

Гозман Татьяна Марковна | tgozman@gmail.com

Кандидат педагогических наук, доцент

Директор

Педагогический колледж

Черняховск, Россия

Ружина Александра Валерьевна | ruzhyina@ipc39.ru

Старший методист

Педагогический колледж

Черняховск, Россия

Особенности наставничества в информационно-образовательной среде профессиональной образовательной организации

Аннотация. В статье раскрываются особенности развития информационно-образовательной среды государственного бюджетного учреждения Калининградской области профессиональной образовательной организации «Педагогический колледж» (далее — Педагогический колледж). Информационно-образовательная среда рассматривается как совокупность ресурсов научно-методического, учебно-методического сопровождения, информационных и телекоммуникационных технологий, направленных на непрерывное профессионально-личностное развитие педагогических кадров в обеспечении единства и качества содержания подготовки обучающихся. Деятельность в данной среде обеспечивается принципами непрерывного образования: непрерывность, индивидуализация и дифференциация в обучении, субъектность,

целостность, открытость, связь теории и практики, взаимодействие в обучении, самостоятельность. Акмеологический подход в реализации данных принципов авторы рассматривают как базовый.

Рассматриваемые в статье вариативный и инвариантный компоненты информационно-образовательной среды определяют структуру, субъектов, технологии и инструменты ее развития. Авторы отмечают, что к субъектам данной среды относятся молодой педагог; сотрудник образовательной организации, назначенный на новую должность; педагог, имеющий большой перерыв в профессиональной деятельности в сфере образования; опытный педагог; руководитель структурного подразделения, профессионального объединения; заместитель директора; директор.

В данной статье авторы представляют результаты одного из исследований, проведенного в коллективе профессиональной образовательной организации. Исследование направлено на изучение института наставничества как одной из эффективных технологий развития информационно-образовательной среды и может представлять научный интерес для профессионально-педагогической и научной общественности.

Ключевые слова: информационно-образовательная среда, акмеологический подход, наставничество.

В современных экономических и социальных условиях вопросы мотивации и научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров приобретают все большую практическую значимость. В федеральном проекте «Современная школа» национального проекта «Образование» особое внимание уделяется достижению результата в части формирования и функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров.

Нужно отметить, что этот проект направлен на педагогов общеобразовательных организаций. Особое место в целевых группах данного сопровождения занимают молодые педагоги, педагогические кадры, имеющие большой перерыв профессиональной деятельности в сфере образования, а также сменившие направления деятельности. Год педагога и наставника определяет базовый

контекст решения проблемы адаптации молодых педагогов и «закрепления» их в профессии.

Между тем специфика деятельности профессиональных образовательных организаций, занимающихся подготовкой педагогических кадров, на наш взгляд, тоже должна быть в особом фокусе внимания, так как эти организации, по сути, и обеспечивают тот уровень подготовки педагогов, к которым привлечено внимание государства.

Обозначенные проблемы и решение задач в данном направлении актуальны и для коллектива государственного бюджетного учреждения Калининградской области профессиональной образовательной организации «Педагогический колледж» [8].

Развитие информационно-образовательной среды, сопровождающей педагогов колледжа, в том числе молодых педагогов, являются особым предметом управления в организации и представляются одной из главных задач Программы его развития на периоды 2018–2022 и 2022–2026 годы «Качественное образование — успешное будущее».

Информационно-образовательная среда рассматривается нами как совокупность ресурсов научно-методического, учебно-методического сопровождения, информационных и телекоммуникационных технологий, направленных на непрерывное профессионально-личностное развитие педагогических кадров в

обеспечении единства и качества содержания подготовки обучающихся [12, 15].

Деятельность в данной среде обеспечивается принципами непрерывного образования: непрерывность, индивидуализация и дифференциация в обучении, субъектность, целостность, открытость, связь теории и практики, взаимодействие в обучении, самостоятельность.

Базовым подходом в реализации данных принципов является акмеологический, поскольку он определяет стратегию преобразования уровня профессионально-личностного развития [1, 4].

Структура информационно-образовательной среды определяется инвариантным и вариативным компонентами. Инвариантный компонент обусловлен требованиями раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами к педагогическому работнику, в том числе к его индивидуальным качествам. Вариативный компонент, как отмечают исследователи, характеризуется наличием субъектной позиции в профессиональной деятельности и саморазвитии [3]. А. А. Деркач и Н. В. Кузьмина отмечают, что главным системообразующим фактором профессионализма личности является образ искомого результата, к которому стремится субъект деятельности. Потребность в его достижении, анализ меры

продвижения в направлении к нему, поиск причин, содействующих и препятствующих его получению, формируют профессионализм личности [4].

Субъектами данной среды являются молодой педагог; сотрудник образовательной организации, назначенный на новую должность; педагог, имеющий большой перерыв в профессиональной деятельности в сфере образования; опытный педагог; руководитель структурного подразделения, профессионального объединения; заместитель директора; директор.

Основными характеристиками *инвариантного компонента* выступают следующие:

- психодинамические свойства личности (эмоциональная стабильность, уравновешенность, экстравертированность, успешность в формировании компетенций);
- профессиональная направленность, базирующаяся на интересах, мотивах, ценностях человека;
- профессиональная компетентность, базирующаяся на компетенциях, освоенных в процессе образования, самообразования и профессиональной деятельности [Там же].

Характеристиками *вариативного компонента* являются такие:

- осознанность выбора стратегии при решении любых профессиональных и личностных задач;
- самоорганизация в условиях неопределенности;

- гибкость в проектировании и реализации организационных и межличностных отношений;
- критическое отношение к себе, своей деятельности, социуму;
- психологическая устойчивость к переменам в социальной, экономической и производственной среде;
- ответственность за принятые решения в области профессиональной деятельности и саморазвитии;
- активность в разрешении личностных и профессиональных проблем;
- рефлексивность и саморегуляция.

Развитие информационно-образовательной среды актуализирует выявление эффективных инструментов и технологий этого процесса. На данном этапе нашего исследования выделены следующие основные инструменты и технологии:

- организация корпоративного обучения;
- организация эффективной работы профессиональных объединений (кафедр, клубов и др.);
- эффективное взаимодействие структурных подразделений, профессиональных объединений;
- реализация командной деятельности в организации;
- организация «площадок демонстрации успеха» педагогических работников;
- организация экспертной педагогической деятельности;
- развитие института наставничества;
- наличие системы наградной политики;
- благоприятный психологический климат в коллективе;

- организация мониторинга реализации программы предаттестационного и межаттестационного периодов.

Определить эффективность выбранных технологий и инструментов развития информационно-образовательной среды призваны научно-педагогические исследования, проводимые в Педагогическом колледже. В настоящей статье авторы представляют одно из исследований Педагогического колледжа, которое может иметь интерес для профессионально-педагогической и научной общественности. Исследование направлено на изучение института наставничества в отдельно взятой профессиональной образовательной организации [2, 14].

Необходимо отметить, что институт наставничества не является для Педагогического колледжа инновацией. Практика наставничества сохранялась во все времена его существования, но, безусловно, постоянно менялась в ответ на различные вызовы в сфере образования. Между тем в реализации этой достаточно успешной практики наступил кризис. Наставляемые (молодые педагоги) стали отказываться от помощи наставников, поясняя это необходимостью в полной самостоятельности, свободе [9]. Командой управления научно-методическим и учебно-методическим сопровождением и молодыми педагогами было принято решение о формировании в Педагогическом колледже клуба молодых педагогов. Ключевым принципом деятельности клуба определен принцип открытости,

так как он организует, в целях удовлетворения информационных и профессиональных запросов молодых педагогов, профессиональное общение их с методистами, сотрудниками управляющей системы Педагогического колледжа, преподавателями, профсоюзным комитетом, руководителем и специалистами службы медиации, инклюзивного сопровождения, представителями сторонних образовательных и общественных организаций на добровольной основе и выступает как неформальная форма непрерывного образования [11, 13].

Наблюдения за деятельностью клуба, взаимоотношениями молодых педагогов друг с другом, взаимодействием их с возможными наставниками, их адаптацией в профессиональной деятельности и в коллективе Педагогического колледжа показывают, что проблемы, затруднения молодых педагогов остаются теми же и не имеют тенденцию к снижению [2, 5, 7, 10].

В связи с вышеизложенным в коллективе Педагогического колледжа был организован опрос, который включал в себя 15 вопросов как открытого, так и закрытого типов. Целью данного опроса являлось выявление отношения коллектива к наставничеству как актуальной и востребованной кадровой технологии управления профессиональным развитием молодых кадров, где позитивный профессионально-личностный «портрет» наставника имеет большое значение; изучались смыслы и ценности коллектива в образах наставника и наставляемого [6].

По итогам опроса было выявлено, что 50 % из числа всех опрошенных никогда не имели наставника. При этом необходимо отметить, что 53,4 % педагогических работников колледжа находятся в возрасте 55 лет и старше, и только 23,3 % – в возрасте до 45 лет.

Из всего педагогического состава 25 % составляют педагоги, которые после обучения в Педагогическом колледже остались в нем работать. Таким образом, новый состав, пополнивший коллектив, скорее всего, не имел возможности увидеть практику наставничества на собственном примере.

Между тем все опрошиваемые дали четкую идеальную характеристику наставника, которого они хотели бы иметь. По мнению опрошенных, личность наставника играет ключевую роль в успешном или отрицательном результате адаптации как молодого педагога, так и нового сотрудника (92,9 % опрошенных). Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь поделиться этим опытом, рассказать, как обойти «подводные камни» в работе (так ответили 59,5 % опрошенных); обучить эффективным методам работы (52,4 %); научить самостоятельно, качественно выполнять возложенные обязанности, помочь новичку добиться успешных результатов в первые месяцы работы (47,6 %).

Большинство опрошенных считает, что далеко не каждый человек способен исполнить функции наставника. При

этом на вопрос, готов ли сам респондент стать наставником, мнения разделились: 39,5 % опрошенных дали положительный ответ, 57 % — отрицательный, но есть и те, кто так и не определился. Исходя из полученных данных можно сделать вывод, что, несмотря на отсутствие у некоторой части опрошенного коллектива Педагогического колледжа практики работы с наставником, мотивация к профессиональному развитию, к освоению этой деятельности у сотрудников присутствует.

Помимо наличия соответствующего образования, общепризнанных профессиональных достижений и отличного владения профессиональными навыками, наставник должен являться носителем ключевых ценностей корпоративной культуры, а также обладать целым рядом личностных качеств, таких как коммуникабельность, пунктуальность, ответственность, эмпатия, целеустремленность, проницательность, доброта, мудрость, трудолюбие, исполнительность, терпение, чувство такта, строгость, уважение, добросовестность, требовательность, уверенность и сосредоточенность. Исследуемые отмечают, что деятельность педагога-наставника должна представлять со-организацию разных моделей деятельности с наставляемым: авторитарную, лидерскую, партнерскую. Этим и определяется обширный круг личностных и профессиональных качеств, которые наставник, согласно результатам опроса педагогического коллектива колледжа, должен иметь.

Кроме того, проведенный опрос позволил нам определить характеристику результата деятельности института наставничества через образ наставляемого. Среди самых главных результатов, которых удалось достичь коллегам при работе с наставляемым, респонденты отметили уверенность в себе, успешную адаптацию и включение наставляемого в профессиональную деятельность, овладение им методикой преподавания, осознание собственной цели профессионально-личностного развития.

Наставничество — это процесс непрерывного развития, следовательно, затруднения могут возникать как для наставляемого, так и для наставника [3]. Опрашиваемые отмечают, что наибольшие затруднения при работе с наставляемым вызывают такие показатели, как завышенная самооценка наставляемого, сложность выстраивания эффективной коммуникации, низкая мотивация к делу и безответственность наставляемого, сложность диагностирования интересов и склонностей наставляемого [2, 7, 10]. Большинство педагогов Педагогического колледжа связывают наставничество с возможностями повышения профессионального мастерства и личностно-профессионального роста, саморазвития как наставника, так и наставляемого.

Кроме того, большинство опрошенных отметили, что наставничество — это не просто дополнительно порученная работа и дополнительный доход, а огромный труд, большая ответственность и вклад в

человека, сотрудника, а значит, и вклад в развитие организации. Согласно результатам опроса, многие педагоги, у которых в свое время были наставники, с трепетом написали о них, о тех личностных, профессиональных и образовательных результатах, которых им удалось достичь в паре с наставником, среди которых значатся и успешная защита кандидатской диссертации, и успешная профессиональная адаптация, и высокие результаты участия в конкурсе профессионального мастерства, и закрепление в профессии, и др.

Все эти противоречия, проблемы развития института наставничества в современных условиях привели коллектив Педагогического колледжа к идее введения механизма запроса на наставничество. В этом случае формальный подход к наставничеству и низкий уровень компетентности со стороны педагога-наставника становятся невозможными; в этом случае запрос на такого наставника не поступит. Такого мнения придерживается 81 % опрошенных педагогов колледжа.

В заключение отметим, что на момент подготовки данной статьи к публикации уже получен запрос на наставника, имеющего конкретную компетентность и успешный опыт профессиональной деятельности, что свидетельствует о результативности начатой работы. При этом важно учесть, что запрос поступил не со стороны молодого педагога, а со стороны педагога, назначенного на новую должность (по второму образованию). Мы продолжаем исследование, результаты которого позднее будут опубликованы.

Список литературы

1. Ананьев, Б. Г. Интеллектуальное развитие взрослых людей как характеристика обучаемости (к постановке вопроса) / Б. Г. Ананьев // Советская педагогика. — 1969. — № 10. — С. 48-57.
2. Бухтиарова, Е. Ю. Клуб молодых педагогов: поддержка учителя в освоении профессии / Е. Ю. Бухтиарова // Инновационные проекты и программы в образовании. — 2020. — № 6 (72). — С. 67-70.
3. Гозман, Т. М. Организационно-педагогические условия повышения квалификации учителей в области интеграции образовательного процесса: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Гозман Татьяна Марковна. — Кемерово, 2005. — 235 с.
4. Деркач, А. А. Акмеология — наука о путях достижения вершин профессионализма / А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина. — М.: РАУ, 1993. — 23 с.
5. Дремлюгина, К. С. Профессиональная адаптация молодого сотрудника в организации [Электронный ресурс] / К. С. Дремлюгина // Administrative Consulting. — 2017. — Т. 3. — № 2 (6). — URL: https://spb.ranepa.ru/wp-content/uploads/2021/02/02_dremlyugina.pdf (дата обращения: 07.11.2023).
6. Жуина, Д. В. Особенности адаптации молодых педагогов к профессии (на примере республики Мордовия) [Электронный ресурс] / Д. В. Жуина, Н. А. Лобанова // Международный научно-исследовательский журнал. — 2020. — № 6 (96). — URL: <https://research-journal.org/>

- <archive/6-96-2020-june/osobennosti-adaptacii-molodyx-pedagogov-k-professii-na-primere-respubliki-mordoviya> (дата обращения: 07.11.2023).
7. Зимняя, И. А. Педагогическая психология: Учебник для вузов / И. А. Зимняя. — 3-е изд., пересмотр. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: МОДЭК, 2010. — 447 с.
 8. Кохан, Н. В. Наставничество как образовательное взаимодействие / Н. В. Кохан, Т. М. Гозман // Вестник педагогических инноваций. — 2023. — № 2 (70). — С. 5-14.
 9. Кулагина, Е. Адаптация молодых специалистов: программа и план действий [Электронный ресурс] / Е. Кулагина // Директор по персоналу. — 2021. — URL: <https://www.hr-director.ru/article/65927-adaptatsiya-molodyh-spetsialistov-19-m2> (дата обращения: 12.11.2023).
 10. Маркова, А. К. Психология труда учителя: Книга для учителя / А. К. Маркова. — М.: Просвещение, 1993. — 190 с.
 11. Организационно-педагогические условия профессионального становления молодого педагога в условиях развития национально-региональной системы учительского роста: Учебно-методическое пособие / О. В. Чурсинова, А. А. Ярошук. — Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2019. — 92 с.
 12. Сibaгатуллина, А. Р. Адаптация молодых учителей к профессиональной деятельности в инновационной образовательной среде [Электронный ресурс] / А. Р. Сibaгатуллина, Г. А. Степанова // Вестник Мининского университета. — 2021. — № 4 (37). — URL: <https://www.minin-vestnik.ru/jour/article/view/1287/854> (дата обращения: 12.11.2023).
 13. Смирнова, С. В. Формы педагогического сопровождения развития профессиональных компетенций руководителей учреждений, организаций, предприятий в процессе непрерывного образования [Электронный ресурс] / С. В. Смирнова // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. — 2018. — № 1 (19). — URL: https://npo.tspu.edu.ru/archive?year=2018&issue=1&article_id=6776&format=html (дата обращения: 11.11.2023).
 14. Шалаев, И. К. Самоактуализация руководителя / И. К. Шалаев // Хрестоматия по эффективности управления образованием: мотивационный программно-целевой подход. — Барнаул: МГПУ, 2003. — 820 с. — С. 12-13.
 15. Ясвин, В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Смысл, 2001. — 366 с.

Tatyana M. Gozman

Pedagogical college
Chernyakhovsk, Russia

Alexandra V. Ruzhyina

Pedagogical college
Chernyakhovsk, Russia

Features of mentoring in the information and educational environment of the professional educational organization

Abstract. *The article reveals the features of the development of the information and educational environment of the State budget professional educational organization of the Kaliningrad region "Pedagogical College". The information and educational environment is considered as a set of resources of scientific and methodological, educational and methodic support, information and telecommunication technologies aimed at a continuous professional and personal development of teaching staff in ensuring the unity and quality of the content of students' training. The activity in this environment is provided by the principles of continuing education: continuity, individualization and differentiation in learning, subjectivity, integrity, openness, connection of theory and practice,*

Статья поступила в редакцию 16.11.2023;
одобрена после рецензирования 07.12.2023;
принята к публикации 08.12.2023.

interaction in learning, independence. The authors consider the acmeological approach in the implementation of these principles as a basic one.

The variable and invariant components of the information and educational environment considered in the article determine the structure, subjects, technologies and tools of its development. The authors note that the subjects of this environment include a young teacher, an employee of an educational organization appointed to a new position, a teacher who has a long break in the professional activity in education, an experienced teacher, a head of a department or a professional teachers' association, a deputy director, a director.

In this article, the authors present the results of one of the studies conducted in the team of the professional educational organization. The research is aimed at studying the institute of mentoring as one of the effective technologies for the development of the information and educational environment and may reflect a scientific interest to the professional, pedagogical and scientific community.

Keywords: *information and educational environment, acmeological approach, mentoring.*

The article was submitted 16.11.2023;
approved after reviewing 07.12.2023;
accepted for publication 08.12.2023.