

УДК 37.01
ББК 74.04(2)

DOI: 10.31862/2218-8711-2021-5-91-100

НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ – ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

EDUCATION MENTORING – THE DEVELOPMENT FACTOR OF THE REGIONAL
EDUCATION SYSTEM

Мясищева Елена Николаевна

Проректор по оценке качества образования,
ОГАОУ ДПО «БелИРО»

E-mail: myasischeva_en@beliro.ru

Myasishcheva Elena N.

Vice-Rector for Assessment of the Quality
of Education, Regional State Autonomous
Educational Institution for Continuing
Professional Education “Belgorod Institute
of Education Development”

E-mail: myasischeva_en@beliro.ru

Яхтанигова Жанна Мухарбиевна

Заведующий центром сопровождения
деятельности общеобразовательных
организаций, ОГАОУ ДПО «БелИРО»

E-mail: yahtanigova_zhm@beliro.ru

Yakhtanigova Zhanna M.

Head of the Center for Supporting the Activities
of Educational Organizations, Regional State
Autonomous Educational Institution for
Continuing Professional Education “Belgorod
Institute of Education Development”

E-mail: yahtanigova_zhm@beliro.ru

Чуприкова Елена Владимировна

Методист центра сопровождения деятельности
общеобразовательных организаций ОГАОУ ДПО
«БелИРО»

E-mail: chuprickova_ev@beliro.ru

Chuprikova Elena V.

Methodologist of the Center for Supporting
the Activities of Educational Organizations,
Regional State Autonomous Educational
Institution for Continuing Professional
Education “Belgorod Institute of Education
Development”

E-mail: chuprickova_ev@beliro.ru

© Мясищева Е. Н., Яхтанигова Ж. М., Чуприкова Е. В., Лагода К. С., 2021



Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Лагода Кристина Сергеевна

Старший методист центра сопровождения деятельности общеобразовательных организаций
ОГАОУ ДПО «БелИРО»

E-mail: lagoda_ks@beliro.ru

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы формирования региональной модели института наставничества в сфере образования. Обосновывается механизм определения педагогических работников, нуждающихся в сопровождении наставника. Возрастание роли учителя в общественном развитии сопровождается ростом требований к его профессиональным компетенциям и личностным качествам. Наряду с этим остро стоит вопрос успешной реализации кадровой политики в сфере образования. Старение педагогических кадров происходит быстрее, чем приток молодых специалистов, поэтому на первый план выдвигается проблема удержания молодого педагога в профессии, в том числе грамотным методическим сопровождением. Проведенные исследования подтверждают высокую актуальность наставничества в вопросе профессионального роста педагогов общего образования. Обусловлено это, в первую очередь, тем, что охватывается довольно широкое поле проблем, которые затрагивают вопросы содержания и методики преподавания, контроля и оценки качества образования, внедрения инновационных педагогических технологий и другие. При этом уровень значимости решаемых проблем варьирует в различных пределах для каждого педагога, но в целом решение их обеспечивает профессиональный рост всего коллектива. Статья будет представлять интерес для специалистов муниципальных органов управления образованием, методистов

Lagoda Kristina S.

Senior methodologist of the Center for Supporting the Activities of Educational Organizations, Regional State Autonomous Educational Institution for Continuing Professional Education “Belgorod Institute of Education Development”

E-mail: lagoda_ks@beliro.ru

Abstract. The article deals with the development of a regional model of mentoring in the education system. The authors substantiate the mechanism for determining the teachers who need to be guided by a mentor. The increasing role of teachers in social development is accompanied by increasing demands on their professional competencies and personal qualities. At the same time the issue of successful implementation of personnel policy in the sphere of education is acute. The aging of teaching staff is faster than the influx of young professionals, so the problem of retaining a young teacher in the profession, including competent methodological support, is brought to the fore. The studies confirm the high relevance of mentoring in the professional development of general education teachers. This is due, first of all, to the fact that it covers a fairly wide field of issues that affect the content and methodology of teaching, monitoring and evaluation of the quality of education, implementation of innovative teaching technologies among others. At the same time, the level of importance of the problems to be solved varies within different limits for each teacher, but, on the whole, solving them ensures professional growth of the entire team. The work will be of interest to specialists of municipal education authorities, methodologists

муниципальных методических служб, руководящих и педагогических работников, обучающихся общеобразовательных организаций.

Ключевые слова: общеобразовательные организации, наставник, оценка профессиональных компетенций, профессиональный рост, методическое сопровождение, банк данных.

Для цитирования: Мясущева Е. Н., Яхтанигова Ж. М., Чуприкова Е. В., Лагода К. С. Наставничество в сфере образования – фактор развития региональной системы образования // Проблемы современного образования. 2021. № 5. С. 91–100. DOI: 10.31862/2218-8711-2021-5-91-100.

of municipal methodological services, managers and teachers, students of education organizations.

Keywords: educational organizations, mentor, assessment of professional competencies, professional growth, methodological support, data bank.

Cite as: Myasishcheva E. N., Yakhtanigova Zh. M., Chuprikova E. V., Lagoda K. S. Education mentoring – the development factor of the regional education system. *Problemy sovremennogo obrazovaniya*. 2021, No. 5, pp. 91–100. DOI: 10.31862/2218-8711-2021-5-91-100.

Одним из важнейших направлений реализации стратегической цели государственной программы «Развитие образования Белгородской области» является развитие системы образования области [1, с. 3].

В целях создания благоприятных условий для развития образования на территории Белгородской области утверждена Стратегия развития образования Белгородской области «Доброжелательная школа» на период 2020–2021 гг. [2, с. 2].

Стратегия, объединяющая реализацию всех приоритетов в сфере образования, разработана на основе проектно-целевого подхода и невозможна без качественного методического сопровождения работников Белгородской области. Одной из форм такого сопровождения является наставничество [3, с. 5; 4, с. 7]. В настоящее время о важности наставничества говорится в ряде стратегических документов федерального уровня: посланиях и указах Президента Российской Федерации, федеральном проекте «Учитель будущего» [5, с. 8], национальной системе учительского роста, профессиональном стандарте «Педагог» [6, с. 13]. Указом Президента РФ учрежден знак отличия «За наставничество» [7, с. 2].

В Послании Президента Федеральному Собранию от 1 марта 2018 г. говорится о такой значимой задаче в сфере образования, как развитие движения наставничества: «Значимой задачей считаю развитие наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнёрство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными» [8, с. 17].

Цель федерального проекта «Учитель будущего» – обеспечение вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования

к 2024 г. путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников [1, с. 1].

Национальная система учительского роста предполагает введение новой должности «Учитель-наставник» в рамках вертикальной траектории профессионального (карьерного) роста учителей (обобщенная трудовая функция «Наставничество») [9, с. 5].

Портрет педагогического сообщества Белгородской области представлен 23 141 педагогическим и руководящим работником, причем 51% имеют стаж работы более 20 лет и только 11% работников со стажем до 3 лет. Если судить о возрасте, то самая большая доля педагогов (56,2%) в возрасте от 35 до 54 лет и всего 6,8% – в возрасте до 25 лет, при этом что ежегодное количество вакансий в образовательных организациях варьирует в пределах 150. Старение педагогических кадров все-таки происходит быстрее, чем приток молодых специалистов, поэтому на первый план выдвигается проблема удержания молодого педагога в профессии, и в том числе грамотным методическим сопровождением [10, с. 38].

Проведенный в рамках реализации проекта опрос педагогических работников показал, что наставничество необходимо не только молодым педагогам, но и педагогам с большим стажем работы. Есть недостатки в работе самих наставников, среди которых: несистематическое сопровождение тех, кто нуждается в наставнике, излишняя загруженность наставника, приводящая к отсутствию у него времени на выполнение данной функции, недоброжелательность. На муниципальном уровне и в образовательных организациях отсутствует единая модель наставничества. Сопровождение наставников направлено в основном на молодых специалистов. При этом анализ оценки образовательных результатов показал необходимость в сопровождении наставника не только молодых педагогов, но и учителей со стажем работы более 35 лет.

Обозначим общие, наиболее острые проблемы наставничества в регионе:

- 1) проблема координации деятельности наставников, выражающаяся в отсутствии общей региональной базы данных наставников и лучших практик наставничества;
- 2) слабые мотивационные механизмы, что проявляется в отсутствии единого механизма финансового стимулирования наставника и отсутствии конкурентной среды;
- 3) отсутствие единого нормативного правового поля, определяющего единые критерии отбора наставников и оценки их деятельности.

Таким образом, на территории Белгородской области существовал ряд барьеров, мешавших качественной системной работе по наставничеству. Минимизация, а точнее, ликвидация существующих проблем по наставничеству возможна при выработке общего регионального решения. И таким решением стал проект «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству».

В 2019–2020 гг. областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования» реализовал региональный проект «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству». Цель проекта заключалась в повышении уровня развития профессиональных компетенций у не менее чем 75% педагогических работников 23 опорных общеобразовательных организаций области к 1 декабря 2020 г. Результатом

реализации стало функционирование института наставничества в опорных общеобразовательных организациях области, охваченных наставничеством.

Были разработаны положения, регламентирующие отбор наставников в региональный банк данных, а также критерии по отбору и оценке исполнения функции наставника в общеобразовательных организациях; определены наставники и педагогические работники, нуждающиеся в наставничестве, в опорных школах области; утверждены индивидуальные планы работы с данными педагогами.

С целью обучения самих наставников разработана и реализована программа повышения квалификации. Также, для всех участников проекта проведены обучающие вебинары, практические семинары, тренинги по развитию психолого-педагогической компетентности. Одним из продуктов методического сопровождения педагога-наставника являются разработанные и опубликованные методические рекомендации «Дневник наставника».

Разработанная модель наставничества осуществляется в рамках единого нормативного правового поля. Местом виртуальной поддержки, обмена информации и методического сопровождения является раздел официального сайта ОГАОУ ДПО «БелИРО» «Наставник Белгородчины» (рис. 1).

Функциональная модель по наставничеству выглядит следующим образом.

При наличии в общеобразовательной организации потребности в наставнике, которая выявляется путем опроса, анкетирования или на основании результатов деятельности педагогов, на основании определенных критериев выбирается наставник, за которым приказом руководителя закрепляется один или несколько педагогов и куратор. Наставник осуществляет свою функцию на основании индивидуального плана работы, являющегося



Рис. 1. Региональная модель «Института наставничества»

индивидуальной траекторией работы с педагогом и отражающей направления деятельности наставника. Куратор наставника не только способствует созданию необходимых условий для наставничества, осуществляет координацию деятельности и контроль, но и оценивает труд наставника. Право оценки деятельности наставника есть и у закрепленного за ним педагога. Оценка качества выполнения наставником своей функции осуществляется на основании разработанных критериев, которые будут закреплены в локальном нормативном акте образовательной организации. По итогам оценки куратор может ходатайствовать о немонетарном поощрении или наложении на наставника взыскания.

Муниципальный координатор, в свою очередь, может взаимодействовать как с куратором образовательной организации, так и с наставниками, оказывая им консультационную и методическую поддержку, осуществляя диссеминацию положительного опыта.

Региональный координатор – структурное подразделение БелИРО – оказывает научное, методическое и информационное сопровождение наставничества, обучение наставников, подготовку их к участию в конкурсных мероприятиях разных уровней.

Раздел сайта «Наставник Белгородчины» имеет активные вкладки «Выберите наставника», «Информационно-методическая поддержка», «Документы», которые позволят узнать информацию о наставниках Белгородской области, мероприятиях, которые могут провести наставники, задать интересующие вопросы.

Например, вкладка «Выберите наставника» представляет интерактивную карту Белгородской области – региональный банк данных наставников – с информацией о наставниках каждого муниципального района и сведениями о конкретном наставнике (его место работы, адрес страницы наставника в социальных сетях, область его интересов, возможности и предложения от наставника для оказания помощи).

Среди критериев по отбору наставника в региональный банк данных – победы и лауреатство в профессиональных конкурсах регионального, федерального и международного уровней, взаимодействие с общественно-педагогическими сообществами, руководство методическими объединениями, качественная подготовка обучающихся.

Таким образом, сформирован электронный банк данных лучших наставников, где каждый педагог одним кликом может выбрать себе наставника в предметной области и получить предложение о помощи.

Что же касается самого наставника, то по итогам опроса педагогических работников области мы представляем следующий портрет наставника (рис. 2).

Это специалист, имеющий высшее профессиональное образование, высшую квалификационную категорию и стаж работы не менее 7 лет.

Наставник демонстрирует образцы лучшей практики планирования и проведения занятий, инновационные образцы использования ИКТ, использует современные методики обучения и воспитания, осуществляет экспертизу профессиональной деятельности [11, с. 2].

Наставник, на взгляд педагогической общественности области, должен также обладать профессионально важными качествами личности, такими как коммуникабельность, наличие авторитета, ответственность, уважение к личности и способность принимать различные точки зрения. А главное – внутренняя мотивация быть наставником и позитивное, доброжелательное отношение к людям.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ЭФФЕКТЫ, ДОСТИГНУТЫЕ В РАМКАХ ПРОЕКТА

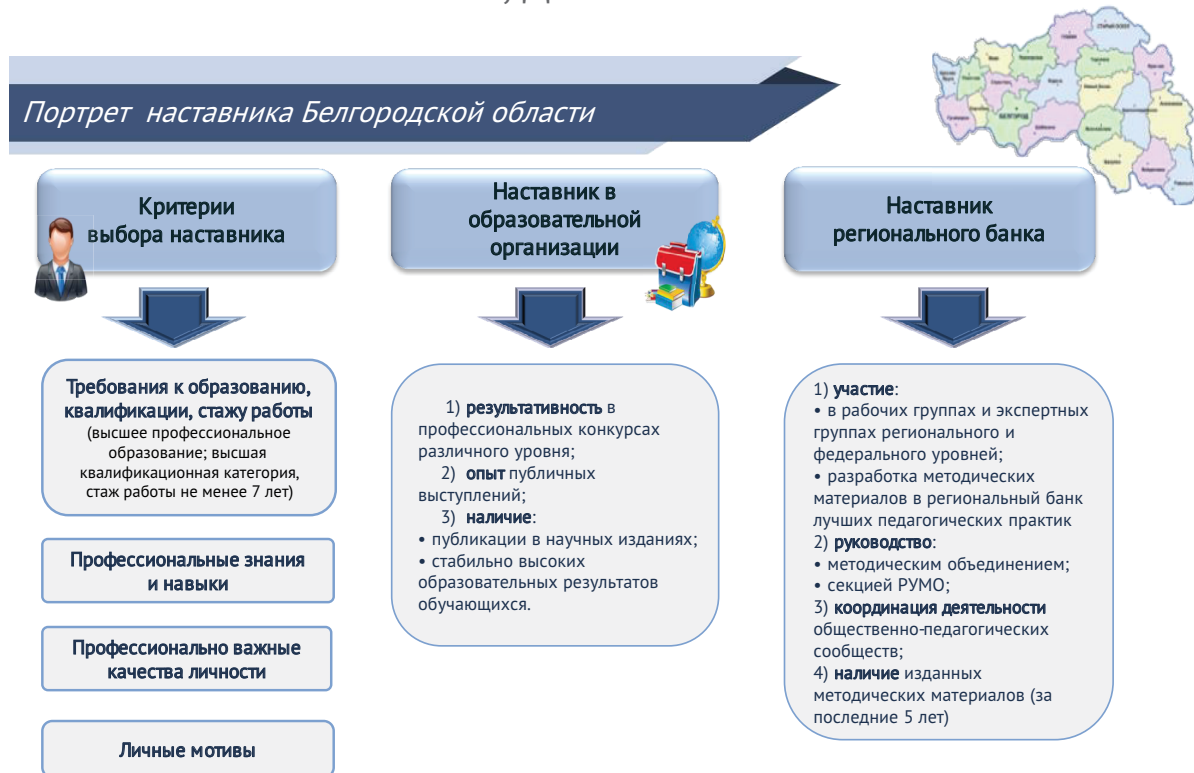


Рис. 2. Портрет наставника Белгородской области

2

Проведение входящей и итоговой оценки профессиональных компетенций педагогических работников, имеющих наставника, позволило сделать вывод о качестве проведенных мероприятий (рис. 3).

Оценка профессиональных компетенций педагогических работников проводилась для учителей следующих категорий:

- 1) молодой педагог;
- 2) педагог, имеющий длительный перерыв в работе;
- 3) педагог, нуждающийся в наставничестве;
- 4) педагог, желающий определить уровень своих профессиональных компетенций.

Всего приняли участие 28 пилотных общеобразовательных организаций. Общее количество педагогов, прошедших входное тестирование, – 458 человек, из которых было выявлено 123 человека, нуждающихся в сопровождении наставника.

Тестирование включало 4 блока:

- 1) «Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования»;
- 2) «Методические аспекты профессиональной компетентности педагога в условиях реализации ФГОС общего образования»;
- 3) «Информационные аспекты профессиональной компетентности педагога в условиях реализации ФГОС общего образования»;
- 4) «Коммуникативная и психолого-педагогическая компетенции».

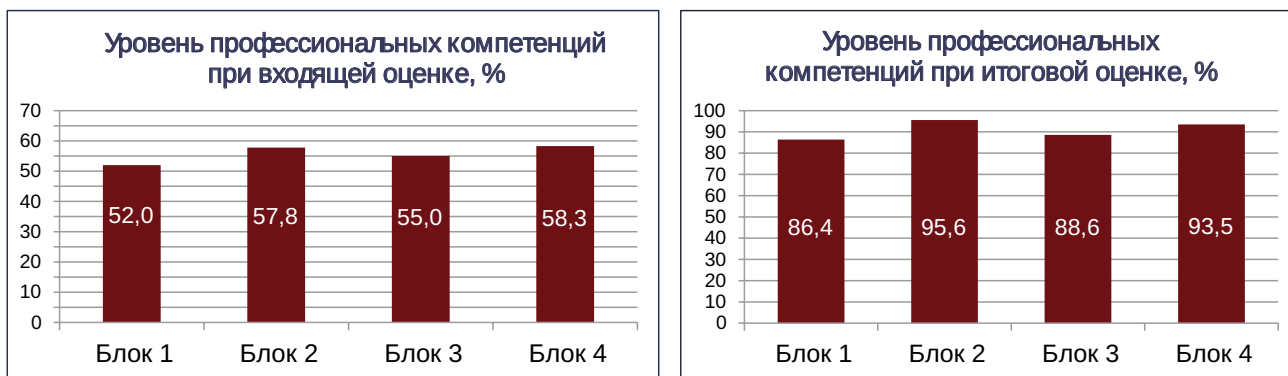


Рис. 3. Входящая и итоговая оценка уровня профессиональных компетенций педагогических работников

Анализ входящей оценки уровня профессиональных компетенций педагогических работников, нуждающихся в сопровождении наставников выявил, что наибольшие затруднения возникают с блоками «Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования» и «Информационные аспекты профессиональной компетентности педагога в условиях реализации ФГОС общего образования». Уровень профессиональных компетенций в блоке № 1 в среднем составил 52,0%, уровень компетентности по блоку № 3 составил 55,0%.

Наиболее высокий уровень профессиональных компетенций выявлен по критериям блока № 2 «Методические аспекты профессиональной компетентности педагога в условиях реализации ФГОС общего образования». Данный блок занимал вторую позицию по уровню успешности педагогов, где формируются навыки организационно-технологического сопровождения образовательного процесса в общеобразовательной организации. Методическая компетентность учителя является интегративной характеристикой деятельности педагога, отражающей реальный уровень владения методическими знаниями и умениями формировать у обучающихся планируемые результаты, разрабатывать программные, методические и дидактические материалы по предмету, проводить мониторинг результатов обучения обучающихся и качества собственной образовательной деятельности. Это и есть основа успешности педагога в современной общеобразовательной организации, что является ключевым вопросом в профессиональном росте. По результатам итоговой оценки увеличение уровня компетентности составило по данному блоку 34,4%. В среднем по всем блокам уровень профессиональной компетентности составил порядка 86,4–100,0%, что превысило показатели входящей оценки на 33,6–42,2%. Таким образом, цели, поставленные перед участниками проекта, были достигнуты.

Итоговая оценка профессиональных компетенций педагогических работников выявила существенное снижение проблемных зон в их профессиональной деятельности. Все мероприятия, проведенные в рамках реализации проекта, в том числе использование индивидуальных планов работы педагогов, обучение по профессиональной программе повышения квалификации, направленной на совершенствование профессионального мастерства педагогических работников, осуществляющих функции

наставника и другие, оказали положительный эффект на профессиональный рост педагогов, выстраивание коммуникативных навыков.

В среднем по блокам от общего количества педагогов, испытывающих профессиональные затруднения, 100% успешно повысили свои компетенции.

Социальный эффект реализации проекта:

- для наставника – системная работа на основании единого нормативно-правового поля, возможность обмена опытом и повышение уровня профессиональных компетенций;
- для педагога – условия для профессиональной адаптации, научно-методическое сопровождение, повышение уровня профессиональных компетенций;
- для всех участников образовательных отношений – повышение качества общего образования на территории Белгородской области.

Список литературы

1. Постановление Правительства Белгородской области от 30.12.2013 № 528-пп «Об утверждении государственной программы Белгородской области «Развитие образования Белгородской области» (с изм. на 31.08.2020).
2. Постановление Правительства Белгородской области от 20.01.2020 № 17-пп «Об утверждении стратегии развития образования Белгородской области «Доброжелательная школа» на период 2020–2021 годы.
3. Наставничество в профессиональном образовании: метод. пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков и др. Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. 144 с.
4. Дудина Е. А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестн. Новосибирского гос. пед. ун-та. 2017. № 1. С. 49–61.
5. Паспорт федерального проекта «Учитель будущего», утвержденный протоколом заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 № 3.
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изм. и доп.).
7. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
8. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 «Послание Президента Федеральному Собранию».
9. Шакурова М. В. Педагогическое сопровождение становления и развития социокультурной идентичности школьников: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. М., 2007. 47 с.
10. Чуприкова Е. В., Лагода К. С., Яхтанигова Ж. М. Наставничество как эффективный инструмент развития педагогов // Дневник наставника: сб. метод. рекомендаций / под ред. Е. Н. Мясищевой. Белгород: Изд. ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. 169 с.

11. Организация наставничества в школе. URL: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole> (дата обращения: 30.08.2020).

References

1. Postanovlenie Pravitelstva Belgorodskoy oblasti ot 30.12.2013 No. 528-pp “Ob utverzhdenii gosudarstvennoy programmy Belgorodskoy oblasti “Razvitie obrazovaniya Belgorodskoy oblasti” (s izm. na 31.08.2020).
2. Postanovlenie Pravitelstva Belgorodskoy oblasti ot 20.01.2020 No. 17-pp “Ob utverzhdenii strategii razvitiya obrazovaniya Belgorodskoy oblasti “Dobrozhelatel'naya shkola” na period 2020–2021 gody.
3. Bogdanova L. A., Vavilova L. N., Kazakov A. Yu. et al. (comps.) *Nastavnichestvo v professionalnom obrazovanii: metod. posobie*. Kemerovo: GOU “KRIRPO”, 2014. 144 p.
4. Dudina E. A. *Nastavnichestvo v sisteme nepreryvnogo professionalnogo razvitiya pedagogicheskikh kadrov v Velikobritanii. Vestn. Novosibirskogo gos. ped. un-ta*. 2017, No. 1, pp. 49–61.
5. Pasport federalnogo proekta “Uchitel budushchego”, utverzhdenyy protokolom zasedaniya proektnogo komiteta po natsionalnomu proektu “Obrazovanie” ot 07.12.2018 No. 3.
6. Prikaz Ministerstva truda i sotsialnoy zashchity RF ot 18.10.2013 No. 544n “Ob utverzhdenii professionalnogo standarta “Pedagog (pedagogicheskaya deyatel'nost' v sfere doskol'nogo, nachalnogo obshchego, osnovnogo obshchego, srednego obshchego obrazovaniya) (vospitatel', uchitel)” (s izm. i dop.).
7. Ukaz Prezidenta RF ot 02.03.2018 No. 94 “Ob uchrezhdenii znaka otlichiya “Za nastavnichestvo”.
8. Poslanie Prezidenta RF Federalnomu Sobraniyu ot 01.03.2018 “Poslanie Prezidenta Federalnomu Sobraniyu”.
9. Shakurova M. V. *Pedagogicheskoe soprovozhdenie stanovleniya i razvitiya sotsiokulturnoy identichnosti shkolnikov. Extended abstract of ScD dissertation (Education)*. Moscow, 2007. 47 p.
10. Chuprikova E. V., Lagoda K. S., Yakhtanigova Zh. M. *Nastavnichestvo kak effektivnyy instrument razvitiya pedagogov*. In: Myasishcheva E. N. (ed.) *Dnevnik nastavnika. Coll. of metod. recommend.* Belgorod: Izd. OGAOU DPO «BelIRO», 2020. 169 p.
11. Organizatsiya nastavnichestva v shkole. Available at: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole> (accessed: 30.08.2020).

Интернет-журнал
«Проблемы современного образования»
2021, № 5

Статья поступила в редакцию 19.03.2021

The article was received on 19.03.2021