Наставничество как эффективный инструмент педагогической деятельности

Исследователи на основе анализа лучших национальных систем образования мира сделали вывод: единственным значимым фактором, оказывающим влияние на повышение качества образования, является повышение качества работы учителей. При этом отмечается, что качество учителя влияет на успеваемость учащихся сильнее, чем любой другой фактор; в среднем два ученика со средней успеваемостью будут отличаться более чем на 50 % через три года в зависимости от того, к какому учителю они попали. Директора школ, учителя, родители,– можем свидетельствовать о том, что учащиеся в классах высококвалифицированных учителей прогрессируют быстрее, чем дети, которые попали к учителям низкой квалификации. Большие различия в результатах обучения, обусловлены главным образом качеством работы учителей.

Поэтому главной задачей методической службы школы является создание условий для совершенствования профессионального уровня педагогов, развивать новые формы развития профессиональной компетентности педагогов.

Мы в своей практике внедряли различные формы взаимодействия педагогов:

- Постоянно действующий семинар «Открытый урок»
- Педагогические конференции
- Внедрение кураторской методики
- Наставничество

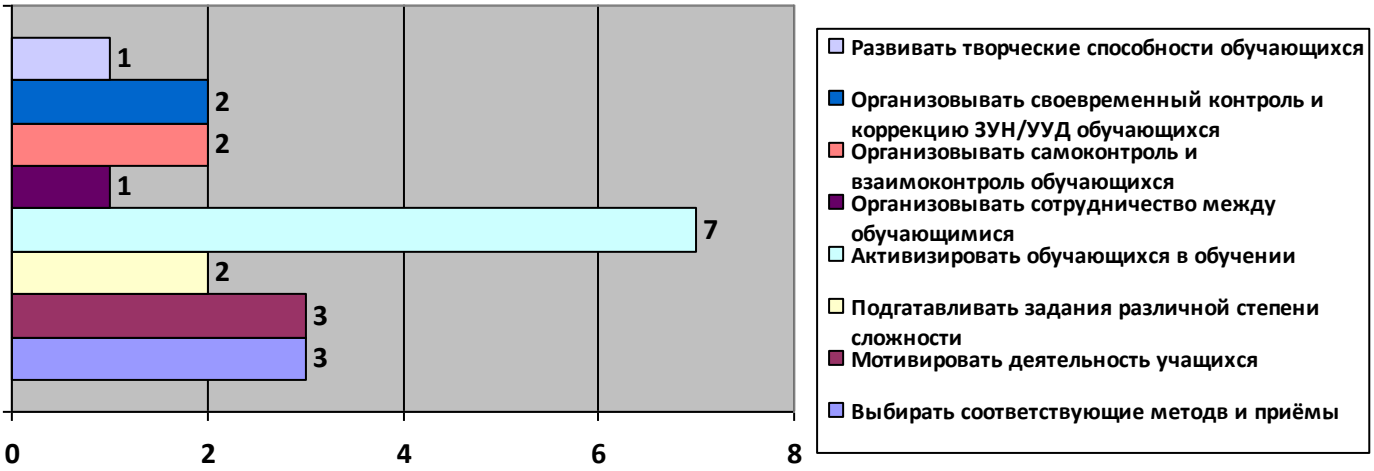
Школа сегодня стремительно меняется, пытается попасть в ногу со временем. Поэтому для учителя во главу угла ставится умение учиться, готовность к образованию и самообразованию и важнейшим качеством личности учителя становится готовность обучаться в течение всей жизни. Эта

формула «образование через всю жизнь», образование нон-стоп, то есть образование без перерыва: без остановки, без пауз.

Принято считать, что наставничество применяется только по отношению к молодым специалистам. Однако и опытные педагоги часто нуждаются в помощи.

Чтобы выявить профессиональные дефициты педагогов, мы провели анкетирование в соответствии с дорожной картой.

На вопрос, что представляет наибольшее затруднение, учителя ответили так:



Основной причиной сопротивления инновациям является отсутствие требуемых от педагога компетенций, поэтому необходимо помочь учителю овладеть этими копмпетенциями.

Из анкеты выявили, каких знаний, умений, навыков или способностей не хватает в педагогической деятельности?

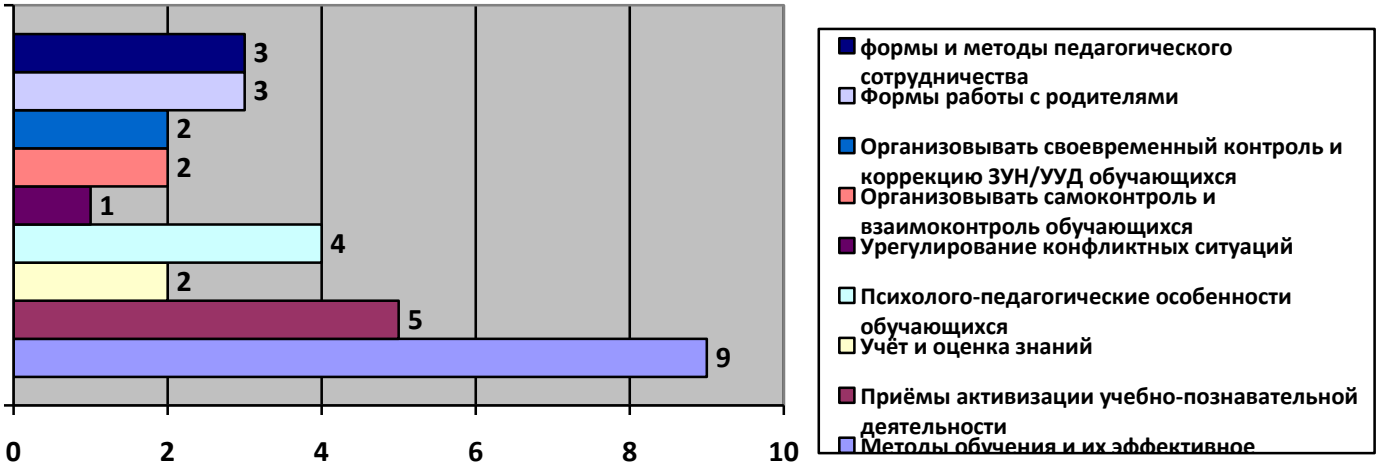
- Знания современного подхода к обучению и воспитанию обучающихся;
- Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;
- Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;
- Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение;
- Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся

с учетом неравномерности индивидуального психического развития;

• Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации.

Только два учителя школы ответили, что не имеют дефицитов в этой области.

На вопрос о том, каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение, педагоги ответили следующим образом:



Освоение новых педагогических технологий, преодоление инерции мысли и изменение привычного способа работы требует значительных интеллектуальных, психологических и временных затрат . Все это выводит работников из зоны комфорта и, ко всему прочему, отнюдь не сулит им значительного роста материального благосостояния. Следует признать, что значительная часть педагогов в малой степени готова к внедрению ФГОС на методическом уровне. Преодоление этого естественного сопротивления инновации ложится на администрацию школы, поскольку ответственность за внедрение стандартов на уровне образовательной организации возложена на неё же. Но и решение этой проблемы находится целиком в её компетенции.

Оказать реальную помощь в освоении инновации каждому члену педагогического коллектива возможно только активно подключая к методической работе всех педагогов. При этом важно, чтобы необходимость использовать инновации не была навязана директивными методами администрацией школы, а вызрела внутри методического объединения. В

противном случае есть опасность «заиграться», применять инновации ради инноваций. В данном контексте очень возрастает роль руководителя методического объединения.

При развитии внутренней системы повышения квалификации необходимо учитывать тот фактор, что «как правило, обучение учителей в школе происходит через: практику; профессиональное общение; самообразование… Наибольшее количество времени необходимо отвести “Практике” и “Профессиональному общению”».

Перед педагогами должны быть поставлены привлекательные цели, достижение которых требует наличия новых знаний.

Педагог должен постоянно включаться в новые для себя виды деятельности, работать в новых условиях, использовать новые средства, менять круг общения.

Педагог должен иметь широкий и разнообразный круг общения.

В образовательном учреждении должна быть создана «конкурентная» социальная профессиональная среда, стимулирующая педагога к постоянному совершенствованию.

Педагог должен быть уверен, что способен обучиться новым методам работы и адаптироваться к изменениям, иметь возможности получения качественной информации, необходимой для удовлетворения потребностей в его профессиональном развитии.

Педагог в процессе контроля и оценки своей работы должен регулярно получать адекватную обратную информацию об уровне своего профессионализма.

Педагог должен быть уверен в получении внутреннего (удовлетворенность, достижение желаемых целей и др.) и внешнего (статус, признание коллег, получение значимой работы, высокого разряда, повышения заработной платы и др.) вознаграждения. Это вознаграждение должно являться для него ценным, удовлетворять его потребности.

Педагог должен быть уверен, что данное вознаграждение нельзя получить без профессионального развития.

Статус педагога в коллективе должен зависеть от уровня его компетентности и образованности.

Условия необходимые для профессиональной самореализации личности педагога:

- Дифференцированный и индивидуальный подход в методической работе с педагогами.

- Специальное обучение педагогов внутри ОУ (Школа молодого специалиста, Школа повышения профессионального мастерства, тренинги, творческие группы).

- Условия для внедрения инноваций в практику работы образовательного учреждения, перехода к инновационному режиму.

- Мотивационная среда для вовлечения педагога в самостоятельную и творческую исследовательскую работу.

- Психологическая поддержка педагога. Организация комнаты психологической разгрузки, тренинги на развитие рефлексии, самосознания, самооценки. Возможность неформального общения в ОУ, традиции коллектива.

- Включение педагогов в управленческую деятельность. Развитие аналитических способностей, инициативности.

- Делегирование полномочий с целью повышения ответственности.

Этапы профессиональной самореализации:

- Адаптация в профессии. Первичное ознакомление с профессией.

- Выбор собственной стратегии, стиля педагогической деятельности.

- Экспериментирование с педагогическими технологиями.

- Внесение творческих элементов в выбранную технологию.

- Разработка и внедрение авторских программ и проектов.

Основными формами методической работы, направленными на развитие компетентности педагогов могут быть:

- постоянно действующий обучающий семинар;

- семинары-практикумы;

- организация индивидуальных и групповых консультаций педагогов с целью оказания адресной эффективной методической помощи педагогам по вопросам организации образовательного процесса;

- организация деятельности Творческой группы по планированию педагогами образовательной работы с детьми;

- мастер-классы с целью повышения профессиональной компетентности педагогов, имеющих небольшой стаж работы, обменом передовым педагогическим опытом;

- открытый показ образовательной деятельности педагогами, имеющими небольшой стаж работы;

- самообразование педагогов (расширение и углубление знаний, совершенствование имеющихся и приобретение новых навыков и умений);

- прохождения различных курсов повышения квалификации для всех категорий педагогических работников;

- проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности с педагогами на районных методических объединений.

- желание педагога познавать и самореализовываться.

Таким образом, профессиональная компетентность педагога зависит от различных свойств личности, основным ее источником являются обучение и субъективный опыт. Профессиональная компетентность характеризуется постоянным стремлением к совершенствованию, приобретению все новых знаний и умений, обогащению деятельности. Психологической основой компетентности является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессиональному развитию.

Не развивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность. Поэтому именно повышение компетентности и профессионализма педагога есть необходимое условие повышения качества образования.

Зам. директора по УВР
С.Э. Моисеева