

Анализ реализации программы «Наставничество» МКОУ «Вершино - Рыбинская СОШ».

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе Программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволяет:

- передавать знания;
- формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы.

Среди форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации Программы наставничества МКОУ «Вершино-Рыбинская СОШ» использовала:

- «учитель – ученик»;
- «работодатель – ученик»»;
- «учитель-учитель»

Модель наставничества «учитель – ученик»

Предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик) МКОУ «Вершино-Рыбинская СОШ».

Наставляемый:

Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Область применения в рамках образовательной программы:

- в общеобразовательных организациях: классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

Модель наставничества: «учитель- неуспевающий обучающийся».

Предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик) МКОУ «Вершино-Рыбинская СОШ».

Задачи:

1. Помощь в самоорганизации (совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижений).
2. Вовлечение обучающегося в совместную творческую, образовательную деятельность.
3. Ознакомление с программой наставничества по модели «учитель- неуспевающий обучающийся».
4. Ознакомление обучающихся с методическими рекомендациями по работе с учебником и словарем, по написанию эссе, по подготовке сообщений и презентаций.
5. Регулярный и систематический опрос обучающихся на занятиях с использованием всех видов опроса, с задаванием наводящих вопросов, помогающим излагать материал.
6. Проведение работы над ошибками с целью ликвидации пробелов в знаниях, выявленных в ходе контрольных и самостоятельных работ.
7. Беседы с обучающимся и их родителями (по мере необходимости) для определения причин низкой успеваемости и ее ликвидации.
8. Корректировка мотивации обучающегося для дальнейшего успешного обучения.

На протяжении всего периода реализации программы, в индивидуальных занятиях, использовался дидактический материал, опорные схемы и таблицы, технические средства обучения.

На всех этапах работы с обучающимся использовался лично – ориентированный подход и разноуровневая дифференциация, что позволило получить хороший результат в реализации программы.

Модель наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя школьной организации (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- выбор внеурочных мероприятий;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

Наставляемый: социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями организаций, экскурсии в организации.

Модель наставничества «учитель — учитель»

Индивидуальная работа опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Цель такой модели — успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Некоторые задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта;

прививание молодому специалисту интереса к педагогической деятельности;

ускорение процесса профессионального становления педагога;

устранение профессиональных дефицитов.

Варианты программы наставничества «учитель — учитель»:

Взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист». Классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Взаимодействие «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы». Психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с

профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Взаимодействие «педагог-новатор — консервативный педагог». В рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

Взаимодействие «опытный предметник — неопытный предметник». Опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Педагог Чурикова Н.А. прошла профессиональную переподготовку в ООО «Московский институт профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов по программе «Организация деятельности учителя-наставника в образовательной организации» с присвоением квалификации Учитель-наставник.

Итоги

Подводя итоги, можно сделать вывод, что вовлечение обучающихся в различные формы наставничества и сопровождения является реальной, актуальной практикой образования, приносящей пользу не только тем обучающимся, на которых распространяется наставничество, но и самим наставникам. Но наставничество — это сложный процесс, требующий продуманной психолого-педагогической инструментровки, методического и технологического обеспечения.

Актуальность наставничества совершенно очевидна. Наставничество работает не только на достижение образовательных результатов, но и помогает решать глобальную задачу — обеспечивать успешность ребенка в жизни, преодоление жизненных трудностей.