

Секция «Коррекционная педагогика и инклюзивное образование»

Психолого-педагогическая модель системы наставничества в инклюзивной школе

Научный руководитель – Моргачева Елена Николаевна

Шалупина Татьяна Владимировна

Аспирант

Московский городской педагогический университет, Институт педагогики и психологии образования, Москва, Россия

E-mail: yanat-lotti@mail.ru

Психолого-педагогическая модель системы наставничества в инклюзивной школе

Шалупина Татьяна Владимировна

Аспирант

Московский Городской Педагогический Университет,

Институт специального образования и комплексной реабилитации,

Москва, Россия

E-mail: <mailto:yanat-lotti@mail.ru>

В инклюзивном образовании очень остро стоит вопрос самоопределения и активной социализации ученика и выпускника. Ученики с особенностями развития и дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, особенно, с опытом сиротства, испытывают большие трудности в определении своего места в окружающей среде, установлении коммуникации, часто демонстрируют низкий уровень притязаний, трудности в удержании норм, границ и правил, что в итоге вызывает сложности в построении «жизненного маршрута». Эти сложности мешают ученикам включаться в социальную жизнь школы, быть успешными в обучении, препятствуют процессу нормализации развития и поведения. Одним из решений для преодоления этих трудностей и помощи ученику является организация системы наставничества в контексте «взрослый (педагог) - ребенок (ученик)» [4].

Проведенное нами исследование по наставничеству в рамках инклюзивной школы ОЧУ «Школа-интернат «Абсолют» отражает систему взаимоотношений между учениками (детьми) и сотрудниками школы (взрослыми), основой отношений которых является не трудоустройство или профессиональная успешность, а развитие личности ученика, преодоление трудностей, совместное построение «жизненного пути» ребенка.

Субъектами системы являются наставник и его подопечный. Наставником ученика может являться любой взрослый сотрудник школы. Критериями отбора наставников являются установленный доверительный контакт с учениками/учеником, заинтересованность в работе наставником, знание и использование основ психологического взаимодействия с ребенком, собственный успешный социальный опыт. Мы считаем, что наставником может быть не только учитель, педагогический работник, но и любой взрослый сотрудник школы, обладающий достаточной компетентностью. Подопечный - ученик школы, нуждающийся в поддержке, определении «жизненных стратегий», как правило, из числа учащихся 7-9 классов с ОВЗ или с опытом сиротства. Пара «наставник-подопечный» определяется исходя из предпочтений самих субъектов отношений [2], а также учитывая их личностные и профессиональные компетенции, трудности и задачи подопечного. Цель наставничества - создание таких условий, которые способствуют реализации потенциала ученика, повышению его успешности, уровня самостоятельности и включенности в социальную жизнь школы, личностному развитию, задачами являются преодоление трудностей, совместное

построение «жизненного пути» ребенка. Более индивидуальные задачи ставятся в соответствии с возрастными и личностными особенностями учеников, они связаны с самоопределением, повышением социальной успешности, коммуникативной активности, формированием профессиональной идентичности, определении своего места в обществе, создание условий для эффективного профессионального и личностного становления. Необходимо отметить и двусторонний характер отношений в наставничестве, наставляемый также должен быть активным участником процесса.

Компонентами наставничества являются [1]:

субъекты системы наставничества,
цели и задачи наставничества,
основные характеристики, деятельность наставников, методы взаимодействия с подопечными и результаты этой деятельности,
этапы системы наставничества.

Для эффективной работы системы наставничества была организована «школа наставников», которая включает несколько этапов: отбор наставников из числа желающих сотрудников школы; организация обучающих и терапевтических семинаров для наставников; распределение наставников и подопечных [3]. Отбор наставников заключался в анкетировании и написании эссе на тему «Наставничество». Критериями отбора были наличие у наставников достаточных компетенций поддержки подопечного, оказания необходимой помощи, развития его личностных качеств, совместной разработки планов ученика на будущее, формирование и поддержание его интересов и увлечений, для решения конфликтных ситуаций между подопечным и другими людьми. Наставнику важно показать подопечному перспективы его профессионального и личностного роста.

Продуктивными методами наставничества явились:

интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
консультирование;
проблемный и проектный;
«научение через наблюдение»;
наблюдение и анализ деятельности наставника;
анализ практических ситуаций;
рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Положительные стороны применения наставничества проявляются в росте качества деятельности сотрудников; повышении качества деятельности наставников, так как они приобретают чувство ответственности за собственные знания, опыт и их передачу. Наставничество явилось эффективным средством, которое способствует профессиональному росту наставника.

Источники и литература

- 1) 1. Бутенко В.С., Бутенко О.С. Модели оценки качества работы наставника // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 2. С. 252.
- 2) 2. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: существенные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. Том 7. № 5. С. 25–36.
- 3) 3. Игнатьева И.В., Рябкова Ю.В.. Исследование готовности преподавателей университета к осуществлению наставнической деятельности // Перспективы науки и образования. 2018. № 4 (34). С. 45-51.
- 4) 4. Педагогика наставничества / сост. Н.М. Таланчук. М.: Советская Россия, 1981. 192 с.