

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

*Е.Г. Левченко, директор
Средней общеобразовательной
школы № 26, канд. психол. наук,
Е.В. Матц, зам. директора,
Я.А. Батрак, педагог-психолог
(г. Братск),
Н.Н. Лебедева, доцент
Братского государственного
университета, канд. ист. наук*

В условиях реформирования образования и введения профессионального стандарта педагога ключевым принципом при организации образовательного процесса становится ориентация на развитие личности современного школьника. Главная роль в этом процессе отводится учителю. На первый план в этой связи выходят уровень профессионализма и личностные качества педагога, а ведущим профессиональным качеством современного педагога становится умение учиться на протяжении всего периода трудовой деятельности.

Наиболее востребованным это умение стало в период пандемии COVID-19, когда все образовательные организации оперативно перестраивали сложившуюся систему обучения, столкнувшись при этом с трудностями, связанными с использованием информационно-коммуникационных технологий, переходом на онлайн-формат и организацией дистанционного обучения. Возникла острая необходимость внесения в образовательную систему изменений, направленных на формирование педагогической позиции и повышение компетенций учителя, совершенствование его профессионально значимых качеств в соответствии с профессиональным стандартом педагога.

Прямое влияние на качество выполнения педагогом трудовых функций и на процесс непрерывного повышения профессиональной компетентности оказывают профессионально значимые качества его личности и уровень их развития. К ним относятся:

- *коммуникативная компетентность* – одна из основных характеристик личности, которая позволяет удовлетворять ее потребности в самоактуализации, уважении со стороны окружающих, социальном признании и способствует успешной интеграции человека в социальную среду;
- *эмпатия* – способность понимать эмоциональное состояние других людей, их внутренний мир;
- *эмоциональная устойчивость* – важная составляющая эмоционально-волевого компонента готовности личности к различным видам деятельности, позволяющая выдерживать стресс, не снижая при этом работоспособности;
- *ассертивность* – способность личности в ситуации давления оставаться уверенным в себе и отстаивать свои интересы в социально приемлемой форме, не ущемляя интересов других людей;
- *ценностные ориентации* – устойчивое отношение человека к материальным и духовным благам, признаваемым им в качестве жизненных целей и ориентиров.

Чем выше уровень развития у педагога профессионально значимых качеств личности, тем выше уровень его профессиональных компетенций, а значит, и результат профессиональной деятельности всего педагогического коллектива в целом.

Итак, качество выполнения современным педагогом трудовых функций в соответствии с про-

фессиональным стандартом напрямую зависит и от уровня его эмоционального выгорания, и от умения осуществлять коммуникации со всеми участниками образовательного процесса, и от способности переживать стрессовые ситуации, и от развития так называемых мягких, или гибких, навыков (soft skills). Рассмотрим содержание основных трудовых функций педагога.

Трудовая функция «Обучение» предполагает планирование и проведение учебных занятий, объективное оценивание знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей и др.

Трудовая функция «Воспитание» включает проектирование и реализацию воспитательных программ, воспитательных возможностей в различных видах деятельности ребенка, формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной образовательной среде и др.

Трудовая функция «Развитие» подразумевает разработку и реализацию совместно с родителями ребенка программ его индивидуального развития, формирование и реализацию программ развития универсальных учебных действий, усвоения образцов и ценностей социального поведения, формирование навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, а также толерантности и позитивных образцов поликультурного общения и др.

Владение ИКТ-компетенциями является в современном мире необходимым условием для выполнения практически любой трудовой функции. Применительно к трудовым функциям педагога профессиональный стандарт выделяет общепользовательскую ИКТ-компетентность, общепедагогическую ИКТ-компетентность, предметно-педагогическую ИКТ-компетентность. Это умения работать с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, социальными сетями, различными обучающими программами и платформами.

Выполнение каждой из названных трудовых функций предполагает непрерывный профессиональный рост педагога, его желание двигаться вперед и развиваться, а значит – развитие профессионально значимых качеств и отсутствие эмоционального выгорания.

Эмоциональное выгорание – синдром, являющийся результатом хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен. Он характеризуется тремя признаками: ощущением мотивационного или физического истощения, нарастающим психическим дистанцированием от профессиональных обязанностей, негативизмом или цинизмом по отношению к профессиональным обязанностям и в результате – снижением работоспособности.

Эмоциональное выгорание касается непосредственно профессионального контекста. *Г. Фрейденбергер* и *Г. Норт* выделили 11 стадий выгорания. Исследование уровня профессионального выгорания педагогического коллектива в Средней общеобразовательной школе № 26 г. Братска показало наличие эмоционального выгорания у 71% педагогов, неприятие иного мнения, закрытость педагогов возрастной группы – у 39%, наличие неоправданных усилий с сопровождающимися низкими результатами работы – у 42% коллектива. Результаты проведенного исследования характерны для многих других педагогических коллективов образовательных организаций, в том числе в Братске.

Большое влияние на результативность деятельности по развитию личностно-профессиональных качеств учителя и его профессионализма оказывают уровень его удовлетворенности педагогической деятельностью и эмоциональное выгорание.

Для достижения более высокого качества образования важно своевременно выявлять профессиональные затруднения каждого педагога в образовательной организации и оказывать ему адресную методическую помощь.

Педагогическое затруднение является обязательным результатом и одновременно условием продолжения эффективной педагогической деятельности. По определению профессора *А.Ю. Панасюка*: «Трудность есть выражение противоречия между необходимостью выполнения определенной деятельности и недостаточностью знаний и умений, обеспечивающих успешность этого выполнения» [6, с. 36].

Состояние неудовлетворенности в связи с возникающими профессиональными затруднениями должно купироваться индивидуальной программой развития учителя на основе системы наставничества.

Индивидуальные маршруты профессионального развития педагогов школы строятся на основании результатов различных видов диагностики.

1. Внешняя диагностика. Эффективна и информативна программа для педагогов в рамках проекта «Яндекс Интенсив «Я Учитель»». Она дает возможность оценить компетенции педагогов по нескольким направлениям (цифровые компетенции, профессиональное выгорание педагога, компетенции современного успешного учителя, умение развивать функциональную грамотность у учеников) и получить развернутые рекомендации по методическому сопровождению дальнейшего профессионального роста педагогов. Проект «Яндекс Интенсив» помогает учителю ликвидировать профессиональный дефицит посредством прохождения курсовой подготовки и проверки знаний в форме тестирования.

2. Внутренняя диагностика – внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО), внутришкольный контроль (ВШК), самооценка педагогов.

• ВСОКО, ВШК – это оценка администрацией на основании локальных актов качества выполнения педагогом трудовых функций. Так, например, для осуществления системного анализа уроков учителей применяются технологическая карта, составленная по технологии *В.П. Симонова*. Основными критериями оценки здесь являются личностные качества учителя, основные характеристики обучающихся, содержание деятельности учителя и обучающихся, эффективность способов деятельности, достижение поставленной цели и результаты урока.

Каждый критерий включает в себя от четырех до семи показателей и оценивается по шкале 0–4 балла. Суммарное количество баллов дает возможность оценить урок педагога, а среднее арифметическое суммы баллов по технологическим картам, заполненным всеми членами администрации школы, позволяет осуществить корректировку плана методической работы образовательной организации.

Детальный анализ результатов посещения уроков с использованием методов математической статистики, выполненный администрацией школы, дает основание для определения точек роста каждого педагога, что находит отражение

в его индивидуальной траектории профессионального развития.

• Самооценка осуществляется педагогами с помощью авторских анкет и тестов, разрабатываемых администрацией школы в сервисах Google. Методический совет систематически проводит анкетные опросы учителей по различной тематике с целью выявления их профессиональных затруднений. Полученные результаты анализируются, формулируются индивидуальные рекомендации учителям, которые в свою очередь вносят дополнения в планы самообразования.

3. Психологическая диагностика. Имеющиеся диагностические методики позволяют изучить ассертивность, эмоциональную устойчивость, коммуникативную компетентность, нравственные ценности и уровень эмоционального выгорания педагогов. Для получения достоверной информации об изучаемых качествах и состоянии педагогов выбраны следующие методики: экспресс-диагностика эмоционального выгорания у педагогов *О.Л. Гончаровой*, многофакторный личностный опросник *Р.Б. Кеттелла*, шкалы С, Н, N, опросник для диагностики способности к эмпатии *А. Мехрабиана* и *Н. Эпштейна*, методика *М. Рокича* «Ценностные ориентации».

Совокупность внутренней и внешней оценки, их подробный анализ – основа для формирования системы наставничества. Она, в свою очередь, соотносится с традициями и корпоративной культурой учреждения, помогает преодолеть разрыв между теорией и практикой, повышает профессиональную мотивацию, ускоряет процесс адаптации молодых специалистов, определяет индивидуальную траекторию профессионального развития каждого педагога и, как следствие, влечет за собой рост методической активности и профессиональной компетентности всего педагогического коллектива. Таким образом, наставничество становится эффективной моделью профессионального развития в условиях образовательной организации.

В результате коллективного обсуждения в формате мозгового штурма был определен «портрет педагога-наставника»:

• профессиональные требования: профессиональное образование, специализация, категория, стаж работы в организации и в должности не менее трех лет, курсовая

подготовка, владение информационными технологиями;

- личностные качества: дисциплинированность, желание и умение делиться знаниями и опытом, авторитет среди коллег, коммуникативная компетентность, организованность, эмоциональная устойчивость;
- отсутствие эмоционального выгорания.

Вопрос о том, какую модель наставничества выбрать для работы – формальную или неформальную, решался всем коллективом. Апробировав оба варианта, мы пришли к выводу о необходимости их соединения. На первом этапе подопечные и наставники получают возможность объединиться в пары (неформальное наставничество) на основе свободного выбора, далее эти пары закрепляются приказом по образовательной организации, и наставническая деятельность осуществляется при методической поддержке и контроле администрации.

Степень открытости взаимодействия наставника и молодого специалиста различна: это может быть прямое общение в рабочей и неформальной обстановке или опосредованное осуществление советов, рекомендаций, а также виртуальная онлайн-поддержка наставляемых.

В современных условиях развития образования применение виртуальных, электронных ресурсов, дистанционных способов взаимодействия позволяет осуществлять непрерывную реализацию системы наставничества. Это:

- онлайн-платформы для проведения индивидуальных и групповых видеоконференций: <https://zoom.us/>, <https://www.skype.com/ru/>;
- образовательные платформы и системы тестирования: <https://education.yandex.ru/>, <https://www.google.ru/>, <https://ds.1sept.ru/>, <https://www.action-mcfr.ru/>;
- интерактивные доски и сервисы: <https://conceptboard.com/>, <https://miro.com/>, <https://ru.padlet.com/>, <https://learningapps.org/>.

В зависимости от решаемой задачи наставничество в школе осуществляется в следующих формах:

- индивидуальное – один наставник и один наставляемый (индивидуальные консультации, взаимопосещение уроков, внеклассных мероприятий с системным анализом и самоанализом, сопровождение

индивидуального профессионального развития); индивидуальная траектория профессионального развития педагога составляется совместно с педагогом-наставником на основе рекомендаций, данных по результатам ВШК, анкетирования, психологической диагностики и выводов тестирования в рамках «Яндекс Интенсив»;

- групповое – один наставник и несколько наставляемых (методические недели, психологические тренинги, повышение квалификации, тестирование и анкетирование);
- коллективно-индивидуальное – несколько наставников и один наставляемый; такое наставничество осуществляется методическим советом, проблемно творческой группой (практико-ориентированные мероприятия, профессиональные конкурсы, научно-практические конференции, контроль, мониторинг профессионального роста);
- коллективно-групповое – несколько наставников и несколько наставляемых (практикумы, психологические тренинги, мастер-классы, взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с системным анализом и самоанализом);
- командное – каждый участник команды выступает в двух ролях: и как наставник, и как наставляемый (практико-ориентированные мероприятия, совместный досуг и творчество).

По продолжительности сотрудничества «наставник – подопечный» наставничество может быть *эпизодическим* (при введении нормативных актов, внедрении технологий или при возникших актуальных педагогических затруднениях), *периодическим* (в связи с освоением педагогом другой должности, например социального педагога, тьютора, педагога-организатора и т.д.) и *систематическим* (постоянное комплексное сопровождение наставляемых).

В соответствии с содержанием деятельности в образовательной организации используются следующие типы наставничества.

Корпоративное наставничество направлено на передачу корпоративных ценностей, традиций и достижений ОО через педагогические советы, традиционные школьные праздники, встречи с ветеранами педагогического труда, летопись

школы, обобщение опыта педагогов-новаторов и мастеров ОО, активный совместный отдых.

Социально-психологическое наставничество способствует решению социальных и психологических проблем педагогов посредством привлечения психологической службы (психологическое консультирование, терапия, тренинги), совместного творчества.

Квалификационное наставничество-супервизия обеспечивает профессиональное сопровождение учителей, нуждающихся в корпоративном обучении с целью повышения профессиональной компетентности. Это направление возглавляет методический совет, который организует для них самообразование, систематическое повышение квалификации через организацию курсовой подготовки, обучающие семинары, вебинары, методические декады, контролирует участие педагогов в работе сетевых сообществ и школы современного педагога Центра развития образования г. Братска. Осуществляется мониторинг профессиональной и методической активности учителей школы. В конце учебного года определяется рейтинг по следующим критериям: качество обучения, результаты ВПР, победители и призеры олимпиад и конкурсов среди обучающихся, победители и призеры конференций среди обучающихся, развитие педагогического творчества, распространение и обобщение педагогического опыта, повышение квалификации, участие в экспериментальной и инновационной работе, экспертная работа, эффективность работы классного руководителя.

Комплементарное наставничество дополняет профессиональное взаимодействие наставляемых и наставников в рамках тематических педагогических советов, профессиональных конкурсов, педагогических событий, практикумов, конференций, соревнований. Это направление в системе наставничества способствует формированию коллективного знания и/или опыта.

Реверсивное наставничество – наставничество «наоборот», от наставляемого к наставнику (мастер-классы, совместное творчество, досуг, практикумы, тренинги, педагогические события).

Таким образом, с учетом проблем, выявленных в ходе диагностики, внешней и внутренней оценки, выстроена система методической работы, включающая систему наставничества

МБОУ «СОШ № 26» г. Братска. В центре – педагог с его проблемами и затруднениями. Целенаправленная деятельность организована посредством индивидуальной и групповой (коллективной) работы.

Важными системообразующими компонентами системы являются педагогический и методические советы, психологическая служба и информационно-методический центр. Процесс формирования профессиональных компетенций педагогов осуществляется посредством проведения методических недель (декад), практико-ориентированных мероприятий, психологических тренингов, системы повышения квалификации, самообразования, творческой деятельности, активного совместного досуга педагогов с обучающимися, их родителями, коллегами. А рейтинг методической активности педагогов стимулирует и мотивирует учителей к овладению и совершенствованию профессиональных компетенций.

Литература

1. *Руковишников А.А., Соколова М.В.* Факторный личностный опросник Р. Кеттелла: методическое руководство. СПб.: ГП «Иматон», 2002.
2. *Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2005.
3. Актион. Портал информационной поддержки руководителей образовательных организаций. Профессиональный стандарт педагога. URL: <https://www.menobr.ru/article/65401-qqq-18-m1-profstandart-pedagoga>
4. Всемирная организация здравоохранения. Международная классификация болезней: «профессиональный синдром» эмоционального выгорания. URL: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/ru/
5. Эмоциональное выгорание: что это такое и как с ним справиться. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/5f579bf89a7947f37c-2be752#p4>
6. *Панасюк А.Ю.* Система повышения квалификации и психологическая перестройка кадров. М.: Высшая школа, 1991.