

Фунтова Ирина Геннадьевна

учитель

МАОУ «СОШ №78»

г. Кемерово, Кемеровская область

МАСТЕР-КЛАСС «СИСТЕМА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА»

***Аннотация:** в статье представлена основная структура организации работы с молодыми специалистами в школе, основные направления работы педагога-наставника, этапы, формы организации, результаты работы за два года наставнической деятельности. Автор описывает опыт работы.*

***Ключевые слова:** педагог-наставник, молодой специалист, система работы, школа, учитель.*

Начать свою статью я бы хотела с одной из моих любимых цитат «Не проблемы должны толкать вас в спину, а вперед вести мечты». Вспомните себя в детстве, наверняка у каждого из вас были мечты. Кто-то мечтал стать актером, кто-то – поваром, а есть ли среди присутствующих в зале те, кто в детстве мечтал стать учителем? Поднимите руки, пожалуйста. Спасибо, за искренность. Ваша детская мечта со временем превратилась в цель, и вы поступили в педагогические ВУЗы, прошли обучение и получили дипломы. Вспомните себя на пороге школы, в которую вы вернулись уже в качестве учителя. Какой вы мечтали, чтоб оказалась ваша работа, что вы хотели получить от нее? Есть ли среди присутствующих те, кто мечтал об уютном кабинете и высоких профессиональных достижениях? Поднимите руки пожалуйста. А может кто-то ждал высокую заработную плату? Спасибо за ваши ответы.

Как видите, желания многих сходны. Проводя беседы с молодыми специалистами из года в год, я получаю практически одинаковые результаты. Наиболее популярные ответы: возможность карьерного роста, признание, комфортные условия труда, высокая заработная плата, удобный график работы и отдыха, возможность приобрести друзей и создать семью.

Условно обозначим каждую составляющую идеальной работы мини-картинкой. Теперь нанесем полученные изображения на белый лист бумаги. И посмотрим, что у нас получилось. Это напоминает... предложите свои варианты? Это начало знакомой многим из вас интеллект карты. А сейчас я хочу пригласить для дальнейшей работы двоих смельчаков, тех, кто сегодня выступит в роли молодого специалиста. Вам предстоит доработать начатую нами интеллект карту, для этого от каждой картинки-составляющей идеальной работы нарисуйте стрелки, на вершинах которых поместите блоки работы учителя, способные привести к реализации каждого из желаний.

Пока идет работа над интеллект-картой, я хотела бы познакомить вас с организацией системы наставничества в нашей школе. С целью организации поддержки и методической помощи молодым специалистам в нашей школе разработана система наставничества. Перечень основной нормативной документации, соответствует общепринятой системе. Работая в качестве педагога-наставника третий год, я действую в рамках указанных документов реализуя модель наставничества «педагог-педагог». Для повышения эффективности работы мной применяются так же отдельные элементы системы работы, предложенные национальным ресурсным центром наставничества «Ментори». Так как в числе закрепленных за мной молодых специалистов имеются учителя разных предметных областей, то я являюсь одновременно и наставником-предметником, и наставником-консультантом, реализуя различные варианты взаимодействия с учителями.

Как научить чему-либо взрослого человека, как передать ему знания? Люди учатся преимущественно на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией. Если рассматривать готовность к развитию молодого специалиста на примере модели ситуационного руководства Херси-Бланшара, то целью наставничества является помощь молодому специалисту в «переходе» из квадратов «Не могу – не хочу» и «Не могу – хочу» в квадрат «Могу, хочу». В ситуации со случаем «Не могу – хочу», учитель уже открыт к получению новых знаний, активному самосовершенствованию под контролем наставника. Если же молодой специалист находится в квадрате «Не могу – не хочу»

педагог-наставник для того, чтобы включить педагога в деятельность, должен сначала замотивировать его. Таким образом одной из важнейших задач наставника является повышение мотивации молодых специалистов. Отсутствие мотивации выявляется уже на адаптационном этапе работы наставника в ходе бесед, анкетирования и посещения уроков молодых специалистов.

В рамках деятельности, направленной на повышение мотивации я в первую очередь личным примером способствую развитию интереса к профессиональной деятельности. Приглашаю учителей на свои открытые уроки и уроки других педагогов-профессионалов. Показываю примеры успешного становления в профессии молодых коллег. Например, учитель географии, на второй год работы в школе успешно прошел в очный этап конкурса «Учитель года – 2020» на муниципальном уровне. Молодые специалисты из числа тех, с кем я работала аттестуются на первую категорию через один-два года работы в школе. Так же показываю странички молодых специалистов в интернет-сообществах и их публикации, тесты, разработанные для Базы знаний Электронного журнала 2.0. Приобщаю молодых специалистов к совместному участию в конкурсном движении как на уровне школы, города, так и на всероссийском уровне.

Стараюсь привлечь учителей к участию во внеурочной жизни педагогического коллектива, например, посещаю с молодыми специалистами бассейн, театр, участвую в сдаче норм ГТО. Совместная работа в ходе подготовки и проведении мероприятий способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от меня и коллег.

Молодые специалисты как правило «на «ты» с современными гаджетами. Поэтому одно из направлений работы по повышению мотивации учителей связываю с ИКТ-технологиями, в том числе работой в дистанционном режиме. При этом молодые специалисты чувствуют себя уверенно, создается ситуация успеха, повышается мотивация к саморазвитию.

Одной из наиболее сложных составляющих педагогической деятельности для молодых специалистов является разработка текущей отчетной

документации. Для повышения эффективности работы в этом направлении предлагаю памятки, примеры инструктивных карт к урокам, технологические карты уроков, а также шаблоны, в том числе интерактивные. Пугает обычно то, что непонятно. Научившись работать по алгоритму, учителя чувствуют себя более уверенно. Это мотивирует их осваивать новые сферы деятельности.

Таким образом, наиболее значимые на адаптационном этапе направления работы с молодыми специалистами для меня: повышение мотивации к саморазвитию; развитие ИКТ-компетенций, в том числе знакомство с работой платформ и сервисов для обучения в дистанционном режиме и программами для автоматизированного создания отчетной документации; алгоритмизация работы (приобщение к системе работы с шаблонами, памятками, и т.д.).

Ну а теперь вернемся к нашим импровизированным молодым специалистам, и познакомимся с созданной ими интеллект-картой. Молодцы, у вас получилась замечательно. А теперь ответьте на несколько вопросов, пожалуйста. Скажите, смогли ли вы найти пути достижения каждого из желаемых результатов? Остались ли у вас какие-либо направления работы учителя, которые не связаны с исполнением мечты об идеальной работе? Смогли ли вы найти взаимосвязи между отдельными блоками на схеме? Как вы считаете, такая наглядная карта способна подтолкнуть молодого специалиста к саморазвитию? Благодарю за работу.

А сейчас я хотела бы подвести итог нашей совместной деятельности и предложить вам посмотреть видеофрагмент, который как нельзя лучше иллюстрирует основную идею моего сегодняшнего выступления (фрагмент из фильма «В погоне за счастьем»).

Желаю всем мечтать, развиваться, самосовершенствоваться, Ставьте цели и добивайтесь их. Пусть с помощью педагога-наставника сбудется мечта каждого молодого специалиста и он станет успешным и востребованным учителем.