

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЛОСКОСТИ ГОРИЗОНТАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

А. А. Демченко, Е. Н. Черник,

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования» Краснодарского края,
Российская Федерация, e-mail: annfisher@mail.ru

В статье рассматривается проблема дефицита педагогических кадров в образовательной организации и предлагается решение в виде горизонтального взаимодействия при реализации программ наставничества.

Ключевые слова: наставничество, горизонтальное взаимодействие, профессиональные сообщества педагогов, наставническая среда.

The article raises the problem of the shortage of teaching staff in the educational organizations and proposes a solution in the form of horizontal interaction in the mentoring programs.

Keywords: mentoring, horizontal interaction, professional communities of teachers, mentoring environment.

Наставничество в системе образования – классическая категория, на протяжении многих веков подтверждающая свою эффективность. В век информационной трансформации эта педагогическая технология передачи опыта от более опытного специалиста к менее опытному неизбежно претерпевает обновление, одним из направлений которого является горизонтальное взаимодействие.

В данной статье мы представим некоторые направления деятельности ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края (далее – Институт), наделенного краевым профильным министерством статусом регионального наставнического центра.

Модель наставничества, представленная на рисунке 1 – структурный компонент региональной системы научно-методического сопровождения педагогических кадров и управленческих работников, реализуется через Центр непрерывного повышения квалификации и муниципальные наставнические центры (это наставнические и менторские программы).



Рисунок 1. – Региональная модель наставничества

Работа со школами с низкими образовательными результатами, например, организована через Центр научно-методической и инновационной деятельности. Одиннадцать кафедр во взаимодействии с территориальными методическими службами, тьюторскими консультационными центрами и непосредственно через функционирование педагогических сообществ создают благоприятную наставническую среду в образовательных организациях разного уровня.

Проблемное поле, которое мы предлагаем рассмотреть – это эффективные пути восполнения дефицита педагогических ресурсов в образовательных организациях через определение механизмов привлечения и закрепления кадров в педагогической профессии.

Вопрос, несомненно, значимый для системы образования Краснодарского края и России в целом. Мы полагаем (т. к. дальше опять употребили «предполагает»), что решение может лежать в организации системы наставничества через горизонтальное взаимодействие как инструмента сопровождения при вхождении в профессию, при возникновении критических точек в деятельности начинающего специалиста для его сохранения в профессии. Горизонтальность предполагает наличие координаторских позиций и четкого описания зоны ответственности команды «наставник – наставляемый».

Определимся с ролями в паре «наставник – наставляемый». Наставником может выступать опытный педагог, а может быть и неопытный, может быть и лицо без педагогического образования. Уникальность края в глубоких традициях казачьего и православного образования, поэтому наставниками являются и духовные настоятели (общность слов «наставник» – «настоятель»), и казаки в классах казачьей направленности.

В роли наставляемого мы видим начинающего педагога – молодого специалиста (педагога с небольшим опытом) перепрофилированного сотрудника. Чтобы определиться с категорией наставляемых, нужно назвать пути прихода в профессию: 1) привлечение выпускников / студентов старших курсов педагогических вузов; 2) переподготовка специалистов других профилей; 3) возврат пенсионеров на рабочие места.

Привлечь наставника начинающего педагога позволило внедрение моделей «Равный – равному» (ребенок – ребенок, ученик – ученик, студент – студент и т. д.) или «Ребенок – взрослому», так называемое реверсивное наставничество, которое мы наблюдали в период ограничений, школьники оказывали помощь педагогам в организации удаленного обучения. Эти модели получили широкое распространение в нашей стране относительно недавно.

Горизонтальное взаимодействие базируется на равных, партнерских взаимоотношениях наставнической пары или группы.

Общение-коррекция как вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении ошибок педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник проводит беседу для избежания ошибок, планируется в зависимости от целей, ситуации, условий взаимодействия в паре.

Общение-поддержка применяется тогда, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не в силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров предполагает владение наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с на-

ставляемым, желания помочь ему в установлении доверительных отношений. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и начинающего специалиста. Она аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В ее основе лежат доверительность, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

С помощью каких педагогических методов возможно осуществление взаимодействия? В разрезе наставнической поддержки методы обучения невозможно четко разделить на словесные, наглядные и практические или репродуктивные и поисковые. Здесь наблюдается смешение методов и форм обучения, видов учебной работы. В российской практике, равно как и в международной, помимо традиционных лекций используются групповая дискуссия, работа в малых группах, ролевая, имитационная (деловая) игра, видеообратная связь (видеоанализ), анализ случаев из практики, творческие проблемные задания и т. д. Использование дискуссий в работе с аудиторией весьма разнообразно и популярно. Главное условие – дискуссия должна включать обмен мнениями – это и высказывания, обсуждение-спор, столкновение точек зрения, позиций, подходов (рисунок 2). Важно не смешивать дискуссию с полемикой, так как последняя в наставнической практике редко бывает уместной.



Рисунок 2. – Признаки дискуссии как метода обучения.

Игра, как метод обучения, является эффективным средством для выработки навыков общения, освоения профессиональных ролей, погружения в новую, еще неосвоенную и непривычную систему отношений. Организовывая игру, необходимо тонко понимать ее природу, целенаправленность, результативность. Важно разграничивать игровую деятельность и целенаправленность игры с учетом планируемого результата. Несмотря на то, что игра мало способствует непосредственно передаче знаний, она имеет и сильные стороны. В ходе игрового взаимодействия участники проживают новый опыт, отрабатывают различные профессиональные навыки, умение влиять на взаимоотношения между собой и на отношение к тому, что происходит в игре. Так как действие в игре условно, именно это обстоятельство помогает снимать жесткие стереотипы действий и позволяет пересмотреть эти стереотипы или, как минимум, рассмотреть их. В Институте в ходе проведения карьерной ролевой игры «Привлечь наставника» педагоги использовали наиболее эффективные способы убеждения, чтобы добиться согласия партнера.

Крайне важно иметь в виду то, что игра состоит из нескольких ключевых факторов (рисунок 3).

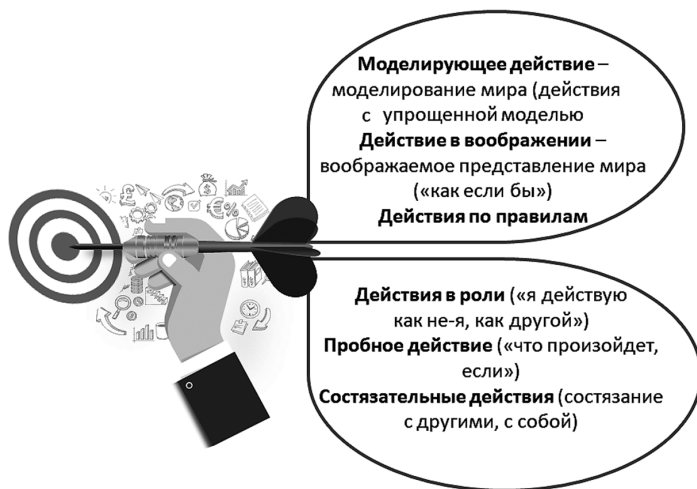


Рисунок 3. – Ключевые факторы целенаправленной игры

Чтобы отдать предпочтение тому или иному методу в наставнической практике, необходимо иметь представление о возможностях каждого метода, которые должны быть связаны с характером содержания обучения, а значит, и с планируемым результатом. Здесь нужно определиться, в какой области (в области знания, умений или навыков, либо в области отношений) важен результат. При этом уровень активности участников зависит от типа применяемого метода: лекции и демонстрации предполагают меньшую активность, а ролевые игры, практические задания – наибольшую. Чем больше самостоятельности придется проявлять участникам, тем выше активность и, следовательно, результативность [1].

В недрах каких классических процессов дополнительного профессионального образования происходит освоение принципов горизонтального взаимодействия?

Представим региональный опыт поиска альтернативных форм профессионального педагогического роста. В Институте осуществляется комплексная поддержка наставнических практик: реализуются программы повышения квалификации «Наставник молодого педагога» и «Наставничество в образовательных организациях», проводятся методические мероприятия для муниципальных координаторов программ наставничества: вебинары «Координация программ наставничества в муниципальном образовании», «Образовательное наставничество: методика и практика» для руководителей организаций общего и среднего профессионального образования [2].

Развитию партнерского, доверительного взаимодействия будет способствовать «смена ролей» в паре «наставник – наставляемый»: одно лицо не может быть всегда в роли наставляемого. Порой и опытному педагогу требуется поддержка молодого специалиста, лучше ориентирующегося в цифровом пространстве.

Новым для нас, перспективным форматом горизонтального взаимодействия стали профессиональные сообщества педагогов. Состоялись установочные встречи двадцати одного Совета сообщества, определены стратегические планы работы. Вся деятельность осуществляется на площадке сайта Института, где

размещается актуальная информация, инструменты для обратной связи, коммуникации, видеоконференцсвязи.

Резюмируя вышесказанное, выражаем надежду, что идеология наставничества, заключающаяся в создании ситуации устойчивого успеха даже начинающего учителя, высвободит его личные ресурсы и возможности для продолжения работы в образовательной организации.

Список использованных источников

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учеб. пособие для вузов / М. В. Кларин. – М. : Изд-во Юрайт, 2021. – 288 с.
2. Прынь, Е. И. Наставнические практики в профессиональном становлении молодого учителя / Е. И. Прынь // Кубанская школа. – 2020. – № 3. – С. 95–96.

УДК 37.091.12:005.963

СИСТЕМА ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ОТВЕТ НА ВЫЗОВ ПАНДЕМИИ COVID-19

Е. М. Дикова-Фаворская,
доктор социологических наук, профессор,
профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин
КУ «Житомирский институт последипломного
педагогического образования» Житомирского областного совета
e-mail: favorska@gmail.com

В представленной статье акцентировано внимание на миссии образования в течение жизни, в частности образования педагогических работников в системе переподготовки и повышения квалификации. Обозначены проблемные позиции в профессиональной деятельности учителей, которые обострились в ситуации пандемии COVID-19. Представлены результаты исследования, которые позволили определить темы – запросы слушателей курсов повышения квалификации и на их основе трансформировать модель повышения квалификации в Житомирском институте последипломного педагогического образования.