

Очевидно, что для запоминания информации на длительный срок необходима рационализация системы повторений учебного материала. Она может быть проведена на основе метода интервальных повторений [3:14], который основан на особенностях работы человеческой памяти.

В случае, если имеется всего лишь одна возможность повторения учебного материала, то для достижения наилучшего эффекта это повторение следует провести на отметке в 10-20% на временной шкале, где 0% - первое ознакомление с материалом, а 100% - контрольное мероприятие. Исследователи настаивают на необходимости организации повторения материала в форме теста, что еще больше повышает эффективность сохранения информации в памяти.

Разумеется, для замедления процесса «угасания» компетенции и языковой аттриции необходим целый комплекс педагогических мер. Изучение процессов «угасания» иноязычной коммуникативной компетенции может открыть новые пути повышения качества образования, причем не только в сфере языковой подготовки, но и применительно к формированию ряда других компетенций. К сожалению, в настоящее время ощущается острая нехватка как теоретических, так и экспериментальных исследований, проведение которых становится приоритетной задачей педагогики на будущее.

Литература

1. Тимофеев А.В. Языковая аттриция при изучении иностранного языка // *Общество: социология, психология, педагогика*. – 2017, - №11. – С. 159–162.
2. Ecke P. *Language attrition and theories of forgetting: a cross disciplinary review* // *International Journal of Bilingualism*. – 2004, - Vol. 8, No. 3. – P. 321-354.
3. Kang S.H.K. *Spaced repetition promotes efficient and effective learning: policy implication for instruction* // *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*. – 2016, - No. 3. – P. 12-19.
4. Shernoff D.J. *Optimal learning environments to promote students engagement*. – New York: Springer-Verlag, 2013. – 368 p.
5. Weiner B. *Motivation and Memory* // *Psychological monographs: general and applied*. – 1966, - No. 80(18). – P. 1-22.
6. Weltens B. *The attrition of french as a foreign language*. – Dodrecht: Foris, 1989. – 137 p.

УДК 37.08

*Л.Н. Нугуманова, д.пед.н., доцент,
Г.А. Шайхутдинова, к.п.н., доцент,
ГАОУДПО «Институт развития образования
Республики Татарстан»,
г. Казань, Россия*

МОДЕЛИ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА НАСТАВНИКА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация. На основе анализа отечественного и зарубежного опыта, а также собственной практики профессиональной деятельности в учреждении дополнительного профессионального образования авторы приводят возможные для применения в образовании модели наставничества. В каждой модели выделены ее преимущества. На основе анкетирования определены компетенции, необходимы наставнику: профессиональные, специальные и общекультурные.

Ключевые слова: наставник, модель, дополнительное профессиональное образование, компетенции, педагог.

MODEL OF A MODERN TEACHER MENTOR IN ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION

***Abstract.** On the basis of the analysis of domestic and foreign experience, as well as their own practice of professional activity in the institution of additional professional education, the authors present possible models of mentoring for use in education. Each model has its advantages. On the basis of the questionnaire identified competencies needed mentor: professional, special and General cultural.*

***Keywords:** mentor, model, additional professional education, competence, teacher.*

Проблема. Проблема наставничества сегодня одна из самых обсуждаемых не только в отечественной, но и в зарубежной педагогике и других науках. Связано это с рядом причин:

1. Наставничество – один из самых наименее затратных способов обучения персонала на местах.

2. Наставником может выступать член коллектива более опытный или более компетентный в той области, в которой подопечный не имеет или имеет слабые знания и компетенции.

3. Наставничество можно осуществлять как в реальных условиях, т.е. на практике, так и в цифровых форматах: дистанционно, онлайн-обучение, скайп и т.д.

4. Возможности наставничества практически безграничны - от одноразовых консультаций и обучения, до многолетнего сотрудничества и патронажа подопечного.[4]

Важность роли наставника отмечают практически все. Нет фактически ни одной профессии, где бы не нужно было человека обучать. Наставники исполняют роль воспитателя и учителя. Они способствуют продвижению молодых работников вверх по служебной лестнице. Они служат моделями для подражания в социальной сфере и в области профессиональной деятельности. В целом наставники облегчают новичкам переход к статусу самостоятельного зрелого специалиста. Роль наставника в том, чтобы погрузить специалиста в работу, а именно, познакомить с требованиями, особенностями, проблемами, перспективами и т.д. Поэтому и модели наставничества сегодня различны. Мы рассмотрим те модели, которые используются нами в учреждении дополнительного профессионального образования.

Цель. Раскрыть современные модели наставничества, эффективно реализуемые в отечественной образовательной практике.

Методы исследования: Исследование проведено на основе анализа международного и российского опыта наставнической деятельности в организациях и на производстве, а также на основе реализации практики наставничества в рамках реализации проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» Института развития образования Республики Татарстан.

Результаты. Традиционная модель наставника – это взаимодействие более опытного педагога с начинающим в течение определенного времени. Как правило, наставником становится педагог, имеющий большой опыт, стаж работы, личностные характеристики, которые способствуют хорошему и позитивному взаимодействию между ним и его подопечным на основе индивидуального подхода. В центре внимания – профессиональное развитие подопечного. Наставник передает свой опыт и знания, правила и традиции отношений в образовательной организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. Наставник имеет возможность понять и

оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, профессиональные ценности и традиции. Наставник может оперативно реагировать на возникающие проблемы, отмечать достижения подопечного, определять возможные ресурсы для дальнейшего совершенствования подопечного в профессиональной деятельности. Данная модель является наиболее распространенной практически во всех сферах человеческой деятельности. Кроме этой модели, имеются следующие разновидности наставничества в образовании.

Ситуационная модель наставника – данный вид наставничества необходим, когда подопечный нуждается в помощи в конкретной ситуации (например, при подготовке открытого урока, или выступления на семинаре и т.д.). Эта модель достаточно распространена и эффективна.

Партнерская модель наставничества – это наставническая деятельность сходных по уровню квалификации, или возрасту, или стажу специалистов. Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. Данная модель реализуется в двух формах: в первом случае взаимодействие осуществляют молодые педагоги, один из которых уже имеет небольшой опыт, а второй только приступил к работе. Однако, знаний и опыта наставника в данной модели явно недостаточно, поэтому необходимо дополнять такое наставничество другими формами. Значительную роль здесь может сыграть «Школа наставничества» - электронная площадка, расположенная на сайте Института развития образования Республики Татарстан, на которой помимо методических материалов представлены записи вебинаров, профессионально ориентированных дискуссий, в режиме реального времени проводятся онлайн-консультации и т.д. [4]

Вторая форма основана на взаимодействии двух педагогов, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому сотруднику. Эта модель используется, если подопечный работал в другой образовательной организации и перешел на работу в данную организацию.

Следующая модель – групповое наставничество, когда один наставник работает с группой подопечных. Эта модель реализуется достаточно редко и, как правило, только во вновь образованных образовательных организациях, где опытный руководитель или педагог берет под свое шефство несколько других педагогов и периодически осуществляет наставнические мероприятия с ними.

Вышеназванные модели достаточно распространены в настоящее время. Однако не во всех образовательных организациях наставническая деятельность активно внедряется. Связано это в первую очередь с тем, что многие потенциальные наставники считают, что эта деятельность может потребовать значительных ресурсных затрат – время, место, организация доступа к информации. [3] Опытные педагоги нередко не имеют свободного времени, которое они могли бы потратить на своих подопечных без ущерба своей основной работе. Тем не менее, существуют модели наставничества, которые могут помочь преодолеть указанные проблемы.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – модель ориентирована на постановку целей, ориентированных на краткосрочные результаты. Наставник и подопечный встречаются для того, чтобы определить краткосрочную цель и ожидаемый результат. Подопечный между встречами должен достичь поставленных целей. Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для новых сотрудников, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

Скоростное наставничество - модель рассчитана на многоуровневый подход к организации сети профессионалов в образовательной организации и способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Скоростное наставничество – это однократные встречи более неопытных педагогов с наставником с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»). Данная модель помогает построению отношений для педагогов с общими целями и взаимными интересами. [2]

Реверсивное наставничество – или перевернутая модель наставничества, когда педагог младшего возраста становится наставником опытного, более старшего коллеги. Очень востребованная модель, т.к. молодые педагоги чаще всего становятся наставниками для более взрослых в области современных информационных технологий и возможностей цифрового обучения. Реверсивное наставничество помогает установить тесные и продуктивные взаимоотношения между разными поколениями педагогов в образовательной организации. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

Выводы. Нами выделены основные модели наставничества и наставников в современной образовательной среде. Разнообразие моделей подтверждает то, что педагогический труд не может быть однообразным. В нем всегда присутствует творческий подход, вариативность. Очевидно, что наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в ходе формального обучения, практическим опытом. Наставничество помогает талантливым и амбициозным молодым педагогам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными. [5] Наставничество содействует транслированию ценностей, видения и миссии педагогической деятельности на все ее уровни через тесные отношения между наставником и подопечным, помогая им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения. Знание о многообразии моделей наставничества позволит образовательной организации выбрать свою модель, сформировать свой подход к данной проблеме и эффективно решать задачу развития педагогического коллектива.

Рекомендации. Для того чтобы субъект образования мог выступать наставником, он должен обладать определенными компетенциями в этой области. На основе анкетирования наставников, нами определены основные критерии в выделении компетенции и группы компетенций, которыми должен обладать современный наставник:

Когнитивный критерий – гибкость и оперативность мышления, способность видеть проблемы в педагогической ситуации и разрешать их, знание особенностей педагогического труда, способность к творчеству и саморазвитию, владение знаниями не только в своей предметной области, но и знаниями о психологических особенностях учащихся, о педагогическом взаимодействии, самопознании.

Мотивационный компонент - формирует и развивает мотивацию субъекта педагогического труда к развитию и самореализацию в профессии, может демонстрировать лучшие педагогические практики в собственной педагогической деятельности.

Профессионально-проектировочный компонент – формирование и включение подопечного в профессионально развивающую среду.

Коммуникативный компонент – владеет спецификой взаимодействия с субъектами учебно воспитательного процесса, способен к сотрудничеству и взаимопомощи в профессиональном развитии и самообразовании подопечного, умеет отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссии, избегает конфликтов в процессе профессиональной деятельности.

Диагностико-рефлексивный компонент – владеет аналитической деятельностью по изучению педагогического процесса и рефлексией педагогического труда, самоанализом собственной педагогической деятельностью.

Выделение данных критериев позволяет сгруппировать основные компетенции современного наставника в образовании.

Профессиональные компетенции – базовые компетенции, которые необходимы для осуществления профессиональной педагогической деятельности.

Специальные компетенции – компетенции, необходимые в наставнической деятельности, для осуществления продуктивного и эффективного взаимодействия в разных ролевых позициях – наставник стажер, наставник-наставник, наставник – опытный педагог, наставник – группа и т.д.

Общекультурные компетенции – это компетенции, которые подкрепляют потенциал наставника – коммуникативные, интеллектуальные, исследовательские, управленческие.

Для реализации наставнической деятельности необходимо сочетание всех вышеназванных компетенций. Кроме указанных компетенций, наставник должен постоянно заниматься саморазвитием и профессиональным ростом, развивать в себе новые компетенции, творческий потенциал, изучать и анализировать имеющийся и инновационный опыт, совершенствовать свой педагогический труд.

Эффект от наставнической деятельности проявляется в следующем [1]:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам образовательной организации;

- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике образовательной организации;

- в-третьих, формирование в образовательной организации такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за быструю профессиональную адаптацию молодых учителей.

Литература

1. Масалимова А.Р. *Корпоративная подготовка наставников.* – Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. – 183 с.
2. Эсаулова И. А. *Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала/«Стратегии бизнеса», №6 за 2017 год*
3. Круглова И.В. *Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя/Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук.- Москва – 2007 – 27с.*
4. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. *Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога /Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология. - Сборник научных трудов: - Ялта: РИО ГПА, 2018. – Вып. 60. – Ч.4. – С. 302-305*
5. Шайхутдинова Г.А. *Подготовка преподавателей для профессиональной образовательной организации: подходы к проблеме/ Инновации в образовании. - 2017. -№1. - С.54-64.*