

Реализация наставнической деятельности через систему работы РМО учителей-логопедов Московского района Санкт-Петербурга

Владимирская Татьяна Евгеньевна,
учитель-логопед ГБУ ДО ЦППМСП,
председатель РМО учителей-логопедов ГБОУ
Московского района Санкт-Петербурга.

Ключевые понятия: наставничество, обмен опытом, распространение опыта, учитель-логопед, учитель, ученик, взаимодействие, помощь, профессиональный рост, развитие, молодой специалист, опытный работник, опыт и знания, помощь в профессиональном развитии, преемственность, методическое объединение, передача опыта, связь поколений, деятельность РМО в Московском районе, система работы.

Тема наставничества в системе образования всегда была и остаётся актуальной. Наставничество является важнейшим звеном в становлении учителя как профессионала, в развитии его профессиональных компетенций. Молодому специалисту необходима помощь опытного коллеги, который будет сопровождать его на начальном этапе практической деятельности, помогать адаптироваться в коллективе и оказывать своевременную помощь в профессиональном развитии.

Основа наставничества – передача опыта, накопленных практических знаний; это система «наставник - наставляемый». Синонимами понятия «наставник» могут являться «помощник», «куратор», «сопровождающий», «УЧИТЕЛЬ». В словаре Ожегова *наставник* – это «учитель и воспитатель, руководитель»; *куруровать* – «осуществлять наблюдение и помощь». Наставник может быть или не быть прямым руководителем, но часто на него возложены определённые контролирующие функции; он осуществляет анализ деятельности своего «подопечного», оценивает работу и результаты, чтобы дать необходимые рекомендации по улучшению дальнейшей работы.

Наставничество строится на партнёрских, доверительных отношениях, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Наставник обучает, погружает в профессию, в работу, в задачи; знакомит с особенностями реализации профессиональных умений в данном конкретном учреждении, в определённых конкретных условиях. В каждом учреждении, организации, структуре, где предполагается и необходима передача опыта, так или иначе реализуется наставническая деятельность. Это помогает создавать правила и нормы, передавать знания новым сотрудникам.

На наш взгляд, идеальные условия для реализации наставнической деятельности создаются в методических объединениях (МО).

В интернет-источниках даются следующие определения МО: «традиционно существующее и наиболее распространённое объединение педагогов одного или нескольких близких профилей деятельности»; «группа учителей, объединённых для совершенствования навыков функциональных компетенций, оказания методической помощи молодым специалистам». Одной из главных целей работы методического объединения является повышение теоретического, методического и профессионального мастерства учителей\специалистов. Одно из ведущих направлений МО – изучение и распространение передового педагогического опыта. Для меня РМО – это профессиональные сообщества, которые всегда предполагают взаимодействие опытных и молодых. Исходя из определений и сущности МО, это и есть база для осуществления наставнической деятельности.

Работа МО может осуществляться на различных уровнях: 1) школьное методическое объединение (ШМО), внутри образовательной организации; 2) районное методическое объединение (РМО); 3) городское методическое объединение (ГМО).

РМО создается для содействия функционированию и развитию системы общего образования, проведения методической, опытно-экспериментальной, инновационной, экспертной деятельности по одному или нескольким родственным предметам. Методические объединения нужны, прежде всего, чтобы учителя имели возможность профессионально общаться, обмениваться передовым педагогическим опытом.

Пятилетний опыт работы в качестве руководителя районной логопедической службы (председателя РМО учителей-логопедов Московского района) позволяет говорить об уже сложившихся правилах, алгоритмах, традициях, которые составили определённую систему деятельности РМО, включая наставничество. Так, основным наставником для всех членов РМО являюсь я как председатель РМО. Функции председателя РМО указаны в положении о РМО. Председатель раскрывает молодым специалистам структуру работы в районе, знакомит с основными правилами логопедической работы, помогает адаптироваться, ориентироваться в новых условиях, консультирует по любым возникающим вопросам; анализирует непосредственно практическую работу, оценивая результаты, указывая на достоинства и недостатки, даёт рекомендации. Кроме этого, появившемуся новому члену РМО, молодому специалисту, назначается отдельный наставник, который более подробно и полно разъясняет особенности деятельности в конкретных условиях, сопровождает его в течение первых двух-трёх лет, передавая личный опыт и опыт всего профессионального сообщества.

РМО учителей-логопедов Московского района включает в себя специалистов различных образовательных организаций района. Если в учреждении работают несколько учителей-логопедов, они могут составлять самостоятельное небольшое сообщество (ШМО) или входить в структуру ШМО других учителей или службу сопровождения. В ШМО тоже действует система наставничества: наиболее опытный специалист курирует другого (других) менее опытных.

Заслуга наставников велика. В нашем РМО наставник оказывает помощь в подготовке к аттестации, к участию в профессиональных конкурсах, помогает обобщить итоги своего труда на семинарах, конференциях, публикациях. Наставники учат не только решать поставленные задачи, а также самостоятельно искать пути решения проблем, мотивируют наставляемых на обучение и саморазвитие. Благодаря организации председателем РМО различных видов взаимодействия и сотрудничества между членами РМО, молодые специалисты включаются во все направления работы РМО, что позволяет раскрыть потенциал молодых коллег, создавать условия для профессионального роста каждого члена РМО. Функционирование РМО учителей-логопедов Московского района Санкт-Петербурга в рамках реализации наставнической деятельности способствует повышению профессиональной мотивации, методической культуры, развитию их творческого потенциала.

Систему наставничества можно назвать гибкой: это живая структура; меняется состав МО, меняются условия работы; молодые специалисты становятся опытными; один учитель может иметь и одного, и нескольких наставников; у наставника может быть различное количество курируемых; один учитель может одновременно быть и наставляемым, и наставником.

РМО в своей работе использует рекомендации ГМО учителей-логопедов при кафедре специальной (коррекционной) педагогики СПб АППО, знакомит логопедов района с информацией ГМО, принимает участие в мероприятиях ГМО логопедов. Являясь членом ГМО, имею в качестве наставников более опытных логопедов, в том числе председателя ГМО учителей-логопедов ГБОУ СПб Муравьёву Л.Ю., координатора Совета логопедов Русинову Ю.А, заведующую кафедрой специальной (коррекционной) педагогики Яковлеву Н.Н.

За 5,5 лет работы в должности председателя РМО (с 2016 года), выработала определённую систему деятельности, которая основывается на современных подходах с учётом новых условий и течений, а также традиций, заложенных в РМО Московского

района Санкт-Петербурга 70-ые годы предыдущего столетия Гадасиной Лилией Яковлевной, председателем РМО учителей-логопедов Московского района до 2008 года. 12 лет (с первого, 1996, года своей профессиональной деятельности в Московском районе) я была членом РМО учителей-логопедов Московского района Санкт-Петербурга под руководством Гадасиной Л. Я., которая была наставником, учителем работающих тогда логопедов. Лилия Яковлевна чтит традиции логопедической службы, основанной в Санкт-Петербурге её учителем Хватцевым Михаилом Ефимовичем. Она через себя передавала опыт и знания от своего учителя своим ученикам. В своём РМО я стараюсь создавать среду сотрудничества, творчества, профессионализма по модели, созданной моими наставниками.

Положительные отзывы коллег показывают удовлетворенность деятельностью РМО, доказывают правильность выбираемых мною путей.

В заключении считаю необходимым отметить важные аспекты работы РМО как основы наставничества:

1. Связь специалистов в профессиональных сообществах должна быть непрерывной; система «наставник-наставляемый» должна быть «наставник-наставляемый-наставник», где «ученик» со временем становится учителем-наставником для другого.

2. Необходима передача не только специальных знаний, накопленного профессионального опыта, но и традиций, истоков профессии, исторических фактов от наставника к ученику; это и определяет силу профессиональных сообществ, значимость МО, смысл наставничества.

3. В систему своей работы включаю определённый алгоритм планирования мероприятий, чередование активных участников в запланированных мероприятиях, участие разных членов РМО в заседаниях ГМО, планирование тем в соответствии с запросами молодых и опытных специалистов,

4. Организация различных форм взаимодействия (семинары практической направленности, мастер-классы, круглые столы, заседания по модели логопедического занятия, создание творческих групп внутри РМО, которые объединяют молодых и опытных, организация взаимопосещения занятий и анализа ведения документации и т.д.) создает необходимые условия для реализации наставничества в структуре нашего РМО.