

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

*Стаценко Ирина Викторовна,
Диденко Татьяна Владимировна*

МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И.Яценко

Целевая модель наставничества реализуется на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. № Р-145 "О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования"[5].

Целью реализации Целевой модели наставничества является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся.

С 2020 года школа является муниципальной инновационной площадкой и реализует проект «Педагогический менеджмент: профессиональная активность педагога как одно из условий повышения качества образования». Одной из задач проекта является создание эффективно действующей системы наставничества в учебном и воспитательном процесса.

Опираясь на традиционные принципы построения наставничества, учитывая субъективные особенности педагогического коллектива, мы вносим в систему следующие инновации. Например, для того, чтобы наставник и наставляемый молодой педагог четко понимали в каком направлении им двигаться, мы создали такую методическую тропинку – своеобразный вектор движения. Шагая вместе по тропинке, сопровождая неопытного, даже опытный педагог найдет для себя много полезного в работе проблемных групп.

Хочется отметить, что проблемы в системе наставничества начинаются с первого шага – выбор наставника! Большая часть педагогов с большим стажем работы

- Не могут быть наставниками по причине незнания и нежелания применять современные формы и методы работы на уроке;
- Отсутствие у них мотивации тратить свое время и силы на другого человека;
- Нежелание делиться своим опытом;
- У молодого педагога замечено непринятие чужого опыта и чужих идей;
- Наблюдается несовместимость участников системы наставничества;

Как мы выбираем наставников? Благодаря проекту по менеджменту, мы разработали схему горизонтальной педагогической карьеры. Педагог, который успешно справляется со всеми этапами учебно-воспитательного процесса, и становится наставником. Естественно, с согласия обеих сторон.

Создавая педагогический альянс, администрация надеется, что

наставник

- развивает свои деловые качества
- повышает свой профессиональный уровень в процессе сотрудничества

молодой педагог

- получает знания, развивает навыки и умения,
- повышает свой профессиональный уровень,
- строит собственную профессиональную карьеру.

Это в теории. А вот что получается на практике. В этом году у нас три пары «наставник и наставляемый». Проанализируем 2 из них. Один из наставников действительно желает передать свой опыт молодому коллеге в области построения урока, и планирования работы. То второй наставник использует ситуацию только в свою пользу: повышение своего профессионализма, усиление доли лидерства в коллективе и так далее.

В это время, молодые люди, не имеющие навыков работы в школе, о чем думают? Один учитель вообще не имеет понятия о системе наставничества и отвечает шаблонно.

Второй ожидает, что мастер своего дела разложит по полочкам необходимую для начала деятельности информацию. Парадокс ситуации в том, что ожидания в наставнических парах не совпали!

Через пару – тройку месяцев их взаимодействия, наблюдая и анализируя эффективность наставничества в этих парах, мы решили и провели подиум – дискуссию «Наставничество – эффективный метод повышения квалификации педагога?». Ответы шокировали. Получив педагогическое образования путем переквалификации, уже далеко не молодой, но по нормам школьной жизни молодой педагог не получила от опытного учителя того, на что надеялась. И в ходе дискуссии, правдиво без эмоций отвечая на актуальные вопросы, мы постепенно выясняли проблемные места сотрудничества и вместе находили пути решения.

Большие надежды мы возлагаем на Школу молодого специалиста, которую много лет ведет педагог с 40-летним педагогическим стажем. В помощь Школе методической службой созданы онлайн – курсы «Административная папка педагога» и «Создание дистанционных курсов для школьников».

После периода адаптации нового учителя в коллективе, осенью мы проводим традиционный день молодого педагога. В теплой дружественной обстановке мы знакомимся с новичками, узнаем об их пути в нашу школу, о семьях, о хобби. И всегда это вызывает удивление и положительные эмоции. У нас, например, работала учительница математики, бывшая в молодости балериной. А нынешний учитель математики – работник брокерской компании. Этот день по-человечески объединяет коллектив, вносит струю позитива, позволяет раскрыть свою душу, налаживает общение с коллегами. После этого дня молодой педагог не чувствует себя отдельной частичкой, более уверенно вливается в поток общих дел.

Для облегчения нагрузки наставника и в целях наполнения информационного пространства молодого педагога, мы создали проблемные группы. Все вместе определили наиболее «опасные» места деятельности и стали осознанно их преодолевать. Например, группа «Урок по ФГОС». Каждый учитель сталкивался с проблемой самостоятельно разработать технологическую карту современного урока. Большинство идут по легкому пути – скачают в интернете. Меньшая часть сидят часами над формой, кляня всех и вся. Наставник – обычный человек, которого нагружают ответственными делами со всех сторон. Он не может потратить 5 часов собственного времени для обучения кого-то. Именно поэтому в нашей школе любой педагог имеет возможность заниматься в специальной группе. Там мы не только знакомимся с разными видами уроков по ФГОС, но и составляем технологические карты для разных видов уроков. И делаем это только после того, как каждый осознает все этапы урока.

Проблемная группа «Сетевой город» создана с целью формирования компетенции по фиксации хода образовательного процесса и результатов освоения основной образовательной программы.

Формированием четкого алгоритма действий по оказанию эффективной социально – педагогической помощи, поддержкой учителя в сложной конфликтной ситуации с родителями, с трудными детьми занимается группа «Пед поддержка». Учитель, попавший в круговорот агрессии со стороны зачастую неадекватных семей, чувствует себя плохо. Педагог – психолог и социальный педагог приходят на помощь. Но они присутствуют в конфликте не для «галочки», а именно для сглаживания ситуации и создавая возможность дальнейшего общения и сотрудничества с семьей [3]. Кроме того, мы приглашаем наших сетевых партнеров, например специалистов АНО «Профориентир Кубань» и они проводят для коллектива тренинги на объединении.

Одна из наиболее проблем – применение современных педагогических технологий [2]. В этой группе у нас несколько руководителей. Но не подумайте, что один говорит, а все сидят и записывают. Нет! Мы проводим мастер – классы с отработкой каждой технологии на практике. Опять же, осознавая ограниченность своего потенциала,

приглашаем коллег из других школ. Они являются для нас наставниками. У нас же появляются общие знания, что не маловажно!

Ситуационное наставничество было организовано по темам:

- Проектная деятельность в школе
- Сингапурские педагогические технологии

В этом году мы начали строить систему наставничества в библиотечной сфере. Первый опыт района - организация и проведение библио-квеста, посвященного Дню русского языка и Дню рождения А.С. Пушкина. Мы являлись наставниками для коллег из двух школ.

Методической службой разработан огромный кейс «Современные педагогические технологии». Даны толкования и конкретные примеры применения 8 пед технологиям: игровые технологии, информационно-коммуникационные (мультимедиа) технологии, технологии развития критического мышления, блочно – модульные технологии и другие. Причем, с этим продуктом знакомы не только наши учителя, но коллеги из школ Динского района. В прошлом учебном году мы провели на базе школы семинар «Модель управления инновационными процессами в школе», где транслировали опыт работы некоторых проблемных групп.

В конце своего выступления, хочу сказать, что участие во всероссийской викторина по наставничеству, в которой приняла 1/3 нашего коллектива, позволило нам не только систематизировать, но и пополнить свои знания в этой области. Что позволило принять участие в краевом конкурсе «Педагог – наставник».

Осознавая, важность деятельности педагога – наставника в развитии педагогического коллектива, мы стараемся не перекладывать на одни плечи весь груз по наставлению молодых на путь истинный, а облегчить этот труд, разнообразить его[1].

Безусловно, система наставничества очень важна в школе. Конечно, как и в каждом деле, есть в ней свои плюсы, есть и минусы. Но человечество живет и развивается только благодаря тому, что умные и опытные люди передают свой опыт молодому поколению[6].

Список источников:

1. Ведерникова, Л. В. Подготовка педагога как творческого профессионала / Л. В. Ведерникова. – Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П. Ершова, 2006. – С. 109.
2. Гуджев, Д. 5 шагов наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zubakov.pro/880/>
3. Наставничество [Электронный ресурс] // Бизнес без проблем. – 2011. – №4. – Режим доступа: <http://handbooks.ru/files/pdf/18/1.pdf>.
4. Конструктор системы наставничества в школе. – Режим доступа: <http://imc-mosk.ru/files/Napravlenie%20deyatelnosti/konstruktor-programm-po-nastavnichestvu.pdf>
5. Сагдеева, Р. Л. Методические материалы на тему «Наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://multiurok.ru/index.php/files/mietodichieskiie-matierialy-na-tiemu-nastavnichies.html>
6. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mkarm.ru