

Принято Педагогическим советом Протокол № 5 От «10» 03 2022 г.	Согласовано Советом учреждения Протокол № 1 От «10» 03 2022 г.	Утверждаю И.о. директора Колесникова И.М. Приказ № 29 От «11» 03 2022 г.
---	---	---



ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

ГБОУ «СКШИ №3» МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ КБР

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», федеральном проекте «Учитель будущего».

Целью наставнической деятельности в образовании выступает воздействие на личность начинающего педагога, на ее продуктивное развитие и социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому.

Наставничество в ГБОУ «СКШИ №3», мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку.

Наставничество – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Можно выделить некоторые категории педагогов, которые больше всех нуждаются в помощи наставника:

- молодой педагог – выпускник педагогического ССУЗа или ВУЗа;
- педагог с опытом работы в учреждениях общего образования;
- специалист по профилю предмета, не имеющий педагогического образования.

С какими же проблемами зачастую сталкиваются начинающие педагоги? Как правило, нынешним выпускникам педагогических ССУЗов или ВУЗов и педагогам, пришедшим из учреждений общего образования, не хватает специальных теоретических знаний и практических умений для работы в системе дополнительного образования, так как в основном они имеют подготовку по

квалификации «учитель». На практике можно наблюдать ситуацию расхождения их базовой подготовки с теми задачами, которые решаются в нашем учреждении.

Именно поэтому необходимо развивать систему наставничества в коллективе, которая бы помогла «начинающему» педагогу избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Работа в данном направлении в регламентируется локальными актами:

1. Положением об организации наставничества в ГБОУ «СКШИ №3»
2. Программой целевой модели наставничества ГБОУ «СКШИ №3»
3. Приказ о внедрении в ГБОУ «СКШИ №3» Минпросвещения КБР методологии (целевой модели) наставничества.

В ГБОУ «СКШИ №3» работает одна модель наставничества: «педагог – педагог»

Цель модели наставничества в ГБОУ «СКШИ №3» является – оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым/начинающим специалистам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности.

Основная задача руководителя-наставника на начальном этапе становления педагога – это помощь в установлении профессиональных связей в коллективе. Руководитель-наставник определяет профессиональные потребности педагога и, исходя из этого, выстраивает профессиональную общность (пары, триады). Эти связи могут меняться в зависимости от приоритетных индивидуальных задач начинающего педагога.

Поддержка происходит в процессе повышения профессиональной компетентности и носит поэтапный характер, включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного) и соответствующих ему профессионально важных качеств. Поэтому наставник выстраивает свою деятельность в три этапа:

- I. **Адаптационный этап.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого/начинающего педагога, а также выявляет пробелы в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- II. **Основной этап (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого/начинающего педагога, помогает выстроить ему индивидуальную программу профессионального развития педагога.
- III. **Контрольно-оценочный этап.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого/начинающего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Методическая служба учреждения осуществляет шефство на протяжении всего времени становления молодого профессионала, которое происходит в различных формах:

1. Индивидуальное методическое сопровождение педагога педагогом-наставником;
2. Оперативные консультации при подготовке открытых занятий, мероприятий, мастер-классов;
3. Тематические консультации;
4. Методическое сопровождение педагогов при участии в конкурсах профессионального мастерства;
5. Методическое сопровождение педагогов при подготовке к аттестации на квалификационную категорию;
6. Работа по индивидуальной программе профессионального развития педагога.

Так, например, для решения организационно-методических задач выстраиваются профессиональные связи с куратором. Начинающий педагог активно включается в уже традиционные для учреждения механизмы повышения профессиональной компетентности, которые способствуют быстрому и комфортному вхождению в профессию: это посещение педагогических мастерских, методических совещаний, обучающих семинаров, тренингов, деловых игр, мастер-классов, круглых столов и др.

Планируемые результаты:

- адаптация и подготовка к профессиональной деятельности начинающего педагога;
- повышение профессиональной компетентности начинающего педагога;
- повышение качества образовательного процесса Учреждения.

Диагностика затруднений:

В начале учебного года педагогом-психологом проводится анкетирование «Исследование уровня комфортности молодых и вновь прибывших педагогов в период трудовой адаптации», «Оценка социально-психологического аспекта трудовой адаптации молодых и вновь прибывших педагогов», заполняются «Карты затруднений». На основе полученных данных психолог совместно с педагогами-наставниками выбирают траекторию работы с молодыми специалистами.

Все проводимые адаптационные мероприятия помогают безболезненно влиться в коллектив новым специалистам, быстро адаптироваться и эффективно работать.

Таким образом, как показывает опыт наставничества по модели «педагог — педагог» может строиться не только по направлению передачи опыта, педагогического мастерства и т. д. от представителя старшего поколения к начинающему специалисту, но и наоборот. Наставничество — это процесс

взаимодополнения, взаимообмена, выравнивания педагогических кадров, причем это взаимовыгодный процесс для обеих сторон.

Что дает работа в рамках Программы целевой модели наставничества:

Для наставника:

- приобретение опыта работы в качестве наставника;
- передача опыта работы молодому /начинающему педагогу;
- создание социально-психологических и организационно-методических условий для успешной адаптации начинающего специалиста.

Для молодого/начинающего педагога:

- овладение профессиональными навыками и педагогическими технологиями;
- адаптация в коллективе и получение практической подготовки к профессиональной деятельности;
- формирование уверенности в своем профессиональном росте;
- повышение методической грамотности.

Для учреждения:

- предупреждение оттока кадров;
- повышение качества образования;
- повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

Практика наставничества отражает давнюю традицию работы с молодым поколением и сейчас является актуальной и распространенной. Наставничество и шефство – это систематическая и целенаправленная деятельность по передаче опыта, знаний, ценностей и традиций от старших к младшим членам общества.

Мы рассматриваем наставничество как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов различных областей, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать каждый для каждого.

От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Созданные в ГБОУ «СКШИ №3» тандемы «педагог-наставник - начинающий педагог», через передачу опыта наставника наставляемому, способствуют продуктивному развитию личности начинающего педагога, ее социальной адаптации и сформированной уверенности в правильности выбора педагогической деятельности.