

Исследование моделей сопровождения профессионального роста педагога в системе образования Московского района Санкт-Петербурга

Олефир Людмила Николаевна, методист ИМЦ,
руководитель Санкт-Петербургского отделения МТА

Аннотация

В рамках сопровождения профессионального роста педагога возрождается интерес к институту наставничества. В статье представлены результаты пилотажного исследования существующих практик наставничества в школах Московского района Санкт-Петербурга. На основе анализа полученных результатов выявлены новые модели наставничества, построен оптимальный профиль наставника и определены возможности применения наставничества в образовательных организациях района.

Фокусом нашего исследования является практика сопровождения профессионального роста педагога и ее организационные формы, а также эффективность существующих условий адаптации, закрепления и профессионального развития педагогов школ Московского района Санкт-Петербурга. Некоторые результаты были представлены на площадке научно-практического семинара «Современные технологии сопровождения профессионального роста педагогов» в рамках Санкт-Петербургского образовательного форума в марте 2019 года.

Информационно-методический центр (ИМЦ), как оператор этого события, анонсировал участникам 3 взаимосвязанных направления:

- формирование в образовательном учреждении условий для профессионального развития педагогов;

- тьюторское сопровождение педагогов;

- новые форматы наставничества.

В нашем исследовании участвовали 4 группы: руководители ОУ (выборка - 35 человек), молодые или малоопытные педагоги (35), методисты (16), педагоги-наставники (65). Для каждой группы разработан свой вариант опросника. Использовали некоторые характеристики новых форм наставничества из типологии Эсауловой И.А. [1]. Здесь ссылка на анкету молодого педагога: <https://forms.gle/5tmKGLC4Rz8MbE7A9>

При этом, выборка педагогов-наставников формировалась по результатам опроса руководителей, методистов и молодых педагогов. Это по их рекомендации педагог заполнял анкету наставника.

Предварительно была проведена работа по выявлению существующих практик сопровождения профессиональной адаптации и развития в школах нашего района. Результаты были получены эмпирическим путем, посредством анализа сайтов учреждений на наличие Положения о наставничестве, изучения отчетов экспериментальных площадок, конкурсных и аттестационных папок педагогов. Мы предполагали, что в разных формах явление наставничества характерно для всех школ района. Результаты анкетирования руководителей это подтвердили.

А организационные модели, формы и эффективность этого процесса стали исследовательской задачей.

Нам удалось сформировать перечень [1] форм сопровождения педагога в системе образования района (сюда мы добавили практики сопровождения, которые реализуются методистами и преподавателями ИМЦ). Описание формы сопровождения носит эмпирический характер и открыто для уточнений педагогами, которые живут в этой практике.

Перечень был представлен участникам анкетирования с вопросом: «Как бы Вы охарактеризовали модель наставничества, которая реализуется в Вашей организации?»

Около 50% молодых педагогов попадали в практику ситуационного наставничества (так мы договорились называть разновидность традиционной модели наставничества, или наставничество «один на один», по запросу); 40% знакомы с системной практикой

традиционного наставничества; 16 % молодых педагогов отметили свое участие в так называемом «реверсном наставничестве», когда младший по возрасту и опыту наставляет более высококвалифицированного коллегу по вопросам новых тенденций, технологий.

16% молодых педагогов на себе испытали воздействие менторов. Менторство понимается как личностные долговременные взаимоотношения между опытным наставником и новичком, которые позволяют последнему развиваться профессионально, академически или личностно.

Руководители утверждают (80%), что доминантой в сопровождении является традиционная форма наставничества, они также знают, что существуют коучинг (12%) и тьюторство (7%).

Если говорить о педагогах-наставниках, то 32% говорят об использовании технологии коучинга, 30% работают в традиционном сопровождении, а еще треть признается в ситуационном наставничестве.

Группа методистов ИМЦ преимущественно работает в ситуационном наставничестве (60%), используют коучинг (35%) и еще у 30% появляется форма, которую специалисты называют «виртуальным наставничеством». Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно быть реализовано через посредничество интернет-технологий. Некоторые из методистов ИМЦ ведут программы повышения квалификации на платформе moodle, поэтому этот процент является естественным результатом изменения в формате обучения.

Наиболее редкими формами наставничества в наших школах являются:

✓ Групповое наставничество - модель, в которой один наставник/команда работает с группой подопечных одновременно, когда в организации не имеется требуемого количества наставников; чаще всего это случаи работы наставника с командой для подготовки к конкурсу, участию в проекте, хотя эта форма экономически приоритетна и поэтому отмечена руководителями для освоения в ближайшем будущем;

✓ Флэш-наставничество, в котором педагоги, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой встрече с возможными подопечными, здесь наставники могут поделиться опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет;

✓ Саморегулируемое наставничество, когда опытные педагоги добровольно выдвигают себя в список наставников. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Очевидно, что подобный формат сложнее в организации и подвергает риску репутацию педагога, выдвигающегося на позицию наставника. Тем не менее, эти формы используются школами района при реализации программ инновационных площадок и ресурсных центров (ОУ № 376, 643, 489, 544).

Отвечая на вопрос, «Какие модели Вы хотите освоить?», 30% педагогов-наставников указывают на намерение освоить тьюторство, 46%, интересуются освоением коучинга, среди методистов – 56%. Почему коучинг так востребован опытными педагогами? В процессе интервью получили некоторые объяснения: «Коуч может быть профессионалом из любой сферы, даже самой далекой от деятельности его подопечного», «Коучинг – это партнерские отношения, при которых общение происходит на равных», «Этот метод используется для поиска нестандартных, творческих, уникальных решений». «Как правило, коучинг сфокусирован на достижении четко определенных целей».

Тьюторство воспринимается опытными педагогами и руководителями, как одна из институционализированных форм наставничества. «Тьютор – уже сложившаяся и законодательно закреплённая педагогическая позиция, которая обеспечивает возможность разработки индивидуальных образовательных программ обучающихся, сопровождая процесс индивидуального продвижения на всех уровнях образования, но требует систематического

индивидуального взаимодействия тьютора и тьюторанта, при этом достаточно затратная по ресурсам: финансам, времени, организации.»

Молодые педагоги поддерживают наставников в моделях тьюторства, коучинга (по 20 %), столько же хотели бы, выбрать наставника в модели «саморегулируемого наставничества»; и почти 40% хотели бы иметь классического наставника. Разумное решение предлагают руководители: они хотят, чтобы в их школе были разные модели сопровождения педагога. И это говорит о возможности выбора индивидуального подхода к профессиональному развитию молодых.

Всю систему наставничества можно условно разбить на три этапа:

1. адаптация к требованиям профессиональной среды (процесс включения во внешние и внутренние составляющие образовательного процесса учреждения; изменение поведения в соответствии с требованиями профессиональной среды);

2. обучение (процесс освоения знаний, навыков; организация профессиональных проб и стажировок для приобретения базовых компетенций в процессе самостоятельной деятельности).

3. сопровождение (процесс улучшения качественных характеристик умений или знаний в профессии; использование уже приобретенных знаний и умений в новой ситуации или со специфической целью, формирование компетенций; консультирование и рефлексия результатов).

Отвечая на вопрос, «На сколько каждый этап наставничества реализуется в Вашей организации и какому из этапов Вы планируете уделить больше внимания в ближайшее время», молодые больше обращают внимание на процесс адаптации и обучения, и практически нет готовности участвовать в процессе сопровождения; для руководителей вообще процесс адаптации не интересен. И нам предстоит выяснить, почему? Методисты и педагоги-наставники, в целом, понимают важность и последовательность всех этапов наставничества.

В процессе анкетирования мы попросили построить оптимальный профиль наставника, воспользовавшись опросником, разработанным в бизнесе <https://donskih.ru/2016/12/kak-pravilno-vybrat-nastavnika/>:

Таблица 1

№	Характеристика/ качество	руководители	наставники	молодые	методисты	Описание характеристики
1.	Высокий уровень лояльности к системе образования и своему учреждению	4,5	4,6	3,9	4,3.	Педагог является носителем ключевых ценностей системы образования и своего учреждения. Он соблюдает правила и нормы, берет на себя ответственность и проявляет гибкость, участвуя в общественном управлении ОУ
2.	Владение технологиями сопровождения	3,8	3,4	4,2	4,6	прошел обучение как наставник и владеет одной из технологий сопровождения: коучинг, фасилитаторство, менторство, тьюторство, другое
3.	Значительный опыт в своей профессиональной деятельности	4,5	4,6	4,5	4,8	имеет серьезный стаж в должности и обладает компетенциями, практическим и жизненным опытом, признанным профессиональным сообществом и руководителями
4.	Желание быть наставником	4,8	4,4	4,7	4,7	показывает искреннее стремление помочь подопечному, всячески способствовать его личностному и профессиональному росту
5.	Готовность инвестировать свое время в развитие другого человека	4,4	4,2	4,4	4,3	Для педагога стремление помочь является безусловной ценностью
6.	Способность к конструктивной	4,4	4,2	4,8	4,2	способен давать оценку действий того или иного человека, содержащую конкретные предложения и рекомендации по улучшению его работы

	критике и обратной связи					
7.	Обучаемость, способность к личному развитию и профессиональному росту	4,6	4,5	4,8	4,9.	демонстрирует желание и способность постигать что-то новое, повышать свою квалификацию и является экспертом для других педагогов
8.	Коммуникабельность	4,8	4,7	4,9	4,6	умеет находить общий язык с коллегами, родителями, партнерами
9.	Лидерство	4,2	4,3	3,9	3,8	способен увлечь, вдохновить, повести за собой и подобрать правильные слова для мотивации других
10	Умение выстраивать ровные рабочие отношения	4,5	4,5	4,4	3,9	не допускает конфликтных ситуаций в общении, а если же они все-таки возникли, умеет конструктивно их разрешить

В таблице мы привели средние показатели по выборкам. Наиболее высокие значения по характеристикам: «Обучаемость, способность к личному развитию и профессиональному росту», «Коммуникабельность», «Значительный опыт в своей профессиональной деятельности», «Желание быть наставником». Наименее значимые и по этим характеристикам существуют расхождения в оценках разных групп: «Высокий уровень лояльности к системе образования и своему учреждению», «Лидерство», «Владение технологиями сопровождения».

Для системного и визуального представления полученных результатов была сформирована интерактивная база практик и наставников/тьюторов/коучей/менторов Московского района Санкт-Петербурга.

Проведен анализ востребованных программ повышения квалификации; внесены коррективы новую Программу развития ИМЦ до 2024 года.
<http://imc-mosk.ru/verxnee-menyu/svedeniya-ob-imcz/dokumenty.html>

Библиография:

1. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала, «Стратегии бизнеса», №6 за 2017 год
https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/mentoring_models_personnel_learning.shtml