

Михайлова Елена Владимировна

учитель

МОБУ «СОШ «Муринский ЦО №2»

г. Мурино, Ленинградская область

**МЕТОДИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА И НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРАКТИК
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
КАК ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ**

Аннотация: в статье приводится пример проекта по теме «Наставничество и пути его реализации в образовательном учреждении». В своей статье автор рассматривает наставничество как универсальную технологию для построения горизонтального и вертикального взаимодействия в школьном коллективе. Статья отражает структуру и план работы в направлении наставничества, раскрывает цели задачи, приемы и модели наставничества, которые можно использовать в педагогическом проекте, а также рассматривает главные условия функционирования наставничества в ОУ.

Ключевые слова: образование, наставничество, педагогический проект, педагогические практики.

В апреле – мае 2022 года прошло профессионально-общественного обсуждение и утверждение проекта «Школа Министерства Просвещения России».

Наставничество – это такая технология интенсивного личностного развития и передачи опыта и знаний, а также формирования определенных навыков и компетенций, мета навыков и ценностей, которая поможет решить поставленные задачи, чтобы образовательная организации соответствовала критериям с целью реализации данного проекта, тем самым решает задачи на всероссийском уровне.

Такая технология позволяет применять наставничество для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося так и учителя:

– подростка, который оказался перед выбором своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе

– одаренного ребенка, которому необходимо раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

– ребенка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры

– проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе;

– проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Таким образом, методическое сопровождение образовательного процесса через наставнические практики является актуальным вопросом, повышает качество образования в ОО и помогает решить задачи «Школы Министерства Просвещения» и развиваться ОО от базового уровня к среднему и полному. Так, мы пришли к мысли реализовать на базе нашей школы проект «Методические и организационные аспекты наставничества и наставнических практик в образовательной организации»

Наш проект обеспечивает решение следующих задач:

– раскрытие потенциала каждого наставляемого;

– преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

– адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

– повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

– создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

– формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

– развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;

– формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.);

– создание условий для осознанного выбора профессии обучающимися и формирования потенциала для построения успешной карьеры;

– адаптация учителя в новом педагогическом коллективе, предотвращает проф. выгорание учителя.

Актуальность заключается в том, что:

– проект позволит сообществу учителей, учеников и родителей сформироваться в образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников данного процесса.

– для сообщества образовательной организации- это канал получения опыта.

– с помощью наставнических практик участники образовательного процесса могут получить опыт, знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи.

Цель проекта – создание условий для формирования эффективной системы методической поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся и педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов через реализацию разных моделей наставничества в системе в образовательном учреждении.

В результате реализации проекта мы планируем разработать и создать сайт, как центр методической поддержки для наставляемых и наставников, где будет отражены:

- наставнические практики данного проекта;
- опыт и отдельные практики отражать в сборниках и публикациях.

Измеримыми результатами реализации проекта являются:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

Основные формы, технологии и методы работы

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого.
3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого.
4. Помощь в самоорганизации.
5. Групповые формы работы.
6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого.

Таблица

Используемые основные модели наставничества в проекте

Модель наставничества
Традиционное наставничество (<i>One-on-One Mentoring</i> – «один на один»)
Партнерское наставничество: «равный – равному» (<i>Peer-to-peer Mentoring</i>)
Групповое наставничество (<i>Group Mentoring</i>)
Флэш-наставничество (<i>Flash Mentoring</i>)
Скоростное наставничество (<i>Speed Mentoring</i>)
Реверсивное наставничество (<i>Reverse Mentoring</i>)
Виртуальное наставничество (<i>Virtual Mentoring</i>)

Многие считают, что оценка деятельности наставников противоречит принципу добровольности наставничества. Такое мнение, безусловно, имеет право на существование, однако сама постановка вопроса о наставничестве как о деятельности исключительно добровольной, является спорной.

Следует также отметить, что если наставник является добровольцем, он должен отчетливо понимать миссию и конкретные задачи своей деятельности, но и показатели успешности ее хода и результатов.

И главное, он должен знать и осмысленно использовать ключевой показатель достижения цели наставничества.

Ключевой показатель достижения цели наставничества – способность наставляемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, т. е. готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника.

Сейчас на пике славы и востребованности находятся информационно-технические направления. Однако являясь специалистом гуманитарного направления, в данном проекте я стараюсь уделить большое внимание гуманитарным наукам. Например, в сфере IT мы широко работаем в таких профнаправлениях как дизайнеры, менеджеры, сценаристы, рекрутеры, тестировщики. В экономической сфере любимыми у ребят являются такие гуманитарные направления как ресторанный и гостиничный бизнес, туризм и таможенное дело. Мы имеем большой опыт сотрудничества с вузами и компаниями-предприятиями Санкт-Петербурга. Аспиранты, преподаватели высших учебных заведений являются прямыми наставниками ребят в подготовке их к научно-исследовательским конференциям. Студенты старших курсов проводят различные практикумы, лекции и семинары для школьников, сами обучающиеся посещают курсы на базе университетов. Наставничество вузов дает уверенность в самоопределении и уверенном поступлении в вуз, а на базе компаний и предприятий ребята проходят стажировку с дальнейшим устройством на работу.

На основе работы над проектом можно сделать следующие *выводы*.

Главными условиями результативного функционирования наставничества в образовательном учреждении являются:

- наличие внутреннего образовательного дефицита у сопровождаемого (группы сопровождаемых);
- достаточный уровень зрелости социокультурной среды и/или корпоративной культуры, для которого характерна атмосфера сотрудничества;
- стимулирование деятельности наставника (дополнительная оплата, уменьшение объема основной нагрузки, различные формы нематериального стимулирования, наличие у наставника специального образования/подготовки (необходимое условие для определенных, наиболее сложных случаев, таких как работа с сопровождаемыми-инвалидами или с лицами из группы риска).

Список литературы

1. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, Челябинск, 2021 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ocdod74.ru/wp-content/uploads/2021/07/metodicheskie-rekomendacii-po-vnedreniju-regionalnoj-celevoj-modeli-nastavnichestva.pdf> (дата обращения: 28.03.2023).

2. Министерство Просвещения РФ. Письмо от 23 января 2020 г. №МР-42/02 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/> (дата обращения: 28.03.2023).

3. Наставничество в сельской школе –инструмент формирования проектных компетенций участников образовательных отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-nastavnichestvo-v-selskoj-shkole-5415445.html> (дата обращения: 28.03.2023).