

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2020, №5, Том 8 / 2020, No 5, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-5-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Мухаметзянова Ф.Ш., Исланова Н.Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №5, <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Mukhametzyanova F.Sh., Islanova N.N. (2020). Mentoring as a mechanism to support professional development of teachers. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 5(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf> (in Russian)

УДК 378.2

ГРНТИ 14.37

Мухаметзянова Фариды Шамилевна

ФГБОУ ВО «Казанский государственный институт культуры», Казань, Россия

Главный научный сотрудник

Доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент Российской академии образования

E-mail: us-ippoo-rao@mail.ru

Исланова Нина Николаевна

ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», Казань, Россия

Ведущий научный сотрудник

Кандидат философских наук

E-mail: ninacentr@mail.ru

Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов

Аннотация. В статье авторы рассматривают проблему профессионального развития педагога в образовательных организациях. Особое место в этом процессе занимает наставничество. Потребность в наставничестве сегодня встает особенно остро, так как современный педагог должен моментально реагировать на все изменения, происходящие в системе образования. И не просто реагировать, а менять содержание образования, внедрять новые методики и технологии преподавания, откликаться на метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования. Иными словами, мы считаем, что наставничество позволяет развивать прикладные профессиональные компетенции человека и заслуживает особого внимания, поскольку представляет собой одну из наиболее эффективных технологий обучения, проверенных временем и отработанных многими поколениями. В статье авторы представляют обобщенный опыт наставнической деятельности в образовательном пространстве и, в частности, рассматривают наставничество в повышении квалификации действующих педагогов. Особую роль в данном процессе играет проект Института развития образования Республики Татарстан, реализуемый совместно с Российской академией образования «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия». В рамках проекта планируется разработка программы подготовки педагогов-наставников в сетевой системе: сетевых и школьных наставников-тренеров; сетевых и школьных наставников-тьюторов, и соответственно наставников-супервизоров. Авторы считают главной задачей сетевых

сообществ профессионалов-учителей развитие внутрисетевого обмена практическими знаниями, опытом творческой деятельности с целью совершенствования компетенций и саморазвития.

Ключевые слова: наставничество; педагог; профессиональное развитие; инновационный проект; дополнительное профессиональное образование

Введение

Сегодня система российского образования переживает процесс трансформации, связанный с рядом объективных причин глобального и регионального характера. Их достаточно много и все они прямым или косвенным образом актуализированы глубинными изменениями в потребностях и запросах гражданского общества к системе образования и имеющимися проблемами в самой системе российского образования. Не останавливаясь на подробном анализе проблем, стоит лишь отметить основные из них, которые активно обсуждаются научной и педагогической общественностью¹:

- неравномерность развития образования и процессов его цифровизации;
- постепенное вытеснение процесса развития и воспитания детей из процесса обучения;
- изменение (ужесточение) требований к квалификации педагогов;
- трудности соблюдения принципа вариативности образовательных программ и стандартными подходами, требованиями и условиями образования Названные и многие другие не менее актуальные вопросы, затрудняют поступательное развитие системы среднего образования.

Безусловно, что необходимы нетрадиционные подходы к решению проблем, связанных, в первую очередь, с подготовкой педагогов, как ключевых фигур запуска процесса развития образования опережающими темпами. Нетрадиционными они должны быть потому, что все известные, классические способы решения актуальных вопросов уже не соответствуют темпам происходящих изменений в целом в системе, в общественном сознании, в мировоззрении самих педагогов, обучающихся и их родителей. Они должны быть современными, доступными, эффективными, адресными и наукоемкими. Эти изменения должны коснуться и системы дополнительного профессионального образования педагогов.

Конечно, система повышения квалификации педагогов и руководителей образовательных организаций уже сегодня видоизменяется и адаптируется к потребностям образования и запросам общества. Но не всегда этого достаточно, а скорее недостаточно, что связано с огромным региональным разнообразием образовательных организаций в субъектах Российской Федерации, с различным уровнем материально-технических, кадровых и иных ресурсов, географической удаленностью от центров образования, многонациональным и многоязычным составом обучающихся и другими причинами. Вариантов преодоления имеющихся трудностей в повышении уровня профессиональной компетентности педагогов немало и во многом этот вопрос зависит от особенностей той или иной образовательной организации, ее возможностей, потребностей и ресурсов. На наш взгляд, стоит заострить внимание на перестройке системы наставничества в образовательных организациях.

¹ Заседание президиума Госсовета и Совета при президенте по науке и образованию. 05.02.2020. Режим открытого доступа: <https://sn.ria.ru/20200205/1564295666.html>.

Методы

В качестве материалов исследования выступили научные публикации, доклады, личные наработки авторов статьи в области наставнической деятельности в образовательных организациях с целью непрерывного профессионального образования педагогов. Используются следующие методы исследования: анализ теоретических источников, систематизация материала, анализ, классификация, обобщение.

Также в исследовании использован анализ международного и российского опыта наставнической деятельности в организациях и на производстве, и результаты реализации проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» Института развития образования Республики Татарстан [9].

Результаты исследования и их обсуждение

В исследованиях современных ученых (*Фомин Е.Н., Лучкина Т.В., Масалимова А.Р., Фалыхов И.Ф., Кругловой И.В., Колесниченко К.В. и др.*) наставничество рассматривается:

- как кадровая технология, позволяющая передавать информацию, знания и опыт от квалифицированных сотрудников менее квалифицированным или молодым специалистам, заинтересованным в повышении своей квалификации;
- как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов различных областей, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста;
- как механизм оперативного реагирования на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников [2–8].

Наставничество – это образовательный ресурс, значение которого в настоящее время недооценивается. Это объясняется тем, что в период с 90-х годов XX века и по настоящее время постепенно утрачивались традиции наставничества как неформального метода воспитания и обучения, особенно молодых специалистов и детей, нуждающихся в особой заботе. Безусловно, ситуация в образовательной среде и в стране в целом за этот период времени кардинально изменилась, изменились и все участники образовательного процесса, но потребность в эффективной передаче знаний опытными педагогами своим коллегам и «опеке» над учащимися, нуждающимися в особом педагогическом внимании, не исчезла, а наоборот, даже стала более востребованной. Более того, пришедшие по большей части из западно-европейской системы образования новые технологии наставничества, которые там активно применяются еще в менеджменте, в рекламном бизнесе, современном производстве и других сферах жизни общества, сегодня используются в российском бизнес-образовании, в сопровождении стартапов, в обучении категорий специалистов, которые нуждаются в развитии и совершенствовании таких современных качеств личности, как «креативность», «творчество», «инновационность мышления», «умение работать в условиях многозадачности» и др. Эти технологии тем хороши, что они направлены на повышение уровня конкурентоспособности специалиста, с одной стороны, а с другой, позволяют его подготовить как клиентоориентированного, кроссфункционального, со сформированными профессиональными навыками и умениями специалиста, в чем нуждается современный российский рынок труда и таких выпускников школ и вузов ждут сегодня во всех сферах жизни общества. Решить эту задачу в короткий период достаточно сложно, нужны опережающие темпы развития системы

образования. Решить эту проблему частично можно прибегая к технологии наставничества на всех уровнях образования.

Мы видим, что педагогу сегодня недостаточно только профессиональных знаний и опыта в виде предметных знаний если они не подкреплены универсальными навыками. Всё вокруг стремительно изменяется: усложнился рынок труда, цифровизация образования – это уже реальность сегодняшнего дня; привычные подходы к работе и общению между коллегами и даже обучающимися заменяются на дистанционное, виртуальное. В связи с этим возникает большое количество задач, которые педагогу надо решать здесь и сейчас!

Педагог должен уметь перенастроиться к любой образовательной ситуации моментально. Этот образовательный тренд уже востребован, также, как и востребован педагог новой формации, новых профессиональных универсальных компетенций (плюс, конечно, предметные знания, вернее, метапредметные, интегрированные). Уже сегодня наблюдается тенденция оценивания результата работы учителя в нетрадиционных для школьного образования параметрах, в оценках характерных для международной системы оценивания TIMSS, PISA. PIRLS оценивающие функциональную грамотность школьников в разных странах мира и умение применять знания на практике, а также «читательскую грамотность», «цифровую», «естественнонаучную», уровень сформированности навыка «смыслового чтения», «критического и логического мышления», то есть оценивается уровень сформированности базовых навыков soft skills («мягких навыков», англ.).

При такой ситуации, требующей динамичного развития школьного образования, востребованность в педагогах – профессиональных специалистах своего дела – увеличивается. И роль педагога-наставника и наставничества как неформального вида обучения на рабочем месте, т. е. в привычной образовательной среде, без отрыва от практической деятельности, повышается. Ведь наставничество позволяет в сжатые сроки подготовить (в некоторых случаях, даже переформатировать методику обучения) эффективного сотрудника для конкретной образовательной организации и конкретных образовательных условий.

Реализация нами проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия», опрос наставников, анализ визитных карточек наставников республики Татарстан показал, что современные технологии (модели) наставничества чрезвычайно вариативны: интернет- и флеш-наставничество, скоростное, виртуальное и саморегулируемое, и реверсивное, тьютерство, коучинг, сторрителлинг, балдинг и многие другие позволяют достигать необходимых результатов даже при отсутствии нужного объема ресурсов и недостаточной мотивации наставляемых, квалификацию которых по различным причинам необходимо изменить [9]. Основное преимущество обучения на рабочем месте заключается в том, что оно строится на решении реальных профессиональных задачах, которые подопечный выполняет под руководством наставника, в режиме супервизии, имея возможность ориентироваться в работе на опыт и мнение опытного педагога; в режиме реального времени получить профессиональную консультацию, проработать сложные вопросы, отрефлексировать свои ошибки, замечания и достигнутые итоги [10]. При этом акцент делается на практическую составляющую педагогической деятельности.

Поэтому к личности наставника предъявляются особые требования: ведь они должны развить в своих коллегах-подопечных прикладные профессиональные компетенции. Закономерно будет задаться вопросом, а имеется ли в наличии в каждой образовательной организации такой уникальный кадровый ресурс, который бы можно было руководителю школы включить в систему обучения и развития педагогического персонала в целом?

Ведь в этом случае педагог-наставник – это человек с передовым опытом и знаниями, который разделяет ценности, обеспечивает эмоциональную поддержку, консультирование по формированию траектории учительского роста, может дать квалифицированный совет, оказать профессиональную и организационную поддержку и содействовать информационному доступу к ключевым методическим ресурсам. Может ли педагог-наставник базирясь на новых подходах и технологиях сформировать в школе команду педагогов мобильных, гибких, компетентных, способных все время учиться, работать с Интернетом, владеть ИКТ, стрессоустойчивых?

Педагогическое наставничество может решать часть этих проблем: но наставники также должны пройти современную систему обучения: чтобы осваивать новые навыки и умения им нужно быть очень мотивированными. Такой подход к подготовке наставников на рабочем месте в настоящее время готовится к апробации в системе образования Республики Татарстан. Инициатором инновационной программы является региональный Институт развития образования, являющийся реализатором федерального инновационного проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» (свидетельство об аккредитации РАО, регистрационный № А-28-06-19/1 от 28.06.2019) [9].

Программой предусмотрено обучение педагогов-наставников в сетевой системе: сетевых и школьных наставников-тренеров; сетевых и школьных наставников-тьюторов, и соответственно наставников-супервизоров.

Главной задачей сетевых сообществ профессионалов-учителей является внутрисетевой обмен практическими знаниями, опытом творческой деятельности с целью совершенствования компетенций и саморазвития.

Сетевое сотрудничество и взаимодействие педагогов может реализоваться на различных уровнях:

- институциональный уровень (внутришкольные или межшкольные проектные группы);
- региональный уровень (проектные группы внутри одного региона);
- межрегиональный уровень (проектные группы между регионами одной страны);
- международный уровень (проектные группы педагогов разных стран).

Одним из главных механизмов становления сетей является участие учителей в групповой проектной и грантовой деятельности. Основными условиями реализации являются:

- наличие мотивации педагогов к профессиональному взаимодействию в подобных сетях;
- активное использование информационных и коммуникационных технологий;
- развитие и обеспечение инфраструктуры для сетевого взаимодействия педагогов.

В странах ЕС и США сегодня актуализируется процесс профессионального развития учителей непосредственно в школах, где учителя имеют возможность формировать и развивать свои компетенции в условиях реальной практики. В США такие школы получили название «школы профессионального развития», в Великобритании – школы-«маяки», в России – «школы компетенций», основное предназначение таких школ – формирование и развитие компетенций педагогов, распространение инноваций в образовании. За рубежом практикуется объединение школ в ассоциации по проблемным направлениям, профессиональные сети по

общим предметам, курсам, интересам, внедряемым инновациям, а также организация профессиональных сообществ учителей-практиков.

Данные модели отличаются:

- гибкостью образовательных траекторий;
- погружением учителя в информационную образовательную среду, в которой процесс профессионального развития педагогов происходит непрерывно, в том числе и с использованием информационных ресурсов и новых сетевых сервисов;
- распространением аутентичной оценки, направленной на оценивание профессиональных компетенций в реальной образовательной среде.

В нашем случае, сетевые сообщества формируются на основе наставничества. Построение трехступенчатой горизонтальной системы наставничества в каждой образовательной организации, в т. ч. по дефицитным профессиональным компетенциям, позволит, с нашей точки зрения, сформировать наставнический кадровый ресурс, деятельность которого будет направлена на решение проблем обучения педагогов. Такая программа обучения педагогов-наставников будет наиболее востребованной в педагогических коллективах образовательных организаций с низкой результативностью, находящихся в неблагоприятных социальных условиях, которые нуждаются в постоянном методическом сопровождении. В такой школе педагогическое наставничество будет выполнять роль методического ресурсного центра по повышению уровня профессиональной компетентности. Программой также предусмотрено оснащение участников методическими кейсами, программами обучающих тренингов, педагогических практикумов, материалами супервизий и пр.

Заключение

Таким образом, программа позволит педагогам-наставникам:

- развить управленческие навыки;
- расширить теоретическую подготовку по работе с персоналом;
- получить практические навыки тренеров, тьюторов., супервизоров;
- проанализировать свои представления о зависимости уровня профессиональной компетентности педагога и компетентностей, предъявляемых к выпускникам школ и рынком труда;
- определить список ключевых «мягких навыков» необходимых педагогу, чтобы им успешно обучать школьников (сформулированы в результатах исследования «Качества и навыки работников XXI века» (совместное исследование компаний HeadHunter и Microsoft, 2018).

Возможно, что в ходе ее реализации, появятся новые проблемы и вопросы, будут выработаны иные методологические подходы, формы обучения, период апробации и внедрения докажет их жизнеспособность и эффективность, либо будет необходимо продолжить поиск иных подходов, форм, технологий ее проектирования и реализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Заседание президиума Госсовета и Совета при президенте по науке и образованию. 05.02.2020. Режим открытого доступа: «<https://sn.ria.ru/20200205/1564295666.html>».
2. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников А.Р. Масалимова. Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век». 2013. 183 с.
3. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: дис. ... д-ра. пед. наук. Уфа, 2014. 461 с.
4. Колесниченко К.В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов (на примере педагогической деятельности): автореф. дис. ... канд. пед. наук. Санкт-Петербург, 2013. 24 с.
5. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Москва. 2007. 27 с.
6. Фаляхов, И.И. Диверсификация моделей осуществления наставничества: ментор, тьютор, коуч, фасилитатор и идентификация их готовности к осуществлению наставнической деятельности / И.И. Фаляхов // Казанский педагогический журнал. 2016. № 2–1. С. 45–49.
7. Лучкина Т.В. Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт / Т.В. Лучкина // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2012. № 6. С. 67–77.
8. Фомин Е.Н. Компетентностно-ориентированное наставничество студенческой молодежи на современном предприятии как ресурс качества профессиональной подготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2013. 27 с.
9. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как современная модель повышения квалификации педагогов в дополнительном профессиональном образовании / Л.Н. Нугуманова, Г.А. Шайхутдинова, Т.В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 64–3. С. 182–185.
10. Эсаулова, И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И.А. Эсаулова // «Стратегии бизнеса», №6. – 2017.

Mukhametzyanova Farida Shamilevna

Kazan state institute of culture, Kazan, Russia
E-mail: us-ippoo-rao@mail.ru

Islanova Nina Nikolaevna

Institute of education development of the Republic of Tatarstan, Kazan, Russia
E-mail: ninacentr@mail.ru

Mentoring as a mechanism to support professional development of teachers

Abstract. In the article, the authors consider the problem of professional development of a teacher in educational organizations. Mentoring plays a special role in this process. The need for mentoring today is particularly acute, since a modern teacher must immediately respond to all changes taking place in the education system. And not just react, but change the content of education, introduce new methods and technologies of teaching, respond to metamorphoses in organizational processes and the educational environment. Mentoring allows you to organically combine professional development and its personification, and at the same time guarantees a comprehensive approach to each employee of education. In other words, we believe that mentoring allows you to develop applied professional competencies of a person and deserves special attention, since it is one of the most effective training technologies, time-tested and worked out by many generations. In the article, the authors present a generalized experience of mentoring in the educational space and, in particular, consider mentoring in professional development of existing teachers. A special role in this process is played by the project of the Institute of education development of the Republic of Tatarstan, implemented jointly with the Russian Academy of education "Regional system for mentoring teachers and managers based on network interaction". Within the project, it is planned to develop a training program for teachers-mentors in the network system: network and school mentors-trainers; network and school mentors-Tutors, and, accordingly, mentors-supervisors. The authors consider the main task of network communities of professional teachers to be the development of intra-network exchange of practical knowledge and creative experience in order to improve competencies and self-development.

Keywords: mentoring; teacher; professional development; innovative project; additional professional education