

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 136**

Форма проведения: методическое совещание.

**Тема. Ролевой репертуар современного педагога.**

Цель: ознакомление педагогов образовательного учреждения с новыми ролями современного педагога, с вариантами работы с молодыми специалистами.

Дата: 25.03.2021 г.

Присутствовало: 30 чел.

Выступающий: Лагунова О.В., учитель начальных классов (на основе материалов КПК по теме «Наставничество как стратегия непрерывного профессионального образования педагога и ресурс повышения качества образования», МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»).

Лагунова О.В., используя прием «Распаковка понятия», обратила внимание педагогов на значение и формы наставничества, познакомила педагогический коллектив с разными видами ролей современного педагога:

- ментор (от лат. mentos – намерение, цель, дух, mon-i-tor – тот, кто наставляет) – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель. «Менторство» подразумевает отношения наставничества между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным. Диадические, личностные долговременные взаимоотношения между опытным наставником и студентом-новичком, которые позволяют последнему развиваться профессионально, академически или лично;

- тьютор – исторически сложившаяся педагогическая позиция, которая обеспечивает возможность разработки индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов, сопровождая процесс индивидуального продвижения в школе, вузе, системах дополнительного и непрерывного образования;

- эдвайзер (advisor) – производное от старофранцузского «avisen» в значении «раздумывать» (конец XII века). Значение «давать совет» появилось в конце XIV века. Эдвайзер – это преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности;

- фасилитатор (англ. facilitator, от лат. facilis – легкий, удобный) – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Фасилитатор помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон. Тем самым он облегчает процесс коммуникации, делая его комфортным для всех участников.

Лагунова О.В. рассказала о специфике деятельности наставника и типах образовательных дефицитов:

- педагогическая поддержка - помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть

- устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Типы образовательных дефицитов.

1. ОВЗ
2. Несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность.

3. Социальная дезадаптация.
4. Осложненная социальная ситуация развития: дети-сироты, дети-мигранты; подростки, состоящие на учете в органах ВД; дети, находящиеся в сложных обстоятельствах и т.д.
5. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):
  - 5.1. переход на новый образовательный уровень (1-й и 5-й класс школы, 1-й курс профессиональной образовательной организации или вуза);
  - 5.2. молодой рабочий/специалист;
  - 5.3. новый на данном предприятии работник (школьник/студент, перешедший в другую образовательную организацию);
  - 5.4. новая должность;
  - 5.5. изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций;
  - 5.6. новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).
6. Дефицит мотивации к деятельности.

Лагунова О.В., как педагог-стажист, наставник молодых специалистов на уровне начального общего образования, обозначила проблему молодых педагогов, выделила варианты готовности молодых специалистов к педагогической деятельности и их характеристики.

Проблема молодых специалистов заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями.

«Варианты готовности молодого специалиста к работе».

1 ситуация «Не могу — не хочу». Человек не обладает навыками и, более того, не мотивирован. Для того чтобы включить его в деятельность, необходимо сначала замотивировать его. Иначе можно столкнуться с непреодолимым барьером защиты.

2 ситуация «Не могу — хочу». Человек мотивирован, поэтому открыт к получению новых знаний, он находится в состоянии обучения. Здесь важно поэтапно построить схему работы с сотрудником: как и чему его обучать. Также важно помнить, что для формирования любого навыка, нужен 21 день.

3 ситуация «Могу — хочу». Ситуация, в которой разумно развивать горизонтальную карьеру сотрудника. Он уже обладает необходимыми знаниями и умениями. Ему нужно поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства.

4 ситуация «Могу — не хочу». Человек находится в состоянии протеста, некоего саботажа. Необходимо выяснить, в чем причина демотивации. Возможно, необходимо наделить работу новым смыслом.

Приобретая опыт, педагогический работник сознательно или бессознательно рефлексирует, делает выводы, а при выполнении нового задания планирует и выполняет уже другие действия. Это, в свою очередь, приводит к получению нового опыта, и цикл возобновляется. При этом, необходим в работе с молодыми специалистами индивидуальный подход.