

## **ПРОЕКТНАЯ РАБОТА**

### **Различные формы и виды наставничества в контексте реализации современного образовательного процесса.**

Ссылка на проектную работу:

Ссылка на сайт:

[http://school89seversk.ucoz.ru/index/vystavka\\_quot\\_uchebnaja\\_sibir\\_quot/0-243](http://school89seversk.ucoz.ru/index/vystavka_quot_uchebnaja_sibir_quot/0-243)

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 89»

Управление образования ЗАТО Северск Томской области

Авторы: Минина Елена Валентиновна, директор МБОУ «СОШ №89»; Давлетова Ирина Владимировна, заместитель директора по УМР МБОУ «СОШ №89»; Конева Наталия Дмитриевна, заместитель директора по УМР МБОУ «СОШ №89»; Мониц Яна Владимировна, учитель английского языка.

Номинация № 4

Подходы к реализации образовательного процесса, в соответствии с  
мероприятиями «Года педагога и наставника»

В письме Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» выделены несколько форм наставничества в зависимости от условий реализации программ наставничества. Принимая во внимание актуальность вопроса для общеобразовательных организаций, в нашей школе мы сконцентрировались на таких системах взаимоотношений, как «учитель – учитель», «ученик – ученик»

## **1. Технология наставничества: определение и реализация вариативных моделей наставничества в системе «Учитель-Учитель»**

Современное школьное образование все больше ориентировано на качественное выполнение своих функций, что диктует дополнительные требования к кадровому обеспечению.

Педагогам предъявляются крайне высокие требования, независимо от возраста и профессионального багажа: он должен быть компетентен, информирован о последних достижениях науки, должен уметь перестраивать свою деятельность в соответствии с непрерывно меняющимися требованиями и планируемыми образовательными результатами, согласно ФГОС. Но это не все: для обеспечения высокого качества образования школьные педагоги должны не только владеть глубокими знаниями в своей предметной области и традиционными методиками преподавания, но и обладать такими качествами, как гибкость, мобильность и адаптивность, что позволит эффективно включаться в инновационные процессы, оперативно осваивать новые научные знания и педагогические технологии. Вынужденный массовый переход на дистанционный режим в связи с пандемией COVID-19 наглядно продемонстрировал необходимость этих навыков и компетенций.

Тем более, сейчас происходит изменение образовательных задач – усложнение учебных дисциплин, углубление программ, усиление акцента на метапредметных навыках, или навыках XXI века и др. Одновременно «усложняется» контингент, выделяется все больше категорий школьников, нуждающихся в особых образовательных условиях: одаренные и высокомотивированные, дети с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и дети-инвалиды, школьники с

низкими академическими результатами и обучающиеся из социально неблагополучных семей. Все они требуют внимания, поддержки и сопровождения со стороны педагогов.

И все эти задачи должны решаться в существующем социальном контексте, сложившимся в российской (и не только) системе образования, «реперными» точками которого являются:

- снижение обеспеченности педагогическими кадрами, осуществляющими психолого-педагогическое сопровождение и реализующими дополнительные образовательные программы. Во многих случаях школы вынуждены компенсировать отсутствие этих специалистов приглашенными совместителями, качество работы которых не всегда высокое. Обозначенные недостатки создают серьезные барьеры для достижения школьниками результатов, зафиксированных в федеральных государственных образовательных стандартах общего образования, и усиливают риски потери качества человеческого капитала в среднесрочной и долгосрочной перспективе;

– неуклонное падение качества педагогического корпуса, что явствует из результатов проведенного в 2012 году Министерством образования и науки Российской Федерации мониторинга деятельности государственных вузов и их филиалов показали, что 30 из 42 педагогических вузов (71,43%) и 29 из 37 их филиалов (78,38%) признаны имеющими признаки неэффективности [1]. Педагогические ВУЗы, являясь главным источником пополнения рядов профессионального педагогического сообщества, тем не менее обладают очень важным недостатком, а именно то, что: «...педагогическое образование, как это ни парадоксально, сегодня начисто лишено каких-либо отличительных профессиональных признаков. Даже в лучших педагогических вузах структура образования являет усеченную копию образования университетского, к которому добавлен блок психолого-педагогических дисциплин. Специфики педагогического образования нет хотя бы по тому, что оно обходится и без нынешней психолого-педагогической добавки, ибо его реальная основа — специализация предметная» [2, с.24];

– низкий престиж учительской профессии, связанный, прежде всего, с низкой заработной платой, несопоставимой с учебной, воспитательной и психоэмоциональной нагрузкой.

– нарастающий дефицит педагогических кадров [3];

Все это в комплексе порождает очень серьезные проблемы, связанные с качеством кадрового капитала в школе, которое неизбежно сказывается на качестве образования в целом.

При объективном характере данных проблем, единственным способом сохранения и совершенствования кадрового потенциала является функционирование социального института наставничества, который может достаточно эффективно решать существующие задачи, а именно:

1. Ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому, в отношении которого осуществляется наставничество.

2. Выработка у наставляемых профессиональных и этических качеств, добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности.

3. Оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых исходя из результатов исполнения возложенных на них должностных обязанностей, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения.

4. Адаптация обучаемых к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в образовательной организации.

5. Оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей.

6. Содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и учащимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

В специализированной литературе описано достаточное количество моделей наставничества, реализуемых в ОО. У каждой из них есть неоспоримые достоинства, но также и недостатки, обусловленные спецификой каждой школы.

К наиболее востребованным моделям относятся:

Традиционная модель наставничества ( «один на один» )
Ситуационное наставничество
Групповое наставничество
Краткосрочное или целеполагающее
Модель реверсивного наставничества
Флэш-наставничество
Саморегулируемое наставничество
Командное наставничество
Скоростное наставничество
Сторителлинг
Образовательное событие.
Метод «Тень»

- **Традиционная модель** наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3-6-9-12 месяцев). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям, при этом учитываются: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития.
- **Ситуационное наставничество**, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в

указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

– **Групповое наставничество** – модель, в которой один наставник работает с группой из 2-4-6 подопечных одновременно, в случае, когда в организации не имеется требуемого количества наставников.

– **Краткосрочное или целеполагающее наставничество.** Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

– **Модель реверсивного наставничества** предполагает вовлечение всего персонала на всех уровнях организации независимо от возраста и положения. Однако нередко старшие сотрудники испытывают трудности, когда им приходится осваивать новые технологии и приемы работы. Подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

– **Флэш-наставничество** – это новая концепция наставничества, при которой все желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом в профессиональной деятельности, участию в определенных событиях и дать некоторые рекомендации. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев, и если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

– **Саморегулируемое наставничество** подразумевает совершенно иной подход. Основное отличие данной модели от традиционной состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники

добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним.

– **Командное наставничество** помогает в короткие сроки осуществить подготовку к различным образовательным событиям или карьерному росту. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

– **Скоростное наставничество** – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»).

– **Сторителлинг (неформальный метод корпоративных историй)** – его суть заключается в рассказывании историй из прошлого профессионального опыта. Зачастую, история, рассказанная с намеком наставником во время неформальной обстановки, могут помочь новому сотруднику в разрешении текущей проблемы больше, чем двухчасовое чтение свода методологических концептуальных тезисов, корпоративных правил, директив или инструктажа.

– **Образовательное событие.** В отличие от воспитательного мероприятия, данная форма работы наставника с обучающимися имеет целью развития образовательной мотивации, построение и реализацию индивидуальных программ, проектов и исследований. Это могут быть: экскурсии, экспедиции, полевые исследования, эксперименты, лабораторные практикумы и др.

– **Метод «Тень»** – реализация данного метода подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение

определенного периода времени. Так, молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах. Он фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность метода «Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым педагогом.

Перечисленными моделями список технологий наставничества не исчерпывается, но в нашей организации, с учетом социального контекста и профессиональных особенностей коллектива, выбраны несколько моделей, хорошо зарекомендовавших себя в процессе образовательной деятельности. При этом в случае и формализованного, и неформального наставничества следует учитывать «подводные камни», которые могут существенно снизить эффект всех проводимых профессиональных коммуникаций. К таковым всегда относятся следующие:

- наставник, по определению занимающий более высокое положение, и его подопечный могут испытывать трудности в налаживании взаимоотношений из-за различий в статусе и принадлежности к разным поколениям;
- нередко наставники воспринимают подопечного как соперника, тем более это распространено из-за повышенной конкурентности среди учителей за нагрузку, распределения материального стимулирования, неопределенности материального положения;
- отсутствие в ОО достаточного количества учителей-предметников, которые обладают необходимыми для наставничества компетенциями. Тем более, что наставническая деятельность всегда связана со значительными затратами времени и организационного ресурса.

Подбор руководителей-наставников должен происходить с учетом следующих профессиональных и личностных качеств:

- профессиональная компетентность, которая должна находиться в системном развитии;

- исполнительская дисциплина, заключающаяся в том, что наставник всегда должен подавать личный пример;
- личное желание. Руководители-наставники не только должны понимать суть роли наставника и преимущества этого положения, но и иметь желание заниматься этой деятельностью. Иначе выбранный наставник может считать наставничество обузой и из-за этого негативно или равнодушно относиться к своей новой обязанности;
- авторитет в управленческом и педагогическом сообществе;
- коммуникативные способности. Наставники должны регулярно общаться с подшефным, уметь доступно доносить информацию.
- эмоциональная уравновешенность. Кандидат на должность наставника должен уметь поддерживать оптимальное состояние, быстро адаптироваться к изменениям и принимать обдуманные решения в ситуации информационной перегрузки;
- позитивный эмоциональный настрой. Эмоционально «выгоревшие» наставники не смогут быть хорошими наставниками, им самим нужны помощь и поддержка.

### **Используемые модели наставничества в МБОУ «СОШ № 89»**

Выбор моделей наставничества для использования в практической деятельности основывается на принципе целесообразности и учитывает особенности нашей школы.

<b>Критерии</b>	<b>Характеристики ОО</b>
Стадия развития образовательной организации	<a href="http://school89seversk.ucoz.ru/index/0-2">http://school89seversk.ucoz.ru/index/0-2</a>
Кадровый состав	<a href="http://school89seversk.ucoz.ru/index/pedagogicheski_j_personal/0-194">http://school89seversk.ucoz.ru/index/pedagogicheski_j_personal/0-194</a>
Количество педагогов, готовых к наставнической деятельности	10 (высшая категория)
Количество молодых и малоопытных педагогов	7 (до 35 лет)

## Организация наставнической деятельности в школе

Страница «Методическая работа» на сайте школы [http://school89seversk.ucoz.ru/index/metodicheskaja\\_rabota/0-252](http://school89seversk.ucoz.ru/index/metodicheskaja_rabota/0-252) (методическая работа, аттестация работников, наставничество)



### Традиционная модель.

Часто ее называют «наставничество один на один» (менторинг).

Несмотря на формализованный характер данной модели (т. к. кандидатуры наставника и наставляемого согласуются с заместителем директора по УВР и утверждается приказом директора), для нее желательны дружеские, доверительные отношения. Главной задачей, эффективно решаемой в рамках данной модели, является сокращение сроков адаптации молодых специалистов и закрепление в профессии. Обязательны индивидуальная предварительная работа наставника и наставляемого, различные варианты анкетирования и следование принципу добровольности. Для наставника обязательны большой педагогический опыт, владение педагогическими технологиями, наличие организационных возможностей. В этом заключается основная проблема традиционной модели, т. к. зачастую сложно обеспечить всех нуждающихся в таком сопровождении педагогов наставниками, соответствующих всем критериям. Поэтому здесь очень важна роль

Направления работы наставника	Содержание деятельности пары «наставник»-«наставляемый»	Сроки
Диагностическая	Изучение уровня удовлетворенности	Август

	профессиональной деятельностью, выявление ближайших точек роста	
Информационная	Знакомство с трудовым распорядком, расписанием, основами законодательства в сфере образования, правами и обязанностями в соответствии с коллективным договором, составление плана профессионального развития	Сентябрь
Консультационная	Сопровождение, ситуационные и запланированные консультации, обеспечение участия в образовательных событиях и подготовке к аттестации	В течение года
Контролирующая	Контроль реализации плана развития наставляемого	1 раз в четверть, в конце учебного года анализ
Психоэмоциональная	Поддержка наставляемого, помощь в работе с родителями и администрацией	В течение года
Методическая	Посещение уроков с последующим анализом, поиск ресурсов и методической литературы, подбор и использование педагогических методик и приемов с учетом особенностей наставляемого и ученического контингента	В течение года

Приложение №1 Обобщение опыта по представлению практики наставничества, 2022 год

Наставник: Конева Н.Д. Наставляемые: Парфененко Л.М., Дальчанина А.И.

**Флеш наставничество** - взаимодействие с профессионалом высокого уровня в определенной области деятельности или известный в своей отрасли. Ментор делится опытом по достижению своего успеха и дает рекомендации наставляемому. Взаимодействие может быть краткосрочным и регулярным, возможно общение с двумя и более наставниками, с каждым из которых наставляемый имеет одно решающее взаимодействие, позволяющее определиться с продолжением или окончанием менторства. Флеш-наставничество уместно в больших образовательных организациях, где присутствуют различные категории сотрудников/обучающихся – опытные и начинающие, титулованные (победители олимпиад, конкурсов, соревнований) и рядовые.

Проблема данной модели наставничества заключается в том, что ментор в данном случае должен иметь действительные устойчивые высокие результаты в определенных направлениях деятельности и эффективный алгоритм их достижений. В нашем коллективе эта задача решается за счет того, что у нас имеется когорта молодых и активных педагогов, имеющих обширный опыт участия в различных конкурсах высокого уровня.

На диаграмме показан профессиональный рост молодых учителей, которые из ранга наставляемых перешли в ранг наставников.



В школе имеется Доска Почета, где наравне с опытными педагогами – стажистами находятся и молодые, но уже опытные учителя.

[http://school89seversk.ucoz.ru/index/doska\\_pocheta\\_uchitel\\_goda/0-204](http://school89seversk.ucoz.ru/index/doska_pocheta_uchitel_goda/0-204)

**Групповое наставничество** - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения.

Групповое наставничество реализуется в виде консультации, консультаций, организации планирования и целеполагания. Примером такого рода наставничества является работа завуча по воспитательной работе с неопытными классными руководителями.

Для этого завучем по воспитательной работе составляется план работы с неопытными классными руководителями по основным проблемам, возникающим при работе с ученическим коллективом. Определяются темы занятий и составляется специальная циклограмма на год. Обязательно привлечение в данной модели педагога-психолога, особенно если это 1 или 5 классы, где всегда возникают проблемы, связанные с адаптацией.

Наставляемым в данном случае нужна постоянная помощь и контроль, поэтому, поэтому групповое наставничество используется в комплексе с ситуационным наставничеством. Само название говорит о том, что такое наставничество происходит лишь в ситуациях, с которыми подопечный сам справиться не в силах. Ситуационное наставничество считается разновидностью традиционного, подробного сопровождения подопечного. Отличие в том, что наставник немедленно реагирует на проблемы подопечного. В связи с этим важно, чтобы эти два субъекта регулярно встречались, обменивались происходящим. Иными словами, наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе».

В работе классного руководителя возникает множество педагогических ситуаций для разрешения которых требуется значительный профессиональный и личный опыт – например, в работе с родителями, с «трудными» обучающимися. Ситуационные задачи очень близки к проблемному обучению, где суть базируется на постановке проблемы и поиска ее решения. Ситуационные задачи могут выступать неким толчком к мотивации к познавательной деятельности. То есть решение некоторых ситуационных задач требует обращения к педагогической литературе, к опыту коллег, а это влечет за собой повышение профессиональной

компетентности в области организации воспитательной деятельности. Например, проведение общеклассного события – праздника для детей и родителей или создание системы воспитательной работы в классе с учетом специфики коллектива, или система взаимодействия «учитель-предметник»-«родители»-«учащиеся»

#### *Приложение №4*

Программа воспитания <http://school89seversk.ucoz.ru/index/vospitanie/0-38>

***Коллективное/ командное наставничество*** – организация наставничества в работе с коллективом (большой командой) обучающихся/педагогов, обладающих различными типами образовательных/профессиональных дефицитов. Сегодня модель командного наставничества прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга. Команда может достичь значительного эффекта за счет интегративного эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников.

В нашей школе подобная модель наставничества используется для разработки и реализации инновационных проектов, подготовки к участию в конкурсах высокого уровня, общественно значимых и воспитательных событий, подготовки кадрового резерва. К работе в команде привлекаются не только учителя, которые официально числятся наставниками, но и любые члены коллектива, обладающие какими-либо компетенциями (информационными, творческими, методическими). Как известно, наиболее престижным профессиональным конкурсом является Всероссийский конкурс «Учитель года» и год от года предварительные отборочные мероприятия усложняются и умножаются. Далеко не в каждом ОО можно найти больше одного добровольца для участия в этом конкурсе. Большинство, даже опытных учителей, как правило, отказываются от участия из-за вполне понятных больших затрат времени, эмоциональных нагрузок, неуверенности в собственных силах.

В нашей школе сложился круг учителей, имеющих опыт участия в конкурсах различного уровня, которые постоянно участвуют в подготовке учителей – участников «Учителя года» разных лет.

[http://school89seversk.ucoz.ru/index/doska\\_pocheta\\_uchitel\\_goda/0-204](http://school89seversk.ucoz.ru/index/doska_pocheta_uchitel_goda/0-204)

Не все они являются формально наставниками, но всех обязательно привлекают для подготовки конкурсантов и сопровождения на всех этапах конкурса. Формами наставнической практики при подготовке конкурсов бывают:

- предварительный «круглый стол» с кандидатами, где происходит информирование обо всех сложностях, этапах, задачах, ожидающих будущих участников. На этом же этапе происходит и отсев кандидатов. Очень желательно присутствие и постоянный контакт с администрацией школы.
- составление плана мероприятий и наставников - «тьюторов» из наставников, которые могут оказать наибольшую помощь конкурсанту на разных этапах;
- непосредственная работа в паре «конкурсант» - «наставник»/ «наставники»;
- анализ результатов деятельности всех участников процесса подготовки.

Самыми значимыми результатами командной модели наставничества являются:

- готовность педагога к решению нестандартных педагогических задач, что является высшей точкой педагогического мастерства;
- развитие коммуникативной компетентности;
- совершенствование культуры наставничества через способность к творческому осмыслению
- собственной деятельности и получению результата;
- развитие личностных качеств и «мягких навыков», таких как гибкое и критическое мышление; эмоциональный интеллект, отзывчивость и толерантность; коммуникативные, командные и рефлексивные умения; владение алгоритмами и технологиями наставничества и педагогической поддержки

## Приложение №2.

**Реверсивное (взаимное) наставничество** – учитель, не имеющий большого педагогического опыта (стажа) становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог/старший обучающийся становится наставником молодого педагога/младшего обучающегося в вопросах методики, проектировании и организации учебно-воспитательного процесса. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения

самооценки и формирования положительного имиджа в школе. Также ценным является взаимодействие между разными поколениями в школе, приводящее к заметному «потеплению» отношений и формированию благоприятной психоэмоциональной атмосфере. Реверсивное наставничество может быть с успехом использовано в малых сплоченных группах: между педагогами одного методического объединения или туристических объединениях, при организации флешмобов, реализации дистанционных курсов и т. д.

Например, в условия перехода на дистанционные и смешанные формы обучения во время пандемии возникла серьезная проблема с «возрастными» педагогами, для которых использование информационных технологий стало крайне затруднительным. В течение всего периода дистанционного обучения в нашей школе в состав наставников вошли педагоги, свободно владеющие разнообразными информационными технологиями. В школе систематически проводятся мастер-классы и практические занятия от молодых учителей для всего коллектива. Можно с уверенностью сказать, что подобные события оказали огромное воздействие на способность к самореализации молодых учителей, формирование ценностного отношения к своей деятельности и выстраивание конструктивных взаимодействий в коллективе.

## **2. Технология наставничества: определение и реализация вариативных моделей наставничества в системе «Ученик-Ученик»**

Наставничество способствует созданию системы профессионального и творческого становления не только педагогов, но обучающихся. В советской системе образования практика помощи лучших учеников отстающим была повсеместно распространена. Сегодня наставничество выходит на новый уровень, и к этому типу шефства добавляются перспективные направления:

- развитие талантов;
- профориентация и профессиональная подготовка;
- учебная мотивация;
- поддержка в инклюзивном образовании;

– развитие разнообразных способов коммуницирования и профилактика буллинга  
В настоящее время взрывообразно возросло количество детей, нуждающихся в различных формах педагогического сопровождения. Как правило, к таким категориям учащихся относятся те, кто:

– имеет низкую учебную мотивацию, слабо развитую эмоционально-волевою сферу, неудовлетворительную успеваемость, трудности при освоении тех или иных учебных дисциплин, несформированную саморегуляцию;

– трудности в коммуникации, замкнуты, одиноки, склонны к повышенной тревожности, агрессивности, имеют склонность к девиантному или делинквентному поведению;

– – есть серьезные сложности в профессиональном самоопределении, отсутствует осознанная позиция при выборе образовательной траектории, присутствует низкая информированность о способах самореализации в творческой, спортивной, интеллектуальной, социальной деятельности;

– – им присущ страх самовыражения, кризис идентификации, низкий уровень ценностных ориентиров и пр.

Конечно, сейчас в каждой школе есть педагог-психолог (иногда не один), но загруженность его такова, что индивидуальная работа имеет малый КПД.

В 2022-2023 учебном году в нашей школе реализуется дополнительная общеобразовательная программа «Психолого-педагогический дебют», рассчитанная на учащихся 8-11 классов.

Задачами программы являются:

передача обучающимся сведений о сфере профессиональной деятельности человек-человек;

формирование интереса к педагогической деятельности и начальных знаний, и умений, необходимых при работе с детьми;

вовлечение детей в систему наставничества и шефства над разновозрастными группами учащихся.

На основе этой программы возможной стало организация «Школьной службы примирения» из учеников 8-11 классов, цель которой - формирование устойчивого школьного сообщества и профилактика буллинга.

Основными методами, используемыми детьми из психолого-педагогического класса, являются:

- проведение классных часов, бесед, тренингов с детьми младшего школьного возраста;
- разрешение конфликтных ситуаций в случае его возникновения в форме индивидуальных и парных бесед, ролевых игр, рефлексии;
- «челночная» медиация;
- волонтерская деятельность;
- вожатская деятельность в пришкольном лагере;
- участие куратора-медиатора ШСП и ее членов в семинарах, супервизиях, собраниях сообщества медиаторов и повышение квалификации.

В процессе деятельности Школьной службы примирения эффективно реализуются такие типы наставничества, как:

- партнерское: подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: обучающийся – обучающийся, родитель – родитель, педагог – педагог;
- супервизия: процесс, во время которого наставник и наставляемый вместе узнают что-то новое друг о друге и о себе. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого». При групповой супервизии между всеми ее участниками осуществляется активное взаимодействие, взаимообмен опытом, мнениями, что создает синергетический эффект;
- кейс-метод: метод конкретных ситуаций, ситуационного анализа – техника обучения, использующая описание реальных ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Выступая в роли наставника, школьники проявляют свои лучшие качества, активизируют скрытый потенциал, становятся увереннее и эмпатичнее. Дети, получающие поддержку от сверстников или школьников немного старше себя, чувствуют заботу, свою нужность, приобретают навыки решения проблем и совладения со сложными ситуациями в школьной и внешкольной жизни.

Максимальный эффект от взаимодействия между детьми из «группы риска» и наставниками из психолого-педагогического класса получается в процессе в активных и интерактивных методах: интеллектуальных играх, образовательных квестах, проектной работе, волонтерских движениях, добровольческой деятельности, праздничных и спортивных мероприятиях, походах.

Конечно же, наставничество в системе «ученик – ученик» должно курироваться взрослым, инициирующим активность детей. Примерами взаимодействия в системе «ученик»-«ученик» можно назвать следующие: в нашей школе действует детская школьная организация «Юные гагаринцы», являющаяся в своем роде уникальной, т. к. действует уже свыше 60 лет – со дня основания школы. Она имеет многолетние прочные традиции, свой актив, организационные принципы и существует, исключительно, на принципах совместной деятельности школьников. Дети, которые на протяжении долгих лет, составляют костяк организации автоматически становятся наставниками тех, кто вливается в этот актив. В нашей школе, практически отсутствуют проблемы, связанные с организацией и проведением любых досуговых и общественно-значимых мероприятий – концерты к значимым датам (День учителя, 8 Марта, День пожилого человека), праздник последнего звонка, День дублера, организация походов выходного дня – т. к. это «зона ответственности» школьников, работающих рамках актива с привлечением других учащихся. Задача куратора в данных условиях – посоветовать привлечь детей, которым нужны психолого-педагогическая помощь и направить усилия детей – наставников на преодоления существующих проблем.

Также в нашей школе есть туристический клуб «Горизонт», который существует уже 60 лет. Трудно сказать, какая из перечисленных моделей наставничества не реализуется в ходе жизнедеятельности клуба. Множество выпускников и педагогов нашей школы активно принимают участие в походах клуба, получая бесценный жизненный опыт в общении с детьми самого разного возраста, социального происхождения, типа темперамента, навыков коммуникации. Очень часто учитель и ученик в походе меняются местами, позволяя оценить ребенка с совершенно другой стороны. Практически всегда, совместный опыт преодоления трудностей,

общения, взаимообучения, трудовой и игровой деятельности очень сильно меняет весь комплекс взаимоотношений как в детском, так и учительском сообществе.

Таким образом, обобщая все изложенное, можно говорить о следующем: только реализация разнообразных форм наставничества, возможно:

- теоретическое осмысление и обобщение стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений;
- -совершенствование путей развития кадрового потенциала, как важнейшего условия повышения качества образования;
- -формирование благоприятной образовательной среды для всех участников учебно-воспитательного процесса;
- активная социализация обучающихся и вовлечение их в конструирование образовательной системы, основанной на принципах гуманной педагогики

*Школа примирения* [http://school89seversk.ucoz.ru/index/centr\\_profilaktiki/0-177](http://school89seversk.ucoz.ru/index/centr_profilaktiki/0-177)

*Приложение 3 «Профильный модуль психолого-педагогической направленности»*

*Слет, посвященный памяти руководителя т/к «Горизонт» В.Г.Короткевича*

[http://tk-gorizont.ucoz.ru/index/sljot\\_posvjashhennyj\\_pamjati\\_v\\_g\\_korotkevicha/0-15](http://tk-gorizont.ucoz.ru/index/sljot_posvjashhennyj_pamjati_v_g_korotkevicha/0-15)

[https://vk.com/wall-5132672\\_1241](https://vk.com/wall-5132672_1241)

[https://vk.com/wall-5132672\\_1237](https://vk.com/wall-5132672_1237)

*Волонтерство: реабилитационный центр для детей ОВЗ – организация отдыха на природе, поход*

[https://vk.com/wall-5132672\\_1250](https://vk.com/wall-5132672_1250)

### 3. Литература.

1. Концепция поддержки развития педагогического образования [Электронный ресурс]: Режим доступа <http://bda-expert.ru/doc/2013-12-11-conceptiya-modernizaciya-ped-obrazovanie.zip>.
2. Собкин В.С., Ткаченко О.В. Студент педагогического вуза: жизненные и профессиональные перспективы. Труды по социологии образования. Т. XI — XII. Вып. XXI. М.: Центр социологии образования РАО, 2007. — 200 с. [Электронный ресурс]: Режим доступа Sobkin\_V.S.,\_Tkachenko O.V.]\_ Student\_pedagogiches (BookFi.org)
3. С.И. Заир-Бек, Т.А. Мерцалова, К.М. Анчиков. КАДРЫ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВОЗМОЖНОСТИ И ДЕФИЦИТЫ. Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований.: НИУ ВШЭ, Выпуск № 18, 2020. – 17 с. [Электронный ресурс]: