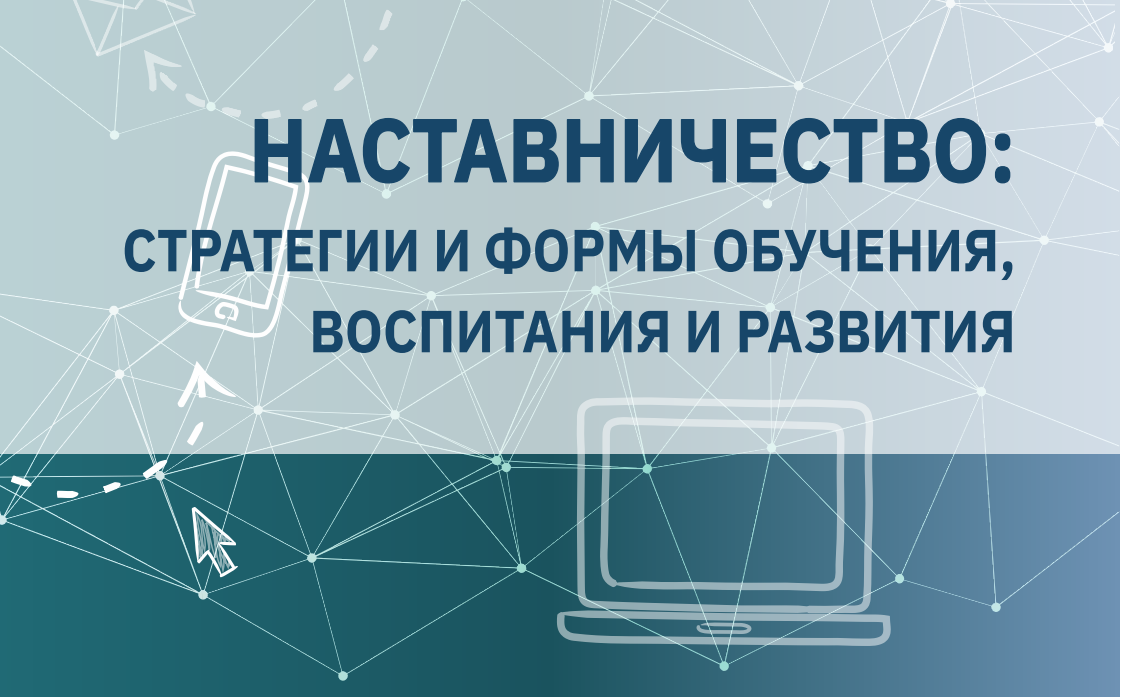
Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Республики Татарстан»

серия
МЕТОДОЛОГИЯ
ТЕХНОЛОГИИ
ИННОВАЦИИ



Выпуск 2(6)

НАСТАВНИЧЕСТВО:
СТРАТЕГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ, ВОСПИТАНИЯ И РАЗВИТИЯ



Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Республики Татарстан»

Проект «Традиции и новации»

Методология. Технологии. Инновации

Выпуск 2(6)

НАСТАВНИЧЕСТВО:
СТРАТЕГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ, ВОСПИТАНИЯ И РАЗВИТИЯ

Казань
2020

ББК 74.584(2)738.8
Н32

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ

Руководитель проекта
Нугуманова Л. Н. *(ИРО РТ, г. Казань)*
Редакционная коллегия:
Шакирова Д. М. — главный редактор
Яковенко Т. В. *(ИРО РТ, г. Казань)*, Хамитов Р. Г. *(ИРО РТ, г. Казань)*,
Сагеева Г. Х. *(ИРО РТ, г. Казань)*,
Идрисов Р. А. (*Республиканский центр внешкольной работы, г. Казань)*,
Зарипова Т. Ю. *(Университет талантов 2.0, г. Казань)*, Наумова Э. В. *(школа № 179, г. Казань)*, Фадеева Т. П. *(школа № 119, г. Казань)*, Иванова Г. А. *(школа № 9, г. Казань)*,
Мышев Ю. В. *(Тетюшская СОШ № 1 им. П.С. Ханжина)*

Коллектив авторов:
Исланова Н. Н., Зияева Г. А., Нугуманова Л. Н., Шакирова Д. М., Яковенко Т. В.

Техническая поддержка
Шабалина В. Я., Гиниятуллина Р. С., Некратова А. В.

Н32 **Наставничество:** стратегии и формы обучения, воспитания и развития / под ред. Д. М. Шакировой. — Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2020. — Вып. 2(6) — 76 с. — (Серия «Методология. Технологии. Инновации»)
ISBN 978-5-6042482-0-1

Институт развития образования Республики Татарстан продолжает проект «Традиции и новации» — Серия 1 «Методология. Технологии. Инновации». Шестой выпуск посвящен проблемам стратегиq, формам и технологиям наставнической деятельности на основе международного, российского и регионального опыта. В сочетании с инновационным проектом Института развития образования РТ «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» данная работа будет содействовать эффективному внедрению возрожденному в новых условиях и с новыми элементами вида образовательной, воспитательной и нравственно-этической деятельности педагогов. Данное издание мы рассматриваем как одну из форм повышения квалификации педагогов, психологов и руководителей сферы общего и профессионального образования Республики Татарстан.

Книга рассчитана на творчески работающих учителей и директоров школ, преподавателей и студентов педагогических специальностей вузов, а также на аспирантов и научных работников в сфере образования.

ISBN 978-5-6042482-0-1 © ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2020

Уважаемые педагоги, коллеги!

Деятельность современного учителя требует постоянного профессионального саморазвития, выстраивания собственной траектории профессионального и личностного роста, формирования и развития культуры творческой деятельности. Одним из условий успешного непрерывного развития работников образования являлась — и вновь становится актуальной — система наставничества.

Понятие «наставничество» получило активное развитие в 60–70-е годы XX века в первую очередь в профессиональной школе, а затем и в системе переподготовки и повышения квалификации кадров. В российской и зарубежной педагогической науке явление наставничества описано в работах С. Я. Батышева, К. Ю. Белой, И. А. Громова, В. И. Загвязинского, И. Ф. Исаева, Д. Клаттербака, Л. В. Лебедева, Н. Л. Лабунской, И. Малкина, Э. Парслоу, Л. В. Поздняк, В. А. Сластёнина, Н. С. Смольникова, Н. М. Таланчука и др.

Обсуждение проблемы наставничества можно найти во многих педагогических, психологических и кадровых журналах, однако специализированного издания в нашей стране пока нет. Наиболее полное и постоянное освещение этой темы можно найти в журнале «Профобразование», где выделена рубрика «Наставничество».

Назовем и международные журналы, в которых на теоретическом и практическом уровне рассматриваются данные исследований по наставничеству: «Наставничество и тьютерство: партнерство в области обучения» (Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning) — издается с 1993 г.; Международный журнал коучинга и наставничества (the International Journal of Coaching and Mentoring) — издается с 2004 г.; Международный журнал наставничества и коучинга в образовании (the International Journal of Mentoring and Coaching in Education — издается с 2010 г.).

Большинство исследователей и практиков считают наставничество кадровой технологией, в основе которой лежит профессиональная адаптация и повышение квалификации на рабочем месте, персонифицированное обучение и создание условий для трансфера знаний и навыков от высококвалифицированных специалистов молодым, начинающим кадрам. Наставничество

становится мотиватором повышения квалификации и вхождения в профессию.

Данные ряда социологов и психологов позволяют выделить возрастные границы в профессиональной карьере педагога: 20–30 лет — время быстрого обучения, борьбы и поисков признания; 30–40 лет — время консолидации; 40–50 лет — время переоценки; 50–60 лет — время творческого управления.

Отсюда следует вывод, что время творческого переосмысления опыта, 40–60 лет, наиболее эффективно для наставничества. Однако еще никогда в истории человечества время не сжималось так быстро, а скорость преобразований не была такой стремительной, появление новых технологий и парадигм не наступало в течение жизни одного поколения. Как это повлияло на формы, стратегии наставничества, предлагаем обсудить в данном выпуске. А поможет нам российский, региональный и международный опыт.

Итак, проект «Традиции и новации» продолжается. Напоминаем, что издание экспресс-выпусков делится на две серии: Серия 1 — «Методология. Технологии. Инновации» — посвящена обсуждению изменений в концепциях и моделях образования, в технологиях образования, обучения, преподавания и учения на базе традиционных и инновационных подходов. В рамках данной серии вышли два выпуска — «Школа будущего» и «Современный урок», которые представлены на сайте Института развития образования РТ (irort.ru) в разделе «Проекты и программы». Третий выпуск «Критическое мышление», мы надеемся, будет еще одним дополнением в копилку учителя будущего, так же, как и «Бег времени в цифровое образование», вышедший в рамках Серии 2 — «Цифровое образование». В сложном 2020 году педагогам нашей республики предложен выпуск 1(5) — «Педагогика индивидуальности», подготовленный совместно с профессором Т.Б. Гребенюк из Калининграда, которая была ученицей академика М.И. Махмутова и долгие годы работала под его наставничеством в Казани вместе со своим супругом профессором О.С. Гребенюком.

Л. Н. Нугуманова,
руководитель проекта «Традиции и новации»
Д. М. Шакирова,
главный редактор проекта «Традиции и новации»

ВВЕДЕНИЕ

В Советском Союзе наставничество получило свое развитие в 1930-е годы и только в 1970-е годы было оформлено как направление в профессиональном образовании, а затем и в системе повышения квалификации педагогических кадров. Постепенно наставничество стало одной из форм профессиональной и социальной адаптации в коллективе, а также средством воспитания и формирования личностных качеств.

С изменением условий жизни и требований к профессионалам в XXI веке, с возникновением понятий «человеческий капитал», «интеллектуальный потенциал», с интеграцией обучения и воспитания в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях возникла новая функция наставничества — помощь в поиске смыслов в жизни и профессии, способов новых видов коммуникаций в коллективе. Одновременно наставничество помогает в решении общих проблем системы образования:

- стабилизация системы образования в период неопределенности и трансформаций;
- перенастройка требований к квалификации специалистов и программ переподготовки с учетом новых профессий и запросов рынка труда;
- преодоление дефицита специалистов в связи со старением кадров на всех ступенях образования;
- развитие интеллектуального потенциала молодежи через внедрение специализированных проектов и программ работы со способными и одаренными;
- организация инклюзивного образования в школах;
- интеграция и преемственность общего, профессионального и бизнес-образования в новых условиях трансформации общества.

В современной зарубежной теории и реалиях образования наставничеству уделяется серьезное внимание. Оно рассматривается как метод, форма и средство адаптации нового для организации (не обязательно молодого) сотрудника к конкретной должности и идеологии организации.

Обратимся к определению, данному современным классиком наставничества доктором Г. Льюисом:

«Наставник — человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией» [1].

В системе образования наставничество — это «постоянное взаимоотношение нового учителя с представителями педагогического сообщества, которое осуществляется в первый год вхождения нового учителя в профессию» [2]. Немецкие исследователи [3–5] уточняют цели наставнической деятельности: формирование индивидуального профессионального стиля, активности в освоении профессии и самостоятельности с первых шагов в профессии. Более подробно данные вопросы рассмотрены нами в статье, опубликованной в журнале Института развития образования Республики Татарстан «Современное образование: актуальные вопросы и инновации» [6].

С чем связан возросший интерес
к наставничеству в начале 21-го века?

Как пишет Г. Льюис, «если изучить огромное количество печатного материала, посвященного теме наставничества, можно составить перечень навыков, качеств и черт характера, из которого складывается портрет хорошего наставника» [1].

Интерес к наставничеству в последние десятилетия проявил именно бизнес как в западных компаниях, так и продвинутых компаниях юго-восточных стран. В результате обобщения данных многих бизнес-структур список, выделенный Г. Льюисом, включает следующие роли наставника: «проводник, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, учитель» [1].

Бизнес-компании и бизнес-образование в России, а вслед за ними педагогическое образование, повышение квалификации учителей обратились к данной проблеме.

В настоящем выпуске сделаем попытку обобщить зарубежные и республиканские практические стратегии, методы и формы наставничества, применяемые в формальном и неформальном образовании и самообразовании, и предложить учителям дополнить их личным опытом.

1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ, ФУНКЦИИ И УСЛОВИЯ СОЗДАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.1. Что важно для создания эффективной системы наставничества?



Важно иметь понятную и признаваемую учеными и практиками методологию наставничества на основе четкого понятийного аппарата.

Методология наставничества включает концептуальные принципы, методы, способы, средства и формы организации деятельности наставников и подопечных. Необходимым условием формулирования принципов являются результаты практических исследований, которые направлены на поиск эффективного инструментария реализации процесса наставничества.

В качестве объекта наставничества может быть школьник, студент, молодой специалист, вновь поступивший на работу или занявший новую должность сотрудник организации, которому необходима или полезна поддержка.

Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции. Однако особое внимание хотелось бы обратить на более сложные функции наставничества, которые зачастую остаются вне поля зрения.

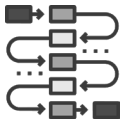
В наставничестве наиболее важна воспитательная функция, психологическая поддержка, адаптация к новым условиям и развитие коммуникативных и мыслительных навыков в процессе совместных бесед, поиска смыслов при совместной деятельности. Ради этого необходимы наставники, которые также получают ответные реакции, обогащающие их опыт.

В зависимости от уровня и групп подопечных различаются формы и приемы работы наставников: поддержка молодых пе-

дагогов, опытных учителей, меняющих профиль, вновь назначенных руководителей отличается от наставничества учащихся.

Формы работы с различными группами учащихся также имеют свои особенности: способная и одаренная молодежь требует внимания к совместному поиску приоритетных направлений интереса, которые позволят развить способности ребенка или молодого человека и помогут в построении индивидуальных стратегий развития. Наставники одаренных помогают в постановке долговременных целей, понимании алгоритмов планирования своего будущего. При работе со сложными детьми требуются иные методы и формы взаимодействия.

1.2. Каковы условия успешной реализации наставничества в образовании?



Особенностью успешной организации наставничества в образовании является сочетание стратегических и тактических (конкретных) условий и правил организации процесса. К таким условиям относятся:

Первое условие – *наличие целостной динамичной стратегии развития организации, понятной всем сотрудникам и педагогам*. Только в этом случае возможна реализация *стратегического наставничества*, основная цель которого пробудить, приобщить к идеологии организации, составить мотивированный план продвижения и формирования преданности делу и конкретной организации.

— наличие системной, понятной всем педагогам и принимаемой коллективом стратегии развития организации. Целью стратегического наставничества является мотивация всех педагогов и руководителей, направленная на реализацию стратегии, поиск оптимальных способов достижения целей и продвижения организации и лично каждого участника процесса.

— наличие обратной связи между всеми участниками процесса — наставником, наставляемым (подопечным), руководством и коллективом.

Суть стратегического наставничества в том, что происходит развитие не только каждого молодого (нового) члена коллектива, но и в целом развитие организации и типов коммуникации.

Важную роль при этом играет оценка эффективности системы наставничества на тактическом и стратегическом уровнях, которая требует своевременной коррекции подходов или принципиальной смены стратегии.

— выбор ответственного за реализацию стратегии и модели наставничества, отбор наставников из числа опытных педагогов и руководителей, а в ряде случаев и внешних кандидатов, способных оценивать и корректировать процессы.

Наиболее четким и системным примером организации процесса наставничества является опыт Германии. В основе системы лежат нормативные акты и правила, определяющие деятельность всех участников процесса на уровне министерства и педагогического сообщества [7]:

- Министерство образования, науки и культуры утверждает административный регламент;
- Государственный Совет по дидактике и педагогическому образованию разрабатывает руководство деятельностью для наставников и способы контроля и оценки;
- Руководство учебных заведений совместно с администрацией округа составляют служебный регламент для учителей, воспитателей и специалистов в области образования.

Данные документы и положения включают описание функций, задач, компетенций наставника, систему оплаты труда, нагрузку педагогов и способы оценки.

Справка:

В Германии система педагогического образования состоит из двух этапов: первый — теоретический (семинария), 3–4 года, и второй — практический, 1,5–2 года. Оба заканчиваются сдачей государственного экзамена. На практическом этапе стажером наставника является референдар — молодой учитель, начинающий работать в школе. В течение всего этапа молодой учитель работает в школе, одновременно посещая теоретические занятия в образовательном учреждении. То, что обсуждается на теоретических занятиях, позже прорабатывается практически непосредственно на занятиях с учениками в школе» (Лучкина Т.В., Грачёва Е.Ю. Роль интернатуры в профессиональном становлении начинающего учителя в Германии // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. №9. С.281–290.).

В первые два года работы каждый начинающий учитель имеет по два наставника — по каждому предмету, т.е. если молодой учитель имеет специализацию по предметам «Биология» и «Химия», то и наставника у учителя будет два — по биологии и по химии.

Обязательным условием перехода учителя в статус наставника является необходимость прохождения специальных курсов повышения квалификации в виде семинаров, для которых выделяется «день ментора». Четко решены и вопросы нагрузки и заработной платы наставников: учитель-наставник имеет неполную нагрузку и ежемесячную доплату к заработной плате учителя из бюджета (оплата работы наставников зависит от ступени школы, количества стажеров и типа школы и варьируется от 100 до 200 евро в месяц) [7]. Учитель подписывает контракт и полностью отвечает за обучение молодого педагога и частично — за оценивание деятельности, поддерживая контакт с руководством школы и представителем учреждения, где проходит теоретическое обучение его стажер.

В результате анализа немецкого опыта можно выделить наиболее распространенные задачи наставников:

- Консультации при планировании и проведении проектных дней и недель.
- Поддержка и консультирование начинающих учителей при планировании, проведении, оценке и анализе уроков.
- Консультирование молодого учителя по вопросам технического и методического обеспечения урока.
- Создание профессионального имиджа учителя на основе принятой профессиональной этики и своего личного примера.
- Контроль, оценивание и коррекция работы молодых учителей.
- Взаимодействие с преподавателями теоретического курса вуза.
- Кооперация с другими наставниками по учебным предметам и общим вопросам адаптации и развития.
- Участие в итоговом государственном экзамене.
- Создание условий для работы в школе с обеспечением интересов начинающего учителя

- Посещение уроков, их анализ с составлением полного отчета всех частей урока и представлением его куратору от вуза.
- Постоянный мониторинг деятельности молодого учителя совместно с администрацией школы и куратором.
- Оценка профессиональных качеств молодых учителей с помощью различных специально разработанных психологических тестов.

Важным условием внедрения и развития системы наставничества является разработка нормативной базы и среды, поддерживающей культуру наставничества.



Подводя итоги, предлагаем для создания системы наставничества в учебном заведении разработать внутреннюю нормативно-правовую базу.

1) Положение о наставничестве, утвержденное приказом директора. В Положение входят правила, описывающие организационные механизмы подбора наставников, требования-стандарты наставнической работы, способы подготовки и повышения квалификации наставников с системой оценки по соответствию стандартам.

2) Методические рекомендации в помощь наставникам, которые отражают основные показатели эффективности наставника.

3) В Положении описана, а в жизни реально действует система стимулирования наставников на основе показателей эффективности.

4) Банк данных с примерами эффективного опыта наставничества в виде методик, видеороликов, видеосеминаров, тренингов во внутришкольной сети и ссылки на позитивный внешний опыт коллег.

5) Описание этики взаимодействия наставника и подопечных и механизмы создания благоприятной среды.



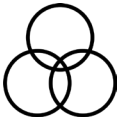
Педагогические размышления редактора

Наставническое движение в последние годы получило широкое распространение в нашей республике. Есть интересные примеры реализации этого вида деятельности на уровне школ, муниципалитетов, отделов образования. Интересен проект наставничества Института развития образования РТ*. В то же время недостаточность нормативно-правовой базы на уровне министерств и ведомств затрудняет реализацию эффективных форм на уровне школ.

Сложно проходит координация в данном вопросе между вузом, где готовят учителей, школой и институтами повышения квалификации работников образования. Эффективная координация также требует нормативной базы, поскольку связана с объёмом нагрузки, доплатами, организацией практики и системой оценки эффективности наставнической деятельности. Опыт накапливается, следующий шаг — привести его в СИСТЕМУ и описать в виде СТРАТЕГИИ на уровне региона. Полезным в этом смысле является пример реализации подхода в Германии, к которому мы еще не раз будем обращаться в данном выпуске..

* https://teachers-skills.ru/community/4

2. СТРАТЕГИИ, ФОРМЫ И ПРИЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ



В «Атласе новых профессий», раздел «Образование» [8], перечислен ряд новых профессий, которые можно отнести к группе профессий, связанных с наставничеством. Это:

- организатор проектного обучения;
- тьютор;
- ментор стартапов;
- модератор.

Эти профессии имеют общие надпрофессиональные навыки и умения. Более подробно они описаны в книге А. С. Зелко [9], очень полезной для начинающих наставников.

Обобщенно можно отметить следующие наиболее известные *формы наставничества*:

- персональное;
- групповое;
- коллективное

К эффективным *типам* наставничества относятся следующие:

1) Наставничество-супервизия — наставник «вводит» нового сотрудника в коллектив, приводит сведения об организации, ее стратегию, перспективы развития, культуру среды. Отношения строятся на принципе контроля.

2) Формальное наставничество — наставник объясняет цели работы и проводит обучение на специальных тренингах. Действуют формальные процедуры и правила наставничества.

3) Ситуационное наставничество — предоставление необходимой помощи в сложных ситуациях.

4) Неформальное наставничество. Наставник берет на себя всю ответственность за подопечного. Это случай добровольного наставничества без финансового вознаграждения.

Исследование техник наставничества, наиболее часто применяемых за рубежом, позволило выделить пять наиболее востребованных элементов, присущих большинству этих техник [10]:

1) «Сопровождение» — наставник берет на себя обязательства предоставления обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.

2) «Посев» — у обучаемого формируются навыки либо закладываются знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует.

3) «Катализация» — обучающийся погружается в среду изменений, что провоцирует его на расширение кругозора с изменением порядка ценностей и восприятия. Обучение при достижении критического уровня совершает резкий скачок.

4) «Показ» — наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее.

5) «Сбор урожая» — наставник концентрируется для налаживания обратной связи с обучаемым, чтобы понимать, что изучено за время обучения, какие выводы были сделаны*.

Названия, несомненно, условные и представляют собой перевод, рассчитанный на бизнес-организации. Однако нам представляется полезным знакомство с таким подходом учителей и руководителей учебных заведений при отработке деталей и приемов наставнической деятельности.

2.1. На каких принципах базируются программы адаптации начинающих педагогов в ведущих национальных образовательных системах?



Во многих зарубежных странах в течение длительного времени проводятся исследования по оценке эффективности так называемых вводных программ для адаптации начинающих педагогов.

В обзоре П.А. Жегина [11] дан подробный анализ опыта Новой Зеландии, Австралии, Кореи, Японии и некоторых европейских стран при обучении начинающих педагогов. В перечисленных странах учащиеся наиболее часто показывали и показывают высокие результаты в тестах PISA. Обобщая данные, описанные

* Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: ечебное пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 239 с/

в работе П.А. Жегина, приведем наиболее эффективные общие принципы организации вводных курсов.

1) *Наличие пропедевтического курса* в Вводной программе до начала учебного года. Его особенность заключается в том, что новый учитель знакомится не только с традициями, культурой школы, ее дидактической и воспитательной моделью, но и с образовательным округом, местными организациями и инфраструктурой. Вводные программы имеют длительность от семи месяцев до двух лет в зависимости от страны.

2) *Сетевой принцип адаптации* включает знакомство с учителями соседних школ, районными отделами администрации и т. п.

3) *Сочетание адаптации с обучением* в центрах повышения квалификации, соседних предприятиях, в администрации округа (района) в соответствии со своей предметной областью и едиными для всех учителей школы целями.

4) *Серьезное кураторство нового педагога со стороны администрации*. Тьютор, чаще всего заместитель директора или самый опытный педагог, составляет план подготовки и адаптации, а также бюджет программы. В начале программы молодой специалист постоянно общается с тьютором-администратором, может вместе проводить уроки, а также совместное планирование всех видов педагогической деятельности.

5) *Модульный принцип построения программы* адаптации предусматривает второй модуль, называемый в некоторых странах «полевое обучение», т. е. при полноценном оформлении учителя на должность (до 6 месяцев). Например, в Корее предусмотрен еще и третий модуль (2 недели). Его особенность в том, что организуется групповая работа с анализом кейсов по различным проблемам обучения и воспитания, а также анализ и написание отчетов разной направленности.

6) *Подробная и регулярная отчетность по адаптации*. Тьюторы анализируют слабые и сильные стороны подопечного и ежемесячно готовят отчеты для администрации. Иногда подключают для объективности представителя соседней школы. Тьютор работает с молодым учителем не менее 5 часов в неделю. Популярны и совместные уроки (team teaching).

7) *Итоговая аттестация* включает рекомендацию для приема на постоянную работу. Случаи отказа редки, но упоминаются в опыте школ Швеции и Японии.

2.2. В чем сходство и отличие менторинга, тьюторства и коучинга с позиций наставничества?

Выше уже была описана нормативно-правовая и координационная база наставничества в Германии. Важным моментом является также психологическая совместимость наставника и его подопечного. При выборе наставников оцениваются его компетенции, связанные с эффективным консультированием и умением создать мотивационный контакт с ненавязчивым оцениванием.



Интересен научно-практический проект по сопровождению профессионального становления педагогов, выполненный сотрудниками Ярославского государственного педагогического университета имени К. Д. Ушинского и Педагогического института Нижней Австрии [12].

В этом проекте проведен анализ отличительных и схожих признаков менторинга, тьюторства и коучинга с позиций наставничества. Советуем педагогам, которые интересуются этими методами, обратиться к работе ярославских коллег [12]. В настоящем выпуске мы постараемся коротко показать особенности обозначенных методов.

Тьюторство и коучинг — ***методы консультирования наставников при введении молодых педагогов в профессию. Они также применяются при возникновении новых или сложных проблем образовательного и воспитательного характера. В реальной школьной практике часто используются как синонимы, хотя каждый имеет свои отличительные признаки.***



Менторство

Наставничество (или менторство, менторинг) является более общей формой учебного сопровождения молодых педагогов.

Наставник является помощником и консультантом, а также создает благоприятную среду общения, выбирая различные модели поддержки, такие как тьюторинг и коучинг. Отличительные особенности двух последних методов от менторинга связаны с тем, что они применяются для сопровождения, продвижения и поддержки молодых педагогов.



Коучинг

Термин «коучинг» (тренер, коуч, Coach) начал применяться в области подготовки спортсменов. В школьном образовании этот термин получил новое развитие. В практике российских психологов (Понятие «коуч-технологии» в образовании https://www.b17.ru/article/couch_in_education/) активно используются формы и приемы наставничества немецких коллег, которые дают положительные результаты как в бизнес-коучинге, так и в повышении квалификации педагогов.

> **Коучинг** — ***специально организованное взаимодействие с одним обучаемым в течение нескольких занятий или просто встреч. Главное в коучинге — обучить и передать опыт принятия ответственности за свои успехи и неудачи на себя, понимание, самооценка и самокоррекция своих умений и компетенций. Особенностью коучинга является помощь в развитии своих рефлексивных способностей и умений использовать потенциал коуча и свой собственный для саморазвития.***

В последние годы коучинг стал активно применяться при подготовке и повышении квалификации учителей [12].



Тьюторинг (тьюторство)

Тьюторинг чаще используется при консультировании студентов младших курсов старшими по вопросам ранее пройденного материала, углубленного изучения отдельных тем курса и т.п.

По словам новозеландского исследователя в области образования Дж. Хэтти,

> **Тьюторинг** — ***это дидактическая поддержка отдельных людей или небольших групп, осуществляемая профессиональными педагогами или другими специалистами в выборе подходящих методов обучения в соответствии с существующей проблемой в освоении, а также оказание учащимся индивидуальной поддержки.***

Тьюторство наиболее эффективно в процессе обучения, создавая мотивационные ситуации, которые стимулируют процесс

учения и увеличивают интерес к чужому положительному опыту, в особенности в решении воспитательных проблем, классного руководства, в изучении сложных теоретических вопросов.

Тьюторское сопровождение обучения требует четко структурированного и заранее спланированного учебного процесса.

Интересным и показавшим свою особую эффективность для системы профессионального образования является опыт наставничества в WorldSkills.

2.3. Наставничество в практике движения WorldSkills

Справка

WorldSkill — WorldSkills International (WSI) — международная некоммерческая ассоциация (существует с 1946 года), которая объединяет агентства и иные официальные органы, ответственные за развитие среднего профессионального образования в регионе или стране, которую они представляют [13].

Особое место в данном движении и конкурсах занимает наставник.

В чем особенность деятельности наставника в движении WorldSkills?

Наиболее полезным в наставнической деятельности является создание *Экспертных сообществ* по множеству профессий в регионе, стране, мире. Экспертами являются наставники-специалисты каждого участника конкурса. Судейская коллегия образуется из этих же экспертов, но конкретный эксперт участвует в оценке всех, кроме своего подопечного. Ценным в работе экспертного сообщества в целом является формирование профессиональных стандартов и системы заданий, которые потом доступны всем. После каждого соревнования анализируется образовательная траектория победителей по следующим критериям: содержание и процесс подготовки конкурсанта; организация деятельности в учебном заведении, особенности работы наставника.

Как определяются наставники для конкурсантов WorldSkills?

В качестве наставников выбираются профессионалы в конкретной области, доказавшие высший уровень профессиональных компетенций в деятельности. Победители в соревнованиях разного уровня часто становятся наставниками будущей команды.

В мировой практике в процессе подготовки команд наставникам присваивается рейтинг. Это дает возможность создать экспертов для модернизации систем образования внутри отдельных стран. Есть примеры, когда наставники открывают школы профессионального мастерства.

2.4. Каковы принципы и формы отбора наставников в различных странах?



«В Скандинавских странах наставничество является одним из инструментов инклюзивного образования. Так, в Швеции функции наставников сводятся к супервизии учителей на их рабочем месте, а также к организации в школах специальной педагогической команды, занимающейся поддержкой детей, имеющих определенные трудности развития.

Интересен выбор наставников в таких странах, как Япония, Корея, Нидерланды, Франция. Там с молодыми учителями работают команды сотрудников как дополнение к работе наставника. В Японии в команду включается предметный специалист, в Корее — опытные коллеги, директор и его заместитель, во Франции — опытный учитель и советник педагогического инспектората, в Нидерландах — тьютор со стороны вуза и ментор со стороны образовательной организации» [14].

В США существуют налаженные социальные механизмы определения круга наставников для одаренной молодежи. Педагоги отмечают, что работа с наставником несет и некоторые риски: могут возникнуть принципиальные расхождения в интерпретации предметов или в особенностях воспитания и жизненной позиции, взглядами между школьным учителем и наставником. Для предотвращения рисков особое значение приобретает отбор и подготовка наставников. Например, американские педагоги N. Daniel и J. Cox [3], чей опыт используют во мно-

гих странах, предлагают следующие довольно простые этапы в подготовке:

Этап 1. Отбор и обучение людей для работы наставниками.

Этап 2. Прохождение собеседования между наставником и учителем, который ведет данную учебную дисциплину.

Этап 3. Установление долгосрочных целей для обеих сторон.

Этап 4. Составление и согласование программы наставничества.

Изучение работы по наставнической программе в школах США позволило сделать ряд выводов, существенных для решения проблемы педагогических условий совершенствования обучения учащихся.

Во-первых, наставничество — эффективная форма дополнительного образования молодых педагогов, сотрудников и учащейся молодежи, в особенности способной и одаренной.

Во-вторых, в США существуют налаженные социальные механизмы определения круга наставников, что позволяет охватить большее количество молодежи и детей с проблемами различного типа.

В-третьих, работа наставника должна быть согласована с требованиями учителя, ведущего предмет (в случае академической одаренности или академических проблем) в общеобразовательной школе [15].

При рассмотрении кандидатуры наставника D. Farmer [цит. по 5] советует учитывать следующие характеристики кандидата:

- энтузиазм по отношению к своей области деятельности;
- значительный опыт работы и перспективы профессионального роста;
- желание помогать формирующейся личности в развитии навыков работы и совершенствовании мышления и сознания;
- наличие отработанных коммуникативных приемов для поощрения сотрудничества на основе неформального общения;
- умение слушать;
- знание общественно полезного результата деятельности, в сфере которой лежат интересы самого наставника и его молодого коллеги.

Как принято в американской педагогической традиции, исследователи дают очень конкретные рекомендации по работе наставников, в частности, на уровне учебного заведения. Так, к работе с младшими школьниками привлекаются студенты педагогических колледжей для решения конкретных задач, на которые в программе не хватает времени и которые особо важны для способных детей [4]:

- развитие навыков исследования и проектной деятельности;
- дистанционные углубленные занятия с детьми из отдаленных районов;
- развитие специальных навыков мышления, критического чтения и письма, составления смысловых эссе;
- пользование электронной и традиционной библиотекой;
- улучшение социальных отношений и развитие коммуникативных навыков;
- понимание личных проблем и способов их решения;
- изучение новых областей знаний будущего.

2.5. Каковы особенности различных типов организации наставничества?

Обобщение российских и зарубежных источников позволяет описать роли наставников молодых мотивированных учителей из числа педагогов, а также одаренных школьников и будущих учителей.

Индивидуальное наставничество

- **Проводник —** обеспечивает поддержку в профессиональном становлении молодого учителя.
- **Защитник интересов —** помогает в разрешении конфликтных ситуаций, организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества.
- **Кумир —** пример для подражания, это важный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя.

- **Консультант** — реализует функцию поддержки. В этом случае практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.
- **Контролер** — молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник делится опытом рациональной организации процесса, предлагает эффективные формы, методы, приемы работы и проводит анализ результатов деятельности.

Групповое наставничество одаренных детей и подростков

Наиболее перспективно групповое наставничество для одаренной и талантливой молодежи (8–12 классы), у которой область интересов и способностей достаточно четко выделена. В этом случае создаются группы по 3–6 учащихся, которые систематически встречаются с профессионалами — инженером, врачом, судьей, ученым, фотографом и пр. в течение нескольких месяцев.

Подопечный посещает наставника на рабочем месте на плановой основе, чтобы познакомиться с особенностями деятельности, проблемами и образом жизни, связанными с профессией. В некоторых случаях составляется формальный план проекта-исследования, в котором учащийся является полноценным участником [16].

Интернет-наставничество

Интернет и электронная почта предлагают превосходный пример дистанционного наставничества в следующих формах: онлайн-занятия по определённой проблеме, эксперт-коучинг, постоянная связь учащихся и студентов с успешными профессионалами в определенной области [17].

! В качестве примера приведем программу виртуального наставничества в Ursuline Academy, которая объединяет девушек в возрасте от 14 до 20 лет с успешными в профессии женщинами во всем мире. Пул наставников в данном примере состоит из самих выпускников Академии, которые распространяли (по электронной почте) сообщения о проекте наставничества другим профессионалам-женщинам.

Еженедельные электронные письма информируют школьников и студентов о карьере, особенностях деятельности в различных фирмах, дают задания по типу рефератов, эссе, курсовых работ по узкому профилю и, что важно, повышают мотивацию карьеры для талантливых ребят. Последние сами выбирают наставников по интересующей их профессии. Можно общаться одновременно с несколькими профессионалами. Временами устраиваются телеконференции. Однако следует отметить и отрицательные стороны подобного дистанционного наставничества, которое, по данным исследований, приводит к серьезному непониманию и разобщенности людей.

Виртуальное наставничество (теленаставничество) включает консультирование по конкретным научным и/или бизнес проблемам. Как сказала одна студентка, программа дает ей человека, с которым можно говорить о том, как был приобретен тот опыт, который она только готовилась приобрести в будущем [17]. Электронная почта, которая помогает подопечным войти в контакт с экспертами, совершенно конкретна: *http://mentor.external.hp.com*. Сайт, который помогает создавать международную теленаставническую сеть, также конкретен: *www.telementor.org*.

Часть университетов и колледжей США, готовящих будущих учителей, используют наставничество в виде менторства, которое позволяет осуществлять индивидуальную поддержку студентов. В некоторых университетах студенты могут самостоятельно выбрать ментора и составить совместно с ним индивидуальную программу обучения и/или исследования.

Для психологической поддержки молодежи в каждом вузе существует центр, целенаправленно занимающийся проблемами студентов, которые недостаточно адаптированы к условиям обучения и требованиям университета. Студенты встречаются со старшекурсниками или выпускниками, чтобы получить от них совет, обсудить свои проблемы. Здесь одаренные студенты получают индивидуальные консультации психологов, могут участвовать в групповых тренингах. Подобный центр — Центр карьеры — эффективно работал со студентами и учащимися базовых школ Татарско-американского регионального института в Казани*.

* Шакирова Д.М., Вахрушева И.Г. Теория и практика планирования карье-

В настоящее время подобные центры стали создаваться и в некоторых российских вузах. Наиболее интересный опыт имеется в Балтийском федеральном университете им. Иммануила Канта [9].

Большое внимание в американских и немецких вузах уделяется общественно полезной деятельности студентов: это может быть наставничество в отношении учащихся из ближайшей школы, работа в общественных организациях, активная поддержка первокурсников. Особую роль играет членство в почетных обществах, первые из которых были организованы еще в XIX веке.

Итак, участие в программах повышенной сложности в университете помогает студентам сформировать интеллектуальные и социальные связи с другими одаренными. Все участники программы отмечают значительный личностный рост благодаря «агентам влияния» — руководителю и наставнику программы.

Межпоколенное наставничество

Наставничество с участием школьников различных возрастов, учителей и учащихся, старшего поколения педагогов и родителей, профессионалов в различных областях и школьников называют также реверсивным наставничеством.

> *В условиях недостатка специалистов, которые владеют компетенциями в области новых цифровых средств, перспективных типов инновационного мышления, кто должен обучать молодежь?*

Так, американская исследовательница, антрополог, этнограф и социолог Маргарет Мид выделила три типа культуры межпоколенных отношений:

1) постфигуративный тип культуры, где дети учатся прежде всего у предыдущего поколения. Он реализуется в традиционном обществе;

2) кофигуративный (или конфигуративный) тип культуры, где дети и взрослые учатся по преимуществу у сверстников (современников), выступает как своего рода исторически промежуточный тип культуры; свойствен для времени, характеризующегося ускоренным развитием общества и технических средств,

ры в школе и вузе: научное издание. Перераб. и испр. Казань: Издательство «Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова–Ленина», 2003. 268 с.

что делает опыт предыдущих поколений недостаточным — люди в процессе познания, обучения ориентируются не только на старших, но и на современников, равных по возрасту и опыту;

3) префигуративный тип культуры, где старшие и даже взрослые люди учатся у детей и более молодых сверстников. Это характерно для культуры постиндустриальной эпохи, когда скорость обновления знаний такова, что молодое поколение становится более компетентным в ряде вопросов современности и новых технологиях [18].

В реальной практике преподаватели используют такие приемы, когда старшеклассники или старшекурсники обучают младших, что дает прекрасные результаты. Этот же прием используется при создании разновозрастных проектных команд по технологии командного подхода (team approach) [19]. Создание смешанных команд для решения сложных профессиональных и жизненных проблем может стать одной из эффективных форм «сонаставничества», или *реверсивного наставничества*.

Опишем распространенный ранее в СССР опыт еще одного типа *межпоколенного наставничества*, который нам посчастливилось наблюдать и в зарубежных школах и колледжах.

Волонтерское наставничество

Диалог поколений помимо прямой трансляции знаний способствует двусторонним процессам генерации новых смыслов.

Результат получается за счет активизации личностного выбора наставляемого, ответной реакции как подопечного, так и наставника.

Каким образом удовлетворить повышенные интересы молодежи, их потребности во вдумчивом терпеливом опытном собеседнике?

Авторы [27] предлагают привлекать к наставничеству одаренных детей опытных профессионалов-волонтеров, находящихся на пенсии. Известно, что одаренные дети имеют склонность к рефлексии ввиду высокого уровня развития вербального интеллекта, что хорошо коррелирует с предрасположенностью образованных людей к неторопливым рефлексивным беседам. Кроме того, у одаренных детей нередко проявляется интерес к

«универсальному и общему» как одной из выявленных многими исследователями характерных особенностей проявления детской мудрости [28].

Предлагаемый вид наставничества полезен и с позиций преемственности поколений, но предъявляет ряд требований к выбору наставника: наличие общей и профессиональной эрудиции; хороший уровень коммуникативной компетентности; терпение и потребность в передаче опыта.

Как организационно осуществить подобную идею?

Школы, клубы, творческие центры могут привлекать профессионалов «серебряного возраста» из числа родителей, бабушек и дедушек, которые приводят детей на занятия, а сами могут становиться волонтерами-наставниками. Такие группы специалистов-волонтеров давно популярны во многих западных странах и постепенно начинают проявлять активность и в нашей стране [29].

Какие задачи стоят перед волонтерами в плане работы с одаренным – и не только – ребенком или подростком?

Обзор литературы позволяет выделить следующие задачи:

- помощь в углубленном изучении выбранных одаренной личностью тем;
- содействие повышению организованности в самообучении, самопознании, самопонимании ребенка;
- развитие исследовательских навыков, поощрение и поддержка;
- поиск оригинальных решений, побуждение к выдвижению новых идей за рамками привычных взглядов без страха разрушить бытующие стереотипы;
- помощь в осознании и конкретизации своей мечты для формулировки цели, которая позволит ее реализовать;
- помощь в выстраивании партнерских отношений со сверстниками, что не всегда легко дается одаренным, и в особенности талантливым, детям и молодым людям.

Проект «Решение проблем будущего» (FPS)

Годичная программа начинается с регистрации каждой команды из пяти человек: юниоры (4–6 классы), средние (7–9 классы) и старшие (10–12 классы).

Задачи проекта — помочь одаренным детям в следующих вопросах:

- стать более осведомлёнными о будущем, для того чтобы подготовиться к возможным проблемам активно и оптимистично;
- стать более творческими и научиться выходить за рамки очевидного;
- улучшить навыки общения;
- развить навыки общения в письменной форме, умения излагать мысли четко, точно и убедительно;
- развивать умение работать в команде, слушать, уважать чужое мнение, понимать принципиально других и проявлять терпимость;
- научиться использовать модели решения проблем и интегрировать их в свою повседневную жизнь;
- развивать исследовательские навыки, в том числе как и где собирать информацию по проблеме [23].

Командам отправляются пять задач, которые они решают с использованием следующей семиступенчатой модели, основанной на модели творческого решения проблем:

1) Исследуйте общую тему.

2) Проведите мозговой штурм проблем, связанных с конкретной сложной ситуацией.

3) Выберите важную основную проблему по результатам мозгового штурма.

4) Проведите мозговой штурм решения основной проблемы.

5) Разработайте пять критериев для оценки идей.

6) Используйте критерии для оценки десяти наиболее перспективных решений, а затем выберите лучшее решение.

7) Опишите лучшее решение письменно и представьте наставнику [23].

Данная семиступенчатая модель хорошо коррелирует с фундаментально разработанной в советской дидактике теорией развития проблемного и творческого мышления. Синтез данных подходов может быть применим в современной российской практике при работе наставника.

Даже беглый анализ позволяет сделать заключение, что перечисленные направления и приемы деятельности в проекте представляют собой процесс формирования компетенций мыслительного характера, а именно: умения мыслить проблемно, критически, творчески и опережающе [24-26]. Именно одаренные и талантливые способны достаточно быстро освоить подобные компетенции, что, конечно, не сделает их более талантливыми, но даст инструменты оптимального достижения целей.

2.6. Бизнес-модели, полезные при подготовке молодых педагогов



Исследования показывают, что наставничество стало во многих организациях стратегическим направлением развития и управления. В работах [20, 21] описаны наиболее распространенные в бизнесе модели, полезные, на наш взгляд, именно при работе с продвинутыми молодыми специалистами, таланты которых раскрываются в рамках реальной профессиональной деятельности.

Известной в разных странах моделью обучения в наставничестве является *модель «Расскажи – покажи – сделай»* (*Tell – Show – Do*) [22]. Она помогает правильно построить работу между обучающим и обучающимся, быстро и качественно овладеть необходимыми навыками. Более подробно с этой моделью можно познакомиться в работе [9, 17].

Ситуационное наставничество (Situational Mentoring) обеспечиСитуационное наставничество (Situational Mentoring) обеспечивает немедленное реагирование на ту или иную проблему, возникающую у учащегося или молодого специалиста.

Партнерское наставничество (Peer Mentoring) реализуется путем прикрепления молодого, но имеющего некоторый опыт работы в данной школе к новичку. Эта форма эффективна в случае адаптации и закрепления талантливой молодежи.

Краткосрочное, или целеполагающее, наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring) полезно при появлении новых целей, изменении стратегии в организации. Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для по-

становки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Уровень самостоятельности при такой форме наставничества достаточно высок, поэтому она успешно применима, если молодой специалист уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

Флеш-наставничество (Flash Mentoring) — новая концепция наставничества, которая объединяет желающих выступить в роли наставника. Последние участвуют в короткой встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники представляют свой жизненный опыт по построению карьеры. Право выбора наставника предоставляется молодому человеку. Эта форма хорошо работает для талантливой молодежи, четко понимающей свои цели в жизни, но не обладающей еще опытом поиска путей их реализации. Флеш-наставничество использует разнообразные приемы, которые заимствованы из других форм: *парное ситуационное наставничество*; *интернет-наставничество* (или телекоммуникационное взаимодействие); *последовательное* флеш-наставничество, когда молодой человек работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например еженедельно в течение месяца; групповое флеш-наставничество, когда наставник работает в паре с небольшой группой молодых людей.

Основная проблема во внедрении флеш-наставничества — это сложность отбора наставников и подопечных, отсутствие интереса и времени у наиболее опытных специалистов для подобной деятельности.

Сами наставники для преодоления проблемы предложили **саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring)**, когда опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников.

Командное наставничество (Team Mentoring) помогает в короткие сроки подготовить будущих лидеров. Два или более наставника-управленца работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, прививая им навыки лидера и делясь опытом управленческой деятельности.



Педагогические размышления редактора

Обзор стратегий и форм наставничества позволяет предложить для внедрения наиболее редкие для

российской практики формы, такие как *интернет-наставничество*, *межпоколенное наставничество* и *волонтерское наставничество*.

Это помогает молодому поколению планировать свою карьеру, развивать необходимые компетенции не интуитивно, а используя опыт успешных профессионалов.

На наш взгляд, эти формы перспективны при переподготовке и повышении квалификации молодых педагогов и могут служить одной из форм «виртуальной стажировки», успешно развивающейся в Институте развития образования РТ*.

Еще одной перспективной формой наставничества в рамках повышения квалификации может стать обучение с целенаправленным формированием межпоколенных групп, помогающее уменьшить разрыв в понимании многих социальных, коммуникативных и технологических вопросов с обеих сторон. И что особенно важно,

наставничество содействует передаче ценностных ориентиров и моделей поведения от поколения к поколению, причем в обоих направлениях.

В связи с этим особое значение приобретают личностные качества наставника, его ценностные ориентиры и этические представления. Важно различать *ситуационное*, чисто профессиональное наставничество по поддержке начинающего учителя или при освоении новых методик и технологий и «*ценностное наставничество*» (термин редактора). Оно сложнее, требует длительного общения и особого подбора наставников. *Цель такого наставничества – формирование жизненных смыслов и установок*.

Примером могут служить взаимоотношения руководитель – аспирант, руководитель – дипломник, наставник на рабочем месте. Особенно важно это для одаренных и талантливых детей и молодежи, которые рано развиваются интеллектуально, но часто не имеют примеров нравственного, этически позитивного стиля жизни и поведения. Наши многолетние исследования одаренных школьников и студентов показали у этих ребят более высокий уровень индивидуализма, проблемы с коммуникациями, более низкий балл по шкале Добро – Зло, чем в среднем по выборке. Они сами отмечали, что им не хватает личностного общения.

3. РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В НЕФОРМАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

В приоритетном национальном проекте «Образование» тема наставничества обсуждается в каждом из разделов проекта: «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». В настоящее время осуществляется теоретическая и практическая разработка целевой модели наставничества обучающихся для образовательных организаций разного уровня. При этом особый акцент делается на модели наставничества для начинающих учителей в школах, однако, как мы отмечали выше, нормативная база пока находится на начальном этапе осмысления и разработки. Хотя некоторые базовые документы уже внедряются на федеральном и региональном уровнях.

Так, пересматривается национальная система учительского роста, особенностью которой является не вертикальное продвижение учитель — завуч — директор, а горизонтальное — через новые должности. Пока этот вопрос только обсуждается в образовательной среде, но некоторые понятия уже знакомы специалистам по наставничеству из 60–70-х годов 20 века. Речь идет о должностях педагогических работников, отражающих их профессиональные успехи, например учитель-мастер, учитель-наставник.

3.1. В чем особенность системы наставничества в Академии наставников?

В числе лучших практик наставничества можно отметить систему работы в Академии наставников. Это совместный проект Фонда «Сколково», Агентства стратегических инициатив и кружкового движения НТИ по созданию системы обучения, аттестации и трудоустройства наставников проектной деятельности для детско-взрослых и молодежных проектов и кружков. Обучение в Академии наставников проходит в двух форматах

подготовки организаторов и наставников проектной деятельности: онлайн-курсы и очные мероприятия (школы наставников). На период 2019–2021 гг. запланировано проведение 43 школ наставников на базе инновационного центра «Сколково» и в регионах, а также запуск 14 онлайн-курсов по подготовке наставников.

Одним из ключевых элементов проекта является «биржа наставников» — площадка трудоустройства наставников для школьных и студенческих проектов и команд, в том числе для смежных проектов кружкового движения. Миссия Академии наставничества — развитие технического творчества и технологического предпринимательства в России в приоритетных направлениях развития технологий.

3.2. Какие инновационные стратегии и формы наставничества перспективны в неформальном образовании?

(Данный раздел выпуска подготовлен Исполнительным директором А.Ф. Акмаловым и руководителем направления «Экспертно-аналитическое сопровождение» Р.Р. Нигматуллиной, АНО «Казанский открытый университет талантов 2.0»).



Одной из лучших в стране по итогам конкурса наставнических практик, организованного Агентством стратегических инициатив в 2018 г., признана практика Университета талантов Республики Татарстан по подготовке наставников для одаренных детей и талантливой молодежи.

В основу наставнической деятельности Университета талантов положена модель компетенций наставника через факультет наставников — это профессиональное сообщество специалистов, прошедших сертификацию и квалификационный отбор по эффективному сопровождению и поддержке талантливой молодежи в Республике Татарстан и Российской Федерации.

Цель проекта: создание профессионального сообщества наставников, владеющих эффективными, актуальными, современными практиками работы с талантливой молодежью для дальнейшего сопровождения и поддержки.

Задачи:

- вовлечение в Открытое сообщество наставников специалистов из разных сфер через портал;

- идентификация эффективности наставников-резидентов Университета талантов;
- подготовка наставников Университета талантов для подключения в систему сопровождения программы продюсерской поддержки студентов Университета талантов;
- создание индивидуального кабинета наставников на сайте Университета талантов;
- формирование единой базы наставников Университета талантов;
- взаимодействие с партнерскими площадками и участие в совместных мероприятиях;
- участие наставников в образовательных стажировках;
- тиражирование лучших практик наставничества.

Модель наставничества включает следующие ключевые понятия: *«Тренер Университета талантов»*, *«Наставник-резидент»*, *«Наставник-эксперт»*.

Важной в деятельности наставника является обратная связь студента Университета талантов по итогам диагностики компетенций об уровне развития его личных компетенций в ходе составления и реализации индивидуального плана развития.

В работе с самими наставниками применяется *супервизия* — это поддерживающая беседа наставника-эксперта, координатора проектов, сотрудника с наставником, позволяющая провести качественный анализ наставнической деятельности, увидеть «зоны развития» и улучшить компетенции, организовать помощь в затруднительных ситуациях.

Наставники участвуют в реализации программы годичной индивидуальной поддержки и сопровождения молодого человека в процессе самореализации, состоящей из мер государственной поддержки для раскрытия его потенциала и трудоустройства в Республике Татарстан.

Какие компетенции формируются у наставника в процессе обучения и деятельности?



Представляет интерес блок общегуманитарных компетенций, которые необходимы всем наставникам. Они включают следующие компетенции:

- *Фасилитатор.* Раскрывает потенциал, создает среду, доброжелательную к раскрытию и реализации потенциала. Создает безопасную среду, позитивную обстановку в группе, атмосферу теплоты, взаимного принятия, отсутствия угроз. Создает условия содействия самореализации.
- *Модератор.* Организует процесс групповой коммуникации для решения общей задачи. Создает условия для сотрудничества, организует командную работу детей / молодежи для решения общей задачи. Управляет процессом групповой коммуникации для решения общей задачи.



Во втором блоке представлены *компетенции наставника, которые обеспечивают реализацию мер государственной поддержки в раскрытии потенциала.* К ним относятся:

- *Карьерный навигатор.* Разрабатывает и содействует в реализации индивидуальных планов развития. Оказывает ребенку помощь в постановке цели на ближайшее будущее (по технологии SMART). Анализирует документацию специалистов, вычленяя сильные качества ребенка и качества, требующие развития для достижения цели. Оказывает помощь в разработке дорожной карты по достижению цели. Содействует реализации плана. Осуществляет сопровождение реализации дорожной карты индивидуального плана развития
- *Тренер прорывных компетенций*. Обеспечивает необходимый уровень сформированности (развития) прорывных компетенций. Оценивает уровень сформированности, динамику освоения компетенций, необходимых для решения задач. Организует процесс формирования (развития) прорывных компетенций, подбирая необходимые приемы, методы работы.
- *Диагност.* Осуществляет диагностику потенциала, оценку компетенций. Оценка происходит в процессе внешнего наблюдения и непосредственного взаимодействия. Предоставляет обратную связь по результатам диагностики потенциала, оценки компетенций.
- *Наставник проектного творчества.* Привлекает к управлению сложными проектами и решению нестандартных за-

дач. Сопровождает на пути от порождения идеи до управления продуктом. Обеспечивает взаимодействие детей на разных этапах проекта со стейкхолдерами. Создает условия формулировки и принятия детьми / молодыми людьми сложной задачи. Создает ситуацию порождения ребенком / молодым человеком идеи, замысла, решения. Помогает реализовать проект, создает условия для устойчивости проекта до получения опытного образца или готового продукта (не позволяет его забросить).

- *Профессиональный менеджер.* Создает условия для эффективных профессиональных предпринимательских проб, стажировок, дуального обучения. Организует совместно с представителями бизнеса, производства, образовательных организаций профессиональные предпринимательские пробы, стажировки, дуальное обучение. Вовлекает детей и молодежь в эффективные профессиональные предпринимательские пробы, стажировки, дуальное обучение.
- *Продюсер.* Обеспечивает интеграцию талантливого молодого человека в реальный сектор экономики. Анализирует современные тенденции и рынки, ориентирует ребенка / молодого человека на поиск и анализ современных трендов. Оценивает замысел, идеи ребенка / молодого человека с точки зрения востребованности конкретным заказчиком / конкретной сферой деятельности. Оказывает поддержку в карьерном нетворкинге. Помогает в заключении первого трудового контракта. Готовит к статусному карьерному собеседованию.



В третьем блоке представлены *специальные компетенции, связанные с реализацией определенного направления наставнической практики.*

- *Наставник организации интеллектуальных состязаний*. Он содействует вовлечению детей в научную деятельность. Помогает освоить навык популяризации научных результатов.
- *Наставник родительского образования*. Знакомит родителей с практиками развития талантов детей. Помогает сформировать видение перспектив своего ребенка.

- *Наставник инженерно-технологического творчества и наставник предпринимательского творчества*. Оказывает помощь в создании лучшего предложения для рынка.

Для эффективного использования положительного опыта Университета талантов следует понимать, что это организация неформального, разновозрастного сообщества детей, молодежи и взрослых.

Следует отметить, что в Университете талантов впервые в России разработана система вовлечения в наставничество через всероссийский конкурс лучших наставнических практик «Олимпиада наставников» тех, кто сам проявляет интерес к данному виду деятельности. Обучение проходит на основе «Курса управления продюсированием талантов», а трудоустройство и дальнейшее развитие — через стажировки, публикации, участие во временном научно-исследовательском коллективе, бенчмаркинге и т.п.



Педагогические размышления редактора

Уважаемые коллеги, вы, несомненно, обратили внимание на множество новых терминов, которые вводятся в современную практику образования. Часть из них после проверки временем и осмысления учеными и методистами перейдут в теорию педагогики, а некоторые уйдут как временные термины.

С чем связан такой поток новых терминов?

Для ответа на этот вопрос надо понимать особенности момента трансформаций во всех сферах общественной жизни и в образовании особенно.

Рождение новой парадигмы образования — это путь коллективного поиска большого числа разных профессионалов в мировом образовательном пространстве в сочетании с обменом практическим опытом.

В этом поиске участвуют профессиональные ученые, учителя-предметники, активные организаторы образования и просто

заинтересованные люди. В результате перевода англоязычной литературы появляются «кальки» с иностранных терминов, чтобы подчеркнуть новизну подхода, предлагаются новые слова, не принятые пока в педагогике, много терминов заимствуется из смежных наук. Хорошо это или плохо?

Это особенность времени, характеризующегося высокой скоростью трансформаций, неопределенностью, размытостью целей и необходимостью реальных действий.

Несомненно, время и реальная практика совместно с учеными расставят все по своим местам… — и родится новая педагогика 21 века с учетом великих достижений отечественной психологии и педагогики 20 века и мирового опыта. Одновременно будут рождаться *Учитель будущего* и *Наставник будущего*.

4. ОБОБЩЕНИЕ ОПЫТА РАБОТЫ УЧИТЕЛЕЙ, ШКОЛ И РАЙОНОВ ТАТАРСТАНА В ОБЛАСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА

(Данный раздел выпуска подготовлен ведущим научным сотрудником Н.Н. Исламовой, Институт развития образования РТ)

Второй год на базе Института развития образования Республики Татарстан действует федеральная инновационная площадка Российской академии образования «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» в 2019–2022 г. в образовательных организациях Республики Татарстан».

Главным принципом наставничества является создание партнерских отношений между наставником и его подопечным и открытый диалог по проблемам развития и оценки профессиональных компетенций. Только в случае такой открытости профессиональная поддержка наставника позволяет достигать необходимого результата, углублять и совершенствовать мастерство учителя, расширять горизонты его профессии. Наставничество в школе должно и может быть живой, действенной и востребованной педагогической практикой, влияющей на психологический климат в школе в позитивном ключе. На такие эффективные образовательные ориентиры нацелена региональная система наставничества в Республике Татарстан.

4.1. Какова роль электронной площадки «Школа наставничества» в мотивировании школ и педагогов к изменениям?

Задачи, стоящие перед наставниками, и виды деятельности разноплановы. Широкое обобщение позволяет выделить те, которые уже реализуются педагогами или планируются в будущем и в достижении которых могут помочь наставники:

- успешная адаптация молодых педагогов, принятие ценностей педагогического труда и этики поведения;
- систематическое повышение квалификации через систему самообразования, наставничества и профессионального роста за счет дополнительного образования;
- освоение принципов и технологий цифровой дидактики, формирование цифровых и других метакомпетенций;
- опережающее развитие в направлении «Учителя будущего»;
- участие в реализации федеральных проектов и программ «Учитель 2.0», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Школьная лига РОСНАНО»,
- продвижение модели наставничества «Учитель — учителю»;
- снижение текучести кадров из числа молодых педагогов за счет создания системы профессиональной и личностной поддержки молодежи.

Содержание деятельности педагогов-наставников имеет много вариантов:

- диагностика педагогических дефицитов и профессиональных затруднений;
- исследование мотивации наставляемых в получении новых знаний;
- варьирование форм наставничества в зависимости от целей;
- профессиональный обмен опытом: мастер-классы, взаимопосещение уроков, тренинги, деловые игры, семинары-практикумы, презентационные встречи и т.п.
- помощь в формировании портфолио педагога;
- организация промежуточной и заключительной диагностики по оценке результативности программы наставничества;
- организация процесса саморефлексии и самопрезентации полученного нового опыта.

Для того чтобы эффективно решать эти задачи и создать в республике пул эффективных наставников с доступом к эффективному опыту всех педагогов, была создана электронная площадка «Школа наставничества». В настоящее время на площадке зарегистрированы и активно взаимодействуют 390 педагогов-наставников. В 2019 году 17 наставников стали победителями конкурсного отбора на соискание гранта «Поддержка профессио-

нального роста учителей общеобразовательных организаций Республики Татарстан по номинации «Учитель-наставник».

Электронная площадка «Школа наставничества» — *это региональный электронный ресурс, созданный для постепенного перехода к технологии виртуального (электронного) интернет-наставничества.*

Уважаемые педагоги, если вы заинтересованы в повышении своего профессионального мастерства, то приглашаем стать участником «Школы наставничества» и осуществлять сетевое взаимодействие по различным направлениям.

Что может предложить педагогу электронная площадка?

На электронной площадке в открытом доступе размещена информация о лучших наставниках из 45 муниципальных районов республики, осуществляющих свою деятельность по различным направлениям:

- учебно-предметная деятельность, проектирование урока;
- олимпиадная подготовка;
- включение ребенка с ОВЗ в инклюзивное образовательное пространство;
- инновационные технологии обучения и воспитания;
- подготовка к ГИА, ЕГЭ; ИКТ;
- внеурочная деятельность;
- разработка рабочей программы и технологических карт, методическое сопровождение и др.

Электронная площадка «Школа наставничества» является рабочим механизмом сетевого взаимодействия между структурными подразделениями Института развития образования РТ и педагогами-наставниками республики. Участие наставников и подопечных в программе «Школа наставников» дает возможность:

- развивать навыки управления, повышает градус значимости в образовательной организации;
- повышать авторитет педагога-профессионала в профессиональном сообществе;

- принимать участие в формировании профессиональной команды наставников в своей образовательной организации;
- получать своевременную помощь на этапе адаптации и при карьерном развитии и др.

Что дает наставнику участие в программе наставничества?

Безусловно, для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетентности. Особое значение в сетевом взаимодействии приобретает деятельность в модельных форматах «наставник — наставник»; «наставник — подопечный»; «подопечный — подопечный»; «школа-наставник — школа-подопечный»; «школа-наставник — школа-наставник»; «школа-подопечный — школа-подопечный»

4.2. Какой опыт накоплен педагогами, школами и районами Республики Татарстан в сфере наставничества?

На сегодняшний день 221 педагог-наставник образовательных организаций республики представили свой методический опыт в виде научно-теоретических и научно-практических статей, программ мастер-классов, тренингов, аналитических материалов по различным направлениям наставничества.

Какой опыт накоплен педагогами-наставниками в рамках «Школы наставника»?

Педагоги, вовлеченные в наставническую деятельность, представили свой опыт, касающийся молодых педагогов, которые только-только перешагнули порог школы, а также учителей, которые после продолжительного перерыва вновь вернулись в профессию. Интересны примеры взаимодействия с теми коллегами, которые, имея за плечами большой опыт педагогической работы, выявили свои профессиональные за-

труднения и хотят их устранить. В программах наставничества участвуют руководители и другие члены педагогического коллектива, пополняя копилку компетенций в области управления, внеучебной и кружковой деятельности, олимпиадного движения и т. п.

Свыше 100 педагогов представили методические разработки и материалы, освещающие опыт наставников в области *учебно-предметной деятельности*.

Это техники по развитию читательской и функциональной грамотности; применение инновационных образовательных технологий — сингапурского опыта, уроков в формате квестов, проектной технологии на основе системно-деятельностного подхода и др.

Хотелось бы отметить следующие проекты:

- «Развитие исследовательской и проектной деятельности в условиях сельской школы» (Штатнова Л. Е., учитель физики и информатики МБОУ «Верхнеуслонская гимназия»);
- «Приемы формирования метапредметной компетенции в образовательном процессе»: программа мастер-класса» (Биктагирова Г. А., МБОУ «Лицей № 2», г. Бугульма);
- «Исследовательская деятельность как фактор развития личностного роста младших школьников» (Аввакумова Л. А., учитель начальных классов МБОУ «Тетюшская СОШ № 1 им. Ханжина П. С.»);
- «Применение интерактивных форм, методов, технологий на уроках истории и обществознания как один из критериев успешной деятельности педагога-наставника» (Багавеева З. О., учитель истории МБОУ Мокрокурналинская СОШ Алексеевского муниципального района РТ);
- «Использование приемов критического мышления на уроках удмуртского языка и литературы» (Васильева Н. В., учитель удмуртского языка и литературы МБОУ «Нырьинская средняя школа им. М. П. Прокопьева» Кукморского муниципального района РТ);
- «Формирование коммуникативных универсальных учебных действий на уроках ОБЖ через игровые технологии» (Гилаев Ф. М., преподаватель ОБЖ гимназии № 1, г. Кукмор);

- «Задания для диагностики читательской грамотности учащихся 6 классов: методическая разработка» (Бажанова Н. А., учитель русского языка и литературы МАОУ «СОШ № 2», г. Нурлат);
- Мастер-класс по технологии продуктивного чтения «Учу читать текст» (Лотфуллина А. Н., учитель русского языка и литературы МБОУ «Айбашская основная общеобразовательная школа Высокогорского муниципального района РТ»);
- «Педагогические приемы АМО на этапе «вызов» (Заплетаева И. Н., учитель английского языка МБОУ «СОШ № 7», г. Лениногорск);
- «Критериальное оценивание как основа современного урока: программа мастер-класса» (Обухова Т. А., учитель истории и обществознания МБОУ «Гимназия № 90», г. Казань) и др.

Особый интерес у педагогов вызовут методические разработки, раскрывающие подходы к освоению цифровой грамотности и применению современных цифровых инструментов в урочной и внеурочной деятельности:

- «Использование интерактивных форм работы с применением цифровых образовательных технологий в деятельности классного руководителя» (Дубровина Е. В., учитель начальных классов высшей квалификационной категории, МБОУ лицей № 2, г. Бугульма);
- «Формирование ИКТ-компетентности обучающихся в условиях ФГОС в начальной школе» (Валеева Г. И. учитель начальных классов МБОУ «Чувашско-Бродская СОШ» Алькеевского муниципального района РТ);
- «Возможности платформы «Яндекс.Учебник» в условиях дистанционного обучения»: обобщение опыта» (Габбасова Ю. Б., учитель начальных классов МБОУ «Уруссинская СОШ № 2 Ютазинского муниципального района РТ);
- Мастер-класс по теме «Использование современной игровой технологии «веб-квест» в образовательном процессе» (Гумерова А.Р. учитель начальных классов МБОУ «Муслюмовская гимназия» Муслюмовского муниципального района РТ);
- «Формирование и развитие компетентности в области использования ИКТ-технологий: электронные образователь-

ные ресурсы. Практикум» (Егорчатова Н. Е., заместитель директора, наставник, учитель информатики МБОУ «Лицей № 9 имени А. С. Пушкина Зеленодольского муниципального района РТ»);

- Мастер-класс «Использование ресурса Plickers на уроках в начальной школе» (Фахертдинова Л. А., учитель начальных классов МБОУ «Муслюмовская гимназия» Муслюмовского муниципального района РТ);
- «Методические рекомендации по созданию интерактивной игры в программе Microsoft PowerPoint» (Фахуртдинова Д. М., учитель географии «МБОУ СОШ № 4 Заинского муниципального района РТ);
- Повышение ИКТ-компетентности педагогов. Мастерство презентаций» (Хайруллина Л. А, старший воспитатель МБДОУ «Шалинский детский сад «Тургай» Пестречинского муниципального района РТ).

Эффективная организация методического взаимодействия молодых педагогов и наставников как обмен профессиональными компетенциями между наставниками и подопечными также представлена многочисленными материалами. Наставники раскрывают содержание процесса обучения, в рамках которого формируется профессиональная компетентность молодых учителей, оказывается систематическая адресная помощь с учетом их индивидуальных потребностей:

- «Практический кейс с элементами деловой игры для педагогов дошкольных образовательных организаций» (Владимирова Л. И., старший воспитатель МБДОУ «Детский сад № 1 «Березка», г. Кукмор»);
- «Информационно-методическое сопровождение молодых педагогов» (Авандейкина В. П., методист по реализации программ и проектов МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Республики Татарстан»);
- Семинар-практикум для педагогов «Современные технологии как инструмент управления качеством образования» (Баева Л. А., методист по ресурсному обеспечению образовательного процесса, МКУ «Управление образования Муслюмовского муниципального района Республики Татарстан»);

- «Проект наставничества «Учитель — учителю» (Байкеева С. А., учитель русского языка и литературы МБОУ «СОШ № 1, г. Мамадыш»);
- «Инновационные формы активизации профессионального роста учителей в вопросах наставничества» (Закирова А. Ш., учитель биологии и химии МБОУ «Татарско-Танаевская средняя общеобразовательная школа имени Афзала Шамова» Зеленодольского муниципального района Республики Татарстан»);
- «Успешный учитель»: проект наставнической деятельности по развитию профессиональных компетенций и устранению профессиональных дефицитов учителей Агрызского муниципального района Республики Татарстан» (Маннапова Э. Н., учитель английского языка МБОУ «Иж-Бобьинская средняя общеобразовательная школа имени Братьев Буби» Агрызского муниципального района Республики Татарстан);
- «Школа молодого учителя — условие профессионального становления личности молодого педагога» (Беляева Р. Р., директор МБОУ «СОШ № 11» г. Альметьевска, руководитель Школы молодого учителя Альметьевского муниципального района Республики Татарстан) и др.

4.3 Какие они, наставники одаренных и талантливых школьников?



В наше время очень востребованы педагоги-наставники, работающие с одаренными и талантливыми детьми. Их задачи зачастую сложнее и компетенции шире: многомерное мышление, конструктивное поведение, стрессоустойчивость, готовность принимать на себя повышенный уровень ответственности, умение развивать у ребенка потребность к интеллектуальному самосовершенствованию, самообразованию и саморазвитию, умение строить прогноз результатов обучения и их коррекцию; склонность к анализу успехов и неудач подопечных, умение быть эффективным тьютором и другие.

Не слишком ли много мы требуем от педагогов?

Да, перечень требований и пожеланий велик. Однако у каждого педагога есть своя сильная индивидуальная сторона. Именно личностные качества, творческие способности наставника, система его взглядов и приоритетов наиболее важны при взаимодействии с одаренными детьми и молодежью. Обратите внимание, мы обсуждали эти вопросы в разделах 2.6 и 3.2.

Сильные стороны педагогов проявляются и в методических разработках. В качестве иллюстрации можно привести примеры из организационно-деятельностной игры с элементами тренинга «Творческий педагог — творческие дети» (Тимиряева Л. А., заместитель директора по воспитательной работе МБОУ «Макуловская средняя общеобразовательная школа Верхнеуслонского муниципального района РТ). «*Действительно, результат деятельности педагога не измерить общепринятыми мерками, результат нашей деятельности — создание ценностей. Неповторимы дети, обстоятельства, личность самого педагога, и каждое педагогическое решение должно исходить из этих всегда нестандартных факторов. Педагог по определению не может быть не творческим. Педагог вкладывает в своих учеников некие не сводимые к трудовым операциям или логическому выводу возможности, выражает в конечном результате какие-то аспекты своей личности, т.е. вдыхает жизнь*», — пишет Любовь Александровна.

Учитель русского языка и литературы МБОУ «Базарно-Матакская средняя общеобразовательная школа» Алькеевского муниципального района РТ Хасанова Ляйсан Рафаэлевна в своей статье «Развитие творческих способностей учащихся на уроках русского языка, литературы и во внеурочной деятельности» отмечает: «*Задача учителя, как мне кажется, состоит не только в том, чтобы дать учащимся как можно более глубокие знания по предмету, но и развить творческие способности каждого ребёнка. То есть раскрыть в детях качества, лежащие в основе творческого мышления, сформировать умение управлять процессами творчества: фантазированием, пониманием закономерностей, решением сложных проблемных ситуаций*».



Педагогические размышления редактора

Познакомившись с работами педагогов, принимавших участие в конкурсах, проводимых Институтом развития образования РТ, и с содержанием деятельности наставников на электронной площадке «Школа наставников», с выступлениями ученых и учителей на конференциях по этой проблеме, можно коротко подвести промежуточные итоги.

Педагогическое сообщество Республики Татарстан не первый день серьезно работает над стратегиями, формами и различными приемами наставничества. Есть прекрасная площадка для обмена опытом!

Представленный опыт говорит о том, что акцент делается на учебно-предметную область развития компетенций учителя.

Воспитательная, этическая, морально-нравственная, ценностная стороны развития учащегося под влиянием наставника — целостной личности — пока обсуждаются мало. Почему?

Поскольку наше общество само находится в стадии трансформации и поиска смыслов и ценностей, идеологии общественной жизни... На наш взгляд, роль наставника в этих вопросах даже важнее учебных, методических и организационных решений.

Приглашаем вас, уважаемые наставники, к диалогу о смысле жизни, о будущем наших детей, об их интересах и увлечениях, морали и нравственности, способах межличностного общения и культуре поведения.

5. НАИБОЛЕЕ ИНТЕРЕСНЫЕ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН ИЗ ПРЕДСТАВЛЕННЫХ НА ЭЛЕКТРОННУЮ ПЛОЩАДКУ «ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»*

Проект 1. Скорая наставническая помощь: обучающий микрокурс для подопечных

Лилия Касимовна Ахметзянова, *учитель начальных классов высшей квалификационной категории МБОУ «СОШ № 5» МО «ЛМР» РТ*

Цель проекта: разработать и апробировать программу взаимодействия «учитель-наставник — студент» как способ передачи педагогического опыта и фактор профессионального становления будущего учителя.

Программа реализации проекта

Трансляция педагогического опыта в системе развивающего взаимодействия «учитель-наставник — студент» осуществляется поэтапно с учетом логики развивающего взаимодействия и этапов трансляции опыта, каждый из которых включает теоретическое и практическое направление.

Ознакомительно-ориентирующий этап имеет два основных направления: формирование у студента готовности к общению с учителем-наставником, анализу его педагогического опыта и первичное ознакомление с опытом учителя-наставника в ходе учебно-ознакомительной практики.

Локально-моделирующий этап включает непосредственный процесс передачи педагогического опыта в совместной педагогической деятельности учителя-наставника и студента.

Системно-моделирующий этап включает творческое осмысление и систематизацию студентом педагогического опыта учителя-наставника в собственной педагогической деятельности (реализуется на основе содержания стажерской практики).

* Проекты даны в сокращенном виде

Содержание реализации проекта

На каждом из этапов уровень профессиональной подготовки, умений и навыков растет, приобретает новые очертания и функции *педагога-лидера, педагога-инноватора, практика и т.п.*

Успешный лидер

Реализация этой части программы предусматривает преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога.

Психологическим аспектом адаптации является принятие высокого социально-психологического статуса личности начинающего специалиста в педагогическом и ученическом коллективах.

Учитель проявляет свои лидерские качества, овладевая знаниями о новых тенденциях в образовании и применяя их совместно с коллегами в процессе личного и коллективного профессионального развития.

Инновационный практик

Работа над этим разделом программы предполагает обучение студентов умению демонстрировать новаторский подход в процессе преподавания и в методах оценивания. Важно предоставлять своим ученикам широкий спектр возможностей и внеурочных занятий, а также индивидуальных образовательных программ с учетом возрастных особенностей и интересов учащихся.

Активный гражданин

Главный аспект этой части программы в том, что современный учитель — гражданин, на каждом уроке воспитывающий в своих детях доброту, милосердие, честность, порядочность, любовь к Родине, качества, составляющие непреходящую ценность человеческой культуры, — во все века сам являлся бы образцом для подражания. Важно помогать ученикам формировать собственное мировоззрение, ценности, социальное сознание и навыки межкультурной коммуникации.

Компетентный педагог

Основной направляющей данного раздела является овладение содержанием и методикой преподавания предмета, планированием и организацией работы с учащимися.

Ответственный наставник

В условиях быстро меняющегося мира учителю важно уделять достаточное внимание каждому, никого не оставляя по-

зади и обеспечивая адресную помощь. Важно способствовать когнитивному развитию учащихся, формировать независимую и ответственную личность. Учителям также необходимо быть наставниками для родителей и своих коллег, поддерживая их индивидуальные и коллективные начинания и профессиональный рост.

Формы и методы работы со студентами

Консультирование	**Активные методы**
Групповое	Семинары Практические занятия
Индивидуальное	Коучинги Мастер-классы Круглый стол Мозговой штурм

Программа взаимодействия «учитель-наставник — студент»

Дата проведения	Тематика заседания	Форма проведения	Работа по самообразованию	Учебно-методическое обеспечение
октябрь	**Занятие № 1. «Успешный лидер»** Игровое упражнение «Два факта, одна ложь» — первая неформальная встреча со студентами. **Теоретическая часть** 1.Тайм-менеджмент как основа рациональной организации своего рабочего и личного времени для достижения целей. 2. Формирование навыков эффективного взаимодействия в команде, развития коммуникативных, лидерских качеств и активной жизненной позиции. 3. Анкетирование с целью выявления потребностей будущего специалиста.	Инструктивно-методический семинар	Целевые функции тайм-менеджмента	Список методической литературы

	II. Практическая часть Организация посещения уроков учителей начальных классов с целью наблюдения эффективного использования времени урока для достижения целей и формирования коммуникации.			
ноябрь	**Занятие № 2. «Инновационный практик»** **I. Теоретическая часть** 1. Технологическая карта урока как инструмент формирования УУД. 2. Мастер-класс по теме «Создание проблемной ситуации на уроке как условие реализации системно-деятельностного подхода в обучении». **II. Практическая часть** Составление плана-конспекта урока «открытия новых знаний» в соответствии с ФГОС.	Методическая консультация и мастер-класс	Эффективность урока — результат организации активной деятельности учащихся	Памятки по подготовке учителя к уроку
декабрь	**Занятие № 3. «Компетентный педагог»** **I. Теоретическая часть** 1. «Современные образовательные технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся в свете реализации ФГОС». 2. Мозговой штурм «Формирование критического и креативного мышления младших школьников. Технология ТРИЗ». **II. Практическая часть** 1. Посещение уроков учителей начальных классов по теме «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». 2. Анализ урока с точки зрения осуществления рефлексии и контроля на уроке.	Методический коучинг	Новые технологии — одно из необходимых условий эффективности инновационной школы	Методические материалы в помощь учителю

январь	**Занятие № 4. «Активный гражданин и ответственный наставник»** **I. Теоретическая часть** 1. Роль патриотического воспитания в формировании активной гражданской позиции. 2. Педагогическая мозаика «Портрет ответственного наставника». **II. Практическая часть** 1. Проведение студентами фрагментов уроков или занятий по внеурочной деятельности. 2. Анализ и самоанализ уроков и внеклассных мероприятий в рамках калейдоскопа «Достижения и проблемы будущих педагогов». **III. Рефлексия** 1. Повторная диагностика на выявление потребностей молодого специалиста. 2. Письмо молодого специалиста самому себе.	Круглый стол	Организация рефлексии на уроке.	Педагогический брифинг наглядных и методических пособий молодых учителей

Следующий проект интересен тем, что в нем последовательно реализуется взаимообучение на уровне нескольких школ, большого числа учителей района и с минимизацией формальных контрольных функций. Самое эффективное в этом — инициатива Учителя!

Проект 2. «Учитель — учителю»

Байкеева Светлана Александровна, *учитель русского языка и литературы МБОУ «СОШ № 1 г. Мамадыша»*

Цель: совершенствовать профессиональную готовность учителей-предметников к реализации ФГОС НОО и ФГОС ООО через проведение коучингов.

План реализации проекта

№ п/п	Вид деятельности	Сроки/ периодичность
1.	Ознакомление с содержанием программы	2 неделя октября
2.	Распределение этапов содержания урока (число этапов соответствует количеству учителей школы) (см. Приложение 1)	2 неделя октября
3.	Разделение педагогического коллектива на 3 группы (см. Приложения 2 и 3)	2 неделя октября
4.	Проведение тренингов (см. Приложение 4)	Еженедельно
5.	Выдача сертификатов (см. Приложение 5)	Еженедельно

Новизна проекта

Новизна проекта заключается в системном подходе к проблеме.

В работе проекта принимают участие 100 % учителей-предметников, каждому из которых предоставляется возможность побывать в роли специалиста, транслирующего собственный опыт, и учителя-методиста.

Текущая стадия реализации проекта

В 2018/2019 учебном году проект «Учитель — учителю» полностью реализован в МБОУ «СОШ № 2 г. Мамадыша».

В 2019/2010 учебном году реализуется в трех городских школах.

Перспективные цели проекта

- Каждый без исключения учитель получит возможность продемонстрировать фрагмент собственного урока и увидит, каким образом добиваются высоких образовательных результатов коллеги.
- Для участия в обсуждении фрагментов уроков 100 % педагогов необходимо озвучить УУД урока (изучение дополнительной литературы и т.п.)
- После каждого тренинга весь коллектив получает возможность высказать своё мнение об увиденном фрагменте урока (мнение формулируется с учётом методических рекомендаций анализа уроков).

Кроме того, данный проект позволяет осуществлять **реальное,** а **не формальное** взаимопосещение уроков.

Приложение



Задачи групп



«ПЕССИМИСТЫ»	«ОПТИМИСТЫ»	«РЕАЛИСТЫ»
		
ОТМЕЧАЮТ «СЛАБЫЕ» СТОРОНЫ МАСТЕР-КЛАССА, ВЫЯВЛЯЮТ РИСКИ	ОБОЗНАЧАЮТ «ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ» МОМЕНТЫ	ДЕЛЯТСЯ ВОЗМОЖНЫМИ ВАРИАНТАМИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОДЕМОНСТРИРОВАННЫХ ПРИЁМОВ НА СВОИХ УРОКАХ

*Еженедельно каждая ГРУППА учителей меняет свой «статус».

Приложение





ПЛАН
фрагмента урока

ФИО учителя		**Класс:**		**Предмет:**		**Дата урока:**	
Этап урока / Приём		**Тема:**					
Цель учителя							

Время/ длительность	**Этапы**	**Деятельность учителя**	**Деятельность обучающихся**	**УУД**	**Материалы/ IT ресурсы**

Примером системного внедрения тьюторской модели наставничества на уровне школы является проект Многопрофильного лицея № 186 «Перспектива». Как было отмечено выше в нашем выпуске, в наставничестве тьюторство связано в первую очередь, с образовательным процессом, в котором преобладают мотивация, стимулирование, передача опыта в методологических вопросах, в практике классного руководства и обучения. Данный проект четко структурирован, спланирован в расчете на учебный процесс и обогащает такую форму наставничества, как тьюторство.

Проект 3. Внедрение тьюторской модели наставничества в образовательную среду школы

Замалдинов Азит Талипович, *директор МБОУ «Многопрофильный лицей № 186 – «Перспектива» Приволжского района г. Казани*

Современный мир… Постоянное движение вперёд. Бесконечный ежесекундный поток новой информации. Новые требования к образованию, а значит, и к школе, и к кадрам. Школа берёт курс на инновационное развитие. Но нельзя забывать о том, что любое нововведение требует адаптации и обучения.

В этой связи особое значение приобретает максимально эффективное использование ресурсов, в первую очередь кадрового потенциала. Кадры сегодня — это не только объект, но и цель кадровой политики любой организации, реализация которой предполагает формирование, распределение и рациональное использование квалифицированных работников. При этом особо важной является способность нас, современных руководителей, создавать благоприятные условия для преобразования потенциала как совокупности возможностей, в реальный стратегический ресурс организации.

Встал вопрос поиска оптимальных и эффективных методов управления персоналом, которые соответствуют стратегическим приоритетам развития организации. Одним из таких методов является наставничество — технология, предполагающая передачу знаний, навыков и умений, трансляцию культурных ценностей организации от более квалифицированного сотрудника

к менее квалифицированному посредством индивидуальной учебной и воспитательной работы с ним.

В чём эффективность нашего выбора?

Эффекты от внедрения наставничества в практику управления



Как быть? С чего начать? Может, выбрать более востребованную компетенцию для формирования её у педагогов? Потом и у обучающихся... Решили! Это *критическое мышление*. Да, в наше время необходима *система суждений, методика мышления, помогающая самостоятельно приходить к обоснованным умозаключениям, вычленяя из информационного потока правдивые данные в противовес слухам, интерпретациям и трактовкам*. Развивать мышление — значит развивать умение думать. Благодаря способности человека мыслить, решаются трудные задачи, делаются открытия, появляются изобретения.

Наиболее приемлемой стала для нас тьюторская модель наставничества. Это деятельность по **сопровождению** педагогов, направленная на создание для них условий, обеспечивающих возможность личностного и профессионального развития.

В лицее началась реализация городского инновационного проекта «Внедрение тьюторской модели наставничества в образовательную среду школы через реализацию технологии развития критического мышления (ТРКМ)». Чтобы соответствовать современным требованиям к профессии педагога, необходима дополнительная подготовка педагогов, освоение ими современ-

ных образовательных технологий, содействующих реализации образовательных стандартов. Именно на изучение педагогами одной из таких эффективных образовательных технологий направлен проект.

Цель: создание условий для развития кадрового обеспечения школы по внедрению технологии развития критического мышления (ТРКМ), эффективно содействующей реализации новых образовательных стандартов.

Задачи:

1. Осуществить подготовку тьюторов по ТРКМ в школе.

2. Организовать посттренинговое сопровождение тьюторов.

3. Провести обучение педагогов школы — участников проекта.

4. Создать креативную среду, обеспечивающую саморазвитие учителей и обучающихся.

5. Провести информационную кампанию проекта, популяризовать тьюторскую модель наставничества посредством участия в мероприятиях как в рамках школы, так и районного, городского, республиканского уровней.

После освоения педагогами ТРКМ они смогут перестроить свой образовательный процесс таким образом, что уроки и иные образовательные мероприятия будут проходить в интересной, интерактивной форме, насыщенной плодотворной творческой деятельностью обучающихся, позволяющей не только сделать обучение практико-ориентированным, но и содействующим раскрытию потенциала обучающихся, развитию их личности, что полностью соответствует потребностям общества и закреплено в федеральных государственных образовательных стандартах.

Этап 1 — планово-аналитический

1) Подготовка нормативных документов: изданы приказы, разработаны и утверждены план инновационной деятельности над проектом и положение о рабочей группе тьюторов, подготовлен диагностический инструментарий.

2) Входная и промежуточные диагностики:

Анкета 1. Выявление способности учителя к саморазвитию.

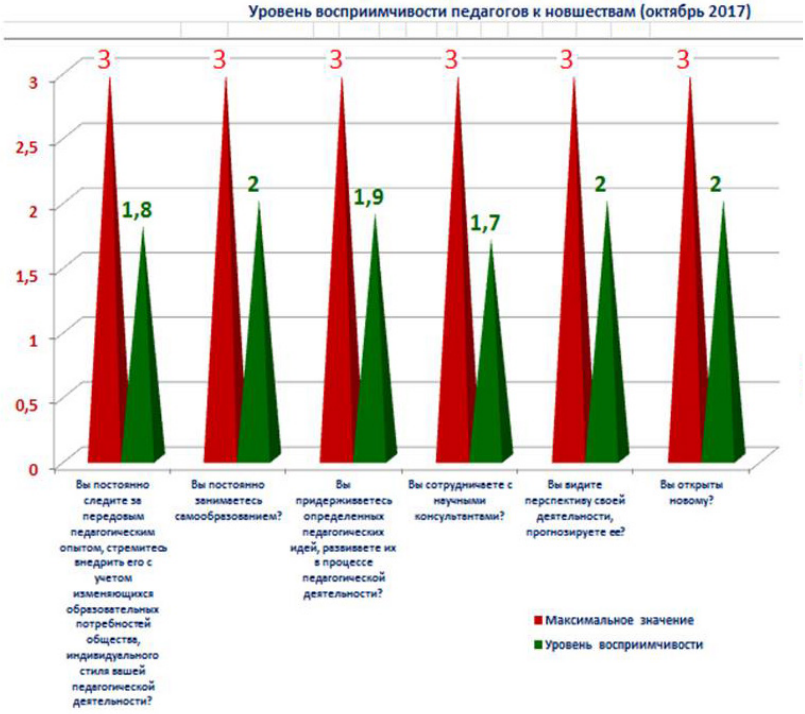
Анкета 2. Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию *и* саморазвитию учителей в школе.

Методика 1. Изучение трудностей в работе учителя.

Методика 2. Владение исследовательскими умениями.

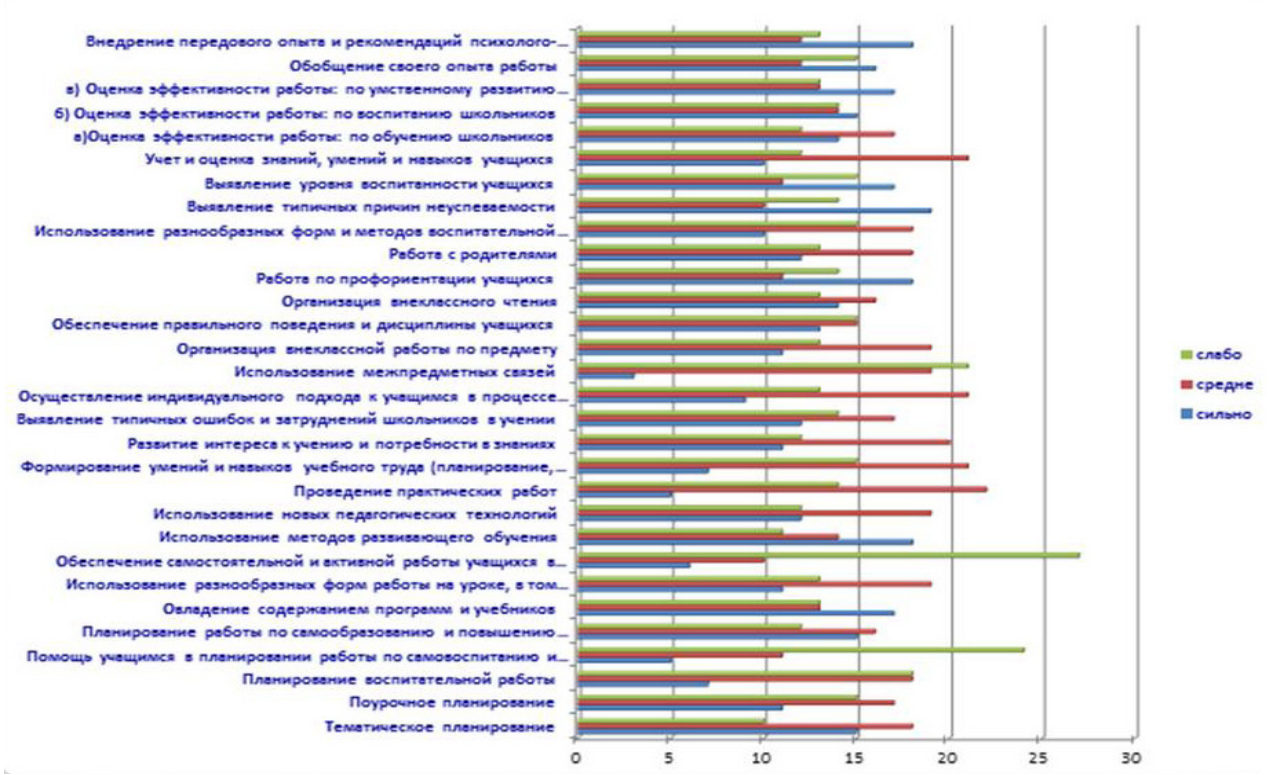
Методика 3. Отношение к исследовательской деятельности.

3) Анализ результатов диагностики на совещании при директоре. Выявлены способности учителей к саморазвитию и факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию учителей в школе.



Диагностика уровня восприимчивости педагогов к новшествам

4) Методический совет «Наставничество как модель эффективного сопровождения участников образовательных отношений». Проведено ознакомление администрации школы, руководителей методических объединений учителей с моделью наставничества, реализуемой в рамках инновационного проекта школы. Намечены пути повышения профессиональной компетентности педагогов.



Основные «западающие» вопросы в работе педагогов

5) Разработаны планы работы над темой самообразования.

6) Назначен руководитель — наставник инновационного проекта.

7) Сформирована творческая микрогруппа (заместители директора, педагог-психолог, педагоги).

8) Сформирована рабочая группа тьюторов в составе 15 человек.

Этап 2 — практический

1) Обучение педагогов рабочей группы. Наставником подготовлен и проведён мастер-класс «ТРКМ. Структура урока и приемы», в рамках которого продемонстрированы определенные методы, приемы и стратегии, объединяющие процесс обучения по видам учебной деятельности в пошаговой реализации каждой стадии занятия. Педагоги учились формировать новый стиль мышления, для которого характерны открытость, гибкость, рефлексивность, осознание внутренней многозначности позиции и точек зрения, альтернативности принимаемых решений. Проведено ознакомление с основной особенностью ТРКМ, заключающейся в том, что «не объем знаний или количество информации является целью образования, а то, как ученик умеет управлять этой информацией: искать, наилучшим способом присваивать, находить в ней смысл, применять в жизни». Не присвоение «готового» знания, а конструирование своего, которое рождается в процессе обучения.

2) Заседание рабочей группы «Калейдоскоп приемов ТРКМ». Тьюторы ознакомили друг друга с приемами, которые они освоили и готовы применять на разных стадиях урока. Организовано в форме круглого стола, где каждый тьютор демонстрировал освоенные им приёмы, с последующим обсуждением недостатков.

3) Педагогический совет «**Инновационный потенциал педагога как ресурс профессионального роста»** был направлен на ознакомление педагогов школы с задачами, стоящими перед каждым в рамках реализации инновационного проекта. Команда тьюторов под руководством своего наставника и заместителя директора по научно-методической работе провели обучение коллег, познакомили со структурой и приёмами технологии развития критического мышления.

4) Серия открытых уроков тьюторов «Калейдоскоп педагогических идей». Тьюторы на практике продемонстрировали, насколько формы урока с применением технологии развития критического мышления отличаются от уроков с традиционным обучением. Они способствуют развитию в детях самостоятельности, ответственности, умения адаптироваться к сложившейся ситуации, развивают монологическую и диалогическую речь учащихся, повышают мотивацию к обучению. Самое главное — самостоятельно добывать знания, самореализоваться и социализироваться в современном мире.

5) Сформированы микрогруппы педагогов (по 2–3 человека) с закреплением 15 тьюторов в качестве наставников-консультантов. И вот уже все педагоги лицея дают свои уроки, применяя приемы ТРКМ, а недавние еще тьюторы-новички, ставшие наставниками в течение года, оценивают успехи или неудачи своих подопечных, порой по возрасту и педагогическому опыту превосходящие своих наставников.

6) Заседание рабочей группы в форме обучающего семинара «Фестиваль тьюторских идей» (мастер-классы микрогрупп: защита педагогических находок, выбор тьюторов второй волны).

7) Серия открытых уроков (по графику) всех педагогов школы «Фестиваль педагогических идей» под руководством и контролем тьюторов (наставников-консультантов), с последующим их анализом.

8) Организация индивидуального консультирования «Один к одному» (закрепление тьюторов первой и второй волны за «группой риска»).

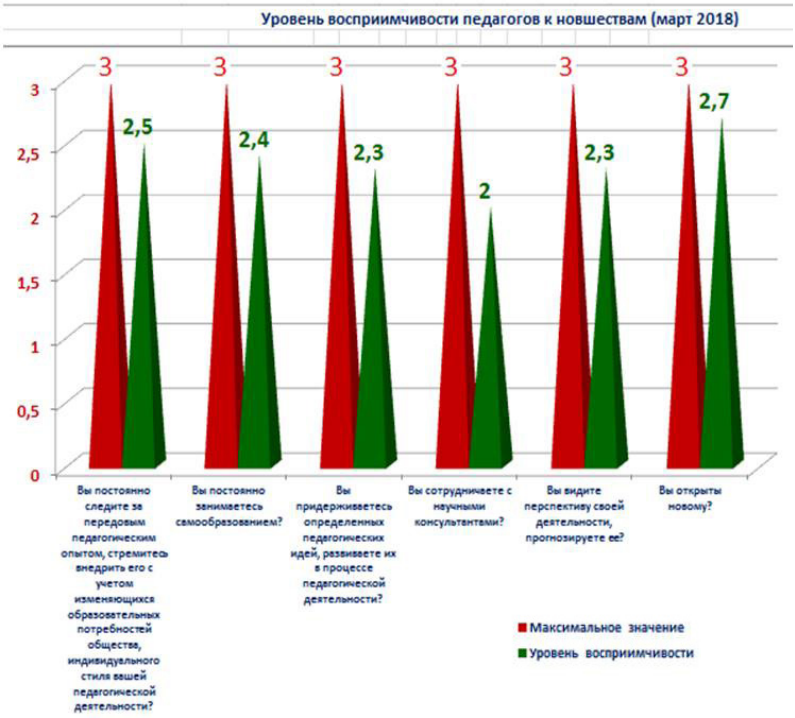
Итак, деятельность тьютора циклична:



И только такая цикличность и системность в реализации наставничества, в частности технологии тьюторского сопровождения в организации, даст положительные результаты.

Этап 3 — обобщающий

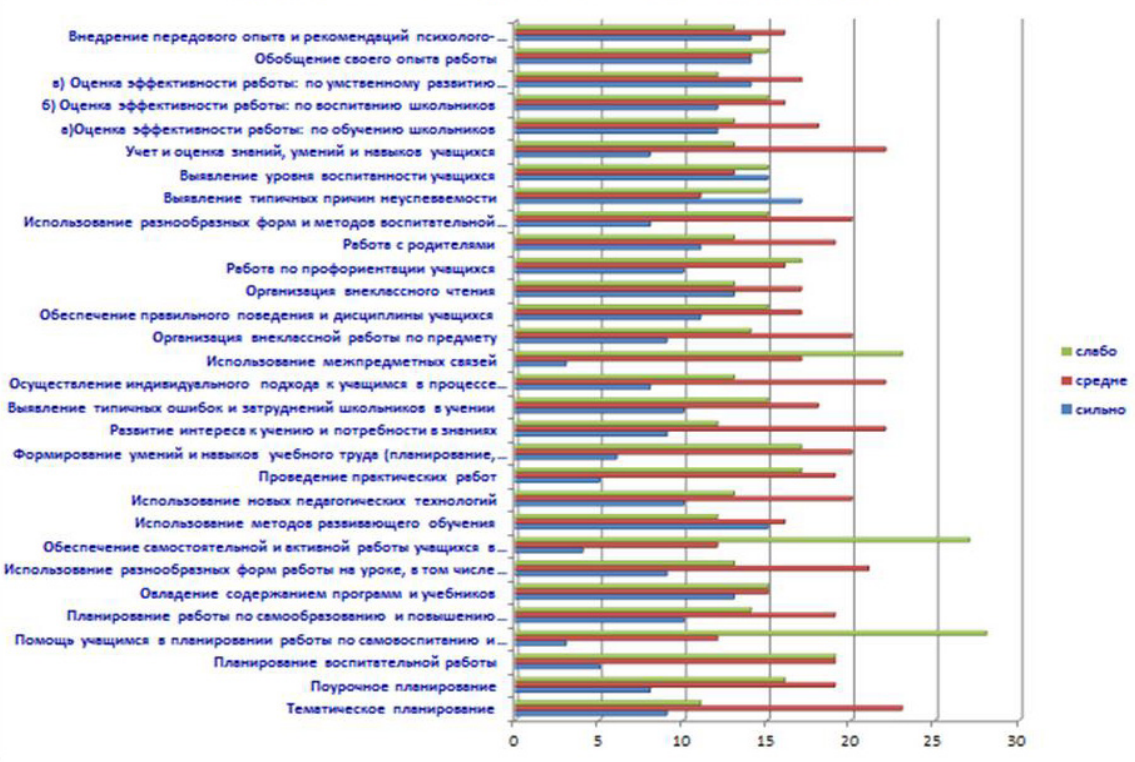
1) Промежуточная диагностика: повторная диагностика по Анкетам 1–2 и Методикам 1–3.



Диагностика уровня восприимчивости педагогов к новшествам

Мониторинг промежуточных результатов обучающихся.

Методический совет «Анализ итогов работы по реализации технологии наставничества в лицее». Подведены итоги, проведена корректировка плана работы следующего этапа.



Основные «западающие» вопросы в работе педагогов

Подготовка брошюры «Альманах педагогических идей. ТРКМ: методы, формы и приёмы».

Этап 4 — внедренческий. Этап планируется реализовывать в трех направлениях:

- Использование собственного опыта педагогами, освоившими технологию;
- Коррекционные мероприятия с «отстающими педагогами» с целью их «выравнивания»;
- Диссеминация опыта в рамках и вне школы.

В ходе реализации проекта были выявлены способности учителей к саморазвитию и факторы, стимулирующие обучение, развитие и саморазвитие учителей в школе либо препятствующие им, с целью формирования новой команды тьюторов для реализации не менее интересных проектов в лицее.

Каких же результатов мы ждем?

Данная модель предоставила возможность повысить профессиональную компетентность педагогических работников образовательного учреждения, так как позволила:

- создать условия для самообразования педагога (выбор учителем индивидуальной траектории обучения);
- формировать в процессе обучения компетентности, актуальные в профессиональной деятельности учителя в условиях введения образовательных стандартов;
- организовать методическую подготовку по вопросам освоения современных образовательных технологий;
- повысить процент педагогов, системно применяющих в своей практической деятельности современные образовательные технологии;
- повысить мотивацию учащихся к дальнейшей деятельности, так как они учатся рефлексировать свою деятельность и развивают коммуникативную культуру.

Команда критически мыслящих тьюторов МБОУ «Лицей № 186 — «Перспектива» Приволжского района г. Казани готова оказать помощь в обучении всех желающим.

Проект 4. «Успешный учитель»: проект наставнической деятельности по развитию профессиональных компетенций и устранению профессиональных дефицитов учителей Агрызского муниципального района Республики Татарстан

Маннапова Эльмира Назифовна, *учитель английского языка, МБОУ Иж-Бобьинская средняя общеобразовательная школа имени Братьев Буби» Агрызского муниципального района РТ*

Конкретизация целей реализации плана

Данный план нацелен на создание таких условий взаимодействия педагогов, в ходе которых решается широкий круг задач, связанных с обеспечением понимания возможностей использования собственных ресурсов и ресурсов различных образовательных учреждений для достижения поставленных целей путем создания индивидуальной образовательной траектории. Роль наставника — помочь поставить цель, мотивировать на достижение цели при условии, что педагог будет активен и заинтересован в достижении поставленной цели.

При составлении дорожной карты по качественной подготовке к обязательному ЕГЭ по иностранному языку на 2019–2022 гг. проведена работа по выявлению уровня сформированности общепедагогических трудовых функций с последующим анализом компетентностной готовности молодых учителей иностранных языков Агрызского муниципального района Республики Татарстан к реализации профессионального стандарта «Педагог».

Анализируя результаты диагностики, можно сделать выводы:

- по трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение». 74 % педагогов способны представить свой опыт владения определенными компетенциями; 100 % компетенций (трудовых действий) выделены педагогами как профессиональные достижения по данной трудовой функции;
- по трудовой функции «Воспитательная деятельность» 62 % педагогов способны представить свой опыт владения определенными компетенциями, 100 % компетенций (трудовых действий) выделены педагогами как профессиональные достижения по данной трудовой функции;

- по трудовой функции «Развивающая деятельность» 48,3 % педагогов способны представить свой опыт владения определенными компетенциями, 100 % компетенций (трудовых действий) выделены педагогами как профессиональные достижения по данной трудовой функции;
- по трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования» 62,6 % педагогов способны представить свой опыт владения определенными компетенциями, 100 % компетенций (трудовых действий) выделены педагогами как профессиональные достижения по данной трудовой функции;
- по трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования» 31 % педагогов способны представить свой опыт владения определенными компетенциями, 100 % компетенций (трудовых действий) выделены педагогами как профессиональные достижения по данной трудовой функции и т. д.

Педагоги указали в индивидуальных планах профессиональные дефициты, наибольшие показатели:

- по трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение» 48,3 % учителей имеют дефициты, 40 % компетенций (трудовых действий) являются для педагогов дефицитами от общего числа компетенций данной трудовой функции, представленных в листе самоанализа и самооценки профессиональной деятельности учителя;
- по трудовой функции «Воспитательная деятельность» 24,1 % учителей имеют дефициты, 41,7 % компетенций (трудовых действий) являются для педагогов дефицитами от общего числа компетенций данной трудовой функции, представленных в листе самоанализа и самооценки профессиональной деятельности учителя;
- по трудовой функции «Развивающая деятельность» 89,7 % учителей имеют дефициты, 72,7 % компетенций (трудовых действий) являются для педагогов дефицитами от общего числа компетенций данной трудовой функции, представленных в листе самоанализа и самооценки профессиональной деятельности учителя;
- по трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программам начального общего образования»

12,5 % учителей имеют дефициты, 14,3 % компетенций (трудовых действий) являются для педагогов дефицитами от общего числа компетенций данной трудовой функции, представленных в листе самоанализа и самооценки профессиональной деятельности учителя;

- по трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программам основного и среднего общего образования» 17,2 % учителей имеют дефициты, 42,9 % компетенций (трудовых действий) являются для педагогов дефицитами от общего числа компетенций данной трудовой функции, представленных в листе самоанализа и самооценки профессиональной деятельности учителя.

Анализ диагностики показывает, что создание и реализация плана профессионального развития учителей с профессиональными дефицитами является в районе крайне актуальным.

Принципы построения и содержание индивидуального плана профессионального развития учителя

Модель индивидуального плана профессионального развития основана на принципах программно-целевого, личностно-ценностного и компетентностного подходов.

Структура модели основана на модульном принципе содержания личностно-ценностной модели профессионального саморазвития учителя.

В ее состав включим следующие модули:

Содержательно-целевой модуль раскрывает направленность действий педагога на достижение ожидаемых результатов:

1) приобрести (обновить, расширить, углубить) знания:

- о современных педагогических технологиях, методиках достижения образовательных результатов, соответствующих ФГОС:
  - предметных;
  - метапредметных;
  - личностных;
- о методологических подходах по организации образовательной деятельности учащихся в рамках реализации ФГОС:
  - системно-деятельностном,

- компетентностном,
- личностно ориентированном;

- о методологических подходах реализации деятельности педагогом, соответствующей требования профессионального стандарта «Педагог»:
  - персонифицированном,
  - когнитивно-формирующем,
  - когнитивно-развивающем,
  - личностно развивающем (кочерговом):
- моделях персонификации и индивидуализации; педагогического сопровождения и поддержки обучающихся в процессе учебной деятельности; информатизации и цифровизации образовательной деятельности;
- инновационных технологиях и методах обучения, воспитания и развития, обеспечивающих эффективное достижение результатов в соответствии с требованиями ФГОС.

2) овладеть общепедагогическими компетенциями, обеспечивающими качество образования, соответствующего критериям ФГОС, профессиональному стандарту «Педагог»:

- проектировать и осуществлять урочную и внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС;
- выявлять индивидуальные особенности обучающихся, влияющие на успешность обучения и индивидуально-личностное развитие в ходе образовательной деятельности;
- разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты (индивидуальные образовательные программы) с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся;
- организовывать свою педагогическую деятельность на основе эффективного включения сетевых образовательных проектов.

Содержательно-тематический модуль включает в индивидуальный план:

- темы проектов, которые вы хотели бы разрабатывать с учащимися;
- темы проектов, над которыми работает школа;
- темы педагогического опыта, который хотите продемонстрировать на мастер-классе, на конференции; написать статью или практическое пособие;

- темы проектов или методических разработок в качестве зачетной работы на курсах повышения квалификации.

Инструментально-технологический модуль определяет необходимые для вашего профессионального роста формы повышения квалификации.

Инновационно-креативный модуль способствует изучению инновационных методов и технологий обучения в достижении предметных результатов:

- мультимедийные и IT-технологии, цифровые образовательные ресурсы в процессе преподавания;
- сетевые образовательные проекты для обучающихся;
- коуч-технологии (SMART, «Колесо баланса», «Шкалирование как инструмент самооценки»);
- коррекционные технологии и приемы обучения в модели инклюзивного образования.

Рефлексивно-оценочный модуль оценивает профессиональный рост за плановый период по «Шкале от 1 до 10», а также определяет актуальные способы экспертизы результатов реализации вашего индивидуального плана.

Дорожная карта профессионального развития педагога состоит из двух частей:

1) Комплекс методических активностей, направленных на развитие системы его педагогической деятельности в процессе применения освоенного им содержания программы курсов повышения квалификации.

2) Индивидуальные и авторские продукты: проекты, программы, пособия.

Главное условие реализации плана — обеспечение самостоятельного выбора педагогом вариантов самообразования, форм обучения, выбора дополнительных образовательных услуг, самостоятельного определения тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности и оформление этого в виде дорожной карты.

Основным направлением совместной деятельности наставника с учителями является работа по теме «Системно-деятельностный подход при работе с текстом».

Основные технологии и приемы, применяемые при сопровождении: технологии консультирования, тренинговые технологии, технологии профильных и профессиональных проб,

активизирующие методики, технологии работы с портфолио, проектные технологии, информационные технологии.

Цель реализации проекта. Обеспечение методического сопровождения по развитию профессиональных компетенций и устранению профессиональных дефицитов учителей Агрызского муниципального района с учетом требований новых образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога; создание системы работы в муниципальном районе по повышению уровня профессиональной компетентности, личностного и профессионального потенциала учителя.

Индикативными показателями реализованности проекта служат:

- мониторинг профессионального роста молодых учителей — реализация индивидуального плана профессионального развития педагогов;
- создание банка данных о нововведениях и инновационных идеях педагогов по разным направлениям образовательной деятельности;
- издание сборника методических разработок.

Мониторинг результативности плана

1) Рост профессионального мастерства педагогов различных категорий. Диагностика профессионального и личностного роста.

2) Динамика участия и результативности молодых педагогов и других категорий в профессиональных конкурсах, конференциях, проектах.

3) Динамика участия и результативности школьников в конкурсах, фестивалях, конференциях, олимпиадах.

Этапы реализации программы:

1. Диагностико-аналитический этап (рефлексия — сбор ожиданий):

- мониторинг учебных достижений в прошедшем учебном году;
- учет результатов профессиональной деятельности в соответствии с требованиями к образовательным результатам ФГОС;
- оценка содержания и качества своей преподавательской деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог».

Проектирование педагогами дорожных карт с учетом профессиональных дефицитов с целью углубления и расширения представления о ФГОС ООО.

2. Практический этап.

3. Результативный этап.

К данному этапу относятся:

- Рефлексия (коррекция профессиональной деятельности через самоанализ);
- Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности;
- Подведение итогов работы в рамках плана.

Формы организации деятельности участников: лекции, практические занятия, консультации; проектирование, моделирование; использование дистанционных образовательных технологий, мастер-классы и творческие мастерские учителей-практиков с педагогами — участниками проекта.

В заключение можно сказать, что педагог оценивает возможные риски, которые могут повлиять на реализацию программы. На основе анализа осуществляется выбор процедур и методов по снижению отрицательных последствий рисковых событий.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний. Киев: Баланс-Клуб, 2002. 192 с.
2. Лучкина Т. В. Особенности содействия профессиональному становлению начинающего учителя в Канаде // Известия российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2009, №112. С. 36–45.
3. Cox J., Daniel. N. (1983 September/October). The role of the mentor. G/C/T. pp. 54-61.
4. Ellingson M., Haeger W., Feldhusen J. F. (1986) The Purdue mentor program. G/C/T. pp. 2–53.
5. Feldhusen J. F. Early admission and grade advancement for young gifted learners. Gifted Child Today Magazine, Volume: 15 issue: 2. pp. 45-49.
6. Шакирова Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. № 4. 2019. URL: http://irortsmi.ru/node/804 (дата обращения: 08.10.2020).
7. Грачёва Е. Ю. Особенности наставничества начинающего учителя в современной школе Германии // The Emissia. Offline Letters. 2012. № 2. p. 1747. URL: http: www.emissia.org (дата обращения: 08.10.2020).
8. Атлас новых профессий. URL: http://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf (дата обращения: 08.10.2020).
9. Зёлко А. С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников : учебно-методическое пособие. Калининград : Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. 81 с.
10. Памятка наставникам (руководителям стажировки). URL: http://www.kadry24.krskstate.ru/dat/bin/art/20914_pamytka_nastavnikam.pdf (дата обращения: 08.10.2020).
11. Жегин П. А. Принципы организации работы с начинающими педагогами в ведущих мировых образовательных системах // Эксперимент и инновации в школе. 2010. № 2. С. 36–38.
12. Даммерер Й., Циглер В., Бартонек С. Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в про-

фессию молодых учителей // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 1 (106) (пер. с нем. Л. Н. Даниловой).

13. Наставничество в практике движения WorldSkills: привязка к стандартам работы. URL: https://studme.org/136606/psihologiya/nastavnichestvo_praktike_dvizheniya_worldskills_privyazka_standartam_raboty (дата обращения: 08.10.2020).

14. Обзор международных методик создания условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов. URL: http://vercont.ru/informatsionnye_materialy/ekspertno_analiticheskie_materialy/obzor_mezhdunarodnykh_metodik_sozdaniya_usloviy_adaptatsii__zak.html (дата обращения: 08.10.2020).

15. Сельдинская Н. Н. Современные педагогические условия совершенствования воспитания и обучения одаренных учащихся в США: дисс. канд. пед. наук. Казань, 2002.

16. Davis C. A. Education of the Gifted and Talented. New York: Irvingation Press, 1997. 397 p.

17. Duff, C. Online mentoring // Educational leadership. 2000, October, pp. 49–52.

18. Мид М. Культура и мир детства. М., 1988. С. 19.

19. Шакирова Д. М., Плотникова Н. Ф. Интеграция умений критически мыслить и работать в команде при обучении студентов вуза // Инновации в образовании. 2006. № 3. С. 120–132.

20. Lavin Colky, D., & Young, W. (2006). Mentoring in the virtual organization: Keys to building successful schools and businesses. Mentoring & Tutoring, 14(4), 433-447.

21. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития // Стратегия бизнеса. 2017. №6. URL: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/mentoring_models_personnel_learning.shtml (дата обращения: 08.10.2020).

22. Модель TELL — SHOW — DO. URL: https://www.mental-skills.ru/dict/model-tell-show-do/ (дата обращения: 08.10.2020).

23. Crabbe A.B. (1982). Creating a brighter future: An update on the Future Problem-Solving program. J. for the Education of the Gifted, 5–9.

24. Шакирова Д.М. Технологии развития мышления: синтез российского и зарубежного опыта // Проблемное обучение в современном мире. VI Международные Махмутовские чтения:

сб. статей (Казань, Елабуга, 12–14 апреля 2016 г.). Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2016. С. 625–635

25. Shakirova D., Suleymanov T. Intellectual Potential Management Model. Proceedings: Knowledge Management in the 21st Century:Resilience, Creativity and Co-creation. St. Petersburg, Russia. 7–9 June 2017. University of Basilicata, GSOM. St. Petersburg University. 2017, p. 864–875.

26. Шакирова Д.М. Критическое мышление. Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2019. Вып. 3. 146 с.

27. Ермолаева М. В., Огнев А. С., Лихачева Э. В. Проблемы наставничества в работе с одаренными учащимися. URL: https://science-education.ru/pdf/2015/2/304.pdf (дата обращения: 08.10.2020).

28. Огнев А. С., Гончаров Ю. Н., Постникова Н. В. Мудрость как акмеологический феномен //Акмеология. 2002. № 3 (4). С. 17–22.

29. Ермолаева М. В. Опосредование в диалоге через поколение между детьми и пожилыми людьми // Культурно-историческая психология. 2012. № 2. С. 55–59.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение ... 5

1. Методологические основания, функции и условия создания и развития системы наставничества ... 7

1.1. Что важно для создания эффективной системы наставничества? ... 7

1.2. Каковы условия успешной реализации наставничества в образовании? ... 8

2. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный опыт ... 13

2.1. На каких принципах базируются программы адаптации начинающих педагогов в ведущих национальных образовательных системах? ... 14

2.2. В чем сходство и отличие менторинга, тьюторства и коучинга с позиций наставничества? ... 16

2.3. Наставничество в практике движения WorldSkills ... 18

2.4. Каковы принципы и формы отбора наставников в различных странах? ... 19

2.5. Каковы особенности различных типов организации наставничества? ... 21

2.6. Бизнес-модели, полезные при подготовке молодых педагогов ... 28

3. Региональные практики наставничества в неформальном образовании ... 31

3.1. В чем особенность системы наставничества в Академии наставников? ... 31

3.2. Какие инновационные стратегии и формы наставничества перспективны в неформальном образовании? 32

4. Обобщение опыта работы учителей, школ и районов Татарстана в области наставничества ... 38

4.1. Какова роль электронной площадки «Школа наставничества» в мотивировании школ и педагогов к изменениям? ... 38

4.2. Какой опыт накоплен педагогами, школами и районами Республики Татарстан в сфере наставничества? ... 41

4.3 Какие они, наставники одаренных и талантливых школьников? 45
5. Наиболее интересные работы педагогов Республики Татарстан из представленных на электронную площадку «Школа наставничества» 48
Проект 1. Скорая наставническая помощь: обучающий микрокурс для подопечных 48
Проект 2. «Учитель — учителю» 52
Проект 3. Внедрение тьюторской модели наставничества в образовательную среду школы 55
Проект 4 «Успешный учитель»: проект наставнической деятельности по развитию профессиональных компетенций и устранению профессиональных дефицитов учителей Агрызского муниципального района Республики Татарстан 65
Библиографические ссылки 72

Методология. Технологии. Инновации

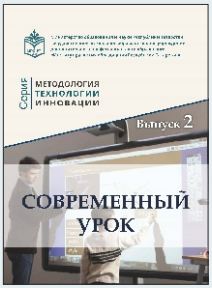
Выпуск 2(6)

НАСТАВНИЧЕСТВО:
СТРАТЕГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ, ВОСПИТАНИЯ И РАЗВИТИЯ

Форм. бум. 60x84 $^{1}/_{16}$.
Тираж 300 экз.
Гарнитура Book Antiqua. Усл. п. л. 4,5.

Институт развития образования Республики Татарстан
420015 Казань, Б. Красная, 68
Тел.: (843)236-65-63 тел./факс (843)236-62-42
E-mail: irort2011@gmail.com











ISBN 978-5-6042482-0-1

Институт развития образования Республики Татарстан
420015 Казань, Б.Красная, 68
Тел.: (843)236-65-63 тел./факс (843)236-62-42
E-mail: irort2011@gmail.com