

Апробация целевой модели наставничества

Известно, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики. Развитие современного общества выдвигает запросы на новые форматы получения образования, которые позволяют ребенку приобретать ключевые компетенции человека XXI века: критическое мышление, умение работать в команде, выстраивание собственной образовательной траектории, взаимодействие в межкультурной среде. Предметные знания и навыки в настоящее время являются одной из составляющих широкого спектра образовательных результатов, сформулированных во ФГОС ОО. Достижение метапредметных и личностных результатов возможно при размыкании образовательного процесса, как в организационном, так и содержательном смысле. В связи с этим целью реализации методологии (целевой модели) наставничества является повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

- улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- подготовку выпускников образовательных организаций к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Таким образом, в образовательной организации система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Реализация программы (программ) наставничества в образовательной организации позволит создать условия для подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность, а также будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося.

1. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МКОУ «Волжанская средняя общеобразовательная школа имени Героя Социалистического Труда Василия Михайловича Репринцева»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	— «успевающий – неуспевающий» — классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; — «лидер – пассивный» — психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных,

	<p>творческих, лидерских навыков;</p> <p>– «равный – равному» — обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;</p> <p>взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</p>
<p>Учитель-учитель (педагог-педагог)</p>	<p>– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» — классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» — конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы:</p> <p>«не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>– «педагог-новатор – консервативный педагог» — более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>– «опытный предметник – неопытный предметник» — опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>

<p>Работодатель — ученик</p>	<p>–«активный профессионал – равнодушный потребитель» — мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;</p> <p>–«коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</p> <p>–«работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</p>
------------------------------	---

