

Внутришкольное обучение педагогов-наставников как управленческая задача

Яковлева Ирина Викторовна,
заместитель директора МАОУ «СОШ «Мастерград» г.Перми
ГО Пермь

Наставничество в школах является очень распространенным и системным механизмом адаптации молодого специалиста. С 2019 года данное направление профессиональной деятельности опытных педагогов на федеральном уровне получило нормативное обеспечение. В МАОУ «СОШ «Мастерград» г.Перми разработана модель наставничества (рис.1).



Рис.1. Модель наставничества МАОУ «СОШ «Мастерград» г.Перми

Прокомментируем кратко. Внешний контур задается всеми нормативными документами федерального, краевого и муниципального уровней. Внутренний контур составляют действия школьного уровня: разработка дорожной карты наставничества, определение участников (ежегодно), мероприятия по реализации модели (поэтапно), в том числе рефлексивно-аналитическая часть. Центральная часть модели содержит помимо общеизвестных компонентов (формирование базы наставников, ...) перечень позиций, которые отражают специфику работы школы в данном направлении.

С точки зрения школьного управленца возникла потребность оформления этой деятельности: кто именно, что, чем, как, как оценить результат. В ходе оформления всех рамок этой деятельности возник вопрос: как спрашивать/оценивать, если не научили.

В МАОУ «СОШ «Мастерград» г.Перми мы формируем систему внутришкольного обучения. Система внутришкольного повышения квалификации как понятие недостаточно проработана. Внутришкольная система повышения квалификации – это искусственно созданная, универсальная, динамичная, гибкая и целостная саморазвивающаяся система, направленная на профессиональную подготовку учителей через обучение их новым знаниям, умениям, навыкам и максимально приближенная к их потребностям, функционирующая в образовательном пространстве конкретной школы. Ее назначение заключено в выстроенной под миссию школы системы получения и применения актуальных знаний и умений в реальной образовательной практике, которая позволяет ускорить процесс их интериоризации. По итогу формулируется внутришкольное представление о профессионализме учителя, состоящее из

трех компонентов: личностной позиции, профессиональной позиции, профессиональное мастерство (рис.2).



Рис.2. Модель профессионала

Таким образом, учитель школы имеет индивидуальные предпочтения, ценности, убеждения и мотивы, которые направляют его действия, определяют его восприятие мира и взаимодействие с окружением (личностная позиция, которую учитываем при запуске различных управленческих действий); может выстроить и доказать свое поведение в профессиональных ситуациях (профессиональная позиция, которую можем формировать в ходе обучающих мероприятий); владеет своим предметом и может безошибочно двигаться в решении профессиональных задач, творчески использовать свои компетентности (профессиональное мастерство, вершина педагогического труда).

В рамках проекта в школе строится элективное и факультативное (проектное) образовательное пространство для педагогического коллектива. К механизмам мы относим следующий перечень: 1) внутришкольные проектные мероприятия; 2) профессиональная супервизия; 3) Дни развития; 4) психологические тренинги; 5) система нематериального и материального стимулирования; 6) развивающая обратная связь (как механизм становления личностной зрелости, ее выращивание).

Обучение наставников считаем административным проектом. Создано школьное методическое объединение, встречи которого проходят ежемесячно. Такая периодичность позволяет находить решения двух важных направлений в деятельности наставников: это работа с молодыми специалистами и работа со студентами ПГПУ, приходящих в школу на различные виды практики в рамках федерального проекта «Базовая школа – наставник». Схема обучения выглядит так: вводная часть (руководитель актуализирует методики, техники, приемы работы с наставляемыми), отработка приемов друг на друге (например, процедура знакомства), обсуждение наиболее удачных ходов (обратная связь). В течение года на обучающих встречах основным приемом работы является обсуждение ситуаций, возникающих при работе с наставляемыми. Итогом такой годовой работы становится база кейсов с решениями.

Таким образом, внутришкольное обучение, выстроенное как система работы администратора с учителями, позволяет создать условия для развития профессиональной компетентности педагогических работников школы, формирования устойчивых навыков системной рефлексии педагогического процесса и его результатов, способствует изучению принципов эффективного взаимодействия, профилактике конфликтов и между педагогами, и с другими участниками образовательного процесса.