

Взаимодействие школы и Вуза посредством организации наставничества

Современная школа живет и развивается в динамично изменяющемся мире, который предъявляет к ней все возрастающие требования. Развитие становится для образовательного учреждения потребностью и необходимостью. Ежегодно в школьные педагогические коллективы приходят выпускники высших учебных заведений, которые имеют достаточный запас теоретических знаний, но испытывают в практическом их применении.

Для успешной организации наставничества разработана программа наставничества, которая направлена на реализацию комплекса мер по усилению мотивации студента на самоопределение в педагогической профессии, желание после окончания вуза/колледжа прийти работать в образовательную организацию, ускорения дальнейшего процесса его профессиональной адаптации. Программа сделает педагогическую практику более ориентированной на нужды работодателя, оптимизирует сроки наставничества путем перенесения части наставнической работы с последиplomного на преддипломный период становления молодого педагога. Реализация программы даст возможность студенту развить и обогатить теоретические и практические знания и умения в разнообразных формах профессиональной деятельности.

Цель и задачи программы

Цель: формирование профессиональных компетенций будущего педагога как субъекта решения профессиональных задач, связанных с углублением профессионального образования через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

Задачи:

1. Изучить индивидуальные потребности наставляемого.
2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого.
3. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого с

учетом потребностей и затруднений наставляемого.

4. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

5. Мотивировать наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня.

Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности — предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов — предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип легитимности — соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности — предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип индивидуализации и персонализации — направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности — предполагает возможность образовательных

организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип аксиологичности – подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности – предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности: наставника, наставляемого и других специалистов, привлекаемых к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется: традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между педагогом-наставником и студентом-наставляемым в течение определенного времени (сроки практики).

Содержание программы

Участники программы

Педагог-наставник (далее – наставник)

Студент – наставляемый (далее – наставляемый)

Механизм реализации программы:

1. Закрепление наставников производится приказом образовательной организации;
2. Наставник закрепляется за отдельным наставляемым или за группой наставляемых на период реализации программы наставничества

Права и обязанности участников программы:

Наставник обязан:

- разрабатывать дорожную карту наставляемого, своевременно и оперативно вносить в нее изменения;
- коррективы (при необходимости), контролировать ее выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для обсуждения мероприятий;
- осуществления мероприятий контроля степени их выполнения, обсуждения, выбора методов наставнической деятельности; выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий дорожной карты;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в образовательной организации;
- разрабатывать и реализовать мероприятия в рамках дорожной карты по взаимодействию наставника и наставляемого;
- провести оценку эффективности реализации программы с учетом планируемых результатов.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том

числе – с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных дорожной картой;
- требовать выполнения наставляемым мероприятий дорожной карты.

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в дорожной карте, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с их выполнением;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением мероприятий дорожной карты, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий дорожной карты;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов дорожной карты;
- проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию дорожной карты;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую

информацию;

- принимать участие в оценке качества реализованной программы наставничества.

Мероприятия для наставляемого в рамках методической работы образовательной организации (погружение в работу образовательной организации)

Таблица 1

Мероприятия программы

№ п/п	<u>Содержание</u> деятельности	Срок	Ответственный	Инструментарий
----------	--------------------------------	------	---------------	----------------

1	Диагностика профессиональных и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации	Начало практики	Наставник	Опросный лист студента
2	<p>Составление дорожной карты, включающей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совместные действия наставника и наставляемого, участие наставляемого в мероприятиях, которые становятся необходимой частью профессии; - комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата (при составлении дорожной карты учитываются результаты опроса профессиональных затруднений студента); - мероприятия по посещению наставляемым семинаров, консультаций, открытых уроков на муниципальном уровне (при наличии их в период практики); - участие наставляемых в мероприятиях образовательной 	1 неделя практики	Наставник	Дорожная карта

	организации: педсоветах, семинарах, мастер-классах и др.			
3	Реализация дорожной карты (фиксируются достижения наставляемого по каждому из мероприятий)	В течение практики	Наставник	Дорожная карта
4	Оценка реализации дорожной карты	В течение практики	Наставник	Опросный лист по выявлению профессиональных затруднений студента

Планируемые результаты реализации программы

Количественные:

Участие наставляемого в 80% запланированных мероприятий программы. Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе наблюдения за посещением и участием наставляемого в запланированных мероприятиях).

Качественные:

Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности наставляемого наставнической деятельностью;

оценка эффективности наставнической деятельности определяется по критериям опросного листа по выявлению профессиональных затруднений студента (используется на входе и выходе практики).

Формы контроля: наблюдение, диагностика профессиональных затруднений, анализ результатов выполнения программы практики.

Отчетная документация: участники программы, опросный лист по выявлению профессиональных затруднений студента, Дорожная карта, рефлексивный лист, отчет наставника о деятельности наставляемого в ходе

практики), договор о сотрудничестве между образовательными организациями (при наличии).

Список литературы

1. Безбородова, М. А. Проектирование модели практической подготовки студентов-педагогов в условиях школьно-университетского партнерства / М. А. Безбородова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10, № 4.
2. Гиздатуллина, И. И. Принципы гуманитарного (ценностного) взаимодействия вуза и школы / И. И. Гиздатуллина, А. Г. Ильин // NovaUm.Ru. – 2021. – № 34. – С. 350-351.
3. Квитко Е.А Программа наставничества «Мои победы-мой успех» - ГБПОУ «Коркинский горно-строительный техникум», разработчик, заместитель директора по УВР, 2021. - 6 с.
4. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 31.12.2019г. № 3273-р «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», 2021 – 7 с.
5. Синебрюхова В.Л. Рабочая программа. Педагогическая практика (стажерская) – Сургут: РИО БУ «Сургутский государственный педагогический университет», 2022. – 41 с.
6. Складорова, И. В. Принципы взаимодействия школы и вуза / И. В. Складорова // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2014. – № 4(18). – С. 124-130.
7. Шаблоны документов для реализации программы наставничества в организации//режим доступа. -
kmscity.ru/assets/activity/education/primernye...