



ШКОЛА МАСТЕРА КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

*«Наставник - не тот, кто учит,
а тот, у кого учишься ты»*

Для реализации приоритетных направлений государственной политики в области образования особая роль отведена педагогу. Именно кадры приводят в действие любой инновационный проект или идею, а наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

Единого определения понятия «Наставничество» нет: большинство трактовок делают акцент на то, что наставничество – это взаимодействие, в котором более опытный человек передает знания и опыт менее опытному, с целью его дальнейшего профессионального роста и развития. Каждый человек руководствуется своими мотивами при трудоустройстве в школу. Большое значение имеют взаимоотношения с детьми и с коллегами, возможность самореализации в творческой деятельности, признание учителя педагогическим сообществом. Таким образом, можно сделать вывод, что сформировавшиеся отношения в образовательной среде являются одними из ведущих внутренних мотивов для педагогов для достижения профессиональной цели. Поддержка и сопровождение педагога в период адаптации, содействие профессиональному росту, методическое сопровождение молодых и малоопытных педагогов, внутриорганизационное обучение, создание условий для «горизонтальной карьеры», обучение компетенциям и развитие сотрудничества между учителями является залогом успешной и эффективной работы.

Реализация наставнической деятельности в школе №72 Калининского района Санкт-Петербурга осуществляется через деятельность Школы Мастера. Основной ее задачей является поддержка и сопровождение молодых, малоопытных и новых педагогов в период адаптации. Молодые педагоги – это специалисты, которые получили профессиональное образование и впервые устроились на работу, их опыт работы не превышает трех лет. К сожалению, статистика трудоустройства выпускников педагогических ВУЗов невысокая. К категории «малоопытные педагоги» относятся специалисты, имеющие профессиональное образование, опыт работы в другой сфере деятельности (технической, экономической, иногда педагогической, но не в школе), и прошедших переквалификацию по направлению «Педагогика». Надо отметить рост числа сотрудников, которые не являются по основному первому образованию учителями той или иной предметной области. Эта категория сотрудников нуждается в наставнике не менее, чем молодые педагоги. Новые сотрудники школы, имеющие за плечами опыт работы в других школах, как правило, нуждаются в наставнике на короткий срок в период адаптации к новому рабочему месту, когда происходит знакомство с коллективом, этическими нормами, правилами и ценностями педагогического коллектива.

Школа Мастера реализует свою деятельность по трем основным направлениям:

1. Методика подготовки и проведения урока: от цели до результата.
2. Мотивация в профессиональном саморазвитии учителя. Люблю и умею учиться!
3. Актуализация сильных сторон деятельности педагога в период адаптации на новом рабочем месте.

Миссия Мастера заключается в том, чтобы «Учить тех, кто учит». Формируя пары важно правильно выбрать наставника, потому что это влияет на развитие и успех наставляемого. Далеко не каждый опытный сотрудник может быть наставником. Наставник должен обладать целым рядом качеств: обладать глубокими знаниями и опытом, быть общительным и открытым, должен быть готов обучать и вдохновлять наставляемого. Наставнику и наставляемому необходимо согласовать взаимные ожидания, чтобы обеспечить продуктивное сотрудничество и достижение поставленных целей. Немаловажным фактором является положительный микроклимат в наставнической паре,

убеждения коллег, желание взаимодействовать, осознание ценности сотрудничества, взаимовыручки, поддержки, партнерства и работы в команде.

Основной формой организации деятельности наставника и наставляемого является наставническая сессия, которая состоит из четырех этапов: согласование целей развития; создание индивидуального плана развития; стажировка и оценка результатов развития. Нельзя не брать во внимание вопросы, связанные с мотивацией педагогов в участии в наставнической сессии, степенью удовлетворенности своими результатами, готовностью работать в инновационном режиме и решать задачи, направленные на развитие образовательного учреждения. Согласовав цели, разработав совместный индивидуальный план развития, наступает самый содержательный и длительный по времени этап – стажировка, в рамках которой происходит взаимодействие и передача опыта и знаний, знакомство с инструментами и технологиями, педагогическими методами и приемами работы, выявление и преодоление трудностей. Это этап выполнения индивидуального плана развития наставляемого (ИПР). Стажировка может длиться полгода, а может и год. Под годом мы понимаем учебный год с сентября по май. Длительность стажировки зависит от поставленных целей, индивидуального запроса. В этот период может быть 2-3, а то и больше встреч наставника с наставляемым для мониторинга выполнения ИПР, коррекции поставленных целей, оказания помощи подопечному в достижении прогресса.

Финалом наставнической сессии является оценка результатов развития. Умение давать эффективную обратную связь – важнейший навык наставника. Очень велика опасность критики, именно поэтому существуют правила обратной связи: позитивная направленность, конкретность, безоценочность, своевременность. Обратную связь наставнику дает и наставляемый. В процессе наставнической сессии мы учимся друг у друга, а это укрепляет отношения, формирует доверие друг к другу, уважение мнения партнера.

Владение современными технологиями, умение видеть, развивать возможности и ресурсы наставляемого учителя позволяет инициировать готовности к тиражированию опыта. Важным показателем профессионального роста учителя является достижение им высокого методического мастерства. Умение написать текст на профессиональную тему – это один из показателей функциональной грамотности специалиста. В тоже время, написание статьи, методической разработки для профессионального сообщества – это повышение собственной профессиональной и методической грамотности, способ самореализации, получить признание коллег.

Одним из показателей адаптации и интеграции молодого педагога к трудовой деятельности является проявление инициативы, творческого подхода к работе, самосовершенствование, участие в конкурсном движении. Формирование самосознания молодых педагогов через управление их личной эффективностью и успехом осуществляется через вовлечение молодых специалистов в конкурсное движение. Ощущение успеха дает толчок к дальнейшему развитию и самосовершенствованию, раскрывает новые горизонты и заставляет двигаться вперед, ставя перед собой новые цели и задачи! Найти, понять и ощутить «Зону успеха» необходимо каждому учителю.

Делая вывод, можно сказать, что смысл наставнической деятельности заключается в обучении и сопровождении молодых и малоопытных педагогов на рабочем месте, оказании им помощи и поддержки, создании условий для раскрытия потенциала.

XXI веку нужен учитель, который умеет и любит учиться! Наставничество – эффективный способ передачи опыта, в котором и наставник, и наставляемый обогащаются, повышают мастерство, а значит учатся.

Ссылка для цитирования:

Малофеева Е.Л. Школа Мастера как ресурс развития педагогов // Информационно-методический центр Калининского района. Инновационная деятельность. Публикации ОУ [Электронный ресурс].

URL: <http://imc-kalina.ru/innovation/elektronnye-publikatsii>