

Бондарёнок Ю.А.,
педагог-организатор
МАОУДО «ЦДОД»,
ЗАТО Александровск

Эссе на тему «УЧИТЬ нельзя ВОСПИТЫВАТЬ»

«Наставник», «наставничество» – эти слова знакомы мне с первых дней трудовой деятельности. Когда я пришла работать в систему дополнительного образования, первым моим помощником и другом стал мой наставник – опытный и знающий педагог Елена Сергеевна Крупенко. Прошло пятнадцать лет... теперь я являюсь наставником педагогов-организаторов Центра дополнительного образования детей. Проблема эффективной организации наставничества молодых специалистов для меня остаётся актуальной.

Испокон веков учитель осознавал свою деятельность как особую миссию – быть духовным наставником юношества, учителем жизни. Вспоминаются прекрасные строки А.С. Пушкина, посвященные любимому педагогу питомцев Царскосельского лицея А.П. Кунцыну:

Он создал нас,
Он воспитал наш пламень,
Поставлен им краеугольный камень,
Им чистая лампада возжена...

Если говорить обобщенно, то наставничество – это естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу. Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений.

В наше время важность наставничества педагогов не вызывает сомнений. Но всё же необходимо понять, кто больше заинтересован в развитии наставничества? Секрет современной популярности явления наставничества, на мой взгляд, связан с тем, что все три стороны: и молодой

специалист, и педагог-наставник, и образовательная организация получают значительную пользу.

«В русском языке есть очень емкое, очень точное слово «вожак». Вожак — это тот, кто ведет за собой, кому доверяются люди в трудные моменты жизни и работы. Вожак всегда там, где путь к цели непрост. И к ней не прошагать парадным маршем, а приходится пробираться сложными каменистыми тропами» – утверждал советский педагог и ученый А.Н. Лутошкин. Педагог-наставник является таким вожаком для молодого педагога, только открывающего для себя нюансы нашей нелёгкой профессии.

На мой взгляд, сотрудничество «наставник – ученик» должно быть основано на принципе партнёрства, т.е. «на равных». В таком случае обогащаются и растут оба участника этого процесса. Речь идет отнюдь не о панибратстве и фамильярности. Взаимоотношения, основанные на принципе партнерства, снимают педагогическую дистанцию и создают основу для глубокого взаимопонимания, товарищеского общения и сотрудничества. Для меня целесообразно на начальном этапе «вхождения в профессию» смоделировать для начинающего педагога и реализовать такие ситуации, в которых каждый молодой специалист почувствует себя успешным. Не следует бояться таких форм работы с малоопытными педагогами, когда они сами становятся экспертами, присутствуют друг у друга на мероприятиях, посещают занятия своих старших коллег, рефлексировать, обмениваются опытом, мнениями. Самоанализ очень важен для молодых педагогов. Взгляд на себя со стороны поможет избежать молодому специалисту многих профессиональных ошибок. Хотя следует отметить, что молодой специалист, зачастую, лучше нас владеет современными средствами коммуникации, лучше знает и понимает запросы обучающихся, так как ближе к ним по возрасту, наконец, просто обладает большей энергией.

Для меня наставничество – «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых

плоскостей и граней его профессионализма. Это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

Казалось бы, наставник – это человек, который учит других. А необходимо ли учить самого наставника? Конечно, да. Я посещаю семинары, тренинги, круглые столы, другие методические мероприятия, на которых проходит обмен опытом между педагогами. В процессе обучения я не только знакомлюсь с технологиями проведения наставничества, разбираю сложности при работе с подопечным, но и вдохновляюсь на качественное выполнение своей миссии наставника молодых педагогов (а это очень важно!).

Я, выполняя ролевую функцию «навигатора», вношу большой вклад в развитие процесса профессионального становления молодого педагога. Осуществляя пошаговое руководство этим процессом, своевременно выявляю трудности, с которыми сталкивается начинающий педагог-организатор в педагогической деятельности, помогаю анализировать и проектировать дальнейшее развитие его профессиональной траектории.

Искренняя, доброжелательная и духовная атмосфера в нашем коллективе, его традиции, благоприятный психологический климат, дружеское участие мотивирует опытных и молодых педагогов на совместную деятельность. Видя моё стремление к постоянному самообразованию, активизировались и наши педагоги. Чувствую, что становлюсь для них не только тьютором, но, возможно, и лидером. Весь педагогический коллектив выступает как корпоративный наставник.

Анализируя свою работу в качестве наставника, пришла к выводу, что в результате нашего взаимодействия продолжается развитие деловой коммуникации, личного лидерства, способности принимать решения, умения аргументировано формулировать мысли. В дальнейшем я планирую расширить спектр функционально-ролевых представлений о педагогической деятельности и ввести в практику такие позиции и роли педагога-

организатора, как модератор, фасилитатор, методолог, игротехник, тьютор и др.

Оглядываясь назад, анализируя прошлый опыт наставничества, я ещё раз убеждаюсь, что хорошо организованное взаимодействие наставника и молодого педагога подобно посаженной яблоне: сначала требует много внимания и заботы, затем крепнет и радует, а потом стабильно приносит плоды.

«УЧИТЬ нельзя ВОСПИТЫВАТЬ»... Так где же поставить запятую?