

«Эффективное взаимодействие наставника и молодого педагога в условиях современных вызовов образования»

*«У каждого успешного человека на земле
были и есть наставники»*

(Николай Латанский)

Притча о том, как стать Мастером своего дела

Ранним утром ученики пришли к своему Учителю.

— Ну что же, рассказывайте, с чем вы пришли сегодня, — произнес Учитель, от внимательных глаз которого не укрылось волнение учеников.

— Учитель, вчера вечером у нас был жаркий спор. Мы хотели разобраться, что нужно для того, чтобы стать Мастером своего дела. Таким, как ты. Мы спорили до рассвета и хотим услышать твой ответ.

— Мы пришли к тому, что нужно учиться, развиваться в своем деле, оттачивать свое мастерство!

— И это все? — спокойно спросил Учитель

— Нужно обучать других людей и делиться с ними своими знаниями и опытом! — ответили ученики.

— И это все?

— Соревноваться с самим собой! Стараться стать лучшим!

— Неплохо. Но есть кое-что поважнее.

— Помогать другим людям! Стремиться сделать мир лучше! —

— Всю жизнь посвятить своему Делу!

После этого Учитель подождал немного, а затем разложил перед учениками камни, которые перебирал в руке. Их было несколько: один в форме круга, другой — в форме гладкого прямоугольника, третий — в форме сердца, четвертый — просто непонятный бесформенный обломок, пятый — кусочек розового кварца.

Учеников было пятеро, и Мастер предложил каждому выбрать камень. Причем, сделать это по очереди, в том порядке, как они сидели перед ним.

Ученики разобрали камни и сели перед учителем.

— Каждый из вас выбрал камень, который ему по душе! Прежде чем начать совершенствоваться, нужно выбрать себе любимое дело! Всегда в своей жизни выбирайте то, что вам по сердцу. Когда вы выберете дело жизни таким образом, не ограничивая себя и следуя зову своего сердца, это будет союз любви. А это значит, что вы будете полны сил для того, чтобы пройти этот непростой путь и стать Мастером. Мастером своего дела.

Слайд 2. Сегодня возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации.

Большинство из нас на определенных этапах жизни окружали значимые для нас люди: учителя, тренеры, руководители. Эти люди повлияли на наш выбор ценностей, жизненные принципы, поступки. Они были для нас примерами, защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль же Наставника гораздо важнее, потому что объединяет все эти функции.

В условиях развития системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой начинающий педагог должен в максимально короткие сроки

адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Таким образом, у начинающего педагога возникает необходимость получить поддержку **опытного профессионала**, который способен предложить **практическую и теоретическую** помощь на рабочем месте.

Слайд 3. Давайте представим взаимоотношения с коллегами в виде холста, на котором постепенно, как под кистью художника, возникает дом.

1. Первые шаги создания «дома» (Знакомство с молодым педагогом. Вхождение в профессию)

Итак, прежде чем начинать «строить» дом, наставник поближе знакомится с молодым коллегой. Выясняем, что стало основанием для выбора профессии учителя, о ее увлечениях и интересах. Какой она видит себя в будущем. Решаем, каким должен быть педагог, какими она видит своих родителей и конечно, что она ждет от детей. Вот теперь можно приступить к написанию полотна.

Главные элементы любого здания – это фундамент, стены, окна и крыша. А для молодого учителя – это его профессиональные качества:

- понимание современных задач образования;
- умение заботиться о сохранении духовного и физического здоровья детей;
- проявление заботы о поддержании индивидуальности каждого ребенка;
- умение создавать и обогащать культурно-информационную и предметно-развивающую образовательную среду;
- умение осуществлять инновационную деятельность по внедрению современных подходов и технологий, оценивать их результативность;
- способность к самообразованию.

Слайд 4. Перед наставником задача – помочь молодому специалисту приобрести такие качества, чтобы они соответствовали стратегии развития современного образования.

2. «Закон перспективы», или применяем знания на практике (практический).

Эффективность работы наставника на этом этапе напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ними, другими сотрудниками и администрацией. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемые результаты, педагогу – наставнику необходимо помнить о некоторых правилах общения: не приказывать («вы должны»), не проповедовать («на вас лежит ответственность...»), не поучать («если бы вы послушали меня ...»). Один из важных моментов в совместной деятельности – это не подсказывать решения, не учить жизни молодого педагога. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашел правильные пути решения. Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога.

Слайд 5.

3. «Линия горизонта», или аналитический этап.

Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. Наставник и наставляемый вместе отвечают на принципиальные вопросы:

- Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?
- Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешенными?
- Какие задачи в течение года были трансформированы?
- Какой профессиональный и личностный опыт приобрели?
- Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?
- Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

Слайд 6. В своем профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка). Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – 2-3-й годы работы (развивающий). Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III ступень – 4-5-й годы работы (становление). Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

«Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому...» (М. Монтень)

Небольшая личная победа наставляемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех всей школы и системы образования в целом.

Слайд 7.

Эффекты наставничества

- повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
- снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых учителей и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;
- снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей - носителей знаний, навыков;
- укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

Слайд 8.

Преимущества наставничества

1. Наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности.
2. Выполнение функций наставника способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы.
3. Педагоги-наставники могут учиться у наставляемых, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

Слайд 9. Деятельность молодого человека, который нашел и зажег в себе искру личности и профессиональной индивидуальности, способствует прогрессивному развитию образования и является ресурсом профессионального развития педагога.

Слайд 10.



Коллеги, как вы считаете, а умеете ли Вы сотрудничать?
Я вам предлагаю участвовать в играх, которые приведут к трем ключевым принципам наставничества.

Игра «Пчелы и змеи»

1. Я предлагаю всем участникам сейчас поделиться на две группы.
2. Левая от меня команда – будет называться пчелы, правая от меня команда будет называться – змеи.
3. Вам необходимо выбрать своего короля.
4. Королей я попрошу выйти из комнаты и подождать полминуточки, я вас позову.
5. Ваша задача спрятать предметы. Пчелы прячут условную банку мёда, а змеи прячут условную ящерицу.
(Приглашаем королей)
6. Дорогие короли, мы спрятали два предмета, которые вам необходимо найти. Король пчел будет искать мед, а король змей - ящерицу.
7. А вы Пчелы и змеи должны помогать своим королям. Каждая группа может делать это, издавая определенный звук. Все пчелы должны жужжать: жжжжжжжж... Чем ближе змеиный король приближается к ящерице, тем громче должно быть шипение.
8. Помните, что во время игры никто не должен что-либо говорить.

Вопросы:

- Как вы чувствовали себя в роли короля пчёл (змей)?
- Ваши группы хорошо вам помогали?
- Вы остались довольны вашими подданными?
- Пчелы, как вы взаимодействовали друг с другом?
- Змеи, вы как взаимодействовали друг с другом?
- Что необходимо сделать, прежде, чем начать искать?

Правило 1: Определить конкретную цель (задание) (т.е., что нужно было искать конкретно)

Следующее упражнение называется «Неожиданные картинки»

1. Дорогие коллеги, я предлагаю всем встать в круг.
2. У вас на столе лежит листок – подпишите его, переверните (звучит музыка)
3. Нарисуйте какой-нибудь рисунок (музыка остановилась)
4. А теперь свой рисунок передайте по часовой стрелке соседу, дорисуйте что-нибудь.
5. Снова обменяемся рисунками.

Вопросы:

- Нравится ли вам рисунок, который вы начали создавать?
- Понравилось ли вам дорисовывать чужие рисунки?
- А можем ли мы этот прием использовать на своих уроках?

Правило 2: определить последовательность (алгоритм действий) и роли участников.

Игра «Рисунок в два этапа»

1. Разбейтесь на пары и сядьте друг напротив друга.
2. Положите между собой лист ватмана и поставьте фломастер в центр листа и, не отрывая руку, закройте глаза.

3. В течении минуты (пока звучит музыка) вы будете путешествовать фломастером по всей поверхности листа, не отрывая его от бумаги.
4. Рисуйте во все стороны, пока вам не покажется, что нарисовано на бумаге.
5. Если хотите, вы можете разговаривать при этом с друг с другом.
6. Завершите рисунок и решите, как Вы его назовете.

Вопросы:

- Понравилось ли Вам рисовать с закрытыми глазами?
- Вы каким образом находили общий язык со своими партнерами?
- Насколько Вы довольны своим рисунком?
- Вам сложно было придумать название вашей картины?

Правило 3: принимать совместное решение, учитывая мнение других.