством дидактических, технических материалов	Кураторы, старший методист
10.	Разработка программы обучения наставников	Ноябрь – декабрь 2024 г.	Готовая программа для обучения наставников	Кураторы, старший методист
11.	Обучение наставников с оценкой усвоенных компетенций	Январь 2025 г.	Сформированные профессиональные компетенции наставников	Кураторы, старший методист, методисты
Взаимодействие в системе «педагог – педагог»				
12.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Тренинг после завершения групповой встречи	Январь 2025 г.	Изучение предпочтений наставников и наставляемых	Кураторы, методист, психолог
13.	Дискуссия «Наставники и наставляемые: правила взаимодействия»	Февраль 2025 г.	Определение правил работы в группах и парах на протяжении всего процесса наставничества	Кураторы, психолог
14.	Обеспечение психологического сопровождения наставляемым	Февраль 2025 г.	Продолжение поиска наставника не сформировавшим пару/группу	Психолог, педагог психолог
15.	Тренинги промежуточных	Февраль – июнь 2025 г.	Оценка психологической, профессиональной	Кураторы, педагог-психолог

	результатов, обратной связи		удовлетворенности участников	
Организация хода наставнической программы				
16.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль 2025 г.	Разработка плана наставничества и графика проведения встреч	Кураторы, старший методист
17.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль – апрель 2025 г.	Обмен опытом между наставником и наставляемыми, реализация практических целей программы в рамках патриотического воспитания	Кураторы, старший методист
18.	Проведение рабочей встречи с наставниками	Март 2025 г.	Определение сроков сбора обратной связи от участников программы наставничества	Кураторы, старший методист
19.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Март 2025 г.	Реализация промежуточного мониторинга с целью оценки реализации программы	Кураторы, старший методист
20.	Проведение консультаций для наставников	Февраль – май 2025 г.	Поддержка наставников в процессе реализации профессиональной деятельности	Кураторы, старший методист
Оценка эффективности реализованной программы наставничества				
21.	Проведение анкетирования – обратной связи с наставниками и наставляемыми относительно эффективности программы (Приложение 3, Приложение 4)	Май 2025 г.	Определение эффективности программы наставничества и удовлетворенности участников	Кураторы, старший методист, методисты
22.	Презентация пар, групп наставников и наставляемых с результатами работы в рамках программы наставничества на совещании	Май 2025 г.	Демонстрация результатов работы наставников и наставляемых	Кураторы, старший методист, зам.директора

	методического характера			
23.	Заседание школьного методического совета «Результативность реализации программы наставничества»	Июнь 2025 г.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Директор, зам.директора, кураторы, методисты, старший методист
24.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	Июнь 2025 г.	Демонстрация результатов методической, внутриорганизационной работы всех субъектов наставничества	Старший методист
25.	Построение новой траектории реализации программы с ориентиром на духовно-нравственное направление воспитания учащихся	Август 2025 г.	Определение целей духовно-нравственного развития учащихся через систему наставничества в системе «педагог-педагог»	Зам. директора, старший методист, методисты

Date	Description	Debit	Credit
1890	Jan 1 Balance		100.00
	Jan 10 Cash	50.00	
	Jan 15 Cash	25.00	
	Jan 20 Cash	15.00	
	Jan 25 Cash	10.00	
	Jan 30 Cash	5.00	
	Feb 1 Cash	5.00	
	Feb 5 Cash	5.00	
	Feb 10 Cash	5.00	
	Feb 15 Cash	5.00	
	Feb 20 Cash	5.00	
	Feb 25 Cash	5.00	
	Feb 30 Cash	5.00	
	Mar 1 Cash	5.00	
	Mar 5 Cash	5.00	
	Mar 10 Cash	5.00	
	Mar 15 Cash	5.00	
	Mar 20 Cash	5.00	
	Mar 25 Cash	5.00	
	Mar 30 Cash	5.00	
	Apr 1 Cash	5.00	
	Apr 5 Cash	5.00	
	Apr 10 Cash	5.00	
	Apr 15 Cash	5.00	
	Apr 20 Cash	5.00	
	Apr 25 Cash	5.00	
	Apr 30 Cash	5.00	
	May 1 Cash	5.00	
	May 5 Cash	5.00	
	May 10 Cash	5.00	
	May 15 Cash	5.00	
	May 20 Cash	5.00	
	May 25 Cash	5.00	
	May 30 Cash	5.00	
	Jun 1 Cash	5.00	
	Jun 5 Cash	5.00	
	Jun 10 Cash	5.00	
	Jun 15 Cash	5.00	
	Jun 20 Cash	5.00	
	Jun 25 Cash	5.00	
	Jun 30 Cash	5.00	
	Jul 1 Cash	5.00	
	Jul 5 Cash	5.00	
	Jul 10 Cash	5.00	
	Jul 15 Cash	5.00	
	Jul 20 Cash	5.00	
	Jul 25 Cash	5.00	
	Jul 30 Cash	5.00	
	Aug 1 Cash	5.00	
	Aug 5 Cash	5.00	
	Aug 10 Cash	5.00	
	Aug 15 Cash	5.00	
	Aug 20 Cash	5.00	
	Aug 25 Cash	5.00	
	Aug 30 Cash	5.00	
	Sep 1 Cash	5.00	
	Sep 5 Cash	5.00	
	Sep 10 Cash	5.00	
	Sep 15 Cash	5.00	
	Sep 20 Cash	5.00	
	Sep 25 Cash	5.00	
	Sep 30 Cash	5.00	
	Oct 1 Cash	5.00	
	Oct 5 Cash	5.00	
	Oct 10 Cash	5.00	
	Oct 15 Cash	5.00	
	Oct 20 Cash	5.00	
	Oct 25 Cash	5.00	
	Oct 30 Cash	5.00	
	Nov 1 Cash	5.00	
	Nov 5 Cash	5.00	
	Nov 10 Cash	5.00	
	Nov 15 Cash	5.00	
	Nov 20 Cash	5.00	
	Nov 25 Cash	5.00	
	Nov 30 Cash	5.00	
	Dec 1 Cash	5.00	
	Dec 5 Cash	5.00	
	Dec 10 Cash	5.00	
	Dec 15 Cash	5.00	
	Dec 20 Cash	5.00	
	Dec 25 Cash	5.00	
	Dec 30 Cash	5.00	
	Total	1000.00	1000.00