

Персонализированные программы наставнической деятельности педагогических работников образовательной организации

Персонализированная программа наставничества педагогических работников создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых в целях устранения или минимизации конкретного профессионального затруднения (дефицита) сроком от 3 месяцев до одного года.

Термин «персонализация» в образовании означает такой способ проектирования и реализации образовательного процесса, в котором обучающийся выступает полноправным субъектом собственной образовательной деятельности. Персонализация ориентирована в большей степени на личностный компонент и личностный результат образовательной деятельности, на внутреннюю активность наставляемого, его самостоятельность и инициативность, чем на сформированность конкретных профессиональных компетенций.

Задача наставника – раскрыть творческий потенциал наставляемого путем создания соответствующих условий, максимально способствовать его самообразованию и самопроектированию.

Персонализированные программы наставничества, как правило, разрабатываются совместно наставником и наставляемым, обсуждаются в присутствии куратора или членов школьного методического объединения наставников.

Персонализированная программа наставничества имеет свою структуру. В *пояснительной записке* дается описание проблемы, определяются цели, задачи, участники, направление педагогической деятельности, форма, тип и вид наставничества, сроки реализации программы, промежуточные и планируемые результаты. Здесь же прописываются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого на индивидуальной или групповой основе: расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является *дорожная карта ЛМО*. В ней отражаются основные виды самообразовательной деятельности наставляемого в педагогическом контексте конкретной образовательной организации. Например, изучение нормативных актов, методической литературы и материалов, научно-популярных изданий по предметной области, подготовка к проведению открытого интегрированного или бинарного урока, посещение уроков коллег, решение заданий ОГЭ и ЕГЭ, рефлексивная деятельность, включая самодиагностику, ведение собственного блога, размещение материалов в интернете, повышение квалификации (семинары, вебинары, курсы ПК) по тематике устранения того или иного профессионального дефицита и по усилению положительных сторон профессиональной деятельности. Каждый из видов самообразовательной деятельности конкретизируется в

образовательных мероприятиях и событиях, которые непосредственно ориентированы на решение его профессиональной проблемы. При этом указываются формы участия наставляемого в этих событиях, ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

Сколько персонализированных программ наставничества может реализовывать наставник и наставляемый? Для наставника это 1–4 программы, для наставляемого – 1–2 программы, реализуемые одновременно. Наставник может иметь группу наставляемых по общему профессиональному дефициту, что может быть оформлено одной модульной программой, состоящей из общей (базовой) части и модулей – персонализированных программ конкретных наставляемых. Общая часть может включать совместные мероприятия, проводимые наставником с данной группой наставляемых. Каждый участник группы получает собственную копию общей модульной программы.

К персонализированной программе наставничества может быть приложен лист самооценки и анализ деятельности наставника в процессе взаимодействия с наставляемым (дневник наставника).

А можно ли вообще обойтись без составления программы наставничества? Без составления персонализированных программ наставничества процесс взаимодействия наставника и наставляемого больше напоминает эпизодическое консультирование.

ИОМ начинается с *целеполагания* – с самоопределения (саморефлексии) педагога. Это описание идеального, желаемого (возможного) образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях дальнейшего самопроектирования и предотвращения слепого копирования чужого опыта.

Желаемый (возможный) образ самого себя как состоявшегося и успешного профессионала может часто изменяться, дополняться, даже полностью переписываться, что отражает сложный процесс столкновения идеального с реальным. Важно, чтобы этот образ всегда присутствовал в сознании педагога, так как именно он задает целевые установки профессионального развития.

Следующий пункт индивидуального образовательного маршрута – *диагностический*. Его можно представить в двух вариантах: диагностика достижений и диагностика затруднений.

Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов педагога, как правило, осуществляется на основе соответствующих методик, разработанных в ЦНППИМ, а также на основе мнений членов администрации, коллег, самоощущения педагога. При этом так же важно рассматривать эти профессиональные затруднения и дефициты в педагогическом контексте конкретной образовательной организации и ее образовательных программ.

Диагностика достижений, и диагностика затруднений структурируется по следующим направлениям: научно-теоретическое, нормативное правовое, предметно-профессиональное, психолого-педагогическое (ориентированное

на обучающихся и их родителей), учебно-методическое (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся, обучение одаренных детей, обучение детей с ОВЗ и т.д.

Результаты диагностики (самодиагностики) показывают, на какие сильные стороны в своей профессиональной деятельности педагог должен опираться и какие слабые стороны ему предстоит минимизировать, чтобы они не препятствовали профессиональному росту. Результаты диагностики оформляются в виде таблицы, где в вертикальных столбцах записываются направления профессиональной деятельности, а в двух горизонтальных строках – результаты диагностики профессиональных/личностных достижений и достоинств и диагностики профессиональных затруднений и дефицитов. При заполнении таблицы можно использовать разные цвета, например, отражающие интенсивность (а следовательно, и первоочередность решения проблемы!) проявления тех или иных затруднений и дефицитов. Таблица позволит не только лучше представить весь «фронт работ». Она также даст возможность потенциальному наставнику определиться с теми дефицитами, в минимизации или устранении которых он реально может помочь. Изучение сильных сторон подопечного может быть использовано в реверсивном наставничестве.

Следующий пункт ИОМ – **дорожная карта**. Она включает целый ряд мер, видов деятельности, образовательных событий и мероприятий, которые в совокупности составляют информационно-образовательную среду, направленную на решение задач профессионального развития педагога.

Дорожная карта представляется в форме таблицы и разрабатывается на один год ввиду того, что сложно планировать мероприятия и образовательные события на более длительный срок. Дорожная карта – это не застывший документ, к которому возвращаются в самом конце учебного года. Это рабочий инструмент, который корректируется, дополняется, уточняется, детализируется по ходу ее реализации. В дорожную карту необходимо вносить коррективы по мере появления новых образовательных возможностей или событий, которые нередко возникают незапланированно, а также под влиянием изменений, происходящих в образовании и его нормативной правовой базе, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога в процессе его профессионального развития. После проведенных мероприятий желательно сразу же заполнить соответствующие графы и сделать отметки о выполнении, так как спустя длительное время они забываются.

Составление дорожной карты индивидуального образовательного маршрута включает не только те направления педагогической деятельности, по которым имеются затруднения и дефициты (вертикальный столбец).

Например, у молодого специалиста может не быть затруднений в области ИКТ, современных образовательных технологий и цифровизации образования, более того, он сам может выступать в роли наставника по этим направлениям педагогической деятельности. Поэтому эти направления также вносятся в дорожную карту с целью подбора тех образовательных событий или мероприятий, которые могут усовершенствовать имеющиеся навыки.

Заполняя вертикальный столбец таблицы, очень важно определиться с приоритетными для данного педагога направлениями педагогической деятельности в данном учебном году, а также с последовательностью действий и образовательных мероприятий для каждого из направлений. Реализовывать все и сразу – верный путь к быстрому профессиональному выгоранию, перенапряжению сил, особенно учитывая то обстоятельство, что реализация дорожной карты идет параллельно с основной профессиональной деятельностью.

В горизонтальные столбцы вносятся виды деятельности, формы мероприятий и образовательных событий, сроки и место реализации, ожидаемые результаты, формы участия, формы отчетности, отметка о выполнении, значение для реализации целей ИОМа, оценка.

Виды деятельности могут быть различными, например: курсовая подготовка в системе повышения квалификации, изучение литературы и методических материалов по проблеме, участие в конкурсных мероприятиях, осуществление инновационных пробно-поисковых действий, участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов, обобщение педагогического опыта, рефлексия, исследовательская, экспериментальная, экспертная деятельность, подготовка к аттестации.

Формы проведения мероприятий или образовательных событий отличаются большим разнообразием. Например, это семинары, вебинары, круглые столы, лабораторные практикумы, тренинги, научно-практические конференции, творческие мастерские, мастер-классы, хакатоны и т.д.

Ожидаемые результаты данного вида деятельности или мероприятия должны согласовываться с целями и задачами ИОМа.

Формы участия могут быть пассивными (участвовать в роли слушателя, зрителя, читателя, наблюдателя) и активными (разрабатывать и реализовывать проект, создавать презентацию, писать отчет, организовывать мероприятие, быть конкурсантом и т.д.).

Формы отчетности – презентации, сценарии праздника, планы, статьи, курсовые работы, видеоотчеты, в том числе с призами и подарками, творческие отчеты, печатные материалы, благодарности, сертификаты, дипломы, фотоотчеты и т.д.

Можно также отдельно выделить графу «*Соисполнители*». В ней педагог записывает тех коллег, которые конкретно оказывали ему методическую помощь в данном мероприятии.

В графе «*Значение для реализации целей ИОМ*» отмечаются те затруднения, которые удалось минимизировать средствами данного мероприятия, или те достоинства, которые получили дальнейшее развитие.

Оценка предполагает эмоциональный способ реагирования на мероприятие по его окончании, соотнесение с ожидаемыми результатами.

И, наконец, в ИОМе необходимо предусмотреть пункт о *рефлексии* процесса достижения результатов по каждому из дефицитов, выделенных в качестве первоочередных для минимизации в данном году. В этом пункте определяется степень приближения к желаемому образу педагога-профессионала, возможно, дальнейшая работа над устранением того или иного профессионального дефицита или затруднения может быть продолжена и перенесена на следующий учебный год.