

УДК 371.39
DOI 10.17513/snt.39775

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Круглова Е.Н.

*ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования», Кострома,
e-mail: ekruglova55@rambler.ru*

XXI век – эпоха образования, которое вносит существенный вклад в социально-экономический прогресс страны. В статье освещается опыт реализации наставнической деятельности, методы работы с молодыми специалистами. Выборочный анализ данных исследования адаптации педагогов общеобразовательных организаций позволил раскрыть основные технологические аспекты данного вопроса. Объектом исследования стала позиция в отношении сопровождения профессиональной интеграции молодых учителей со стороны администрации школ и опытных педагогов, выступающих в качестве потенциальных наставников. В ходе сопоставления полученных в результате анкетного опроса данных автор статьи смог выделить трудности, с которыми сталкиваются молодые педагоги в процессе преподавания, во взаимодействии с участниками образовательного процесса. Профессиональные затруднения молодых специалистов заключаются в адаптации к школьному коллективу, к особенностям выбранной профессии, к новым формам работы и др. В статье представлены методы работы с молодыми специалистами. Наставничество как технология профессионального становления молодого учителя успешно работает в регионе: стимулирует профессиональный рост и раскрывает личностный потенциал. В адаптационный период наставник оказывает социально-психологическую поддержку и проектирует систему профессиональной компенсации.

Ключевые слова: педагог, адаптация, компетентности, наставничество, сопровождение

MENTORING AS A TECHNOLOGY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A YOUNG SPECIALIST

Kruglova E.N.

*Kostroma Regional Institute for the Development of Education, Kostroma,
e-mail: ekruglova55@rambler.ru*

The XXI century is the era of education, which makes a significant contribution to the socio-economic progress of the country. The article highlights the experience of mentoring activities, methods of working with young professionals. A selective analysis of the data of the study of the adaptation of teachers of general education organizations allowed us to reveal the main technological aspects of this issue. The object of the study was the position regarding the support of the professional integration of young teachers by the school administration and experienced teachers acting as potential mentors. In the course of comparing the data obtained during the questionnaire survey, the author of the article was able to highlight the difficulties faced by young teachers in the process of teaching, in interaction with participants in the educational process. The professional difficulties of young specialists consist in adapting to the school team, to the peculiarities of the chosen profession, to new forms of work, etc. The article presents methods of working with young specialists. Mentoring as a technology of professional development of a young teacher works successfully in the region: it stimulates professional growth and reveals personal potential. During the adaptation period, the mentor provides socio-psychological support and designs a system of professional compensation.

Keywords: teacher, adaptation, competencies, mentoring, support

Развитие кадрового потенциала – стратегическая задача образования. Специалисты в области экономики отмечают: «...В мире система образования становится одним из главных инвестиционных ресурсов» [1, с. 30]. Сегодня социальный запрос определяет личностные качества педагога: готовность к изменениям (учиться, доучиваться, переучиваться), коммуникабельность, стрессоустойчивость и др. По всей стране потребность исчисляется десятками тысяч педагогов. Главной кадровой проблемой является обеспеченность образовательных учреждений учителями, отвечающими современным требованиям. Одновременно

подобрать квалифицированного сотрудника без профессионального сопровождения практически невозможно. Необходимо совершенствование системы подготовки специалистов: обучение в вузе и повышение квалификации в процессе профессиональной деятельности.

2023 год согласно Указу президента является Годом педагога и наставника «в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность» [2]. Наставник вновь актуален не только как проводник в мир профессии, но и как личность, передающая знания и умения. В образовании

«...наставничество рассматривается как кадровая технология... в которую наставник включен (в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом) и в которую он призван погрузить сопровождаемого. <...> Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта» [3, с. 7–8].

Анализ литературы позволил выделить основные аспекты вопроса адаптации молодых специалистов: описание внутренних, психологических проблем в условиях профессиональной деятельности (Р.В. Демьянчук, Н.А. Матвеева, Б.Д. Эльконин); значение наставника в профессиональном становлении (С.Г. Вершловский, Н. Сулейманова, М.Г. Ермолаева, К.Д. Ушинский, Т.В. Яковенко); низкий уровень профессиональных компетенций (С.В. Власенко, С.А. Котова, Т.В. Лучкина, Г.И. Чемоданова, Н.А. Шайденко); готовность к профессиональному развитию (М.А. Пинская, А.А. Марголис, Н.Ф. Логинова) и др. Кроме этого, на сегодняшний день возросло внимание к российскому учительству, большой интерес представляет трансляция региональных практик наставнической деятельности: «...Системы сопровождения молодых педагогов представлены и в других регионах России, разница будет в статистике и масштабах. <...> Хотелось бы обозначить и проблемы, о которых все чаще пишут по теме «Сопровождение молодого педагога в современной России»» [4, с. 6].

Сущность понятия «социальная адаптация» трактуется исследователями по-разному, но автор статьи придерживается трактовки И.А. Милославовой: «...Это один из механизмов социализации, позволяющий личности активно включаться в различные структурные элементы социальной среды путем стандартизации повторяющихся ситуаций, что дает личности возможность успешно функционировать в условиях динамического социального окружения» [5, с. 115]. Адаптируясь, педагог выходит на более профессиональный уровень отношений с коллегами.

Несмотря на существующие исследования, наставничеству уделено недостаточное внимание. Детально не описаны перспективные модели развития системы наставничества, его технологические аспекты.

Практическая значимость исследования заключается в том, что на основе диагностических процедур были разработаны программы курсов повышения квалифика-

ции для наставников «Наставник+: грани профессионализма» и молодых педагогов «Молодой учитель в современной школе», которые успешно прошли апробацию в учреждениях Костромской области.

Цель статьи – представить опыт реализации наставнической деятельности как технологии профессионального становления молодого специалиста, направления и методы повышения педагогического мастерства преподавателя.

Материалы и методы исследования

В ходе исследования были использованы следующие методы: анализ и обобщение научной литературы по вопросу наставничества; результатов диагностики «Молодой педагог: дефициты профессиональных компетенций»; выявление трудностей, испытываемых молодыми учителями в период профессионального становления, в процессе наблюдения за учебной деятельностью. Базой для проведения исследования выступили девятнадцать образовательных организаций региона. Экспериментом было охвачено 103 молодых педагога, 396 учителей-наставников, 100 руководителей образовательных организаций, в которых трудоустроены педагоги, и 10 представителей регионального методического актива. Методический актив региона – это педагоги, успешно прошедшие процедуру оценки предметных и методических компетенций, проводимую ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации», именно они оказывают методическое сопровождение педагогов в муниципалитетах.

Результаты исследования и их обсуждение

Апробации эффективности реализуемых в образовательных организациях Костромской области программ наставничества была посвящена деятельность региональной инновационной площадки, созданной Приказом департамента образования и науки Костромской области от 1 октября 2021 г. № 1543 «Об открытии региональных инновационных площадок». Участниками площадки были разработаны макеты программ наставничества и критерии оценки эффективности, проведены внутренняя и внешняя экспертизы 100% разработанных в этом направлении в регионе документов. Важными критериями реализации программ, соответствующих целевым показателям национального проекта «Молодые профессионалы», оказались такие крите-

рии, как выбор актуальных для образовательных учреждений моделей наставничества; формирование наставнических пар и групп; стратегии адаптации молодых специалистов; регулирование поэтапного внедрения процесса сопровождения, а также оценка эффективности работы наставников и программ.

В целях эффективной деятельности менторов с 2021 г. в регионе запущен проект «Наставник +: грани профессионализма» по обучению наставников, которое проводится в разных форматах: постоянно действующий семинар; выездная многопредметная школа; практикумы «Педагогическая гостиная»; мастер-классы; педагогические марафоны и др. Промежуточные результаты были обсуждены на экспертном совете ОГБОУ ДПО «КОИРО» по итогам работы 2021 г. и представлены автором статьи на Всероссийском конкурсе лучших механизмов тьюторства педагогических работников субъектов Российской Федерации» (ООО «Альмира», Москва, мероприятие проводилось в рамках исполнения обязательств по государственному контракту № 03.D34.11.0008 от 03.08.2020, заключенному с Министерством просвещения Российской Федерации).

Результаты работы региональной инновационной площадки были представлены автором статьи на следующих мероприятиях: межрегиональной научно-практической конференции «Региональная система профессионального образования» в рамках VI регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) Костромской области (2021 г.); межрегиональном вебинаре «Внедрение методологии наставничества: практики регионов» (г. Курск, 2021 г.). Работа по реализации программ будет продолжаться, поскольку их внедрение позволяет педагогам не только закрепиться на рабочем месте, но и повысить квалификацию и качество знаний обучающихся. Кроме того, реализация проекта также способствует формированию новой плодотворной среды для раскрытия потенциала каждого: молодого специалиста, наставников, обучающихся, родительской общественности.

Программа наставничества в образовательных организациях (в разработке которой автор статьи принял непосредственное участие) позволяет разрешить вопросы по кадровой подготовке. В реализации программ наставничества участвуют молодые специалисты и опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победы в различных профессиональных конкурсах институционального, муниципального, регионального, всероссийского и междуна-

родных уровней, авторы пособий, участники семинаров и конференций), обладающие лидерскими, организаторскими качествами, являющиеся эффективными коммуникаторами. Наставник не только сопровождает начинающего учителя, но и способствует совершенствованию профессионального мастерства. Результативным является включение молодых специалистов в деятельность профессиональных сообществ. Так, в регионе имеется опыт успешного включения под руководством автора статьи начинающих педагогов в Костромское отделение Всероссийской ассоциации учителей литературы и русского языка (АССУЛ). Программа наставничества позволяет молодому специалисту выстроить собственную программу профессионального становления, а также получить максимально высокую оценку своей трудовой деятельности всеми участниками образовательных отношений.

Критическое осмысление имеющихся в общеобразовательных учреждениях практик наставничества позволяет вычленив несколько типов наставников: консультанты (работают по запросу), методисты (совершенствуют предметную и методическую компетенции педагога), менторы (осуществляют социально-психологическую поддержку), андрагоги (создают условия для саморазвития начинающего учителя) [6, с. 213–216]. В нашем регионе предпочитается «...модель полисубъектного наставника, ориентированного не только на комплексное социальное и педагогическое сопровождение адаптационных процессов, но и на личностный рост и профессиональное развитие молодого учителя» [6, с. 217]. Структура модели наставничества представлена на рис. 1. Показателем эффективности внедрения данной модели является качественная многоаспектная методическая поддержка – это комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, направленных на оказание помощи педагогу (педагогическому коллективу) в решении возникающих затруднений, способствующих его развитию и самоопределению (формальное, неформальное, информальное образование и сетевая инфраструктура).

В проведенном автором статьи исследовании использовался стандартизированный инструментарий по блокам профессиональных компетенций (таблица). Тестирование (самодиагностика профессиональных дефицитов на основе рефлексии профессиональной деятельности и диагностика на основании экспертной оценки практической деятельности) позволило провести сравнительный анализ ответов педагогов и их руководителей.

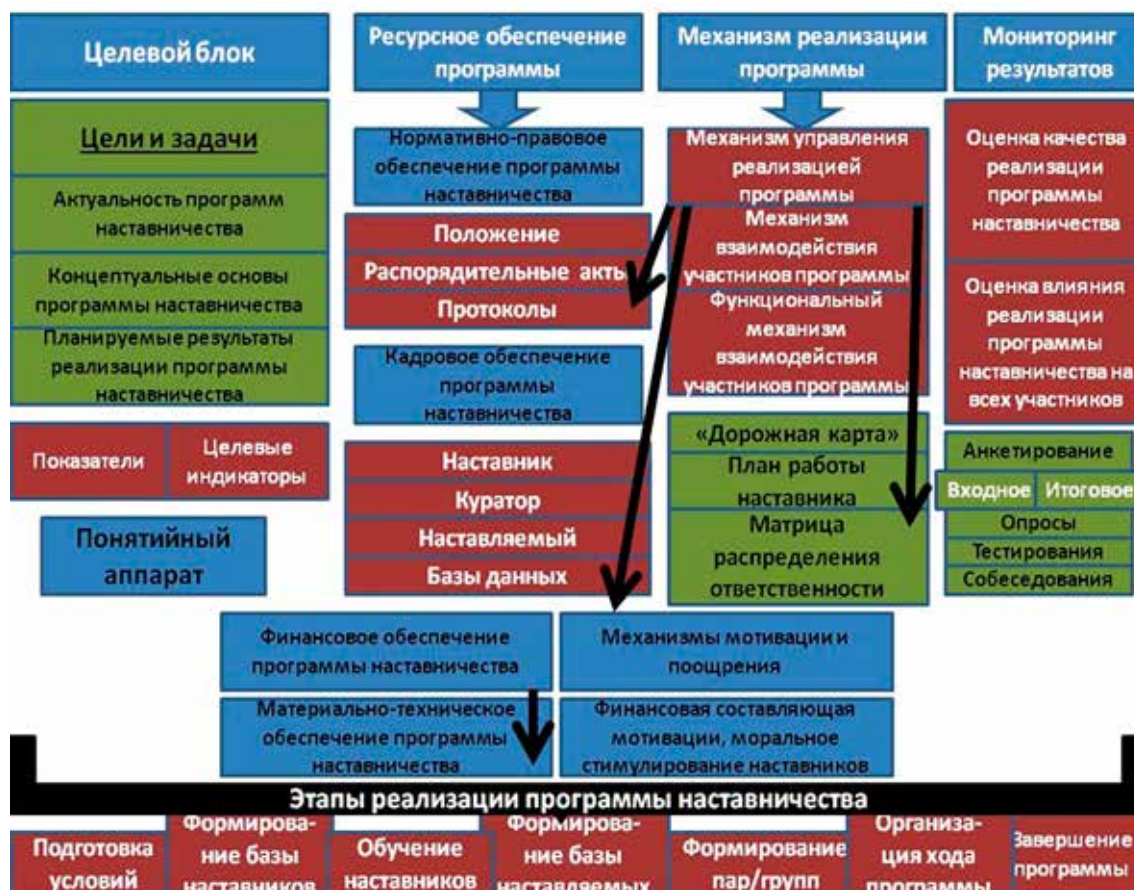


Рис. 1. Структура модели наставничества, используемая в Костромской области

Выборка из самодиагностики профессиональных затруднений молодых специалистов

Трудовая функция	Дефицитарный уровень		
	Высокий (менее 60%)	Средний (61–80%)	Низкий (81–100%)
Общепедагогическая функция. Обучение: 1) разработка и реализация программ учебных предметов; 2) осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС; 3) планирование и проведение учебных занятий; 4) осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения ООП обучающимися; 5) формирование мотивации к обучению и др.	21% 9%	73% 56%	6% 35%
Воспитательная деятельность: – проектирование и реализация воспитательных программ; – регулирование поведения обучающихся; – проектирование ситуаций, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка; – формирование толерантности и навыков поведения; – использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся и др.	19% 10% 5%	38% 34% 26%	43% 56% 69%
Развивающая деятельность: – применение психолого-педагогических технологий, необходимых для адресной помощи; – развитие у обучающихся познавательной активности; – реализация программ развития УУД и др.	12% 21% 20% 17% 30%	48% 32% 40% 53% 67%	40% 47% 40% 30% 3%

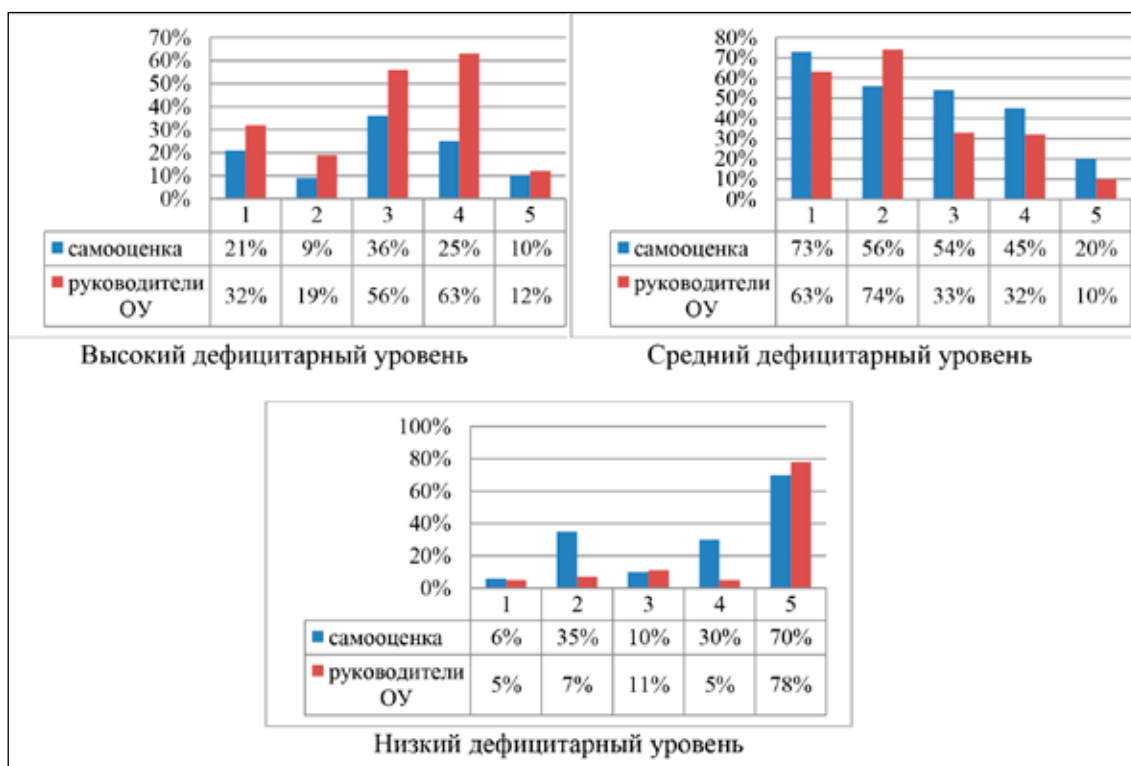


Рис. 2. Общепедагогическая функция (обозначения даны в таблице)

Основой для разработки исследования стали материалы всероссийского исследования «Успешная адаптация и профессиональное развитие молодых педагогов Российской Федерации» и методика В.Д. Шадрикова [7, 8]. В диагностике приняли участие более 100 молодых специалистов. Целью стало изучение оценки профессионального становления педагога и выявление дефицитов, чтобы впоследствии выстроить траекторию развития молодых специалистов и определить эффективные методы работы с начинающими педагогами. «Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько дефицитарных уровней: высокий, средний, низкий» [9]. Применительно к компетенциям педагогических работников:

- высокий уровень свидетельствует о слабой предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности;
- средний уровень свидетельствует о недостаточной предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности;
- низкий уровень свидетельствует о достаточной предметной подготовке учителя,

которая обеспечивает выполнение заданий всех уровней сложности.

Самоанализ показал, что педагоги испытывают наибольшие трудности при разработке рабочих программ (образовательных и воспитательных), проведении уроков, осуществлении контроля и оценки учебных достижений. 88% молодых специалистов не испытывают трудности в общении с родителями (законными представителями) обучающихся, могут проектировать ситуации, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка. И навыки поведения находятся на приемлемом уровне.

Высокий дефицитарный уровень молодых педагогов наблюдается в развивающей деятельности: в реализации программ развития универсальных учебных действий, в применении психолого-педагогических технологий. Респонденты осознают, что испытывают трудности в методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенциях.

Выборка из исследования показывает, что молодые специалисты нуждаются в методическом сопровождении по основным составляющим педагогической деятельности.

Результаты анкетирования руководителей образовательных организаций позволили выяснить нюансы исследования.

Директора образовательных учреждений, заместители руководителей оценивали уровень подготовки молодых специалистов к работе в школе. Они указали, что наибольшие трудности молодые специалисты испытывают, осуществляя общепедагогическую деятельность (при разработке рабочих программ, проведении уроков, осуществлении контроля и оценки учебных достижений) и развивающую деятельность (при реализации программ УУД и оказании адресной помощи обучающимся). Результаты репрезентативны благодаря сравнению двух категорий респондентов (наиболее показательна общепедагогическая функция).

Сопоставление самодиагностики профессиональных затруднений молодых специалистов и оценка деятельности молодых специалистов руководителями ОУ (наименование трудовых функций дано в таблице) представлено на рис. 2.

В ходе исследования детализировался дефицитарный уровень молодых педагогов за счет того, что каждый второй руководитель школы (53 %) в качестве ключевой трудности отмечает организацию педагогической деятельности из-за отсутствия необходимого опыта, 35 % отметили проблемы в самоорганизации. Специалисты отмечают неспособность учителей выстраивать межличностные отношения с обучающимися (25 %) и их родителями (63 %).

Опрос позволяет спроектировать технологические направления и методы работы с молодыми специалистами: индивидуальный план, курсы повышения квалификации и др. Диагностика позволила методическому активу организовать групповую (21 %) и коллективную работу (38 %) по устранению профессиональных пробелов для молодых специалистов, продемонстрировавших средний и низкий дефицитарные уровни. Индивидуальные консультации (41 %), стажировки, проведение открытых учебных занятий с последующим их анализом наставниками проводились для учителей, показавших высокий дефицитарный уровень.

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что успешное закрепление молодого учителя характеризуется адаптацией ко всем участникам образовательных отношений («...обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность» [10, ст. 2]), к особенностям выбранной профессии, к новым формам работы и др. В адаптационный период наставник оказывает социально-психологическую

поддержку и проектирует систему профессиональной компенсации на основе выявленных дефицитов с целью выстраивания индивидуального образовательного маршрута (программы сопровождения, ориентированные на личностно-профессиональное развитие и адаптацию ко всем участникам образовательных отношений). В этом и заключается преимущество используемой нами методики.

Заключение

Анализ литературы по истории вопроса позволяет выяснить подходы к профессиональному росту педагога: педагогический и социально-психологический.

Анкетирование педагогов показывает, что профессиональная адаптация связана с формированием в сознании молодого специалиста приоритетов профессионального сообщества, его традиций и ценностей. Профессиональные затруднения у молодых педагогов вызывает выполнение большинства трудовых функций в сфере образования и воспитания. Проблемы возникают при разработке и реализации программ учебных предметов, планировании и проведении занятий, осуществлении контроля и оценки учебных достижений и др. В регионе активно используются различные направления наставничества молодых специалистов под руководством автора данной статьи.

Потенциал молодых педагогов используется при разработке и реализации региональных программ, проектов, мероприятий: РСМО, выездные школы, конкурсы, целевое обучение и др. Акцент наставничества молодого учителя выпадает на единство социальных и педагогических условий. В результате наблюдается повышение профессиональной компетентности всех педагогов (и наставляемых, и наставников).

Для устранения затруднений, возникающих у молодых специалистов, необходимо учесть такие ключевые направления, как:

- готовность учителей в рамках социально-педагогического сопровождения к осмысленному восприятию разнообразных педагогических ситуаций;
- разработка персонифицированной модели сопровождения молодого специалиста;
- мониторинг совместной деятельности наставника и наставляемого.

Проведенное исследование показало, что наставничество как технология профессионального становления молодых специалистов с использованием описанной модели более эффективно работает, чем другие практики, так как выстроенная система, отобранные методы позволяют основной

массе сотрудников регулярно получать постпрограммные консультации, сопровождение, методическую поддержку от более опытных коллег с успешным методическим и управленческим опытом.

Список литературы

1. Как сделать образование двигателем социально-экономического развития? Коллективная монография / Я.И. Кузьминов, И.Д. Фрумин, И.В. Абанкина, М.Ю. Алашкевич, В.А. Болотов, М.С. Добрякова, Ф.Ф. Дудырев, К.В. Зиньковский, Ю.Н. Корешникова, И.А. Коршунов, С.Г. Косаревский, Т.А. Мерцалова, А.Г. Овакимян, Е.В. Одоевская, Д.П. Платонова, А.Л. Семенов, Д.С. Семенов, П.А. Сергоманов, П.С. Сорокин, А.Ю. Уваров, Н.П. Шилова / Под общ. ред. Я.И. Кузьминова, И.Д. Фрумина, П.С. Сорокина. М.: НИУ ВШЭ, 2019. 288 с.
2. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/26ba12611bfc19a49fd3afee9d45e0a0/> (дата обращения: 14.07.2023).
3. 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.
4. Молодой петербургский учитель: перспективы и проблемы вхождения в профессию: монография / Под науч. ред. А.Н. Шевелева. СПб.: АППО, 2020. 220 с.
5. Милославова И.А. Адаптация как социально-психологическое явление // Социальная психология и философия / под ред. Б.Ф. Парыгина. Л.: Ленингр. гос. пед. ин-т им. А.И. Герцена, 1973. С. 111–120.
6. Федоров О.Д. Теория и практика социально-педагогического сопровождения учителя в процессе его профессионального становления: дис. ... докт. пед. наук. Москва, 2022. 379 с.
7. Общероссийское исследование «Успешная адаптация и профессиональное развитие молодых педагогов Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.arg-sad187.ru/files/teacher.htm> (дата обращения: 14.07.2023).
8. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников / Под науч. ред. В.Д. Шадрикова. М.: Логос, 2011. 168 с.
9. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 года № Р-201 «Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана» [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjzhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-27082021-n-r-201-ob-utverzhdenii/> (дата обращения: 14.07.2023).
10. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями) [Электронный ресурс]. URL: https://minobr74.ru/uploads/100/6/docs/upravlenie-po-nadzoru-i-kontrolyu-v-sfere-obrazovania/273-fz_redaktsiia_ot_30.12.2021.pdf (дата обращения: 14.07.2023).