

5.8.1. – Общая педагогика, история педагогики и образования

Ссылка для цитирования:

Шевченко Н.А., Шевченко Е.В. Стажировочные площадки как основа профессионального роста в системе наставничества: опыт Института развития образования Республики Татарстан // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2024. № 1 (20). URL: http://irortsmi.ru/wp-content/uploads/2024/04/2024_1_shevchenko.pdf

УДК 371

Наталья Анатольевна Шевченко¹, Евгения Валентиновна Шевченко²

¹Институт развития образования Республики Татарстан, г. Казань, Россия

²Университет «Синергия», г. Москва, Россия

Стажировочные площадки как основа профессионального роста в системе наставничества: опыт Института развития образования Республики Татарстан

Аннотация. Автор статьи указывает, что на сегодняшний день наставничество чрезвычайно востребовано и пользуется большим спросом у общества. В статье показана роль, которую играют стажировочные площадки в реализации системы наставничества Республики Татарстан.

Ключевые слова: наставничество, система наставничества, наставник, компетентность, компетенции, повышение квалификации, стажировка, стажировочная площадка

Natalia A. Shevchenko¹, Evgenia V. Shevchenko²

¹Institute of Education Development of the Republic of Tatarstan, Kazan, Russia

²Synergy University, Moscow, Russia

Internship Sites as the Basis for Professional Growth in the Mentoring System: the Experience of the Institute for Educational Development of the Republic of Tatarstan

Abstract. The author of the article points out that today mentoring is extremely popular and is in great demand among society. The article shows the role that internship sites play in the implementation of the mentoring system of the Republic of Tatarstan.

Keywords: mentoring, mentoring system, mentor, competence, competencies, advanced training, internship, internship site

Феномен наставничества уходит своими корнями в историю человечества и известен со времен Древней Греции. Писатель и философ Мишель Монтень определял роль наставника как человека, обучающего не знаниям, а самому процессу обучения и понимания мира [1]. Значение различных форм и методов передачи знаний и опыта от одного человека другому крайне велико, и с этим сложно не согласиться.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку, что помогает максимально эффективно овладеть новыми навыками и умениями. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы

способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

В современном понимании наставничество включает в себя обучение, создание условий для адаптации, а также методическое сопровождение деятельности одного специалиста другим. В педагогическом сообществе наставничество рассматривается как модель передачи опыта от более опытного педагога не только менее опытному, но и педагогу с большим опытом работы, имеющему профессиональные дефициты. Такая модель способствует более быстрому и эффективному обмену компетенциями.

Система наставничества в образовании – это комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, осуществляемый, как правило, в рамках одной или нескольких образовательных организаций.

В СССР наставничество активно применялось в школах, на производстве, в системе детского воспитания и т. д. Однако с начала 1990-х годов из-за активного развития рыночной экономики наставничество как вид шефской поддержки сошло на нет. Система наставничества практически перестала действовать. На сегодняшний день наставничество активно поддерживается на государственном уровне, на производстве, в образовании [1].

Наставник – человек обладающей компетентностью, которая включает в себя множество различных компетенций, содержание которых строится на высоком уровне знаний, умений, навыков, социально-нравственной позиции личности. Поэтому в наставничестве компетентность рассматривается как универсальное понятие, требующее постоянной актуализации. В этой связи необходимым условием становится систематическая, непрерывная и адресная деятельность по повышению квалификации.

Для решения этой задачи специалистами Института развития образования Республики Татарстан (ИРО РТ) разработана и реализуется

дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Педагогическое наставничество: образовательный интенсив». Программа рассчитана на руководителей, педагогических работников, реализующих программы основного и среднего общего образования, методистов (специалистов) муниципальных методических служб и носит практико-ориентированный характер.

Содержание программы повышения квалификации расширяется за счет организации в ходе обучения деятельности стажировочных площадок. Полученные в рамках стажировочной практики знания позволяют превратить их в опыт непосредственной работы. Поэтому одновременно с разработкой дополнительной профессиональной программы проходит отбор стажировочных площадок. Критериями отбора стали следующие показатели:

- результативное участие в инновационных проектах по наставничеству федерального, регионального и муниципального уровней;
- высокий уровень материально-технического, информационного обеспечения образовательного учреждения, позволяющий реализовать программы повышения квалификации;
- высокий уровень кадрового потенциала учреждения;
- наличие публикаций, методических разработок, связанных с тематикой наставничества.

Следует отметить, что стажировочная площадка – структура, организованная на базе образовательного учреждения, осуществляющая деятельность, направленную на повышение профессионального мастерства педагогических работников и (или) управленческих кадров.

Целью деятельности стажировочной площадки является развитие профессиональных компетенций и устранение профессиональных дефицитов педагогических работников и (или) управленческих кадров – участников стажировки посредством тиражирования авторского позитивного опыта, накопленного педагогами образовательной организации.

Статус стажировочной площадки позволяет, с одной стороны, повысить авторитет образовательной организации в системе образования, а с другой стороны, помогает педагогическим работникам школы транслировать свой практический опыт коллегам из других образовательных организаций.

В рамках реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации в 2023 году с ИРО РТ активно сотрудничают стажировочные площадки, действующие на базе МАОУ «Лицей № 146» и ОШИ «Лицей имени Н.И. Лобачевского» КФУ [2].

Деятельность, организованная в рамках стажировочных площадок, способствует ознакомлению участников программы с наставничеством не просто как с процессом, а как с системой. При этом обсуждаются проблемы, которые беспокоят каждого педагогического работника: какие затруднения он испытывает в профессиональной деятельности, какие факторы препятствуют ему в овладении, например, инновационными педагогическими технологиями и др. Участники стажировочных площадок в итоге начинают понимать, что система наставничества Республики Татарстан – это мощный образовательный, педагогический и воспитательный ресурс для подготовки молодых педагогов и учителей с большим профессиональным опытом и широкими компетенциями.

Общая задача стажировочных площадок – повышение мотивации наставников и побуждение их к инновационной деятельности, повышение профессиональной компетентности педагогов образовательных организаций региона.

Процесс обучения, организованный в рамках деятельности стажировочных площадок, способствует:

- расширению возможностей непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, управленческих кадров посредством их включения в практическую деятельность стажировочной площадки – носителя эффективной педагогической практики;

- развитию системы тьюторского сопровождения индивидуальных практик стажеров по формированию и развитию их профессиональных компетенций;
- совершенствованию механизмов ресурсного обеспечения системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников [3].

Деятельность стажировочных площадок имеет общие черты и свои особенности, носит дополняющий характер. Некоторые цели и задачи стажировочных площадок отличаются друг от друга, зависят от целевой направленности работы образовательной организации. Например, ОШИ «Лицей имени Н.И. Лобачевского» КФУ на своей площадке демонстрирует опыт работы по нескольким направлениям наставничества: программа психолого-педагогического сопровождения процесса адаптации и социализации лицеистов «Круги поддержки», программа по работе с молодыми учителями «Растим учителя», программа «Вожатый 2.0». Команда лицея также представила опыт реализации проекта «Наставничество» в условиях образовательного кластера «Университет – Лицей». Была показана роль наставников в профориентационной работе.

В МАОУ «Лицей № 146 «Ресурс»» основной акцент был сделан на формировании управленческой команды, одним из направлений деятельности которой является внедрение и реализация системы наставничества в образовательной организации. На стажировочной площадке лицея продемонстрирована практика делегирования полномочий руководителя и элементы кадрового рекрутинга в современных условиях.

В работе стажировочных площадок были использованы такие формы работы, как мастер-классы, семинары-презентации, семинары-практикумы, круглые столы.

Программа стажировки организуется в соответствии с планом, который согласуется со всеми участниками обучения. Организаторы стажировки предусматривают занятия, построенные на активных и интерактивных методах обучения, индивидуальном и группо-

вом консультировании по различным проблемам образования. Среди проблем, которые активно обсуждаются, можно отметить следующие: цифровизация образовательной среды, внедрение профессионального стандарта педагога и обновленных федеральных государственных стандартов основного и среднего общего образования, переход на новую систему аттестации педагогических работников, в том числе введение квалификационной категории «Педагог-наставник» и др.

Опыт реализации программы показал, что совместная деятельность наставников из образовательных организаций и стажировочных площадок – это наиболее эффективная форма работы, осуществляемая в рамках реализации программы повышения квалификации. Поскольку стажировка предусматривает практическое ознакомление с результатами конкретных видов деятельности образовательной организации по реализации программ наставничества, то предполагается организация проектной деятельности слушателей по разработке программы наставничества образовательной организации (дорожной карты программы наставничества, положений и т. д.), в которой они работают.

Важнейший этап в завершении программы повышения квалификации – организация

обратной связи со слушателями (используются опосредованные опросники и видео-интервью). Проведенный мониторинг оценки результативности программы показал, что такой вид оценки слушателями итогов обучения помогает организаторам программы обучения развиваться и двигаться в правильном направлении.

Таким образом, реализация программы показала, что продуктом деятельности любой стажировочной площадки может стать подготовка авторских и (или) индивидуальных проектов слушателями курсов на основе сформированных профессиональных компетенций, собственных вариативных моделей профессиональной деятельности, адаптированных к условиям работы своего образовательного учреждения.

Программа повышения квалификации по вопросам наставнической деятельности востребована педагогами. Вызывает у них интерес и деятельность стажировочных площадок. Возможны разные подходы к организации работы стажировочных площадок. Для того чтобы более полноценно показать различные аспекты наставничества в образовательном сообществе, необходимо продолжить работу по дальнейшему отбору стажировочных площадок.

Список литературы

1. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко и др. 5-е издание, доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2023. 75 с.
2. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.А., Яковенко Т.В. Экосистемный подход к решению актуальных вопросов образования педагогов в рамках инновационной площадки РАО // Вестник педагогических наук. 2022. № 5. С. 100–104.
3. Поздеева С.И., Сорокова Л.А. Организация наставничества в школе совместной деятельности: из опыта работы стажировочной площадки // Научно-педагогическое обозрение. 2017. № 4. С. 126–130.

References

1. Nugumanova L.N., Yakovenko T.V. et al. Mentoring: an effective form of training. 5th ed. Kazan, 2023, 75 p.
2. Nugumanova L.N., Shaikhutdinova G.A., Yakovenko T.V. An ecosystem approach to solving pressing issues of teacher education within the framework of the RAE innovation platform. *Vestnik pedagogicheskikh nauk*. 2022;(5):100–104.
3. Pozdeeva S.I., Sorokova L.A. Organization of mentoring in a school of joint activities: from the experience of the internship site. *Pedagogical Review*. 2017;(4):126–130.