

Авторы: Финогенова Н.А., директор МОУ СШ № 38, Иващенко Татьяна Николаевна, учитель русского языка и литературы, и.о.заместителя директора по УВР

### Описание опыта.

#### Эффективная система наставничества в МОУ СШ № 38 «В каждом человеке есть солнце. Только дайте ему светить» (Сократ)

Одним из приоритетов государственной образовательной политики в России последних десятилетий является обеспечение открытости системы образования, вовлечение родительской общественности в процесс обучения, постоянное обновление форм и методов работы педагога, объединение и трансляцию лучших практик из опыта работы детских и молодежных объединений, привлечение социальных партнеров и некоммерческих организаций к воспитательному процессу. Существует множество технологий, направленных на обучение и воспитание современного поколения, тем не менее, необходимо отметить практику наставничества. Наставник, передающий не только опыт, но и традиции, культуру в современном мире, снова востребован, и его роль в подготовке подрастающего поколения очень важна.

**Актуальность.** Внедрение наставничества в МОУ СШ № 38 обеспечивает системность и преемственность наставнических отношений и программ.

#### **Цель программы наставничества:**

Обеспечить развитие участников внедрения различных моделей наставничества в МОУ СШ № 38 и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Организация разных моделей наставничества способна привести к непосредственному воздействию на формирующуюся личность, направленному на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

В нашей школе существует несколько моделей наставничества.

#### **1 Модель «Молодой педагог» - «педагог-наставник».**

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...» А.С. Макаренко

В нашу школу за последние 2 года пришли работать 4 молодых педагога. В прошлом году 2 студента последнего курса педагогического университета.

«Мы, молодые специалисты, нуждаемся в общении на профессиональные темы. Порой, это общение-диалог, беседа, а не нотация. Если бы не взаимодействие с педагогами –наставниками, то неизвестно, сколько бы я

продержался в школе. Порой, после душевного подъема наступала апатия, появлялись сомнения в правильности профессионального выбора. Но опытные наставники не оставляют нас, молодых педагогов, один на один с проблемой. Они охотно делятся опытом, помогают разобраться с документами, оказывают методическую помощь» (Дмитриев А.А., молодой педагог)

Ввиду того что наш педагогический коллектив постоянно пополняется молодыми специалистами, выработалась стратегия адресного подхода, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. По сути, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения.

Особое значение в наше время приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности.

Мы считаем, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

В 2024/2025 учебном году в МОУ СШ № 38 сформированы 4 наставнических пар «Молодой педагог» - «педагог-наставник».

### **2 модель «Ученик – наставник - ученик - наставляемый».**

В МОУ СШ № 38 старшеклассники активно взаимодействуют с младшими школьниками.

В нашем случае «ученик – наставник» – это активный обучающийся старших классов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, ответственный и организованный, принимающий активное участие в жизни школы.

«Мы, учащиеся 7 - 9 классов проводим с ребятами начальных классов тематические конкурсы , вовлекаем их в проектную и исследовательскую деятельность, помогаем между собой разрешать конфликты , а пятиклассникам - адаптироваться к условиям средней школы.»( Семькина Анастасия, ученица 9 класса)

«Патриотическое воспитание является приоритетом воспитательной системы в нашем государстве. Для системного формирования патриотизма в нашей школе было основано военно-патриотическое движение «Юнармия». Отряд состоит из учащихся разных возрастов. Старшие помогают младшим в постижении военной науки» ( Коростелев Д.Е., учитель физической культуры).

2 модель наставничества «Ученик –наставник - ученик-наставляемый» позволяет сформировать у учащихся разных возрастов доверие друг к другу, желание совместной деятельности. Современные условия требуют от порастающего поколения умения работать в группе, команде. Такое взаимодействие способствует сближению детей, улучшению микроклимата в коллективе.

### **3 модель. «Родитель- наставник» (партнерское наставничество)**

Одним из приоритетов государственной политики в России последних десятилетий является укрепление семьи и семейных ценностей.

Модель «родитель-наставник» помогает нашей школе включить родителей в воспитательное пространство, повысить компетенции в области педагогики и психологии, а также реализовать личностный потенциал ученика.

«Я вместе со своей дочерью участвую в различных конкурсах, соревнованиях, тематических мероприятиях, проектно-исследовательской деятельности. Благодаря моей помощи, Софья стала призером регионального конкурса «Наш дом - природа», победителем конкурса «Толерантность-путь к миру». Участие во Всероссийской акции «Бессмертный полк» стало нашей семейной традицией» (Ерыгина Д.П., родитель ученицы 8 класса).

Дети взрослеют быстро, но жить самостоятельно и плодотворно они смогут, если родители будут помогать педагогам развивать исследовательские способности и таланты ребят. Это залог успеха в любой сфере деятельности.

Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетицию.

Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

**4 модель наставничества «Сообщество выпускников»** - реальный и эффективный способ создания нового «климата» в школе. Он не требует серьезных структурных изменений или финансовых затрат, нужно психологическое изменение позиций учителей и учеников.

Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим обучающимся ответственности за их обучение и активное участие в жизни школы.

Наставнические формы «ученик – бывший выпускник», «учитель-бывший выпускник» в данном случае отражают практическую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою образовательную и/или карьерную траектории служат основой для эффективной взаимной поддержки учеников и учителей и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

В «Сообщество выпускников» входят выпускники разных лет, испытывающие потребность оказать разностороннюю поддержку своей школе, ее учителям и обучающимся. Поддержка может быть как финансовой, в таком случае речь может идти о создании эндаумента (фонда целевого капитала), так и ресурсной.

Представитель сообщества с точки зрения понимания специфики и культуры образовательного учреждения является лучшим «форматом» наставника, способным помочь обучающимся определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции. Обучающиеся, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником чувству сопричастности к школьному сообществу.

Таким образом, мы получаем полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности. Как же происходит поиск и отбор наставников из выпускников?

Во-первых, с некоторыми сохранилась связь после выпуска из школы. Во-вторых, общение через социальные сети.

Какая мотивация может быть у наставников-выпускников, чтобы нам помогать?

1. Хотят отблагодарить учителей, которые помогли им достичь определенных результатов.
2. Желают поделиться опытом с детьми.
3. Для некоторых, волонтерская деятельность в школе - самопрезентация, повышение своего рейтинга.

К внедрению в наше образовательное учреждение данной модели наставничества подтолкнуло создание с 1 сентября 2022 года школьного театрального кружка в рамках плана мероприятий (дорожной карты) Минпросвещения по созданию и развитию школьных театров (письмо от 08.02.2022 № ДГ-333/06).

В занятия театральным искусством вовлекаются все школьники, особенно дети с ОВЗ и ребята, которые находятся в трудной жизненной ситуации.

Школьный театр – это особый мир в пространстве образовательного учреждения. Театральная деятельность в школе – путь ребёнка в общечеловеческую культуру, к нравственным ценностям своего народа. Основным предназначением театра в школе является воспитание творчески активной и гармонично развитой личности.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в ПДН и КДН;  
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

## **Выводы.**

Все 4 формы наставничества, используемые в нашей школе, могут быть применяться как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Представленные формы наставничества могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых для качественной реализации кадровой политики; организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов).

Организация работы в рамках всех четырех форм не потребует большого вливания ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательного учреждения, за исключением привлечения экспертов-помощников из «Сообщества выпускников» для проведения первичного обучения и последующего консультирования наставников.

