

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

2023, Том 11, № 1 / 2023, Vol. 11, Iss. 1 <https://mir-nauki.com/issue-1-2023.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/43PDMN123.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Качалова, Л. П. Формирование готовности к организационно-педагогическому наставничеству будущих руководителей образовательных учреждений / Л. П. Качалова, И. В. Колмогорова, Т. А. Колосовская, Л. Г. Светоносова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 1. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/43PDMN123.pdf>

For citation:

Kachalova L.P., Kolmogorova I.V., Kolosovskaya T.A., Svetonosova L.G. Formation of readiness for organizational and pedagogical mentoring of future heads of educational institutions. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023; 11(1): 43PDMN123. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/43PDMN123.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 378.14

ГРНТИ 14.35.09

Качалова Людмила Павловна

ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет», Шадринск, Россия
Гуманитарный институт
Заведующая кафедрой «Педагогики»
Доктор педагогических наук, профессор
E-mail: lada7.54@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7482-8033>
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=340346

Колмогорова Ирина Владимировна

ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет», Шадринск, Россия
Гуманитарный институт
Исполняющая обязанности первого проректора, заведующая кафедрой «Теории и практики германских языков»
Кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: i-kolm@yandex.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=347723

Колосовская Татьяна Александровна

ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет», Шадринск, Россия
Гуманитарный институт
Помощник ректора, секретарь Ученого совета,
доцент кафедры «Теории и практики германских языков гуманитарного института»
Кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: takolosovskaya@yandex.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=681007

Светоносова Любовь Геннадьевна¹

ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет», Шадринск, Россия
Гуманитарный институт
Доцент кафедры «Педагогики»
Кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: lubaswet@yandex.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6508-452X>
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=919113

¹ <https://vk.com/swetanosova>

Формирование готовности к организационно-педагогическому наставничеству будущих руководителей образовательных учреждений

Аннотация. В статье обосновывается необходимость формирования организационно-педагогического наставничества будущего руководителя образовательного учреждения. Раскрывается сущностная характеристика организационно-педагогического наставничества как одного из важных профессиональных качеств личности руководителя. Актуальность проблемы формирования готовности магистрантов — будущих руководителей образовательных учреждений обуславливается необходимостью создания дидактико-педагогических условий, отражающих требования к профессиональной подготовке специалиста. На профессионально-ориентированном уровне формирование готовности к организационно педагогическому наставничеству находится в прямой зависимости от умений осуществлять наставническую деятельность как особую форму организационной работы с молодыми учителями, создания условий для их самореализации. Это влечет за собой формирование организационно-наставнических знаний умений и опыта, как содержательно-профессиональным качеством.

Ключевые слова: организационно-педагогическое наставничество; дидактико-педагогические условия формирования организационно-педагогического наставничества

К современной высшей школе предъявляются требования повышения качества подготовки будущих специалистов, в том числе будущих руководителей образовательного учреждения. Роль руководителя образовательного учреждения связывается с усложнением содержания профессиональной деятельности, выраженной не только в профессионализме управления, способности гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, учитывать специфику деятельности педагогического коллектива, но и умелой организации наставничества в целях реализации педагогами своего профессионального и личностного потенциала, оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления.

Организационно-педагогическое наставничество как дефиниция рассматривается с различных позиций, чаще дифференцированно этого понятия — наставничество, педагогическое наставничество. Исследователи раскрывают наставничество как необходимый социально-педагогический компонент общественного развития и сохранения самоценности традиционных социокультурных оснований ² наставничество рассматривается как разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы [1, с. 8–10].

Исследователи определяют сущность наставничества в образовании как форму индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в процессе осуществления интеллектуально-эмоционального творчества, выделяют риски педагогического наставничества, формулируют наставничество как форму управленческой деятельности, в которой выделено сопровождение молодого специалиста наставником-профессионалом, определяется поддержка в закреплении педагогов в профессии, в устранении возможных

² Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дисс. ... канд. пед. наук, Москва, 2007. 22 с. С. 6.

профессиональных пробелов начинающих учителей, их адаптацию в педагогический коллектив [2, с. 435–437; 3].

В аспекте управленческой деятельности исследователи определяют наставничество в контексте нового вида наставничества — менторство. В содержательную характеристику авторы вводят понимание его как взаимодействие опытного руководящего работника — ментора — и руководящего работника. Учитываются потребности последнего в разрешении профессиональных затруднений, развитии профессиональных компетенций. Разрешение этих проблем достигается через неформальное взаимообогащающее общение, передачу управленческого опыта и знаний от руководящего работника и развитие профессиональных компетенций, профессиональных компетенций, необходимых для нестандартных управленческих задач [4; 5, с. 141–157; 6].

Исходя из роли наставника наставничество в исследованиях рассматривается как ситуационное наставничество (Situational Mentoring), в котором наставник предоставляет необходимую помощь в ситуациях, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях, то есть, немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного [7; 8].

Анализ научных исследований, посвященных проблеме наставничества в сфере образования, в практике руководства школы [9; 10, с. 4–18; 11; 12], обусловил наше понимание организационно-педагогического наставничества как одного из инструментов управления в образовательном учреждении и как процесс создания условий для овладения более рациональными методами и приемами педагогической деятельности, для своевременной мобильной корректировки профессиональных навыков начинающих педагогов, процесс организации методической помощи начинающему педагогу в проектировании образовательной деятельности детей, формирования у начинающих педагогов индивидуального стиля творческой деятельности.

В структурно-содержательном наполнении организационно-педагогического наставничества в функционально-управленческом аспекте руководителя учреждения образования обозначены: содействие обогащению профессионально-педагогической компетентности молодых педагогов: обеспечение молодому педагогу конструктивной обратной связи о его деятельности; оказание помощи в планировании профессионального роста; содействие в осмыслении ценностей профессионально-личностного роста; приобщение к организационной культуре [13, с. 10–12; 14, с. 93–98; 15].

Материалы и методы

В ходе педагогического эксперимента создавались дидактико-педагогические условия, решались задачи, направленные на выбор методов и приемов формирования готовности к организационно-педагогическому наставничеству будущих руководителей образовательных учреждений, оценка результативности создаваемых педагогических условий, содержания процесса формирования искомого качества руководителя образовательного.

Для подтверждения эффективности организуемого нами процесса выделены критерии, показатели и уровни сформированности готовности к организационно-педагогическому наставничеству будущего руководителя образовательным учреждением. Критерием эффективности выступает продвижение студента на более высокий уровень, таких уровней три — необходимый, но недостаточный, необходимый и достаточный, продвинутый. На необходимом, но недостаточном уровне студент демонстрирует слабое знание ключевых положений организационно-педагогического наставничества в управлении, не может дать словесную характеристику ситуации и обосновать выбранный способ решения проблемы,

ориентируется на алгоритм, стремится выполнить задание по образцу, придерживаясь закреплённого стереотипа деятельности. На необходимом и достаточном уровне — демонстрирует понимание назначения и сущности организационно-педагогического наставничества, умение самостоятельно выполнять профессионально-ориентированные задания и интерпретировать их в организационно-педагогическом аспекте управления, показывает слабые навыки прогнозирования, эпизодическое стремление использовать творческий потенциал при выполнении задания. На продвинутом уровне проявляется устойчивый интерес к организационно-управленческому наставничеству в управленческой деятельности, понимает сущность, специфику и значение данного вида наставничества, стремление использовать творческий потенциал при выполнении работы, проявлять творческую активность.

Оценивание сформированности формируемого интегративного качества осуществлялось посредством методов педагогического наблюдения, самостоятельной работы, самооценки, анкетирования, анализа участия в организации и осуществлении практикума по освоению знаний, умений, приобретенного опыта организационно-педагогического наставничества руководителя учреждения образования. Учитывая, что до начала эксперимента у студентов целенаправленно и комплексно не формировалась готовность к организационно-педагогическому наставничеству, то вполне оправданно не ожидать высокого уровня сформированности готовности к данному виду деятельности.

Одной из задач педагогического эксперимента явилась разработка теоретического курса и практикума, восполняющего эту проблему. Спецкурс «Основы организационно-педагогического наставничества в образовании» включает темы: «Наставничество. Виды наставничества», «Практики наставничества в образовании в России и за рубежом», «Наставничество в образовательной организации», «Организационно-педагогическое наставничество», «Универсальные инструменты и техники организационно-педагогического наставничества», «Организационно-педагогическое наставничество как средство управленческого сопровождения адаптации начинающих педагогов». Практикум по приобретению умений и опыта осуществления организационно-педагогического наставничества в образовательном учреждении реализуется посредством анализа, разбора организационных основ наставничества в образовательной организации, ознакомления с документальным обеспечением управления наставничеством в образовательном учреждении, выполнения практико-ориентированных заданий, например, в предложенной ситуации выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и предложить меры по их устранению; задания на раскрытие и описание специфики этапов организационно-педагогического наставничества (адаптационный, проектировочный, рефлексивный), задания на определение особенностей используемых методов (информационные, проблемный, инверсионные, педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры и другие). Уделялось внимание работе по выполнению проектных заданий. Например, разработать мини-проект «Кодекс руководителя школы как наставника молодых педагогов», «Рефлексивные методы обучения молодых педагогов в рамках деятельности руководителя-наставников», «Рекомендации для наставника по общению с наставляемым» и другие. В ходе практикума будущие руководители образовательного учреждения получают коллективное задание по выполнению проекта «Программа организационно-педагогического наставничества молодых педагогов» — ориентиром к защите такого проекта являются ожидаемые результаты проекта (программы). Творческие учебно-познавательные задания предлагались следующие: написать эссе «Флэш-наставничество в образовании», «Командное наставничество в школе». В период учебной практики магистрантам предлагается выполнение индивидуального задания

«Управление этапами организации организационно-педагогического наставничества в образовательном учреждении» — необходимо описать процессы планирования и внедрения организационно-педагогического наставничества, отбор наставников, подготовка к наставнической деятельности, оценивание и прогнозирование результатов. В период производственной (проектно-технологической практики) магистранты получали индивидуальное задание по разработке методического сопровождения организационно-педагогического наставничества в школе. В них необходимо раскрыть индикативные показатели, параметры ориентир для магистрантов — вхождение в профессиональное образовательное пространство; профессиональное самоопределение; творческая самореализация; проектирование профессиональной карьеры; самоорганизация и развитие профессиональной карьеры), контроль и оценку эффективности данного методического сопровождения руководителем школы наставничества.

Разноуровневые задания включали самостоятельную работу магистрантов по разработке целевой модели наставничества, реализации программы наставничества в образовательных организациях с обязательным содержательным наполнением семи основных этапов³:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Обсуждение и результаты

По окончании педагогического эксперимента произведен анализ готовности магистрантов к организационно-педагогическому наставничеству в образовательном учреждении, который показал, что у магистрантов ярко выражен интерес к организационно-педагогическому наставничеству, управлению данным процессом, сформировалось достаточно четкое представление о наставничестве, педагогическом наставничестве, организационно-педагогическом наставничестве, роли руководителя школы в данном виде деятельности.

По признакам «готовность» у магистрантов наблюдается рост критериальных показателей по уровням распределения. На необходимом, но недостаточном уровне осталось лишь 17 % студентов, которые показывают слабое знание ключевых положений организационно-педагогического наставничества в управлении, не могут обосновать способ решения проблемы. На необходимом и достаточном уровне 28 % умение самостоятельно выполнять профессионально-ориентированные задания на основе алгоритмических предписаний. На продвинутом уровне у 55 % проявляется устойчивый интерес к организационно-педагогическому наставничеству в управленческой деятельности, понимание содержания и специфики данного вида наставничества.

³ Ванзатова Б.Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Образовательная социальная сеть. — URL: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2017/05/08/organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole-s-molodymi> (дата обращения: 19.02.2023).

Динамика сформированного организационно-педагогического наставничества в управлении школой, умения планировать, организовывать и оценивать результаты значительна с позиции теоретического обогащения студентов, практико-ориентированных занятий, направленных на целенаправленное развитие всех показателей готовности в организационно-педагогическому наставничеству. В целом, результаты педагогического эксперимента свидетельствуют о достижении поставленной цели, решении сформулированных задач.

Заключение

Рассмотрение организационно-педагогического наставничества в качестве специфической характеристики продуктивности профессиональной деятельности в значительной мере относится к деятельности, связанной с решением множества задач управления образовательным учреждением. Формирования готовности будущих руководителей образовательного учреждения к организационно-педагогическому наставничеству осуществляется с учетом обязательного дидактико-педагогического сопровождения, оптимального сочетания содержания вводимых дисциплин с выделением в них необходимых и достаточных объемов знания для осуществления организационно-педагогического наставничества, составления практико-ориентированных заданий для закрепления знаний и отработки умений, необходимых в предстоящей профессиональной деятельности в сфере управления образованием.

Открытым остается вопрос поиска новых подходов и путей формирования готовности будущих менеджеров в сфере образования к осуществлению педагогической супервизии руководителя образовательной организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бевз Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования // Среднее профессиональное образование. 2011. № 9. С. 8–10.
2. Тулякова В.В. Риски организации наставничества в школе // Молодой ученый. 2020. № 24(314). С. 435–437.
3. Шакирова Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2019. № 4. С. 323–328. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42477558> (дата обращения: 19.02.2023).
4. Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98–104.
5. Дубовая Л.С., Давыденко А.А. Менторство как ресурс профессионального развития руководящих работников школ // Отечественная и зарубежная педагогика. 2020. Т. 1. № 5(71). С. 141–157.
6. Шкерин А.В. Наставничество как инструмент самообучающейся организации // Вестник Нижегородского университета имени Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. № 2(50). С. 109–114.

7. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний. Стратегии бизнеса. 2017. № 6. — URL: <https://doi.org/10.17747/2311-7184-2017-6-08-13> (дата обращения: 19.02.2023).
8. Чеглакова М.Н. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Март. Т. 12. № 2. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-novye-kontury-organizatsii-sotsialnogo-prostranstva-obucheniya-i-razvitiya-personala-promyshlennyh-organizatsiy> (дата обращения: 19.02.2023).
9. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки». 2018. № 3. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (дата обращения: 19.02.2023).
10. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
11. Невская Л.В., Эсаулова И.А. Поведенческий подход к стратегическому развитию персонала // Российское предпринимательство. 2013. Том 14. № 2. С. 112–116.
12. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. № 6(15). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii/viewer> (дата обращения: 19.02.2023).
13. Седых Е.П. Прогностическая деятельность в управлении образовательным процессом // Наука и школа. 2011. № 6. С. 10–12.
14. Федоров А.А., Седых Е.П. Моделирование процессов целевого обучения и трудоустройства в системе педагогического образования // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 5. С. 93–98.
15. Седых Е.П., Федоров А.А. Тренажер «дополнительной педагогической реальности»: теоретическое обоснование // Вестник Мининского университета. 2017. № 2(19). С. 1–15.

Kachalova Lyudmila Pavlovna

Shadrinsk State Pedagogical University, Shadrinsk, Russia
E-mail: lada7.54@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7482-8033>
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=340346

Kolmogorova Irina Vladimirovna

Shadrinsk State Pedagogical University, Shadrinsk, Russia
E-mail: i-kolm@yandex.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=347723

Kolosovskaya Tatiana Alexandrovna

Shadrinsk State Pedagogical University, Shadrinsk, Russia
E-mail: takolosovskaya@yandex.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=681007

Svetonosova Lyubov Gennadievna

Shadrinsk State Pedagogical University, Shadrinsk, Russia
E-mail: lubaswet@yandex.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6508-452X>
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=919113

Formation of readiness for organizational and pedagogical mentoring of future heads of educational institutions

Abstract. The article substantiates the need for the formation of organizational and pedagogical mentoring of the future head of an educational institution. The essential characteristic of organizational and pedagogical mentoring as one of the important professional qualities of the personality of the teacher is revealed. The urgency of the problem of forming the readiness of undergraduates — future heads of educational institutions is determined by the need to create didactic and pedagogical conditions reflecting the requirements for professional training of a specialist. At the professionally-oriented level, the formation of readiness for organizational and pedagogical mentoring is directly dependent on the ability to carry out mentoring.

Keywords: organizational and pedagogical mentoring; didactic and pedagogical conditions for the formation of organizational and pedagogical mentoring