

УДК:371; 371.14; 37.018.43

доктор педагогических наук, доцент Нугуманова Людмила Николаевна

Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан» (г. Казань);

кандидат педагогических наук, доцент Шайхутдинова Галия Айратовна

Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан» (г. Казань);

кандидат педагогических наук Яковенко Татьяна Владимировна

Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан» (г. Казань)

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация. В статье авторы представляют опыт Института развития образования Республики Татарстан по реализации современной модели наставничества в условиях повышения квалификации работников образования. Модель реализуется и поддерживается через серию проектов: «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия», «УЧИТЕЛЬ 2.0», медиапроекты – печатный журнал «Актуальная педагогика», электронный журнал «Современное образование: актуальные вопросы и инновации», печатная серия брошюр «Традиции и инновации». Каждый проект нацелен на выявление, внедрение и популяризацию лучших наставнических практик, которые можно реализовать в современном образовательном пространстве.

Ключевые слова: наставничество, модель, система повышения квалификации, педагогические и руководящие работники, проект.

Annotation. In the article the authors present the experience of the Institute of education development of the Republic of Tatarstan on the implementation of the modern model of mentoring in the conditions of advanced training of education workers. The model is implemented and supported through a series of projects: "Regional system of organization of mentoring of pedagogical and managerial personnel on the basis of network interaction", "TEACHER 2.0", media projects – printed magazine "Actual pedagogy", electronic magazine "Modern education: topical issues and innovations", printed series of brochures "Traditions and innovations". Each project is aimed at identifying, implementing and promoting the best mentoring practices that can be implemented in the modern educational space.

Keywords: mentoring, model, system of professional development, pedagogical and managerial workers, project.

Введение. Ориентация на будущее образования является основным залогом успешного развития нашей страны. Именно поэтому первой национальной целью в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» объявлено «обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования».

Поставленные цели заставляют нас взглянуть на привычное по-новому. Повышение квалификации мы рассматриваем сегодня как систему взаимодополняющих мероприятий (курсов, конференций, форумов, семинаров, консультаций, участия в сетевых профессиональных сообществах и ассоциациях и др.), направленных на непрерывное профессиональное развитие учителя.

Учитель - ключевая фигура в системе образования, и его деятельность в условиях стремительно развивающегося общества и перехода на более высокую экономическую ступень достаточно быстро трансформируется, что требует выделения комплекса новых компетенций в связи цифровизацией образования, проблемами инклюзивного образования, работы с одаренными детьми.

Факт значительного расширения компетенций, ожидаемых от педагогов, обуславливает возникновение у педагогов ряда трудностей:

- подача учебного материала в соответствии с требуемыми параметрами,
- обеспечение продуктивного взаимодействия с детьми, в том числе имеющими особые образовательные потребности и причисляемыми к группе риска,
- сотрудничество с родителями,
- улучшение широко распространенных педагогических методик,
- разработка передовых приемов работы,
- проектирование программ коррекционной деятельности для участников образовательного процесса,
- внедрение педагогических и технологических инноваций в учебно-воспитательный процесс.

В настоящее время имеется много различных форм, программ и т.д. для решения вышеназванных трудностей, нами предлагается новый формат ликвидации профессиональных дефицитов — наставничество.

Изложение основного материала статьи. Наставничество - эффективная модель профессионального развития педагога, один из самых наименее затратных способов обучения педагогов на местах. [5] Мы считаем, что наставничество – это также эффективная форма обучения молодых учителей, способствующая их быстрому "вхождению" в профессию.

Хорошо известно, что традиционно сегодня используются следующие формы обучения преподавателей: очное повышение квалификации; обучение без отрыва от основной работы; научно-исследовательская работа; обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике; участие в конференциях и семинарах; командировки и стажировки с целью обмена опытом и т.п.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки учителю [6].

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизировано, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы со специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и подопечного, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного учителя, а следовательно, и более предметное взаимодействие с целью оказания реальной помощи в практической деятельности [1].

Для реализации современной модели наставничества мы участвуем в проектах: «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия», «Учитель 2.0», а также реализуем медиапроекты – печатный журнал «Актуальная педагогика», электронный журнал «Современное образование: актуальные вопросы и инновации», печатную серию брошюр «Традиции и инновации».

Все проекты направлены на развитие системы опережающего профессионального развития педагога, которое нами понимается как процесс и результат взаимодействия личности, государства и общественных организаций, обеспечивающих развитие профессиональных компетенций, совершенствование способности обучаться в течение всей профессиональной деятельности [4].

Для продвижения проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» нами создана сетевая электронная площадка «Школа наставничества», которая находится на сайте Института развития образования Республики Татарстан.

На электронной площадке «Школы Наставничества» развернуты профессионально ориентированные дискуссии, проводятся вебинары, представлены авторские школы наставников Республики Татарстан, и другие формы взаимодействия для наставников, которые направлены на постоянное развитие их способностей, самореализацию в разных направлениях, общению с единомышленниками на интеллектуальные и профессиональные темы, а также взаимодействие с руководителями проекта для получения всесторонней поддержки. В рамках проекта уже зарегистрировано и работает в качестве наставников 194 педагогических и руководящих кадров, 20 школ. Мы работаем и продвигаем наш проект исходя из посыла «Наставником может быть каждый для каждого!» Поэтому, любой педагог, независимо от возраста, может выбрать себе наставника. В первую очередь подопечный должен отталкиваться от личностного запроса. В процессе взаимодействия определяется маршрут ликвидации профессионального дефицита и форма представления результата – совместный проект. Результаты работы «Школы наставничества» в виде графика профессионального роста размещаются на сайте. Но наша деятельность не ограничивается только вышесказанным [2, 3].

Так, в 2019 года нами был проведен межрегиональный конкурс наставнических практик «Моя профессия – наставник» по 10 номинациям:

- 1 номинация - «Руководитель образовательной организации личный наставник».
- 2 номинация - «ФГОС. Создаем современный урок: методические находки».
- 3 номинация - «Методический кейс педагога-наставника и начинающего педагога».
- 4 номинация - «Мастерская педагогического опыта».
- 5 номинация - «Успешный педагогический проект во внеурочной деятельности» молодым педагогом».
- 6 номинация - «Секреты успешного взаимодействия наставника 7 номинация «Методические находки современного урока во внеурочной деятельности».
- 8 номинация - «Мой лучший мастер-класс».
- 9 номинация - «Дети учат детей».
- 10 номинация - «Наставник года».

Всего в призерах 45 педагогических и руководящих работников по представленным номинациям. Лучшие работы (дипломантов и лауреатов) будут опубликованы в электронном журнале «Современное образование: актуальные вопросы и инновации», что даст возможность ознакомиться с лучшими практиками наставничества не только педагогам республики, но и педагогам других регионов Российской Федерации.

Работа в рамках проекта показала, что невозможно применить одинаковый подход ко всем подопечным наставника. Поэтому и модели наставничества сегодня различны. Особую роль выполняет модель «наставник – молодой учитель». Нами проведен мониторинг профессиональной деятельности молодых педагогов, который позволил выстроить рейтинг основных затруднений: ведение отчетной документации, разработка рабочих программы по предмету, планирование и проведение урока по ФГОС (соответственно 20,7, 18,8 и 18,7%); затруднения по взаимодействию с родителями и управлению классом на уроке (11 и 14,7%). По нашему мнению, это связано с тем, что в процессе профессиональной подготовки этим направлениям деятельности будущего педагога недостаточно уделяют внимания. Молодой специалист учится этому уже в процессе профессиональной деятельности, что и создает определенные трудности. Кроме того, мониторинг показал, что более чем у 50% молодых педагогов нет наставника.

Для решения данной проблемы нами проводится большая работа, которая была представлена на конкурс проектов в Министерство Просвещения РФ, по итогам проведения, которого нашему институту был присвоен статус Федеральной инновационной площадки Министерства просвещения РФ для реализации инновационного образовательного проекта «Учитель 2.0».

В целях реализации проекта для оказания поддержки в самореализации и развитии молодых педагогов общеобразовательных организаций в Институте:

создана Лаборатория креативной педагогики, которая функционирует в тесном взаимодействии с организациями-партнерами – Министерство просвещения РФ, Министерства образования и науки РТ, Министерства по делам молодежи РТ, Казанский федеральный университет, совет молодых педагогов РТ, создана и функционирует на сайте открытая электронная площадка «Учитель 2.0», реализуется серия мероприятий.

Название проекта «Учитель 2.0» дает представление о платформе, которая не навязывается сверху, а создается и координируется самими участниками – молодыми инициативными людьми и образовательными организациями. Если первые заинтересованы в личном развитии, взаимном синергетическом общении, постижении нового, что само по себе создает положительную мотивацию, то последним нужны именно такие личности для реализации самых передовых образовательных проектов [7].

Как же мы планируем развивать молодых педагогов в рамках модели наставничества «Наставник-молодой педагог»?

В первую очередь, через разработку и внедрение новых персонализированных форматов взаимодействия:

«TeachMeet» – очные ежемесячные семинары по обмену опытом на основе интересов самих участников;

Дизайн-сессия – очные встречи представителей сетевых площадок по учебным предметам во время каникул;

Тренинги по soft-skills – тренинги по ключевым компетенциям XXI века – «4К»: коммуникативность, командная работа, креативность, критическое мышление.

Во-вторых, мы планируем создавать и продвигать открытые онлайн-курсы лучших учителей и преподавателей вузов по базовым и профильным предметам основной и старшей школы.

Кроме того, в рамках этого проекта предполагается создание и сопровождение деятельности сетевых методических объединений педагогов по предметам в форме дизайн-сессий, на которых подводятся итоги работы за предыдущий период работы и планируется деятельность на будущее.

У этого проекта есть много перспектив для развития, самая актуальная из которых - закрепление молодых педагогов на рабочем месте, в школах, так как в настоящее время статистика неутешительна: через год уходят из школы 48% педагогов, через 2 – 29%, через 3 года - 23%.

Популяризация наших проектов осуществляется не только через основную деятельность института, но и через медийные проекты.

Так, педагогическая серия «Традиции и инновации в образовании» знакомит учителя с передовым российским и зарубежным опытом, с деятельностью образовательных организаций новой формации, инновационными технологиями и педагогическими практиками, новыми подходами к организации образовательного процесса.

Трансляция лучших образовательных практик на уровне Российской Федерации осуществляется через журналы: электронный журнал «Современное образование: актуальные вопросы и инновации» и печатное издание «Актуальная педагогика».

Видео материалы уроков, мастер-классов, авторские курсы, вебинары, онлайн-трансляции семинаров и конференций представлены на нашем «Учительском портале»

Реализация всех вышеперечисленных проектов возможна только с привлечением социальных партнеров института, в условиях масштабного распространения опыта через систему повышения квалификации, сетевое взаимодействие между опытными и молодыми педагогами.

Выводы. Таким образом, наставничество как современная модель повышения квалификации 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. Наставничество содействует трансляцию 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.

Очевидный эффект от наставнической деятельности мы видим в следующем:

– 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;

– в - третьих, эффективное оказание помощи и поддержки в педагогической практике образовательной организации;

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

– в-пятых, увеличение процента закрепляемости молодых учителей в образовательных организациях Республики Татарстан.

Литература:

1. Иванов Г.А., Бронникова Н.В. Комплексное проектирование профессионального развития учителя как условие повышения качества образования / Отечественная и зарубежная педагогика. - 2017. Т.2, №2 (38). - С. 31-39.

2. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.А. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) / Профессиональное образование в России и за рубежом, 2018. - №4 С. 182-187.

3. 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

4. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.А., Яковенко Т.В. Профессиональное развитие педагогов как стратегический ориентир деятельности учреждений дополнительного профессионального образования / Инновации в образовании. - 2019. - № 7. - С. 63-73.

5. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2017/05/08/organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole-s-molodymi>

6. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан. Режим доступа: <https://edu.tatar.ru/upload/storage/org2419/files.pdf>

7. Шаехов М.Р. Современный педагог - какой он? / Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: Часть 2. - Казань: Отечество, 2019 – 388 с. - С. 305-308.