

ОРГАНИЗАЦИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наумова Наталья Михайловна,
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2»

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал.

Подросток на этапе взросления особенно нуждается в позитивном примере и ответственном влиянии. В его жизни есть, конечно, значимые люди: родители, учителя, тренеры и др. Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Я считаю, что роль наставника гораздо шире – она объединяет все эти функции и поддерживает его в поиске личных жизненных целей и способов их достижения.

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом

между обучающимися» в образовательных организациях внедряется целевая модель наставничества.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности адаптацией в школьном коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Реализация целевой модели в МБОУ СОШ № 2 производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

Реализация программы наставничества в МБОУ СОШ № 2 включает семь основных этапов.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.

На этом этапе особую роль играет информационное продвижение наставничества. На основании приказа Департамента образования

Администрации города Ханты-Мансийска от 16.03.2020 № 219 «Об организации внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам» был проведен педагогический совет, на котором педагогам МБОУ СОШ № 2 была представлена целевая модель наставничества. Во время совещания куратором данного направления были представлены различные формы наставничества. В ходе голосования педагогами были выбраны три формы наставничества: «учитель-учитель», «учитель-ученик», «ученик-ученик», так как школа уже имеет опыт по данным формам.

По итогам проведения педагогического совета была составлена дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ, утверждено положение о наставничестве и разработана программа целевой модели наставничества по трем формам.

Второй этап. Формирование базы наставляемых. Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. На данном этапе по форме «учитель-учитель» был проведен анализ кадрового потенциала МБОУ СОШ № 2. В первую очередь в базу наставляемых были включены молодые специалисты со стажем от 0 до 3 лет и вновь прибывшие педагоги. Для остальных педагогов было проведено анкетирование, в ходе которого было выявлено два педагога с синдромом эмоционального выгорания, которые тоже нуждаются во взаимодействии с наставником.

По форме «учитель-ученик» в МБОУ СОШ № 2 уже ежегодно ведется работа по наставничеству одаренных, слабоуспевающих, детей с ограниченными возможностями здоровья и подростков, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. По мимо этого, педагогом-психологом было проведено анкетирование для обучающихся, в ходе которого были выявлены трудности,

которые требуют особого внимания со стороны педагогического состава, а именно: преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров; адаптация обучающегося в новом учебном коллективе. В результате была дополнена база наставляемых по форме «учитель-ученик».

По форме «ученик-ученик» в МБОУ СОШ № 2 в рамках социального проектирования на протяжении четырех лет обучающимися 10 класса реализуется проект «Делай как я». Все начиналось с проекта в рамках сотрудничества с КПП «Ханты – Мансийск – аэропорт». Затем поступило приглашение посетить КПП «Ханты – Мансийск – аэропорт». Представители этой интересной профессии знакомили ребят с особенностями своей службы, проводили для ребят дни практических занятий. Ребята занимались разборкой и сборкой автоматов, стреляли из лазерного пистолета в цель, проверяли подлинность документов, составляли фотороботы – и все по – взрослому. Еженедельно по пятницам проходили занятия с представителями этой интересной профессии. Классные часы, часы мужества, военно-спортивные игры «Зарничка».

Было решено на базе приобретенного опыта создать социальный проект, к которому с удовольствием подключились ребята 6-7 классов.

Основные цели, которые ставятся в ходе проектной деятельности, отражают два основных направления.

Первое направление – формирование социально-психологических качеств личности, то есть, тех уникальных свойств, которыми обладает лишь человек и лишь благодаря тому, что рождается и развивается в человеческом обществе.

Второе направление – овладение конкретными навыками общения и взаимодействия с людьми, построение отношений, участия в общественной жизни.

Перед сотрудниками КПП «Ханты-Мансийск-аэропорт» и педагогами стоит одна большая задача: организовать такую деятельность, в рамках которой дети могли бы освоить общение и сотрудничество.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники.

Третий этап. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Перед нами стояла задача по формированию базы наставников из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Работа состояла из двух блоков: информирование и сбор данных.

На методическом совете (для педагогов) и на классных часах (для обучающихся) куратор проинформировал о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах; рассказал о тех возможностях, которые открывают потенциальному наставнику участие в программе.

Сбор данных на этом этапе состоял из первичного анкетирования кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых.

В результате были сформированы базы наставников.

Четвертый этап. Отбор наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.

Для наставников были разработаны критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; выбраны из сформированной базы подходящие под эти критерии наставники; педагогом-психологом были проведены собеседования с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности.

Результатом реализации данного этапа стала сформированная база готовых к работе наставников.

Пятый этап. Формирование пар и групп «наставник – обучаемый (наставляемый)», «наставник – наставляемые». Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп мы запланировали провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. А чтобы получить обратную связь на предмет максимальных совпадений от участников общей встречи мы составим анкеты и зафиксируем сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Шестой этап. Организация хода реализации программы наставничества. Главной задачей на данном этапе будет закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе. Для того чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон нам предстоит: познакомить наставника и наставляемого; провести первую рабочую встречу; составить дорожную карту развития наставляемого (определить цель, ожидаемые результаты, действия, на основе которых он достигнет результатов); запланировать проведение рабочих встреч, с получением обратной связи.

Результатом этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения.

Седьмой этап. Завершение программы наставничества в образовательной организации.

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы.

На данном этапе мы запланировали провести анкетирование, чтобы определить уровень удовлетворенности как наставляемого, так и наставника, узнать, получилось ли добиться поставленной цели.

В конце каждого учебного года нами запланировано проведение мероприятия «Лучший наставник» для популяризации практик наставничества и награждения лучших пар и групп наставников; выпуск методического сборника, в котором будут собраны лучшие наставнические практики».

Результатом данного этапа должны стать достигнутые цели программы наставничества.

Дополнительно на сайте образовательной организации создан раздел «Наставничество», где по мере появления мы будем публиковать подготовленные командами успешные кейсы. В планах создание виртуальной или реальной доски почета наставников с указанием их достижений.

Так же мы продолжим информационную работу, направленную на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т. д.).

Таким образом, реализуя целевую модель наставничества в МБОУ СОШ № 2, мы достигнем следующих результатов:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- успешная адаптация молодых педагогов МБОУ СОШ № 2;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных программ образовательной организации.