

Ретина Ольга Константиновна — кандидат психологических наук, научный руководитель Н(ч)ЭОУ «Гимназия им. В.В.Давыдова», директор центра компетенций АНО ДПО «Академия менеджмента»,

orepina@mail.ru? +796257173900

Сибгатуллина Елена Владимировна, заместитель директора по развитию Н(ч)ЭОУ «Гимназия им. В.В.Давыдова»,

norina71@yandex.ru, +79625694129

Сунгатуллина Татьяна Александровна, директор Н(ч)ЭОУ «Гимназия им. В.В.Давыдова».

sungatullinat@mail.ru, +7 9272451969

Школа учительского роста

как модель коллективного наставничества

В статье обсуждаются проблемы профессионального развития педагога. Представлена модель коллективного наставничества, когда наставником является не один человек, а творческая группа, коллектив. Предложен сценарий семинара, где творческие группы могут решать наставнические задачи, описана возможность профессионального роста педагога с опорой на его интересы и увлечения.

Профессиональное развитие; коллективное наставничество; компетенции педагогов; образовательные результаты; образовательная среда школы.

Профессиональное развитие является частью любой деятельности, в том числе и педагогической. В системе образования созданы для этого специальные инструменты: регулярные обязательные курсы повышения квалификации. Однако их

эффективность часто обсуждается педагогической общественностью [1]. Больше всего критика касается неприменимости тех знаний и опыта, который получают учителя. Проанализировав причины, мы выделили три фактора, важные для нашей команды, определяющие эффективность курсов. Первый фактор связан с тем, что большинство педагогов не осознают своих профессиональных дефицитов, не ставят осознанных целей на собственное профессиональное развитие, записываясь на программы повышения квалификации. Это не позволяет эффективно использовать ресурсы курсов повышения квалификации, а осваиваемые на курсах знания и компетенции не меняют сложившуюся практику. Вторым фактором является то, что внешние программы повышения квалификации зачастую не согласованы с задачами школы. В результате этого, освоенные методы, приемы, технологии остаются не востребованы в специфичной практике работы школы. Третьим фактором является слабо проработанная система посткурсового сопровождения в большинстве образовательных программ для учителей. Перевод знаний в практическую деятельность сопровождается трудностями, ошибками, непониманием, организационными сложностями. В этот период учителю необходима помощь: от обычной поддержки до предоставления обратной связи и организационной помощи, что обычно является форматом наставнической практики.

Для повышения эффективности работы над профессиональными компетенциями педагогов, в Гимназии им. В.В.Давыдова был разработан проект «Школа учительского роста». Гимназия носит имя Василия Васильевича Давыдова - автора теории и технологии развивающего обучения [2]. Поэтому в качестве основополагающих приняты принципы развивающего обучения, обучения в процессе деятельности, принципы субъектной позиции всех участников образовательного процесса. Построение новой практики работы по профессиональному развитию было нацелено на осознание педагогами своих профессиональных дефицитов, постановку целей на профессиональное развитие и выработку системы работы школы для формирования актуальных компетенций.

Для достижения цели сформулированы следующие задачи:

1. Проведение анализа вызовов будущего и необходимых для этого педагогических компетенций.

2. Организация партнерства с другими школами (обмен эффективными практиками); авторскими коллективами и авторами методик (трансляция актуальных технологий, методов).

3. Создание единой для школы и непрерывной системы профессионального роста педагогов, за счёт специально организованных событий (форсайт-сессий, семинаров, мастер-классов, поездок к партнёрам).

4. Создание системы оценки профессиональных дефицитов и постановки педагогических целей.

5. Организация системы взаимной поддержки и сопровождения педагогов на этапе освоения новых профессиональных компетенций.

Выстраивая работу Школы учительского роста, мы столкнулись с дополнительным вопросом: как помочь учителям, перегруженным текущими производственными задачами, найти силы и внутренние ресурсы на творчество, на совершенствование своих профессиональных компетенций, преобразование своей практики? Использовать традиционный административный подход, взывать к ответственности учителей мы посчитали малоэффективными. Мы попробовали найти решение, обратившись к интересам и потребностям самого учителя, к той деятельности, которая вдохновляет его помимо работы [3, 4]. В результате появилась серия семинаров, на которых при поддержке всего коллектива хобби учителя, его интерес превращалось в инструмент детско-взрослой деятельности и перерастало в значимое школьное событие и детско-взрослое сообщество. При этом осознание своих профессиональных дефицитов, постановка профессиональных и жизненных целей и приобретение новых компетенций становились не самоцелью, а неизбежным следствием проведенной работы.

Так, например, учитель начальных классов очень любит разные виды творчества в том числе изготовление мыла. В свободное время с ребятами младшей школы проводит мастерские по изготовлению мыла ручной работы. Эта работа приносит педагогу удовольствие, радость, наполняет его энергией, он с удовольствием рассказывает об этом, демонстрируя результаты, образцы ранее изготовленного продукта. На семинаре учителям было предложено подумать о том,

как можно, используя хобби учителя выйти на новые форматы работы и новые образовательные результаты.

Творческие группы учителей сделали много различных предложений:

- сделать занятия регулярными;
- привлечь к участию всех заинтересованных в творческой работе детей, включая учеников основной и старшей школы, а также родителей и учителей;
- провести мастер-класс по изготовлению мыла для всех желающих;
- подготовить продукт для ярмарки на ближайший общешкольный праздник «Масленица»;
- принять участие во Всероссийской ярмарке.

Таким образом, на этом этапе творческие группы педагогов школы выступили в качестве наставников, показав новые перспективы развития сложившейся практики.

Выход любимой и интересной педагогу деятельности на новый уровень, вызвал у него не только вдохновение, но и определённые опасения. Организаторы проекта столкнулись с тем, что у педагога возник эмоциональный дискомфорт по поводу дефицита у него целого ряда компетенций: компетенций организации групповой работы, компетенций работы с разновозрастной группой, компетенций делегирования ответственности детям.

Устоявшийся навык учителя все организовывать, готовить, контролировать самостоятельно, не позволял ему выходить на более сложные формы организации педагогической деятельности. Для того, чтобы в гимназии появился, творческий клуб, чтобы сама идея его создания стала интересной педагогу, для него стала очевидной задача выращивания новых компетенций.

Организационная группа проекта «Школа учительского роста», в которую вошли заместитель директора по развитию, директор школы, учитель – наставник, провела анализ возникших трудностей и возможных решений. Вместе с педагогом был построен план по организации предстоящих событий, созданию клуба и предъявлению результатов его работы школьной широкой общественности на ярмарке.

На этом этапе в качестве наставника выступила организационная группа проекта, которая помогла учителю привлечь к участию детей и родителей, распределить между ними ответственность за организацию и проведение мероприятия, подготовить необходимые ресурсы.

Творческая группа педагогов, занимающаяся самоопределением старшеклассников, созданная в рамках проекта «Школа учительского роста», помогла учителю включать в работу инициативных подростков, которые пробуют себя в роли мастеров мыловарения, дизайнеров, фотографов. В результате совместной работы, центром, идейным вдохновителем которой стал учитель, со своим увлечением, в гимназии появился творческий клуб, в составе которого работают не только мастера и ученики мыловарения, а ещё фотографы, дизайнеры, оформители продукта, маркетологи. Клуб начал выполнять специальные заказы: подготовил подарочные тематические спа-наборы для будущих выпускников к мероприятию «Последний звонок» и вышел на участие во всероссийской Спасской ярмарке. Последнее событие позволило получить большое количество новых образовательных эффектов. Сам же учитель отмечает что научился:

- видеть и поддерживать детскую инициативу;
- создавать детям возможность пробовать себя в разных видах деятельности;
- видеть, выделять новые качества в детях, которые не проявляются на уроках;
- организовывать совместную деятельность, помогая распределять ответственность между участниками;
- создавать детско-взрослое сообщество;
- использовать приемы мотивирования и поддержки детей в процессе их деятельности.

В результате семинар сработал, как пусковой механизм, позволивший на энергии одного педагога построить новую систему взаимодействия всего детско-взрослого коллектива Гимназии. Появилось новое сообщество - «Творческий клуб», который помогает педагогам и детям осваивать новые компетенции, детям проявлять инициативу и самоопределяться, педагогам выйти на новый уровень профессионального мастерства. При этом наставническая поддержка коллектива стала одним из главных инструментов продвижения педагога от этапа вдохновения

новыми задачами до этапа реализации и творческого воплощения идей. Подобные семинары в школе учительского роста проведены и с другими учителями. Найти зону роста учителя, учитывать его интересы для профессионального продвижения стало интересной задачей всего коллектива.

Предлагаем познакомиться со сценарием проведения семинара «Энергия педагога. Откуда появляются цели и стремление к творчеству». Цель семинара: наполнить педагога энергией творчества, стремлением к развитию.

Задачи семинара:

1. Актуализировать деятельность педагога, которая его вдохновляет (хобби, увлечения, то, что делает с удовольствием).

2. Расширить горизонты вдохновляющей деятельности, помочь увидеть новые перспективы, направить позитивную энергию на работу с детьми (на профессиональную деятельность, показать, как из увлечения можно выйти на решение профессиональных педагогических задач).

3. Сделать предложения о помощи из фокуса творческих групп коллектива школы.

Продолжительность: 2 часа.

Этап	Время	Содержание	Оборудование
Подготовка		Беседа с педагогом о его интересах, увлечении, хобби. Предложение педагогу составить краткий рассказ для выступления на семинаре о своих интересах, которые помогают ему вдохновляться, заряжают энергией.	
Введение	10 мин.	Постановка целей и задач работы. Определение регламента. Знакомство групп (если участвуют другие школы).	Стол по количеству творческих групп. Видеокамера. Флипчарт, Бумага

Выступление педагога	10 мин.	Педагог рассказывает о своих любимых видах деятельности, которые наполняют его энергией, вдохновляют.	Мультимедийное оборудование (по необходимости)
Работа в группах	15 мин.	Творческие группы учителей обсуждают и формулируют предложения педагогу о том, как можно это развернуть в педагогической практике, а также формулируют предложения о помощи от группы.	Бумага, ручки, конверт
Выступление групп	15 мин.	Выступающие от групп предлагают педагогу новые формы, виды разворачивания его деятельности в детско-взрослом сообществе школы и за её пределами. Показывают новые возможные результаты и эффекты педагогической деятельности. Предлагают помощь.	
Обратная связь от педагога	2 мин. на каждое предложение	После предложений от групп педагог называет самые интересные для него идеи, те, которые хочется реализовать.	
Повторение цикла	40-60 мин.	Повторение 3, 4, 5, 6 пунктов с другим педагогом и теми же творческими группами коллектива.	

План ближайших событий	10 мин.	Оформление плана подготовки и проведения ближайших мероприятий, позволяющих педагогам и группам поддержки начать реализацию новых целей и задач педагогов в детско-взрослом сообществе школы и за её пределами	
Завершение. Подведение итогов	10 мин.	Обмен мнениями. Рефлексия	

Список использованных источников

1. Врублевская Е.Г., Почему курсы повышения квалификации не эффективны?
<https://ino.mgpu.ru/notes/pochemu-kursy-povysheniya-kvalifikatsii-ne-effektivny/>
2. Давыдов В.В. Теория развивающего обучения. – Москва: Интор, 1996. – 544 с. – URL: [http:// www.psychlib.ru/inc/absid.php?absid=9298](http://www.psychlib.ru/inc/absid.php?absid=9298) .
3. Джексон, Н., Классный учитель: Как работать с трудными учениками, сложными родителями и получать удовольствие от профессии / Нина Джексое, пер.с англ. – М., 2019 – 332 с.
4. Розенберг, М., Ненасильственное общение: Язык жизни. – М., 2019. - 288 с.