

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Игримская средняя общеобразовательная школа № 1

*ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
И СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА
СЕРДЮК АЛЕНА НИКОЛАЕВНА
УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ, МАТЕМАТИКИ,
РУКОВОДИТЕЛЯ МО
УЧИТЕЛЕЙ ТЕХНОЛОГИИ
И ЭСТЕТИЧЕСКОГО ЦИКЛА*

Содержание

Актуальность программы

Цель и задачи программы

Технологии, принципы и направления программы

Ожидаемые результаты реализации программы

Основные этапы реализации программы

Психолого-педагогические условия реализации программы

Материально-технические условия и ресурсы

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Используемая литература

Актуальность программы

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении в педагогической деятельности требуется помощь. Внедрение программ наставничества в образовательные организации обеспечит системность и преемственность наставнических отношений в педагогическом коллективе.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, не только как молодые специалисты в новом коллективе, но и педагоги с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящиеся в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество относится к «гибким» технологиям передачи знаний и опыта, позволяющим максимально индивидуализировать процесс обучения и выстроить оптимальные для конкретной личности образовательные траектории. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы их передачи.

Цель и задачи программы

Основная цель представленной программы наставничества: оказание практической помощи молодым специалистам в адаптационный период вступления в педагогическую деятельность в новых условиях труда.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала наставляемого;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной педагогической деятельности;
- адаптация специалиста в новом педагогическом коллективе;
- развитие профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.

Таким образом, целью внедрения целевой модели наставничества «учитель – учитель / педагог - педагог» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях

неопределенности, а также разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Технологии, принципы и направления программы

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги. При этом сам процесс наставничества предполагает использование различных и хорошо изученных технологий: интерактивные, тренинговые, проектные, информационные, консультативные. В настоящее время в системе сопровождения профессиональной деятельности педагогов широко используются возможности социальных сетей, онлайн-конференций, профессиональных встреч, мастер-классов и пр. (Приложение 1)

Реализация программы наставничества в системе образования с учетом законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип вариативности - предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставнической деятельности;
- принцип научности - предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности - предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- принцип легитимности - требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

Направления наставнической деятельности вытекают из предмета наставничества.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.
2. Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация – психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп, работа с родителями.
4. Юридически - правовая грамотность - соблюдение законодательных и этических норм, правил и принципов профессионального и межличностного общения, соблюдение кодекса учителя.

Ожидаемые результаты реализации программы

Перечислим ожидаемые результаты реализации данной программы:

- плавный «вход» наставляемого в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию наставляемого;
- развитие профессиональных перспектив педагога;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества;
- улучшение психологического климата в образовательной организации и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Основные этапы реализации программы

Структура целевой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации. С точки зрения системы наставничества, целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса, целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы. Традиционно в программе выделены три этапа.

Адаптационный (подготовительный) этап:

1. Подготовка локальных нормативных актов, программ,

сопровождающих процесс наставничества;

2. Определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
3. Выявление профессиональных дефицитов наставляемого;
4. Разработка персонализированных программ наставнической деятельности;
5. Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества (ИОМ);
6. Организация цифровой информационно-коммуникационной среды наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения.

Проектировочный (основной) этап:

1. Ликвидация профессиональных дефицитов наставляемого через различные формы и виды взаимодействия "наставник - наставляемый";
2. Выполнение ИОМ;
3. Промежуточный контроль процесса повышения профессиональных качеств и навыков наставляемого;
4. Координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
5. Корректировка профессиональных умений и результатов деятельности.

Контрольно - оценочный (заключительный) этап:

1. Мониторинг результатов реализации программы наставничества;
2. Изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
3. Представление результатов деятельности наставничества в отчетах, анкетах, диаграммах;

Организация работы наставнических пар / групп

Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон

Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого (встреча- знакомство)	Куратор проекта наставничества	Январь – июнь 2023 г.	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию.
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Куратор проекта наставничества	Январь – июнь 2023 г.	Создан план встреч в рамках программы наставничества.
Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	Куратор проекта наставничества	Январь – июнь 2023 г.	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
Организация итоговых встреч: провести заключительную	Куратор проекта наставничества	Январь – июнь	Сформированы стабильные наставнические отношения,

встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и		2023 г.	доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Куратор проекта наставничества	Июль 2023 г.	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ

Психолого-педагогические условия реализации программы

Психолого-педагогические условия реализации программы являются ключевыми, ибо уровень психологического комфорта - главная составляющая на пути любого успеха. Они включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в диалоге "наставник - наставляемый" и педагогическом коллективе.

Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

1. широкое использование методик и технологий рефлексивно - ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества; это обеспечивает педагог-психолог и различные психологические службы;
2. психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; педагог-психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
3. формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

1. кабинет для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых;
2. чаты/группы наставников - наставляемых в социальных сетях;
3. скоростной интернет;

4. средства для организации видео - конференц-связи (ВКС);
5. другие материально-технические ресурсы.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Мониторинг процесса реализации данной программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества.

Организация систематического мониторинга программ дает возможность представить, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенность наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: оценка качества процесса реализации программы и оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Используемая литература

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресур;
3. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22;
4. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества / Т. В. Качина // Методист. - 2022. - №7. - С.2-4;
5. Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022. - №8. - С.27-29;
6. Наставничество как форма педагогического консультирования / Н. Б. Саханский [и др.] // Инновации в образовании. - 2019. - №2. - С. 55-67;
7. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как способ преодоления профессиональных дефицитов педагога / Л. Н. Нугуманова // Профессиональное образование. Столица. - №9. - 2018. - С. 34-38;
8. Интернет ресурсы:
<http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou>
<http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve>