

School for Teachers
Училище за учители

НАСТАВНИЧЕСТВОТО – УСЛОВИЕ ЗА ПО-ВИСОКИ РЕЗУЛТАТИ И КАЧЕСТВО

Емилия Лазарова

Втора английска езикова гимназия „Томас Джеферсън“ – София

Резюме. Добрият учител е основният училищен фактор за качествено образование и мотивиране на учениците за високи резултати в процеса на обучение. Съществена роля за подготовката му в училищна среда има изграждането на система за наставничество, менторство и подкрепа като неделима част от адаптацията на младите и новоназначените учители към професията, тяхното цялостно развитие и усъвършенстване в училище. Тя трябва да дава практическа и теоретична подкрепа на работното място и едновременно с това да помогне на новия учител да свикне с професията и да го мотивира към професионално израстване.

В статията е представен училищният модел за менторство и подкрепа на II АЕГ и прилаганите политики за наставничество, квалификация и обмен на иновативни педагогически идеи и добри практики.

Keywords: teacher; school factor; quality education; motivation; student; learning process; mentoring; support; adaptation; good practices

Училищният модел за менторство и подкрепа е изграден въз основа на стратегията за развитие на педагогически кадри, стратегията за развитие на гимназията и традициите, отговорността и нагласите на педагогическия колектив за иновативност, креативност, ефективна професионална реализация. В политиката на административното ръководство за качествено образование винаги е стоял въпросът за създаване и развитие на добра училищна среда, менторство и подкрепа на младите и новоназначените учители и вътрешно-институционалната квалификация, свързана с обмен на иновативни педагогически идеи и добри практики.

Моделът развива, стимулира и подкрепя учителската колегия. Той е израз на визията на училищното ръководство за кариерното развитие, професионалното израстване, подкрепящата среда за всички участници в учебно-възпитателния процес. Част от него са квалификационните форми и дейности, свързани с лидерството и интелектуалното наставничество (менторство).

Училищният модел включва:

— консултативен кабинет;

- център за кариерно развитие;
- система за вътрешноинституционална квалификация;
- система за създаване и популяризиране на добрите педагогически практики и иновативните педагогически идеи;
- професионалните учебни общности;
- иновационните екипи;
- система за администриране и контрол на наставничеството.

Задълженията и отговорностите на наставниците са регламентирани в Наредба № 12/2016 г. на МОН за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и педагогическите специалисти и в Правилника за дейността на училището. Финансовото стимулиране е регламентирано във Вътрешните правила за организацията и структурата на работната заплата – като критерий за диференциране на труда на учителя при допълнителните плащания през учебната година и ежесечно като добавка към работната заплата в реално учебно време.

Едно от направленията в дейността на Консултативния кабинет е консултиране и работа с новоназначените учители по въпроси, свързани с превенция на рисковото поведение, ефективна комуникация, управление на проблемите в класа, работа с родителите, партньорство при решаване на конфликтни ситуации, организация и провеждане на образователни кампании и др.

Центърът за кариерно развитие е основната форма за кариерно консултиране, подкрепа и развитие на учителите. Дейността му е пряко свързана с качеството на образованието и резултатите от обучението. Тя включва:

1. Наставничество и подкрепа по отношение на УВП:

- научна и методическа подготовка за придобиване на ПКС;
- консултиране при избор на тема за педагогическо изследване, експеримент и др.;
- мотивация на младите и новоназначените учители;
- консултиране при работа със задължителна училищна документация;
- подкрепа при изпълнение на задължения, свързани с класно ръководство, с провеждане на учебни екскурзии, извънкласни дейности и други задължения и отговорности, произтичащи от длъжностните характеристики.

2. Стимулиране на продължаващото обучение на учителите, като предпоставка за реална промяна, иновативност и качествено образование:

- стимулиране и финансова подкрепа за придобиване на степени за професионална квалификация в определни случаи, посочени във Вътрешните правила за структура и организация на работната заплата и училищния механизъм за финансова подкрепа на квалификациите;

- стимулиране и финансова подкрепа за придобиване и усъвършенстване на нивата на владеење на английски език за учителите, преподаващи учебни предмети на чужд език, чрез училищния механизъм за финансова подкрепа на квалификациите;

- финансова подкрепа за квалификации, свързани с личностното и професионалното развитие на учителите, необходими за реализиране на стратегията за развитие на II АЕГ;

- морална подкрепа и стимулиране на продължаващото обучение за магистратури и докторати по актуални педагогически проблеми;

- насърчаване на неформалното и информалното обучение и валидиране на резултатите от тях.

3. Вътрешноинституционална квалификация и работа с новоназначени учители:

- организационна култура за провеждане на олимпиади, състезания, външно оценяване, ДЗИ;

- споделяне и популяризиране на добри практики;

- обсъждане на законови и нормативни документи, свързани със средното образование;

- резултати от апробирани иновативни идеи.

4. Квалификация и подкрепа от професионалните учебни общности по отношение на:

- методиката на обучението, подбора на учебното съдържание, дидактическите и информационните материали по отделни теми;

- формите на контрол и оценяване на знания, умения и компетентности, създаването на формат на външно оценяване по английски език на училищно ниво, изработването на конспекти и критерии за оценка за различни видове изпити;

- изработването и споделянето на образователни ресурси;

- съдържанието, изработването и използването на ученическото портфолио;

- интегралността на обучението и използването на междупредметните връзки, на съвременните технологии и комуникации в чуждоезиковото обучение и обучението в STEM направление.

5. Подкрепа от иновационните екипи:

- интерактивното обучение и проектобазираното обучение;

- ролята на извънкласните форми и проектните дейности;

- мотивацията на учениците и комуникацията с родителите.

Системата за създаване и популяризиране на добрите педагогически практики включва:

- споделяне, обсъждане и определяне на иновативни идеи, форми и методи на обучение по методични обединения;
- проучване и споделяне на добри практики от Европейския съюз;
- развиване на идеите и апробиране;
- обсъждане на резултатите;
- изработване на учителско портфолио;
- популяризиране на добрия опит: описание в училищен електронен каталог, в учителското портфолио, в личния професионален блог, споделяне в училищния облак и издаване на училищни сборници с добри педагогически практики и иновативни идеи.

Системата за администриране и контрол се отнася до:

- определяне на учители ментори от II АЕГ за новоназначени учители;
- определяне на отговорностите на главните учители по отношение на консултиране и подкрепа на новоназначените учители;
- проучване на потребностите им и определяне на насоките за менторство;
- контрол върху менторството;
- неформални разговори с новоназначения учител и наставника поне веднъж месечно.

Педагогическата колегия и административното ръководство във Втора АЕГ знаят, че за всеки млад или новоназначен учител е предизвикателство да влезе в час, да владее определени стандарти на поведение, да общува с учениците, да ги мотивира и да бъде добър учител. Определено голяма роля за бързата професионална адаптация имат добрият организационен климат, подкрепата от административното ръководство, екипната работа в професионалните учебни общности, регламентираното наставничество.

И накрая – Кодексът на наставника във II АЕГ включва:

- иновативност;
- комуникативност;
- позитивност;
- толерантност и тактичност;
- нормативна и научно-методическа грамотност;
- добър педагогически опит;
- желание за споделяне, а не за налагане;
- емоционална интелигентност;
- конструктивна критика.

REFERENCES/ЛИТЕРАТУРА

Дорожная (2015). Дорожная карта развития системы наставничества в МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9, г. Надыма». Досъпъстен чрез: <http://nadym-9.ru>

Наръчник (2012). Наръчник за обучаеми. Достъпен чрез: <http://aplanet-project.org/page/mentee-support>

Османлиева, В. (2012А). Наставникът и ролята му в бизнес развитието на предприемача – част първа. Достъпен чрез: <http://www.startitsmart.com/mentorstvo>.

Османлиева, В. (2012Б). Наставникът и ролята му в бизнес развитието на предприемача – част втора. Достъпен чрез: <http://www.startitsmart.com/mentor2/>.

MENTORING – A PREREQUISITE FOR BETTER RESULTS AND QUALITY

Abstract. The good teacher is the main school factor for quality education and motivation of students for high results in the learning process. An important role in his/ her preparation in the school environment is the development of a mentoring, mentoring and support system as an integral part of the adaptation of young and newly recruited teachers to the teaching profession, their overall development and improvement in school. It should provide not only practical and theoretical support in the workplace but also, help the new teacher to get used to the profession and to motivate them towards professional development. The article presents the school model for mentoring and support used at Second English Language School and the applied policies for mentoring, qualification and exchange of innovative pedagogical ideas and good practices.

✉ **Dr. Emilia Lazarova**

Headmaster

2nd English Language High School “Thomas Jefferson”

Sofia, Bulgaria

E- mail: 2els.bg@gmail.com