

# **Андрагогическая модель научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития педагога**

## **ОСНОВНЫЕ СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ**

### **Общие сведения**

#### **1. Тема инновационного образовательного проекта:**

«Андрагогические смыслы системы эффективного наставничества».

#### **2. Цель инновационного образовательного проекта:**

Организовать научно-методическое сопровождение профессионально-личностного развития педагогов через создание системы эффективного наставничества.

#### **3. Задачи инновационного образовательного проекта:**

- Разработать алгоритмы эффективного функционирования наставничества
- Сформулировать показатели, определить методы сбора информации и разработать методику расчета показателей для мониторинга эффективности системы наставничества
- Изучить потребности наставников и соотнести с профессиональными дефицитами наставляемых.
- Разработать и внедрить алгоритм реализации индивидуальных образовательных траекторий обучения, как механизма повышения профессиональных компетенций педагогов
- Создать условия для развития региональной системы эффективного наставничества
- Разработать региональную андрагогическую модель научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития педагога.
- Создать экосистему эффективного наставничества.
- Тиражировать лучшие наставнические практики

**4. Ключевые этапы (сроки) реализации проекта:** 01.01.2024 г.– 31.12.2026 г.

**5. Стадия реализации инновационного образовательного проекта** – первый этап реализации проекта.

**6. Охват инновационного образовательного проекта** (целевые группы, на которые ориентирован проект) – педагогические работники, выполняющие функции наставника, а также специалисты, ответственные за организацию системы наставничества; региональные методисты; наставляемые.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

**1. Краткое представление концепции и идеи инновационного образовательного проекта** (с указанием НПА федерального, регионального и локального уровней, направлений государственных программ в сфере образования)

В последнее время актуализируется наставническая деятельность, при этом остро встает вопрос как научить взрослого человека, как передать ему знания и умения. Педагоги преимущественно учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией. Нацпроект «Образование» и Нацпроект «Кадры» по своему замыслу призваны максимально расширить практику наставничества.

Многообразие функций наставничества, форм его осуществления, задач, решаемых в ходе наставнической деятельности, обуславливает необходимость создания на региональном уровне эффективной системы наставничества.

Наставничество рассматривается не только как наиболее эффективный инструмент быстрого обучения на рабочем месте, но и действенный способ передачи корпоративных ценностей, развития личностных компетенций наставляемого. Школе необходим учитель–практик, готовый работать в команде единомышленников, открытый к непрерывному образованию, саморазвитию и самосовершенствованию,

готовый устанавливать межпредметные связи и применить их в образовательном процессе, способный генерировать свои идеи и научить обучающихся генерировать собственные, нестандартные решения, практики и подходы.

Основная идея предлагаемого инновационного образовательного проекта заключается в создании экосистемы эффективного наставничества с выходом на федеральный уровень, которая позволит:

- выявить потребности наставников;
- систематизировать профессиональные дефициты наставляемых;
- соотнести потребности наставников и дефициты наставляемых;
- выработать механизм эффективного восполнения и потребностей, и дефицитов;
- повысить профессиональную компетентность всех участников проекта;
- включить в систему наставничества представителей всех субъектов РС НМС;
- осуществить гибкий «вход в профессию»;
- комфортное пребывание в профессии.

Экосистема эффективного наставничества ориентирована на:

- 1) возможность построения индивидуальной образовательной траектории;
- 2) проектные формы обучения;
- 3) гибкий «вход в профессию», возможность профессиональных проб;
- 4) развитие предметных и методических компетенций;
- 5) алгоритмы поддержки профессионального развития и карьерного роста.

С целью формирования эффективной системы наставничества в регионе определены основные принципы:

- принцип признания ведущей и активной роли наставляемого в собственном профессиональном развитии;
- принцип рефлексивно-ценностного отношения к профессиональному опыту;
- принцип приоритетности саморазвития и самореализации наставника и наставляемого;
- принцип определения новых образовательных потребностей и соотнесения с профессиональными затруднениями наставляемых;
- принцип выявления профессиональных приоритетов наставников и наставляемых;
- принцип профессиональной мобильности.

Таким образом, создание экосистемы эффективного наставничества позволит: наладить эффективное адресное научно-методическое сопровождение, повысить качество профессионально-личностного развития педагогов, сформировать единую базу данных наставников для ускорения процесса получения адресной методической поддержки как внутри региона, так и за его пределами.

## **2. Краткое описание инновационного образовательного проекта**

В условиях создания суверенной национальной системы образования наставничество нуждается в выработке эффективных форм взаимодействия наставника и наставляемого, нацеленных на профессионально-личностное развитие каждого из них.

Подготовка учителя, обладающего такими качествами, трудно реализуема при линейной организации процесса в педагогическом университете, поэтому идеей проекта является разработка экосистемы эффективного наставничества для адресного оперативного удовлетворения профессиональных затруднений и профессиональных

потребностей.

Реализация данного проекта включает: разработку макета андрагогической модели научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития педагогов с определением целевых показателей. Предусмотрено определение критериальных показателей для проведения промежуточного и итогового мониторинговых исследований, раскрывающих сущностные характеристики наставничества, позволяющих выявлять эффективные наставнические практики. Все это способствует развитию перспективных идей наставнической деятельности в различных социокультурных и профессиональных сферах.

Представленная модель состоит из 4-х компонентов: целевой, содержательно-операциональный, технологический, результативный.

**Целевой компонент** предполагает определение цели проекта, реализация которой позволит создать экосистему эффективного наставничества. На этапе целеполагания определены основные принципы проекта, что сделает проект более качественным, проработанным, наметить конкретные векторы развития между всеми участниками проекта.

Первый принцип - признание ведущей и активной роли наставляемого в собственном профессиональном развитии. Отличительной особенностью андрагогической модели, на наш взгляд, выступает психологическая готовность к саморазвитию и осознание самим наставляемым траектории дальнейшего профессионального роста. Система образования выступает одной из самых живых и активно развивающихся систем. Задача учителя быть востребованным в ученической среде, обладать ресурсом профессионального развития. Выстраивание субъект-субъектных отношений происходит адресно, с опорой на индивидуальные особенности наставляемого.

Второй принцип - рефлексивно-ценностное отношение к

профессиональному опыту наставляемого. У каждого учителя еще на этапе подготовки его в ВУЗе определяются собственные профессиональные приоритеты работы с учениками. Важно учитывать имеющийся у педагога не только профессиональный, но и жизненный, социальный опыт. Определение сильных и слабых сторон этого опыта, выявление противоречий, блокирующих дальнейший профессиональный рост, позволяет предотвратить сопротивление или отторжение предлагаемых наставником мер.

Третий принцип - приоритетности саморазвития и самореализации наставника и наставляемого в условиях быстроменяющегося мира приобретает особую актуальность. Успешность профессионального развития педагога, в первую очередь, зависит от его личностного развития, т.е. от степени раскрытия его личностного потенциала. Саморазвитие на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

Четвертый принцип - определение новых образовательных потребностей наставников и соотнесение их с профессиональными затруднениями наставляемых. Эффективность взаимодействия чаще всего определяется профессиональным ростом наставляемых, под которым подразумевают методическое развитие в вопросах моделирования, проектирования, конструирования урока с дальнейшим повышением качества образования обучающихся. Профессиональный рост наставляемых – это, несомненно, одна из важных стратегических целей реализации эффективной модели наставничества. При этом, потребности наставников незаслуженно забываются. Предлагаемая нами модель предполагает определение профессиональных потребностей наставников с последующей их классификацией и выстраиванием работы по их удовлетворению. Данная модель позволяет выстраивать дуальное сопровождение с последующим профессиональным развитием.

Пятый принцип - выявление профессиональных приоритетов наставников и наставляемых. В последнее время активно тиражируется идея непрерывного профессионального развития педагога. Для того, чтобы эта идея приносила свои плоды важно определять стратегически важные направления профессионального развития и приоритеты каждого педагога.

Шестой принцип - профессиональной мобильности к постоянному обновлению содержания профессионального обучения предопределяет, что каждый наставляемый должен творчески подходить к самостоятельному непрерывному самообразованию. Это позволит определиться с приоритетными направлениями, темпом и способами собственного развития. Немаловажным обстоятельством будет и то, что ответственность за результаты самообразования возложены на самого наставляемого. В данном случае, наставник выполняет роль консультанта или куратора, который поможет проанализировать динамику профессионального развития.

**Содержательно-операциональный** компонент определяет взаимодействие субъектов системы наставничества на различных уровнях, ориентированное на удовлетворение выявленных профессиональных дефицитов наставляемых и профессиональных потребностей наставников с учетом внутренних и внешних факторов.

В рамках стратегического планирования развития системы наставничества были проведены SWOT-анализ и PEST – анализ. Анализ региональных отраслевых дефицитов позволил определить сильные стороны региональной системы образования – это наличие региональной системы подготовки кадров, автоматизированной системы выявления профдефицитов, наличие мер морального и материального стимулирования. При этом, к слабым сторонам может быть отнесено преобладание традиционной формы наставничества (педагог-молодой специалист»), а также кадровый дефицит, наличие школ с низкими

образовательными результатами и старение кадров. В крае сформированы уникальные возможности восполнения кадрового потенциала за счет региональных ресурсов ВО и СПО, осуществляющих подготовку по УГСН 44.00.00 по направлению «Педагогическое образование», а также ДПО и созданный центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. В качестве меры морального стимулирования введена награда «Почетный наставник Ставропольского края», а также созданы юридические условия проведения дополнительных выплат для педагогов, осуществляющих наставническую деятельность как молодых специалистов, так и педагогов с признанной профессиональной репутацией. При условии существующих возможностей сохраняются риски выстраивания эффективной модели наставничества. Все это позволяет сформулировать содержание основной проблемы, которая сложилась на данном этапе в регионе – наличие противоречия между традиционными подходами к наставничеству и требованиями к институту наставничества на современном этапе развития системы непрерывного профессионального образования, обусловленные цифровизацией образования, дефицитом молодых педагогов, повышением требований к профессиональным качествам педагога.

Проведенный PEST-анализ позволил всесторонне оценить внешние факторы, оказывающие воздействие на отраслевые дефициты региона: наличие мощной лечебно-оздоровительной базы на территории Кавказских Минеральных Вод актуализирует проведение профориентационных мероприятий в области биоклиматологии, гидрогеологии, бальнеолечения и т.д.; активное развитие сельско-хозяйственной отрасли как в традиционных направлениях по производству зерновых культур, так и внедрение инновационных проектов по выращиванию в теплицах ягод, овощей и т.д. способствуют необходимому возвращению специалистов с необходимыми знаниями и умениями в области геохимии, биоинженерии,

что в свою очередь сказывается на увеличении численности аграрных и инженерных классов.

При организации проекта учтены отраслевые дефициты региона, а также риски системы наставничества, что определило привлечение организаций-партнеров для оказания информационной и научно-методической поддержки системы наставничества в регионе и муниципальных методических служб в рамках трехсторонних соглашений. При переходе к модели адресного непрерывного профессионального развития существенное внимание уделяется различным формам работы: разработка индивидуального образовательного маршрута, организация стажировок и мастер-классов, организация и проведение курсов повышения квалификации и научно-практических конференций по востребованным дефицитарным направлениям.

#### **Технологический компонент**

Представляемая модель эффективного наставничества включает несколько этапов. На первом этапе предусмотрена диагностическая процедура, позволяющая определить профессиональные затруднения наставляемых и потребности наставников. Наличие информационной платформы для диагностирования позволяет педагогам пройти диагностику в комфортное время, с удобного технического устройства. Вторым важным шагом является определение содержания запроса педагогов на наставническую поддержку. Этот этап позволяет выявить актуальные для потенциальных наставляемых разделы предметных областей в части повышения предметной компетенции и определить векторы развития методической компетенции. На третьем этапе формируются наставнические пары.

Все это способствует формированию экосистемы эффективного наставничества. Таким образом, экосистема эффективного наставничества - постоянно действующая система, объединенная единой цифровой

платформой с реестром наставников, готовых делиться своими профессиональными знаниями и опытом; участниками, желающими принимать активное участие в непрерывном профессиональном развитии; социальными партнерами, заинтересованными на всех уровнях развития образования в регионе поддерживать наставническую деятельность; членами рабочей группы, которые занимаются развитием и продвижением системы наставничества.

В настоящее время мы являемся очевидцами кардинальных трансформаций в системе образования, объясняемых новыми вызовами цифрового общества. С одной стороны, требуется ускоренное обучение молодых специалистов по целому ряду компетенций. С другой, опытные педагоги должны быстро включаться в процессы освоения и внедрения нового оборудования, поставляемого в школы. В связи с этим возрастает актуализация новых форм наставничества, в том числе и реверсивного. Сегодня важность сохранения знания и возможность его приумножения в образовательных организациях является ключевой силой развития всей системы образования. Экосистема эффективного наставничества может стать основой для расширения профессиональных возможностей, обучения, совершенствования, самореализации как наставников, так и наставляемых. Особенностью разработанной в регионе модели выступает возможность ее тиражирования за пределами края и открывает перспективы развития экосистемы на федеральном уровне. Это создаст дополнительные эффективные коммуникации профессионального адресного сопровождения педагогов.

Эффективная экосистема наставничества выстроена на мотивации наставника. Если наставник обладает мощной квалификацией, и он готов (мотивирован) делиться ей с другим, то это будет эффективный наставник.

Отличительной особенностью региональной целевой модели наставничества является гармоничная встраиваемость самой системы в надстройку в виде региональной системы научно-методического

сопровождения. Основными субъектами которой выступают организации высшего и среднего образования, задействованные в подготовке педагогических кадров региона, центр непрерывного повышения профессионального мастерства, Ассоциация педагогов-наставников Ставропольского края, региональное учебно-методическое объединение, региональный методический актив и др.

На этом этапе следует содержательно определиться с термином «научно-методическое сопровождение». В Ставропольском крае сложилась устойчивая практика обращать внимание не только на то, чему уделяют внимание наставники, но и как они это делают. На наш взгляд, методическое сопровождение предполагает обучение педагогов по специализированной программе дополнительного профессионального образования. Сотрудниками Ставропольского краевого института развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования была разработана образовательная программа, прошедшая профессиональную и общественную экспертизу и получившая положительную рецензию. В настоящий момент образовательная программа включена в федеральный реестр программ дополнительного профессионального образования. Это дает возможность осуществить профессиональную подготовку педагогов, осуществляющих наставническую деятельность. Дополнительной формой сопровождения наставляемого выступает продвижение авторских методических материалов по наставничеству, тиражирование эффективных практик. Так, например, в крае в рамках года педагога и наставника было организовано региональное мероприятие – «Весенняя школа наставничества», которое нацелено на развитие наставничества в образовательных организациях Ставропольского края и обобщение опыта лучших практик в наставнической деятельности. По итогам мероприятия лучшие практики были аккумулированы в интерактивную книгу с одноименным названием. Все материалы были систематизированы по четырем направлениям:

воспитание, знание, профориентация, творчество. Такой подход был неслучайным. Он объясняется теми целевыми установками, которые столь актуальны перед современной школой.

В крае созданы дополнительные возможности для реализации наставнической деятельности: определены стажировочные площадки для оттачивания методических приемов, кабинет методиста, личные кабинеты наставников с возможностью выстраивания обратной связи с наставляемыми, а также установлены меры материального и морального стимулирования.

Особое внимание уделяется сформированной в крае платформе наставничества, включающей 3 вкладки: «реестр наставников» с возможностью внесения наставников из других субъектов РФ при помощи заполнения предлагаемой яндекс-формы, банк эффективных наставнических практик и онлайн-площадку «Наставник Ставрополя».

В настоящее время в педагогической среде формально можно выделить учителя, заместителя руководителя, директора в качестве наставника. При этом, необходимо понимать, что не всегда каждый из них морально готов выступать наставником. Формализм в реализации наставнической деятельности может способствовать снижению имиджа наставника. Важно формировать такую систему наставничества, которая станет одним из условий эффективного личностно-профессионального развития специалиста, как на этапах профессиональной адаптации, так и в дальнейшем на протяжении всего профессионального пути.

Таким образом, в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования, развитие целевой модели наставничества будет способствовать разрешению ряда существенных проблем в образовании. Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Для каждого участника образовательного процесса важно не

бояться выйти из удобной и привычной позиции «учитель», «директор» и перейти в позицию «ученик», «наставляемый».

### **Результативный компонент**

По итогам первого года работы федеральной инновационной площадки разработан макет андрагогической модели научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития педагога. В соответствии с заявленными целевыми показателями количество педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций составляет 1864 человека, из них 86 % вовлечены в проект. В крае сформирован реестр наставников, который включает 593 человека, из них 56 % вовлечены в реализацию данного проекта. По результатам проведенного исследования разработана аналитическая справка выявленных профессиональных дефицитов и соотнесение с профессиональными потребностями. Все образовательные организации Ставропольского края осведомлены о реализации данного проекта и принимают в нем участие.

### **3. Определение инновационности, новизны образовательного проекта заключается:**

1) в переосмыслении имеющегося опыта наставнической деятельности. Традиционная система наставничества предполагает анализ и проработку профессиональных дефицитов наставляемых. При этом профессиональные потребности наставников, как правило, не определяются как целевые ориентиры их профессионально-личностного развития;

2) в определении и обосновании эффективных форм взаимодействия наставнической пары;

3) в соотнесении потребность-дефицит, определении их взаимосвязи с созданием условий для их удовлетворения.

4) эффективное взаимодействие на «вертикальном» (региональный-муниципальный-институциональный) и

«горизонтальном» (наставник-наставляемый) уровнях для приращения профессиональных компетенций всех участников проекта, повышения качества преподавания в образовательных организациях и, как следствие, позитивные изменения в образовательных результатах обучающихся.

**4. Инфографика модели** (схема, визуализирующая основные процессы, алгоритм взаимодействия всех структурных элементов и т. д.) представлена на схеме:

## АНДРАГОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

