

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТРЕНД ОБНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

MENTORING AS A TREND OF UPDATING THE SYSTEM OF NON-FORMAL EDUCATION OF TEACHING STAFF

ФИЛАТОВА Марина Николаевна

Российский государственный университет
нефти и газа (национальный
исследовательский университет)
имени И. М. Губкина, Москва, Россия
E-mail: mnf@gubkin.ru

ВОЛКОВА Лариса Витальевна

Российский государственный университет
нефти и газа (национальный
исследовательский университет)
имени И. М. Губкина, Москва, Россия
E-mail: volkovasocio@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме развития неформального образования, особенно актуальной в современной системе непрерывного профессионального образования. Традиционная модель дискретного повышения квалификации педагогических работников не полностью отвечает задачам современного образования, поскольку не всегда быстро реагирует на запросы педагогического сообщества. Изменения, происходящие в обществе, требуют поиска новых подходов в системе профессионального развития педагогических кадров. Такую задачу помогает выполнять неформальное образование, направленное на развитие компетенций педагогических работников, осуществляющих их профессиональное развитие под конкретную задачу. Неформальное образование позво-

FILATOVA Marina N.

National University
of Oil and Gas
«Gubkin University»
Moscow, Russia
E-mail: mnf@gubkin.ru

VOLKOVA Larisa V.

National University
of Oil and Gas
«Gubkin University»
Moscow, Russia
E-mail: volkovasocio@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the problem of the development of non-formal education, which is especially relevant in the modern system of continuing professional education. The traditional model of discrete professional development of teaching staff does not fully meet the challenges of modern education, because it does not always respond quickly to the requests of the pedagogical community. The changes taking place in society require the search for new approaches in the system of professional development of teaching staff. This task is helped by non-formal education aimed at developing the competencies of teaching staff who carry out their professional development for a specific task. Non-formal education allows you to give answers to questions that

ляет давать ответы на возникающие перед педагогическим сообществом вопросы в формате «здесь и теперь». Рассматривается одна из моделей неформального образования, стержнем которой выступают различные методы наставничества. Институт наставничества набирает популярность, а наставник в ближайшем будущем войдет в список профессий. Главным преимуществом наставничества как современной формы развития компетенций является возможность не отрываться полностью от основной работы ни обучающемуся, ни обучаемому. Процесс институционализации наставничества находится сегодня на начальном этапе. Требуют решения вопросы организационных форм, правового регулирования, критериев кадрового отбора и подготовки наставников, их материального и нематериального стимулирования.

Ключевые слова: неформальное образование, наставничество, год педагога и наставника, взаимосвязь вузов и школ: опыт московской системы сотрудничества.

arise before the pedagogical community in the "here and now" format. One of the models of non-formal education, the core of which are various mentoring methods, is considered. The institute of mentoring is gaining popularity, and the mentor will enter the list of professions in the near future. The main advantage of mentoring as a modern form of competence development is the ability not to completely break away from the main work of either the student or the trainee. The process of institutionalization of mentoring is at an initial stage today. The issues of organizational forms, legal regulation, criteria for personnel selection and training of mentors, their material and non-material incentives need to be addressed.

Keywords: informal education, mentoring, the year of the teacher and mentor, the relationship of universities and schools: the experience of the Moscow system of cooperation.

Традиционная модель дискретного повышения квалификации педагогических работников не полностью отвечает задачам современного образования, поскольку не всегда быстро реагирует на запросы педагогического сообщества. Изменения, происходящие в обществе, требуют поиска новых подходов в системе профессионального развития педагогических кадров. Такую задачу, в дополнение к традиционной системе ПК, помогает выполнять неформальное образование, направленное на развитие компетенций педагогических работников, осуществляющих их профессиональное развитие под конкретную задачу. Опыт показал, что неформальное образование позволяет давать ответы на возникающие перед педагогическим сообществом вопросы в формате «здесь и теперь».

Ключевое предназначение системы неформального образования заключается в предложении актуальных программ обучения и освоения новых видов деятельности в условиях динамичного развития образования. Однако само понятие неформального образования является в определенной степени условным, поскольку и оно требует реализации в конкретных институциональных формах. В данной работе представляется одна из возможных моделей, стержнем которой выступают различные методы наставничества.

Эта модель базируется на концепции перманентного профессионального совершенствования (continuing professional development), которая включает в себя не столько прямое обучение, сколько различные мероприятия, специально организованные для восполнения профессиональных пробелов учителей и формирования новых компетенций, требуемых в меняющихся условиях (Галанин, Хакимова 2020). Эта модель является открытой и саморазвивающейся системой, мобильно распространяющей и внедряющей лучшие практики образования. Она призвана легитимировать альтернативные формы повышения квалификации педагогических работников. Ведь сегодня классические модели повышения квалификации все чаще воспринимаются как устаревшие, не дающие необходимых новых компетенций, избыточно затратные по времени и финансовым ресурсам. И работодатели, и работники предпочитают образовательные схемы под индивиду-

альный заказ, отвечающий специфике конкретной организации, региона, актуальной социально-экономической ситуации.

Более десятка лет в Москве реализуется модель непрерывного обучения педагогов и управленцев московских школ с использованием системы неформального образования. Эта модель постоянно обновляется благодаря многим проектам и программам, которые уже несколько лет подряд внедряет Департамент образования города Москвы. Благодаря грантам Правительства Москвы к данной системе подключились вузы и научные учреждения, которые реализуют мероприятия, позволяющие педагогам школ, находясь на своем рабочем месте, постоянно развивать свои компетенции.

Современная система неформального образования города Москвы опирается на следующие принципы:

- опережающего характера процесса обучения, предполагающего освоение знаний, необходимых для использования не только сегодня, но и завтра;
- широкого использования современных цифровых технологий и цифровых платформ обучения для постоянного совершенствования у педагогов *hardsoftdigital-skills* компетенций;
- интеграции обучения и практической деятельности (содержание программ всегда носит деятельностный характер);
- активного использования результативных форм передачи и освоения знаний (наставничество, тьюторство, коучинг, менторство и др.), позволяющих адресно передавать содержание, технологии и приемы эффективных практик.

Тесное взаимодействие вузов и педагогических кадров системы общего образования города Москвы обладает некоторыми особенностями:

- система реализуемых мероприятий направлена на восполнение профессиональных дефицитов педагогических работников;
- подбор тематики и форм обучения носит персонализированный характер развития профессиональных компетенций;
- материал представлен в виде модулей, каждый из которых есть законченный учебный цикл с определенными результатами обучения;
- в основе создания модулей лежит проблемный характер представления материала, подразумевающий отказ от стереотипных путей решения, рассматривающий темы с разных сторон и точек зрения;
- использование единой цифровой платформы для включения в процесс обучения максимально большого числа заинтересованных педагогов;
- высокая степень доверия к профессионализму спикера, мастера, тьютора, наставника, ментора или модератора (Коверова 2022).

Многолетнее использование неформального обучения педагогических работников дает свои результаты. Учитывая системные преобразования, в основе которых лежит ориентация на рынок труда и инновационные технологии, московская школа сегодня представляет собой уже не обособленную организацию; она включена во множественные связи с другими социальными институтами (представителями высшей школы, науки, бизнеса,

производства, искусства, власти). Такое взаимодействие, с одной стороны, задает определенные требования к профессионализму педагога, с другой стороны, помогает формировать новые актуальные для педагога компетенции.

Современный педагог – это не только профессионал, передающий знания по своему учебному предмету, действующий в рамках зафиксированных константных алгоритмов педагогического процесса. Сегодня учитель – это организатор познавательной деятельности. И главная его задача – преподнести знания так, чтобы они усвоились, а также научить учеников находить необходимую информацию, уметь пользоваться ею, превращая в знания. Поэтому для современного педагога важно обладать развитыми digital компетенциями, универсальными социально-психологическими качествами, такими как креативное мышление, навыки публичных выступлений, эмоциональный интеллект, лидерство, а также владеть технологиями педагогического проектирования. В настоящее время в системе дополнительного образования созданы условия для развития у педагогов вышеперечисленных компетенций. Следует отметить, что такая работа с педагогическими кадрами направлена на решение важнейшей государственной задачи по воспроизводству, формированию и развитию человеческого капитала (Filatova, Faleev 2021).

Чтобы соответствовать высоким стандартам педагогического мастерства, педагогу необходимо ежедневно совершенствовать свои профессиональные навыки. Современная подготовка педагога дает высокие результаты, если она актуализирует профессиональные компетенции в реальной педагогической практике. Эти принципы уже доказали свою эффективность в корпоративном обучении, где широко распространен и активно используется при повышении квалификации специалистов подход «70-20-10» (Дженнингс 2015). Смысл данного подхода заключается в том, что из всего объема времени около 70 % занимает работа с кейсами – реальными производственными задачами и проблемными ситуациями, примерно 20 % идет тренировка навыков под руководством наставника – более компетентного и опытного сотрудника (иногда именуемого тьютором, коучем или ментором), и только 10 % приходится собственно на обучение в таких уже традиционных формах, как семинары, вебинары, мастер-классы.

Бизнес и бизнес-образование достаточно давно стремятся максимально приблизить обучение к рабочим местам как в прямом, так и в переносном смысле. В последние годы этот тренд начинают активно подхватывать вузы и научные учреждения, сотрудничающие с образовательными организациями города Москвы, что позволяет педагогам школ, находясь на своем рабочем месте, постоянно развивать свои компетенции в рамках неформального образования.

В этом году сотрудничество между вузами и школами было посвящено «Году педагога и наставника». В послании Федеральному Собранию президент России Владимир Путин отметил: «Значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнерство и взаимопонимание по-

колений, мы сможем быть сильными. ...Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают все, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков» (Послание ... 2023).

В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (Указ ... 2018) Правительство РФ при разработке национального проекта в сфере образования ориентируется на необходимость к 2024 году создать реальные условия для развития наставничества как важной составляющей процесса подготовки кадров (Указ ... 2022; Распоряжение ... 2019).

Тема наставничества является одним из главных направлений неформального образования в России. Она широко отражена в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). В частности, федеральный проект «Современная школа» в качестве целевого показателя развития системы наставничества к концу 2024 года указывает долю (не менее 70 %) обучающихся общеобразовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества.

Уже сегодня наблюдается в сфере развития наставничества целый ряд общественных инициатив не только федерального, но и регионального уровня. Это «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Это свидетельствует о формировании общественного консенсуса относительно развития системы наставничества и ее перспективности в продвижении отечественного образования на новый качественный уровень (Нугуманова, Яковенко 2018).

Московская школа управления «Сколково» и Агентство стратегических инициатив прогнозируют, что институт наставников будет набирать популярность, а наставник в ближайшем будущем войдет в список профессий (Дженнингс 2015). Главным преимуществом наставничества как современной формы развития компетенций является возможность не отрываться полностью от основной работы ни обучающемуся, ни обучаемому. Процесс обучения непосредственно интегрируется в трудовую деятельность. Важно отметить и психологический аспект применения наставничества, состоящий в том, что значительно сокращается дистанция в отношениях между субъектами, взаимодействие приобретает неформализованный характер, и это, несомненно, способствует повышению их мотивации. Одним из принципов построения отношений между наставником и наставляемыми является максимальное развитие способностей и интересов наставляемого (протее), в котором наставник занимает позицию тренера, создающего максимально открытую, свободную для развития профессиональных компетенций среду,

причем даже тех, которыми может не обладать сам наставник. Эти отношения, как правило, касаются только профессионального аспекта, не затрагивая личный и социальный слой взаимоотношений.

Именно такой принцип наставничества лежал в основе реализации мероприятий по обобщенной тематике «Система профессионального воспитания педагогических работников в рамках подготовки к «Году педагога и наставника – 2023». Архитектура общих компетенций специалистов педагогической и управленческой деятельности», наставниками на которых выступили преподаватели и тренеры РГУ нефти и газа имени М. И. Губкина. Данный проект проводился в рамках реализации гранта Правительства Москвы. Серия мероприятий образовательного и культурно-просветительского характера, проводимая для педагогических работников московских школ по актуальным общественным вопросам, была направлена на актуализацию компетенций, требующихся современному педагогу в различных формах взаимодействия с детьми и подростками. Особенностью данного проекта было использование эффективного образовательного инструмента – системы каскадной инновации. Ее суть заключалась в том, что преподаватели вуза, выступая в роли наставников, проводили для педагогов образовательных организаций города Москвы практикоориентированные мероприятия, результатом которых была самостоятельная разработка педагогами кейсов для дальнейшей работы с учащимися по теме занятия. Наставник на таких мероприятиях выступал не столько как обучающий, сколько организатор деятельности, создатель конструктивной, доверительной обстановки диалога, в ходе которого происходило накопление и осмысление нового опыта.

Преподаватели и коучи провели десять неординарных занятий с педагогами и управленцами московских школ, направленных на формирование у педагогических работников таких компетенций, как эмоциональный интеллект, навыки публичных выступлений, корпоративные коммуникации, креативное мышление, педагогическое проектирование и многое другое. Вот темы некоторых из них: «Эмоциональный интеллект: что о нем знаем, как используем?», «Влияние классического искусства на формирование базового интеллекта школьников», «Эффективная коммуникация в условиях турбулентности внешней среды. Стрессоустойчивость», «Креативный механизм взаимодействия с публичным пространством: сторителлинг» и другие.

Занятия, проводимые с педагогами и управленцами, носили интегрированный характер, обеспечивали конвергенцию образования, а мобильный обмен лучшими практиками между преподавателями вузов и педагогами школ обеспечил стройную, последовательную и непрерывную систему повышения квалификации педагогических работников города Москвы.

Главным критерием при разработке программы мероприятий был деятельностный подход, подразумевающий процесс деятельности как основополагающий критерий характеристики, интерпретации и реализации учебных дисциплин через призму деятельности. Для уточнения содержания профессионального развития педагогических кадров системы общего образования г. Москвы преподавателями вуза были изучены требования к тру-

довым действиям, знаниям и умениям руководителей, работающих в образовательных организациях крупного мегаполиса.

Для улучшения освоения содержания мероприятий наставниками были предложены различные форматы – экскурсии, лекции, вебинары, тренинги, ролевые игры, мастер-классы, практикумы. Все мероприятия проводились в деятельностном формате, что позволило педагогам на практике познакомиться и отработать некоторые современные коммуникативные приемы, которые позволят им в своей дальнейшей профессиональной деятельности выстраивать более эффективное общение. По результатам проведенных мероприятий под руководством наставников педагоги составляли обучающие кейсы с учетом специфики преподаваемого учебного предмета, возраста и уровня знаний учащихся. Разработанные ими кейсы легли в основу тематических классных часов и внеурочных занятий с обучающимися.

Так была реализована идея каскадной инновации, которая послужила инструментом развития компетенций педагогов и управленцев школ города Москвы и повышения уровня знаний и практических навыков обучающихся. Передача инновационных знаний от наставника к педагогу, а затем к обучающимся доказала свою эффективность, а наставническое движение, являясь одним из направлений неформального образования, явилось значимым ресурсом эффективного развития профессиональных компетенций педагогов. Уверены, такое обучение педагогов в рамках неформального образования обеспечивает развитие профессиональных компетенций и личностных качеств с учетом их потребностей, индивидуальных запросов и служит важным ресурсом в решении новых профессиональных задач.

Процесс институционализации наставничества находится сегодня, по мнению авторов, на начальном этапе. Требуют решения вопросы организационных форм, правового регулирования, критериев кадрового отбора и подготовки наставников, их материального и нематериального стимулирования. Возрождение наставничества в прежнем советском формате представляется малоэффективным в условиях информационного общества XXI века. Изменившиеся и продолжающиеся стремительно меняться технологические, социально-экономические и социально-культурные условия требуют новых форм, методов, подходов (Волкова 2019). Поэтому авторам представляется важной аккумуляция любого опыта в этой сфере и координация деятельности профессионального и педагогического сообщества для выработки ответов на имеющиеся вопросы с целью дальнейшего развития этого важного социального института.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р. «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста». – Режим доступа: URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/?ysclid=lm0r6pqd1943743618>. (Дата обращения 18.09.2023 г.).

2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». – Режим доступа:

URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038?ysclid=lmo0kmnpoh984152284>. (Дата обращения 18.09.2023 г.).

3. Указ Президента РФ от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника". – Режим доступа: URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003?ysclid=lmo0npvzq980684583>. (Дата обращения 18.09.2023 г.).

4. Послание Президента Федеральному Собранию 21 февраля 2023 года. – Режим доступа: URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/70565>. (Дата обращения 18.09.2023 г.).

5. Волкова, Л. В. Кризис образования как результат трансформации социального заказа / Л. В. Волкова // Материалы ХХП Международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», посвященной памяти профессора Л. Н. Когана. – Екатеринбург: УрФУ, 2019. – С. 812–822.

6. Галанин, С. Ф. Непрерывное образование «школа-университет»: профессорский взгляд конца XIX столетия / С. Ф. Галанин, А. С. Хакимова // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 4. – С. 17–22.

7. Дженнингс, Ч. Модель «70: 20: 10» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://trends.skolkovo.ru/2015/05/korporativnoe-obuchenie-model-70-20-10/> (Дата обращения 15.09.2023 г.).

8. Коверова, М. И. Менторство как технология подготовки руководителей школ к инновационной деятельности / М. И. Коверова // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. – 2022. – № 3 (43). – С. 204–217.

9. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60 (4). – С. 302–305.

10. Filatova, M. M. Sources de developpement social: tendances et problemes / M. M. Filatova, A. N. Faleev // Приднепровский научный вестник. – 2021. – Т. 12. – № 3. – С. 26–30.