

## Литература

1. Теория и методология разработки стратегии развития предприятия / И. В. Булава и др. М., 2009. 167 с.
2. Герчикова И. Н. Менеджмент. М., 2001. 501 с.
3. Комаров М. А. Энциклопедия рыночного хозяйства. Ресурсный потенциал экономического роста. М., 2002. 568 с.
4. Колбасин В. Н., Рогозина Т. И. Гендерные проявления женщин-руководителей и психологические особенности их карьерных ориентаций // Восьмые апрельские экономические чтения : межвуз. сб. науч. тр. Омск, 2003. С. 137–140.
5. Маврина И. А., Колбасин В. Н. Карьерные ориентации социального работника как условие его эффективной деятельности в социальном учреждении // Психолого-педагогические исследования в Сибири. 2018. № 1. С. 109–112.
6. Малофеев И. В. Социальные услуги в системе социального обслуживания населения. М., 2014. 176 с.
7. Почебут А. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб., 2002. 298 с.
8. Павленок П. Д. Теория, история, методика социальной работы. М., 2013. 592 с.
9. Павленок П. Д. Методология и теория социальной работы. М., 2012. 267 с.
10. Рогозина Т. И. Социально-психологическое содержание понятия «Карьера» // Восьмые апрельские экономические чтения : межвуз. сб. науч. тр. Омск, 2003. С. 131–136.
11. Schein Edgar H. Career Anchors (discovering your real values). San Francisco : Jossey-Bass Pfeiffer, 1996. 87 p.

## References

1. Bulava R. R., et al. Teoriya i metodologiya razrabotki strategii razvitiya predpriyatiya [Theory and methodology of developing strategies for enterprise development]. Moscow, 2009. 167 p. (In Russian).
2. Gerchikova I. N. Menedzhment [Management]. Moscow, 2001. 501 p. (In Russian).
3. Komarov M. A. Enciklopediya rynochnogo hozyajstva. Resursnyj potencial ekonomicheskogo rosta [Encyclopedia of market economy. Resource potential of economic growth]. Moscow, 2002. 568 p. (In Russian).
4. Kolbasin V. N., Rogozina T. I. Gendernye proyavleniya zhenshchin-rukovoditelej i psihologicheskie osobennosti ih kar'ernyh orientacij [Gender manifestations of women leaders and psychological characteristics of their career orientations]. *Interuniversity collection of scientific papers "The eighth of April economic readings"*. Omsk, 2003, pp. 137–140. (In Russian).
5. Mavrina I. A., Kolbasin V. N. Kar'ernye orientacii social'nogo rabotnika kak uslovie ego effektivnoj deyatel'nosti v social'nom uchrezhdenii [Career orientations of a social worker as a condition of his effective activity in a social institution]. *Psychological and pedagogical researches in Siberia*, 2018, no. 1, pp. 109–112. (In Russian).
6. Malofeev I. V. Social'nye uslugi v sisteme social'nogo obsluzhivaniya naseleniya [Social services in the system of social services for the population]. Moscow, 2014, 176 p. (In Russian).
7. Potchebut A. G., Chiker V. A. Organizacionnaya social'naya psihologiya [Organizational social psychology]. Saint Petersburg, 2002, 298 p. (In Russian).
8. Pavlenok P. D. Teoriya, istoriya, metodika social'noj raboty [Theory, history, methods of social work]. Moscow, 2013, 592 p. (In Russian).
9. Pavlenok P. D. Metodologiya i teoriya social'noj raboty [Methodology and theory of social work]. Moscow, 2012, 267 p. (In Russian).
10. Rogozin T. Social'no-psihologicheskoe sodержanie ponyatiya «Kar'era» [Socio-psychological content of the concept «Career»]. *Interuniversity collection of scientific papers "The eighth of April economic readings"*. Omsk, 2003, pp. 131–136. (In Russian).
11. Schein Edgar H. Career Anchors (discovering your real values). San Francisco, Jossey-Bass Pfeiffer, 1996, 87 p.

УДК/UDC 37.018.46(470.41)

Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова

L. Nugumanova, G. Shaikhutdinova

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН)

## MENTORING IN THE ADVANCED TRAINING OF PEDAGOGICAL STAFF (ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF TATARSTAN)

**Введение.** В статье рассматривается ресурсный потенциал наставничества как формы повышения квалификации в области педагогической деятельности. Цель статьи — раскрыть инновационный проект «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия», который реализуется совместно с Российской академией образования. Проект направлен на создание инновационной площадки на базе Института развития образования Республики Татарстан в целях совершенствования моделей профессионального роста учителя, позволяющих повысить качество подготовки и обеспечить профессиональное развитие педагогов.



**Методология.** Исследование проведено на основе анализа советского опыта — когда были разработаны проблемы наставничества на производстве (С.Я. Батышев, А.А. Вайсбург, Н.М. Таланчук и др.); постсоветского опыта — когда активно разрабатывались вопросы повышения квалификации (В.В. Краевский, Н.В. Кузьмина, В.И. Загвязинский и др.); образования взрослых (Е.М. Дорожкин, С.И. Змеев, А.А. Кузнецов), в частности проблемы наставничества во внутрифирменном (С.В. Бродский), корпоративном (А.Р. Масалимова) образовании, вопросы педагогических компетенций наставников и мастеров производственного обучения (И.И. Соколова).

**Результаты** заключаются в осмыслении опыта наставничества в Республике Татарстан на основе внедрения инновационного проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия».

**Заключение.** Реализация проекта будет способствовать формированию республиканской модели профессионального роста учителя, позволяющей повысить качество подготовки и обеспечить профессиональное развитие педагогов, а также развитию персонализированной модели повышения квалификации педагогов. Создание стажировочной площадки на основе сетевого взаимодействия для педагогов-наставников и молодых учителей является отличной возможностью для реализации способностей и возможностей в области профессиональной деятельности, а также для независимой оценки профессиональной компетентности.

**Introduction.** The article discusses the possibility of mentoring as a form of training in the field of teaching. The purpose of the article is to reveal the innovative project “Regional system of organization of mentoring of pedagogical and managerial personnel on the basis of network interaction”, which is implemented jointly with the Russian Academy of education. The project is aimed at creating an innovative platform on the basis of the Institute of education development of the Republic of Tatarstan in order to improve the models of professional growth of teachers to improve the quality of training and professional development of teachers.

**Materials and Methods.** The Study was conducted on the basis of the analysis of the Soviet experience, when the problems of mentoring in production were thoroughly developed (S. Y. Batyshev, A. A. Weisburg, N. M. Talanchuk, etc.), post-Soviet experience, when actively developed issues of advanced training (V. V. Kraevsky, N. V. Kuzmina, V. I. Zagvyazinsky, etc.), adult education (E. M. Dorozhkin, S. I. Zmееv, A. A. Kuznetsov), and also the modern stage of studying the problem of mentoring by researchers in the intra-firm (S. V. Brodsky), corporate (A. R. Masalimov) education, questions of pedagogical competences of mentors and masters of industrial training (I. I. Sokolova).

**Results.** The results consist in understanding the mentoring experience in the Republic of Tatarstan on the basis of the introduction of the innovative project “Regional system of organization of mentoring of pedagogical and managerial personnel on the basis of network interaction”.

**Conclusions.** The implementation of the project will contribute to the formation of the Republican model of professional growth of teachers, which allows to improve the quality of training and ensure the professional development of teachers, as well as the development of a personalized model of professional development of teachers. The creation of an internship platform on the basis of network interaction for teachers-mentors and young teachers is an excellent opportunity to realize their abilities and opportunities in the field of professional activity, as well as to obtain an independent assessment of professional competence.

**Ключевые слова:** наставничество, профессиональное развитие, сетевое взаимодействие, мотивация, педагогические работники.

**Keywords:** mentoring, professional development, networking, motivation, teaching staff.

### Введение

Отечественная система образования стремительно меняется в связи с теми глобальными задачами, которые стоят перед обществом. Эти перемены затрагивают все сферы образования, в том числе и систему современной подготовки педагогов. Информатизация, технологизация, цифровизация — все эти мировые тренды так или иначе кардинально меняют теоретическую и технологическую базу подготовки современных педагогов. Кроме того, постоянно меняются социальные запросы общества и самих субъектов образования, что должно учитываться в деятельности учителей, занимающихся вопросами обучения, воспитания и развития подрастающего поколения.



В этой связи ориентация образования на открытость и мобильность, на максимальное удовлетворение запросов всех субъектов образования обуславливает изменения в деятельности учителей, реализующих процессы обучения, воспитания и формирования личности обучающегося в условиях информатизации образования [3]. Изменения в содержании и технологиях подготовки педагогов затрагивают все сегменты образования — от СПО до системы повышения квалификации. При этом также возрастает роль наставничества как одной из существенных форм подготовки учителей и руководящих работников к деятельности в сфере образования. Соответствующие этим задачам методы и формы организации наставничества в ДПО предполагают широкое использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), увеличение доли самостоятельной работы учителей, совершенствование индивидуально-консультационной работы, активизацию взаимодействия наставника и учителя для совместного поиска нового знания. В связи с этим результативность изменений в системе дополнительного профессионального образования в значительной степени обусловлена уровнем профессионального развития наставника [3].

Проблема развития педагогических кадров сегодня решается на государственном уровне. В мае 2014 г. в соответствии с поручением Президента РФ разработана и утверждена Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций. Комплексная программа объединяет основные цели, задачи и мероприятия в области повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, направленные на апробацию и внедрение профессионального стандарта педагога, модернизацию педагогического образования, переход на эффективный контракт и повышение престижа профессии педагога, закрепленные в принятых федеральных программно-целевых документах — государственных программах Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. и «Экономическое развитие и инновационная экономика», Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 гг., Концепции федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг.

В Республике Татарстан развитие кадрового потенциала системы образования для решения перспективных задач заявлено как важнейшая задача в Стратегии развития образования на 2017–2021 гг. и на период до 2030 г. (утв. 25.07.2017, № 1266/17). Определены ее приоритетные направления — обеспеченность педагогическими кадрами образовательных учреждений всех типов и видов; развитие системы мониторинга кадрового потенциала и кадровых потребностей образовательной системы; введение качественно новой системы подготовки и отбора педагогических кадров; разработка и внедрение новых систем стимулирования и мотивирования кадров (обеспечение социальной защиты кадров образования); совершенствование системы аттестации работников образования как инструмента мотивирования профессионального роста. Началась реализация серии проектов, направленных на повышение качества подготовки и профессионального развития учителей. Определены модель профессионального роста учителя и компетенции, соответствующие профессиональному стандарту учителя. Реализуются грантовые программы «Учитель-мастер», «Учитель-наставник», «Учитель-эксперт», которые нацелены на развитие у педагогов компетенции реализации проектной и наставнической деятельности. Именно поэтому формирование наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия в условиях дополнительного профессионального педагогического образования актуально и необходимо для реализации задач, заявленных в стратегии.

### **Методология**

Исследования и разработки по проблеме наставничества в отечественной педагогике имеют несколько этапов:

В советский период разработаны проблемы наставничества на производстве (С. Я. Батышев, А. А. Вайсбург, М. И. Махмутов, А. М. Новиков, Н. М. Таланчук и др.), наставничество как социально-психологический механизм адаптации рабочих к производству (И. С. Гичан и др.).

В постсоветский период активно разрабатывались вопросы повышения квалификации (В. В. Краевский, Н. В. Кузьмина, Г. У. Матушанский, В. И. Загвязинский и др.), образования взрослых (Е. М. Дорожкин, С. И. Змеев, А. А. Кузнецов).

В современный период рассматриваются проблемы наставничества во внутрифирменном (С. В. Бродский), корпоративном (А. Р. Масалимова) образовании, вопросы педагогических компетенций наставников и мастеров производственного обучения (И. И. Соколова) и др.



## **Результаты**

Преподавание — сложный многогранный труд. Особенно трудно тем, кто только вступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой — одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может стать отсутствие поддержки начинающих специалистов [2].

Исследования показали, что программы вводного инструктажа для молодых специалистов и программы наставничества значительно помогли обеспечить сохранение специалистов на рабочих местах, в некоторых случаях уже за один год (Виллани, 2002). Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток специалистов, нам необходимо поддерживать специалистов. Особенно в этом нуждаются молодые педагоги. Такое может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ [1].

Наставничество как социально-педагогический, экономический и производственный феномен в настоящее время может выступать одной из самых эффективных форм обучения молодых учителей, способствующих их быстрому вхождению в профессию. Наставничество понимается нами как обучение, консультирование, поддержка и сопровождение молодого педагога более опытным коллегой.

Наставничество в подготовке молодых кадров стало очень популярно, поскольку имеет преимущество перед другими формами и методами подготовки.

Во-первых, наставничество является экономически выгодным методом развития кадрового персонала в любой организации, так как затраты на него несоизмеримо меньше, чем на дообучение, повышение квалификации, стажировку и т.д. Во-вторых, наставник как личность со сложившимся стилем работы передает свой уникальный опыт. В-третьих, наставником может стать каждый для каждого, и главное условие здесь мотивация. В-четвертых, наставничество помогает самому наставнику заниматься самоанализом своей деятельности — увидеть проблемы и перспективы своей педагогической деятельности, расширить свой арсенал навыков и средств, освоить новые технологии, усовершенствовать педагогическое мастерство.

В Республике Татарстан сложился собственный опыт мотивации педагогов и образовательных организаций в виде системы оказания грантовой поддержки работникам образования и руководящим кадрам. Реализуется персонифицированная система повышения квалификации педагогических кадров, одно из направлений которого — наставничество. Развитие системы наставничества планируется осуществлять на базе Института развития образования Республики Татарстан. С этой целью в институте с 2018 г. реализуется проект «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия». Проект был создан совместно с Российской академией образования, а Институт развития образования выступает инновационной площадкой, Академия, в свою очередь, является наставником и курирует данный проект. Период реализации инновационного проекта 2018–2021 гг. [5].

Цель проекта — разработка и внедрение научно-методического обеспечения региональной системы становления и развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия. Проект будет реализовываться через серию задач, в которые входят: разработка концепции наставничества педагогов и руководящих кадров в условиях сетевого взаимодействия, создание современной модели компетенций наставника, проектирование и реализация модели и технологии наставнической деятельности, способствующие проявлению профессионально-дополняющего сотрудничества наставников разных квалификаций с молодыми педагогами, проявляющими интерес не только к своим профессиональным обязанностям, но и к другим сферам педагогической деятельности.

Создание на базе ГАОУ ДПО ИРО РТ инновационной площадки РАО позволит, с одной стороны, серьезно повысить качество практической подготовки будущих педагогов за счет внедрения наставнической деятельности в реальных условиях образовательного процесса, с другой — в результате реализации проекта процесс подготовки педагогов станет адресным, мобильным и эффективным, поскольку он учитывает потребности молодых учителей и обеспечивает непосредственное участие наставника в адаптации учителя (воспитателя) к своей профессиональной деятельности.

Можно выделить основные направления деятельности Института развития образования РТ в данном процессе.



Логистическое сопровождение процесса наставничества предполагает определение базовых образовательных организаций для данного процесса, заключение соглашений между учителем и наставником, организацию анкетирования, ведение дневника наставника и т. д.

Ресурсное сопровождение наставничества обеспечивает создание программно-методической базы школы наставничества, материально-технического и кадрового обеспечения деятельности.

Программно-методическое и кадровое обеспечение содействует разработке программы наставничества, процедур психолого-педагогической диагностики результатов данной деятельности, организации повышения квалификации самих наставников, корректировке рабочих программ дисциплин и профессиональных модулей, созданию методических материалов по наставничеству, обобщению российского опыта по организации наставнической деятельности [4].

Программа наставничества предназначена для молодых специалистов, которые начинают работать первый год и совершенно не знакомы с профессиональными обязанностями, или для педагогов, которые завершили первый или второй год преподавания в школе и сталкиваются со сложностями в проведении занятий по своему предмету или общении с обучающимися и родителями.

Основным механизмом реализации повышения квалификации наставников станет создание стажировочной площадки на базе института.

Вторым важным направлением будет организация и участие социальных партнеров института в работе стажировочной площадки для наставников в Республике Татарстан.

Большое внимание в институте уделяется научно-методическому обеспечению данного проекта. Например, изучение проблем профессионального развития педагогов в контексте наставнической деятельности.

Немаловажным фактором в решении проблемы возрождения наставнической деятельности играют современные информационные технологии. Создание модели сетевого взаимодействия между молодым учителем и наставником на основе комплексной программы с привлечением интернет-ресурсов (дистанционное сотрудничество), встреч (форумы, конкурсы, слеты) будет решать вопросы не только повышения профессионального мастерства, но и обмена педагогическим и передовым опытом путем создания единого образовательного сетевого пространства молодых педагогов Республики Татарстан [5].

В результате реализации проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» ожидаются следующие эффекты:

- формирование пакета локальных нормативных актов;
- разработка и внедрение программы наставничества;
- внедрение механизмов сетевого взаимодействия наставника и учителя, способствующего проявлению профессионально-дополняющего сотрудничества;
- создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности;
- создание и организация работы на базе ГАОУ ДПО ИРО РТ стажировочной площадки по организации наставничества.

### **Заключение**

Таким образом, реализация проекта будет способствовать формированию республиканской модели профессионального роста учителя, позволяющей повысить качество подготовки и обеспечить профессиональное развитие педагогов, а также развитию персонифицированной модели повышения квалификации педагогов. Создание стажировочной площадки на основе сетевого взаимодействия для педагогов-наставников и молодых учителей является отличной возможностью для реализации своих способностей и возможностей в области профессиональной деятельности, а также получения независимой оценки профессиональной компетентности.

Организация наставничества в системе ДПО на основе широкого использования информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) может способствовать увеличению доли самостоятельной работы учителей, совершенствованию индивидуальной консультационной работы, активизации взаимодействия наставника и учителя для совместного поиска нового знания.

В процессе реализации проекта будут задействованы все районы республики, определены базовые образовательные организации как центры наставничества, заключены соглашения между учителями и наставниками, создана программно-методическая база школы наставничества, материально-технически и кадрово обеспечена данная деятельность.



### Литература

1. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности [Электронный ресурс]. URL: <http://medznate.ru/docs/index-48218.html>.
2. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан [Электронный ресурс]. URL: <https://edu.tatar.ru/upload/storage/org2419/files.pdf>.
3. Лопанова Е. В. Теоретические и технологические основания совершенствования профессионально-педагогической подготовки преподавателя вуза в условиях информатизации образования (на примере медицинского вуза) [Электронный ресурс] : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 2014. – 50 с. URL: [http://www.iiorao.ru/iio/pages/dissernews/ds\\_ped/8\\_Lopanova\\_avt.pdf](http://www.iiorao.ru/iio/pages/dissernews/ds_ped/8_Lopanova_avt.pdf).
4. Мухаметзянова Ф. Ш., Шайхутдинова Г. А. Подготовка педагога для начальной и средней профессиональной школы: вопросы теории и практики. Казань : Данис, 2014. 102 с.
5. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. Наставничество как способ преодоления профессиональных дефицитов педагога // Профессиональное образование. Столица. 2018. № 9. С. 34–39.

### References

1. Nastavnichestvo kak process celenapravlenного formirovaniya lichnosti [Mentoring as the process of purposeful formation of the personality]. Available at: <http://medznate.ru/docs/index-48218.html>. (In Russian).
2. Rukovodstvo po nastavnichestvu molodyh pedagogov Respubliki Tatarstan [Guidance on mentoring young teachers of the Republic of Tatarstan]. Available at: <https://edu.tatar.ru/upload/storage/org2419/files.pdf>. (In Russian).
3. Teoreticheskie i tekhnologicheskie osnovaniya sovershenstvovaniya professional'no-pedagogicheskoy podgotovki prepodavatelya vuza v usloviyah informatizacii obrazovaniya (na primere medicinskogo vuza) [Theoretical and technological bases of improvement of professional and pedagogical training of the teacher of higher education institution in the conditions of Informatization of education (on the example of medical University)]. Abstract of Doctor's degree dissertation. Moscow, 2014, 50 p. Available at: [http://www.iiorao.ru/iio/pages/dissernews/ds\\_ped/8\\_Lopanova\\_avt.pdf](http://www.iiorao.ru/iio/pages/dissernews/ds_ped/8_Lopanova_avt.pdf). (In Russian).
4. Mukhametzyanova F. Sh., Shaikhutdinova G. A. Podgotovka pedagoga dlya nachal'noj i srednej professional'noj shkoly: voprosy teorii i praktiki [Teacher training for elementary and secondary vocational school: theory and practice]. Kazan, Danis, 2014, 102 p. (In Russian).
5. Nugumanova L. N., Yakovenko T. V. Nastavnichestvo kak sposob preodoleniya professional'nyh deficitov pedagoga [Mentoring as a way to overcome professional deficiencies of the teacher]. *Professional education. Capital*, 2018, no. 9, pp. 34–39. (In Russian).

УДК/UDC 377.5

О. Г. Пахневская, М. К. Романченко, Л. В. Шалбаева

O. Pakhnevskaya, M. Romanchenko, L. Shalbaeva

## ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ

### THE IMPROVEMENT OF QUALITY OF PREPARATION OF STUDENTS OF SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATION IN ACCORDANCE WITH INTERNATIONAL STANDARDS

**Введение.** В статье обозначены основные приоритеты развития системы среднего профессионального образования Сибирского федерального округа. Исследуются критерии, оказывающие влияние на повышение качества подготовки студентов учреждений среднего профессионального образования, в соответствии с международными стандартами. Авторы предприняли попытку получить объективную оценку качества подготовки кадров в профессиональных образовательных организациях путем проведения детального мониторинга. В статье также анализируется возможность повышения качества подготовки студентов учреждений среднего профессионального образования в соответствии с международными стандартами как приоритетной задачи современного российского общества.

**Методология.** Исследование проводится на основе практической методологии, ориентирующейся на решение практических проблем и целенаправленное преобразование программ профессионального обучения в целях обеспечения эффективной деятельности системы среднего профессионального образования. На примере формирования ситуации успеха у обучающихся рас-