

Бюджетное общеобразовательное учреждение
Полтавского муниципального района Омской области
БОУ «Полтавский лицей»

Программа стажировочной площадки
«Двойная польза»

*Направление : психолого-педагогическое сопровождение
деятельности педагога*

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования, в том числе успешной адаптации молодых/начинающих педагогов в коллективе (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы).

Настоящая программа призвана обеспечить профессиональное становление педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для их трудовой деятельности, развитие необходимых навыков и компетенций для успешного вхождения в должность, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников в образовательной организации через активное использование всех преимуществ наставничества в педагогических коллективах.

Программа «Двойная польза» предназначена для специалистов находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.

Цель программы – обеспечить постепенное вовлечение педагога приступившего к работе в новом коллективе во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога посредством проведения интегрированных уроков.

Задачи:

1. Успешное закрепление педагога находящегося в процессе адаптации на новом месте работы в должности педагога.
2. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию.
3. Развитие адаптивных способностей у педагога к профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности.
4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала специалиста.
5. Создание психологически комфортной среды для развития и в дальнейшем повышения квалификации молодого специалиста.
6. Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.
7. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.

2.Содержание программы стажировки.

Тема 1. Практика проведения интегрированных уроков.

Цель: повышение уровня компетентности педагогов школ района в области проведения интегрированных уроков.

Задачи: - познакомить с особенностями разработки и проведения интегрированного урока, показать значимость проведения таких уроков для развития метапредметных УУД обучающихся;

- изучить методическое обеспечение образовательного процесса при проведении интегрированных уроков;

- способствовать развитию сотрудничества педагогического сообщества района;

Содержание работы отражено в примерном плане – графике (пункт 6).

3. Форма организации стажировочной площадки: очно – заочная для ОО муниципалитета, дистанционная для ОО региона.

Управление программой «Двойная польза» осуществляется старшим методистом в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Этапы процесса:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где методист информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в муниципалитете педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для определения наставнических пар.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами - наставниками.

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставников и наставляемых. Взаимодействие в наставнических парах начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития.

4. Составление плана мероприятий программы наставничества.

5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого.

6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации плана работы наставника с наставляемым.

7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (на усмотрение администрации).

Старшему методисту программы наставничества необходимо:

– формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; своевременно (не менее одного раза в год) актуализировать информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

– вести банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

– формировать банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

–разработать (совместно с наставниками) планы мероприятий (Дорожные карты) осуществления наставничества;

–осуществлять описание наиболее успешного и эффективного опыта наставничества совместно с методическим объединением наставников/комиссия/совет (при его наличии);

–организовать мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;

4.Ресурсное обеспечение.

Кадровые условия:

– руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления её развития;

– куратор реализации персонализированных программ наставничества;

– педагог-наставник, который имеет подтверждённые результаты педагогической деятельности, демонстрирует образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

– педагог-психолог, организующий психологическое сопровождение.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы:

– подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

– разработка персонализированных программ наставнической деятельности;

– оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

– цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;

– изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников; – координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

– учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленная на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технический ресурс:

– кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

– доска объявлений для размещения открытой информации по

наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видеоконференцсвязи (ВКС).

5. Способы оценки образовательных результатов.

Показатели оценки результативности:

- Вовлечено в наставничество 100% педагогов из числа молодых (начинающих) специалистов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы) к концу 2026 года.

- Не менее 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга).

- Не менее 90% начинающих педагогов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы), в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в образовательной организации.

6. Примерный план-график деятельности стажировочной площадки

№	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный за мероприятие	Отчет о выполнении
1	Семинар «Бинарный урок как форма организации программы наставничества»	январь	Перетясько Л.Ю., Толмачёва Е.Б., Беннер Н.Ю., Жуган А.Г.	разработка технологической карты бинарного урока
2	Круглый стол «Искусство объединения: Как создать эффективную технологическую карту интегрированных уроков?»	февраль	Перетясько Л.Ю., Медведева Н.С.	
3	Онлайн-консультация «Межпредметные мосты: Навигатор современного педагога»	январь - март	Перетясько Л.Ю., Беннер Н.Ю., Толмачёва Е.Б.	разработка технологической карты интегрированного урока
4	Мастерская «Синергия идей: Методы интеграции предметов в современной школе»	март	Козинкина Т.П., Курбацкая С.Н.	видеозаписи уроков
5	Демонстрация видеоуроков «От гармонии предметов к гармоничному образованию»	октябрь	Перетясько Л.Ю., Толмачёва Е.Б., Беннер Н.Ю.	заполнение карты анализа урока
6	Дистанционный методический кабинет «Современный учитель: Искусство синтеза знания»	сентябрь - ноябрь	Перетясько Л.Ю., Толмачёва Е.Б., Беннер Н.Ю.	заполнение карты анализа урока
7	Воркшоп «Интеграция в	ноябрь	Перетясько	видеозаписи

	действии: От теории к практике»		Л.Ю., Толмачёва Е.Б., Беннер Н.Ю.	уроков
8	«Создаем уникальные учебные ситуации вместе!»	декабрь	Перетятько Л.Ю., Толмачёва Е.Б., Беннер Н.Ю.	представление материалов для создания банка лучших практик интегрированных уроков

7. Контактная информация для заявителей и способы заявления на стажировку.

Бюджетное общеобразовательное учреждение Полтавского района Омской области «Полтавский лицей»

Сайт: <https://lic-poltavskij-r52.gosweb.gosuslugi.ru/>

Адрес электронной почты: licej2004@mail.ru

Руководитель региональной
стажировочной площадки _____ Светлана Анатольевна Долгова

МП

			Толмачёва Е.Б., Бениер Н.Ю.	
8	«Создаем уникальные учебные выпуски вместе!»	декабрь	Перетягко Н.Ю., Толмачёва Е.Б., Бениер Н.Ю.	представление материалов для создания банка лучших практик интегрированных уроков

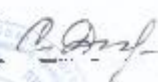
7. Контактная информация для заявителей и способы заявления на стажировку.

Бюджетное общеобразовательное учреждение «Полтавского района Омской области «Полтавский лицей»

Сайт: <https://lic-poltavskij-r52.gosweb.gosuslugi.ru/>

Адрес электронной почты: licej2004@mail.ru

Руководитель региональной
стажировочной площадки



Светлана Анатольевна Долгова

