

ЕДИНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ДЕНЬ «НАСТАВНИЧЕСТВО В СПО»

Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагога

Абрамова А.С., преподаватель ГБПОУ «СПК»

Введение

Современное образование стремительно развивается в ответ на социальные вызовы. Проблема закрепления преподавательских кадров по профессии становится актуальной для всех стран в контексте современных реформ и трансформаций в сфере образования. Феномен неопределенности социального статуса учителя в современных условиях, его функции, технологии и содержание педагогической деятельности актуализируют проблему поддержки процесса адаптации молодых педагогов в школе с целью их закрепления в профессии. Именно по этой причине проблема наставничества в образовании в последние годы активно поднимается на разных уровнях управления. Принимая во внимание стратегические ориентиры, развитие этой идеи возможно при наличии интегральных программ наставничества, которые станут ключевым элементом интегральных систем развития образования, направленных на развитие рынка труда и кадровой политики региона.

Нормативной базой исследования являются Национальный проект Российской Федерации "Образование", Приказ Министерства образования Российской Федерации (2019) "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества учащихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам общего образования, дополнительного общего образования и среднего профессионального образования, с использованием лучших практик обмена опытом между учащимися". Акцент в данном случае делается также на том факте, что каждая региональная образовательная система должна иметь локальные

программы наставничества, учитывающие кадровые интересы территории и специфику работы образовательных организаций.

Анализ зарубежного опыта развития наставничества

Оценить проблемы наставничества и работы с преподавательским составом выпускников педагогических вузов можно, проанализировав эффективные модели и формы, которые были разработаны в некоторых европейских странах в документах Руководства Европейской комиссии для политиков. Адаптация молодых учителей осуществляется "как постепенный процесс, включающий базовое образование, вводный этап в профессии и непрерывное профессиональное развитие". [1]

Начальное педагогическое образование (ITE) предполагает плавный переход к профессиональной деятельности. Если образовательная организация правильно выстроила отношения с выпускником университета, то вводный этап профессиональной практической деятельности будет способствовать закреплению учителей в профессии. По мнению образовательных аналитиков, работа с молодыми учителями должна находиться в поле зрения всех менеджеров, которые заинтересованы в стабильной работе преподавательских коллективов без исключения.

Практика адаптации начинающих учителей в образовательных организациях многих европейских стран основана на государственных программах и проектах, что интересно и важно для развития системы наставничества в отечественном образовании. Молодые учителя проходят так называемую "индукцию", вводный этап, который имеет множество организационных моделей при приеме на работу в учебное заведение почти в двух третях европейских стран. Вводный этап (курс) направлен на выполнение заданий, связанных с профессиональной деятельностью начинающих учителей и деятельностью опытных преподавателей.

Начинающие учителя получают личную помощь, поддержку и советы. Такие меры носят краткосрочный характер (от нескольких дней до

нескольких недель) и обычно предоставляются отдельными школами всем новым учителям (как неопытным, так и малоквалифицированным).

В некоторых странах вводный этап ограничен наставничеством. Так обстоит дело в Венгрии, Португалии, Черногории и Сербии. В зависимости от требований страны, в Германии этот курс длится от 1 до 3 лет. Вводный этап проводится после конкурсных экзаменов для трудоустройства во Франции и Люксембурге. Но до этого учитель получает полную квалификацию. Вводный этап применяется только к стажерам, нанятым Министерством в Словении. Вводный этап организуется на местном уровне или на уровне школы, и наставничество является обязательным в Швеции. Вводные этапы, если они существуют, обычно доступны всем начинающим учителям, получившим государственное образование. Согласно опросу TALIS, почти 60% учителей в Бельгии, Болгарии, Франции, Хорватии, Нидерландах и Соединенном Королевстве заявили, что принимали участие в официальной вводной программе, когда начинали свою профессиональную карьеру. Менее 30% учителей в Эстонии, Италии, Латвии, Финляндии, Швеции, Исландии и Норвегии приняли участие в вводной программе. Работа с содержанием, осуществляемая на вводном этапе, не везде ведется систематически. Но обращение к наставникам доступно каждому [1]

Под поддержкой наставничества обычно понимается профессиональная помощь молодым учителям со стороны более опытных коллег. Однако в последние годы наставничество также используется, если учитель в силу различных обстоятельств на определенное время выбыл из профессии. Поддержка коллег помогает устранить дефицит образования. Наставничество чаще всего назначается молодым учителям, получившим педагогическое образование в странах с обязательными вводными курсами. Учителя получают наставников после прохождения вводного этапа в Польше и Ирландии. Наставничество очень распространено во многих странах, где отсутствует формальная модель введения в

должность, а именно в Бельгии, Болгарии, Чешской Республике, Дании, Латвии, Литве, Нидерландах, Финляндии, Исландии. Согласно исследованию TALIS-2013, можно судить о масштабах наставничества. Оно рассматривается как форма поддержки квалифицированных начинающих учителей. Доля учителей в ЕС в возрасте до 30 лет, у которых есть наставники, составляет 28,2%. Наставниками обычно являются опытные учителя, назначаемые директором школы. Важным фактором при их назначении является их собственное участие на вводном этапе, когда они впервые приступили к преподаванию. Во многих странах разработана система специальной подготовки наставников среди учителей. Например, проект "Поддержка наставничеством учителей, начинающих свою профессию" (2015), разработанный лидерами бизнеса и Министерством образования, был направлен на разработку методологии наставничества в стране в Чешской Республике. Наставники из числа преподавателей проходят специальную подготовку в университете по программе дополнительного образования (160 часов) в Эстонии. При их назначении важен трехлетний опыт собственной деятельности. Система наставничества поддерживается специальным учебным курсом в Интернете, организованным в рамках Национальной вводной программы для учителей (NIPT) в Ирландии. Хорошо известен латвийский проект "Инновационная и практическая подготовка учителей и наставников: профессиональное развитие". Благодаря ему прошли обучение более 1000 наставников педагогической профессии. В Черногории существуют специальные программы обучения наставников для всех (Рабочий документ персонала Европейской комиссии SEC..., 2010).

Таким образом, анализ европейской практики профессионального развития учителей выявляет общие черты и тенденции в консолидации учителей в профессии. Наставничество и поддержка начинающих учителей признаны важным фактором развития профессионализма.

Зарубежные исследователи о тенденциях наставничества

Принимая во внимание большое количество источников и литературы по наставничеству в зарубежной литературе, мы сосредоточимся на тех, которые близки идее нашего исследования и раскрывают наставничество как процесс, обогащающий наставников и студентов и влияющий на их профессиональное развитие. Таким образом, несколько исследователей определяют процесс наставничества как добровольное партнерство между наставником и подопечным [2]

Наставник пытается улучшить навыки начинающего учителя, которые он уже развил в этом процессе. Конфиденциальность, доступность, открытость, оптимизм, эффективность, уважение - вот принципы, которые определяют процесс этого взаимодействия. Авторы считают, что процесс наставничества полезен как для вновь назначенного учителя, который опирается на опыт и идеи своих коллег, так и для наставника, которому предоставляется возможность разобраться в собственной педагогической практике, что способствует обогащению его профессиональных навыков, в рамках работы с новым коллегой в школе. Исследователь Алаби (2017) разделяет эту точку зрения, отмечая, что наставничество является важным средством развития образовательной организации. С одной стороны, это мотивирует молодой преподавательский состав. С другой стороны, наставники пытаются быть примером для подражания и стремятся к саморазвитию. Но это возможно только тогда, когда отношения между наставником и подопечным основаны на доверии и направлены на взаимопомощь. Австралийский исследователь Хадсон (2013) рассматривает наставничество как один из вариантов реализации мер по реформированию системы образования, "недостаточно используемый и экономически эффективный способ вовлечения учителей в профессиональное развитие". Несмотря на препятствия, к которым относится нехватка времени для наставничества из-за учебной нагрузки, наставничество влияет на профессиональное развитие как эффективное и продуктивное управление временем наставника. Он считает, что наставничество следует признавать

профессиональным развитием. Его идея: "инвестиции в профессиональное развитие наставников могут помочь создать педагогический потенциал как для наставников, так и для подопечных" звучит в унисон с упомянутыми выше авторами. Постхолм нацелен на профессиональное развитие учителей после того, как они пройдут базовую педагогическую подготовку в своих исследованиях. Он считает сотрудничество молодого учителя с опытным преподавателем одним из важных критериев совершенствования профессии. Учителя, участвовавшие в его исследовании, заявили, что работа с наставником поддерживала их энтузиазм к преподаванию и обучению и помогала претворять теорию в практику. Интересны выводы Изадини (2015) о формировании профессиональной идентичности учителей в образовательной организации. Результаты исследования приводят к утверждению, что отношения, которые возникают между наставником и стажером, влияют на развитие интереса к профессиональной деятельности у молодых преподавателей, создают благоприятный психологический климат в коллективе и мотивируют сотрудников к установлению долгосрочных отношений с работодателем.

Исследовательская группа (Hoffman et al., 2015) приходит к выводу, что наставники также нуждаются в обучении. Наставники, как выяснилось в ходе их исследования, в большинстве случаев не готовы к своей роли. Они не знают эффективных методов обучения студентов, которые пришли на практику. Они тратят больше времени на планирование и инструктаж, чем на рефлексивные беседы. Молодые учителя расстраиваются, когда не получают обратной связи. По их мнению, подготовка наставников является необходимым условием эффективного наставничества.

Отечественный опыт изучения проблем наставничества

Исследование Витваря (2019) убедительно раскрывает идею важности наставничества для опытных учителей и тех, кто только начинает свой педагогический путь. Современный учитель и воспитатель заинтересованы в освоении новых форматов педагогического наставничества, которые

являются перспективными и потенциально связанными с ресурсами профессионального развития, персонализированным профессиональным развитием в совместной образовательной деятельности и формированием своего имиджа на муниципальном уровне.

Авторы Челнокова и Тюмасева (2018) определяют наставничество как особую миссию по отношению к подопечному. Его суть заключается в передаче таких качеств, как духовное, интеллектуальное, иногда физическое и материальное. Личные качества: умение говорить, слушать, желание взаимодействовать, тактичность, правильная постановка целей, уверенность в правдивости и корректности своей работы неизменно соединяются с профессионализмом и опытом наставника. Исследователь О. Н. Шилова выявила, что молодые учителя не всегда стремятся обращаться к опытным, даже авторитетным коллегам. Молодые коллеги часто скептически относятся к любым авторитетам. Таким образом, нет никакой надежды и на благоговейное прислушивание молодых учителей к словам педагогического гуру.

Поэтому функционирующая система наставничества подвергается внутреннему и внешнему мониторингу. На данном этапе формируются региональные программы и проекты наставничества. Автор подтверждает, что внедрение наставничества как способа сопровождения молодого учителя при вхождении в профессию и его разностороннего развития требует совместной организации различных моделей наставничества и внедрения различных видов наставничества в зависимости от трудностей и потребностей молодого специалиста, возможностей колледжей, школы, района или города. Ичетовкина предлагает организовать необходимость развития системы наставничества молодых учителей в области, которая должна учитывать педагогические традиции и национальную культуру в своей работе. В связи с проведенным анализом она обозначила проблему недостаточного развития информационной и методической базы, которая

способствовала бы созданию локальных документов для образовательной организации в области наставничества.

Селиверстова и Беляева, анализируя модели наставничества в регионах, подчеркивает необходимость повышения эффективности работы молодых и опытных специалистов с учетом внедрения и применения современных моделей наставничества в организациях. Существование продуманной системы наставничества в данной области можно рассматривать не только как эффективную форму поддержки молодежи, но и как вариант горизонтального карьерного роста учителя-наставника, способствующий устранению образовательного дефицита с обеих сторон. Структура региональной модели может включать педагогические университеты. Выпускников или студентов, проходящих практику, постоянно сопровождают преподаватели университета, и высшее учебное заведение постоянно следит за успешностью своей деятельности. Оно дает возможность корректировать процесс профессиональной подготовки в зависимости от выявленных трудностей. Более того, ряд исследователей убеждены, что дополнительное профессиональное образование, организуемое университетами, необходимо для подготовки опытных учителей к осуществлению наставнической деятельности. Люди, занимающиеся наставничеством, должны обладать определенными профессиональными, психолого-педагогическими компетенциями.

Постановка проблемы

Анализ источников в этой области подводит нас к проблеме того, как организовать эффективное наставничество, которое стало бы движущей силой профессионального развития. Скорее всего, наставничество должно быть всеобъемлющим и мотивирующим как для опытных, так и для молодых учителей. Дефицит образования устраняется с помощью наставничества с обеих сторон. Поэтому обе стороны должны быть в центре внимания. В связи с этим необходимо обратить пристальное внимание на проблему со стороны

государственных и методических служб, ввести дополнительные образовательные программы для наставников и стимулировать их деятельность. Поведенческие эффекты для каждой из сторон возможны только тогда, когда они социально и профессионально одобрены, и учителя, вовлеченные в этот процесс, увидят реальный практический результат от своей деятельности.

Цель исследования: является выявление основных тенденций, условий и форм развития наставничества в отечественной системе образования в сравнении с международным опытом.

Методы исследования: Для проверки гипотезы исследования мы использовали теоретические методы (анализ, синтез предметной информации) и эмпирические методы (экспертные методы, опрос, методы математической статистики, контент-анализ). Для обоснования идей, легших в теоретическую основу исследования, был проведен сравнительный анализ работ зарубежных и отечественных ученых. Сравнительный анализ публикаций и научной литературы позволил нам систематизировать ведущие идеи и практический опыт эффективного наставничества в педагогическом образовании, сформулировать условия для развития наставнической деятельности при разработке и реализации программ наставничества. С этой целью было изучено более 55 источников, включенных в базу данных научного цитирования РИНЦ и международные системы цитирования.

Описание эксперимента

Экспериментальное подтверждение данных, представленных в статье, было осуществлено путем:

- 1) выявления области трудностей в профессиональной деятельности молодых учителей;
- 2) выявления профессиональной позиции опытных учителей и их готовности к реализации функции наставника;
- 3) анализа суждений молодых учителей о роли наставника и формах взаимодействия с ним.

Вышеуказанные позиции были выявлены методом анкетирования, и ответы на вопросы были проанализированы. Проведенное эмпирическое исследование позволило нам получить ответы на интересующие вопросы, важные для дальнейших исследований.

Опрос был проведен среди 58 молодых педагогов (учителей-предметников, опыт работы молодых специалистов от 1 до 3 лет, возраст от 30 до 35 лет), 31 наставников (учителей с опытом работы от 10 до 52 лет и в возрасте от 33 до 55 лет). Анкета содержит вопросы закрытого типа – оценочную шкалу, с помощью которой учителя определяют уровень параметров исследовательских ожиданий, а также вопросы открытого типа о сути работы с наставником. Затем те же респонденты ранжировали ответы в соответствии с их значимостью (10-балльная шкала).

Вывод

Процесс наставничества особенно важен для педагогов, которые находятся в начале своей карьеры. Отсюда важность взаимодействия между начинающими педагогами и наставниками, которые смогут использовать свои собственные знания, навыки и практический опыт для приобщения начинающих учителей к профессии учителя и школьной жизни. Процесс наставничества создает ряд предпосылок для профессионального развития начинающего педагога и преподавателя-наставника. Добровольное партнерство приносит пользу как вновь назначенному педагогу, так и наставнику, которому в рамках работы с новым коллегой в школе предоставляется возможность поразмышлять о собственной педагогической практике. Опытный педагог дает профессиональный старт молодому преподавателю, делаясь не только своим дидактическим и внеклассным опытом, но также своими навыками и отношениями. Профессионализм наставников должен поддерживаться их дополнительным профессиональным развитием в этой области. Суть профессионального наставничества заключается в разнообразных практиках рефлексивного взаимодействия, а не в обучении. Важным направлением разработки данного вопроса является

проведение масштабного исследования расширяющейся практики отечественного образования в области наставничества с точки зрения методов и форм развития партнерства в будущем. Это не только будет способствовать обогащению образовательной деятельности, но и приблизит профессиональную педагогику к созданию профессионального стандарта наставника, обосновывающего методологические основы его трудовых функций. Важно, чтобы молодой педагог-наставник смог найти правильное решение в любых сложных ситуациях, поверить в собственные силы, приобрести опыт и сделать его своим достоянием в процессе взаимодействия с наставником.