
– МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА И НАСТАВНИЧЕСТВО –

УДК 37.018.46

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Иванова Татьяна Ивановна,**директор,**Попова Тамара Николаевна,**заместитель директора**МАНОУ «Дворец детского творчества им. Ф.И. Авдеевой»*

Аннотация. В статье раскрывается опыт использования технологии наставничества в развитии профессиональных компетенций педагогов на примере ситуационной модели наставничества. Авторами дано определение ключевых понятий наставничества, рассмотрены преимущества наставнического сопровождения и механизмы его осуществления.

Ключевые слова: кадровый потенциал организации, ситуационная модель наставничества, карта компетенций педагога.

COMPETENCE APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF MENTORING MODEL IN THE INSTITUTION OF ADDITIONAL EDUCATION

*Ivanova Tatyana Ivanovna,**Head,**Popova Tamara Nikolaevna,**Deputy Head**Municipal autonomous non-standard general education institution**"Children's Creativity Palace named after F. I. Avdeeva"*

Abstract. The article reveals the experience of using the technology of mentoring in the development of professional competences of teachers on the example of the situational model of mentoring. The authors define the key concepts of mentoring and consider the advantages of mentoring support and mechanisms of its implementation.

Key words: human resources potential of the organisation, situational model of mentoring, teacher competence map.

Поиск новых подходов к развитию системы наставничества привел нас к изучению вопроса укрепления кадрового потенциала организации.

Понятие «кадровый потенциал» шире понятия «кадры», включает в себя определенный уровень совместных возможностей кадров, которые могут быть актуализированы в процессе трудовой деятельности, приведены в действие в нужный момент.

Понятие «кадровый потенциал» применительно как к отдельному работнику, так и к коллективу в целом.

Исходя из положения, что кадровый потенциал – это мера способностей и возможностей работников материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития организации, мы рассматриваем кадровый потенциал организации как совокупность знаний, умений, способностей, уже реализуемых в процессе трудовой деятельности, а также те, которыми работники объективно обладают, но пока еще не востребованные процессом производства.

В целом, кадровый потенциал формируется в процессе интеграции таких элементов, как личностные свойства, общая работоспособность, профессиональные знания, умения, опыт; творческие склонности, способность и ориентация личности. Для достижения целей развития и повышения эффективности труда важно, чтобы воспроизведение и рост кадрового потенциала зависели не столько от какого-либо одного элемента, сколько от их интеграции и сбалансированности.

Год педагога и наставника в РФ сконцентрировал наши усилия и возможности для переосмысления практики наставничества в нашей организации. Рефлексивная практика реализации «Целевой модели наставничества в системе образования города Якутска» происходила в контексте решения задач внедрения «Программы развития МАНОУ Дворец детского творчества им. Ф.И. Авдеевой на период 2022-2026 гг.» и разработки механизмов профессионального развития педагогов на основе результатов компетентностно-ориентированного тестирования педагогов Дворца и вытекающих отсюда выводов и рекомендаций.

Сегодня в нашей организации разработаны и реализуются следующие модели наставничества:

- Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») – взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим в течение определенного периода времени.

- Ситуационное наставничество, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный (-ые) нуждаются в указаниях и рекомендациях.

- Целеполагающее наставничество. Наставник и подопечный(-ые) встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Для исследовательского проекта по развитию кадрового потенциала организации особый интерес представляет ситуационная модель наставничества, наиболее не разработанная в массовой практике, но потенциально реализуемая на основе компетентностного подхода (рис. 1). При этом наша практика показала, что именно развитие профессиональных компетенций всех и каждого члена коллектива может стать ключевым элементом роста кадрового потенциала организации.

Для внедрения в практику ситуационной модели наставничества в нашей организации разработана «Карта профессиональных компетенций, знаний и умений педагога-наставника», ставшая основой для механизма реализации модели.

В этой связи первым этапом работы является выявление и описание перечня профессиональных компетенций педагогов, претендующих стать наставником. Процесс этот непрерывный, поскольку уже работающие наставники дополнительно «набирают» знания и умения, или методическая служба, исходя из запросов Программы развития, возвращает у коллег потенциально необходимые профессиональные компетенции.

Модель организации ситуационного наставничества в МАНОУ Дворец детского творчества им.Ф.И.Авдеевой

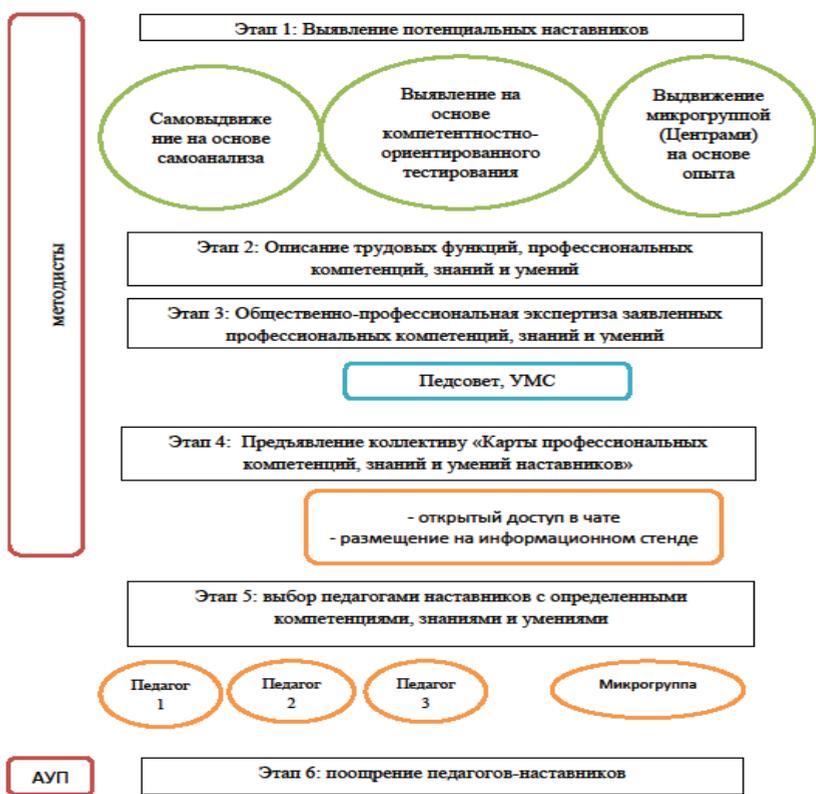


Рисунок 1 – Модель организации ситуационного наставничества

Как указано в модели, один из способов выявления потенциальных наставников – компетентностно – ориентированное тестирование. Нами проведены два массовых тестирования уровня профессиональных компетенций педагогов с помощью цифрового оценочного инструмента на платформе интеграционной платформы управления образовательным процессом «ЭРА-СКОП»:

- на основе требований обобщенных трудовых функций профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (2022 г.);
- тестирование метапредметных компетенций педагогов: ИКТ-компетенция, коммуникативная, методическая, мотивационная, оценочная, технологическая, целеполагания (2023 г.).

По итогам тестирования выявлен ряд компетенций среднего и ниже среднего уровня освоения, которые можно отнести к профессиональным дефицитам педагогов Дворца детского творчества. Вместе с тем, результаты тестирования профессиональных компетенций выявили педагогов и методистов, высокие результаты которых говорят о готовности вести обучение или стать наставниками и помочь восполнить профессиональные дефициты.

Приступая к разработке модели ситуационного наставничества, мы акцентировали свое внимание на схеме самообращения педагогов к наставнику и для этого нашли способ описания и открытого предъявления «карт профессиональных компетенций наставников».

Карта компетенций наставника – это визуализация сильных сторон педагога, претендующего на роль наставника; она способствует тому, что потенциальный наставник становится в позицию исследователя относительно самого себя и актуализирует свои знания и умения для оказания необходимой помощи коллегам.

Карта компетенций наставника – это описание знаний и умений наставника, разработанная на основе результатов диагностики/самодиагностики и гуманитарной экспертизы профессиональной деятельности. Карта открыто предъявляется коллективу с тем, чтобы любой работник мог, опираясь на нее, зафиксировать у себя профессиональные дефициты и обратиться за консультацией и помощью педагогу-наставнику по ситуационной модели наставничества.

В целом, по результатам внедрения модели ситуационного наставничества, нами сделан вывод, что Дворец обладает кадровыми, интеллектуальными и организационными ресурсами для создания внутрифирменного обучения педагогов и развития системы наставничества.

И можно утверждать, что компетентностный подход к разработке модели наставничества в учреждении дополнительного образования детей имеет большой потенциал в работе с кадрами, как в вопросах развития общих профессиональных (метапредметных) компетенций педагогов, так и специальных знаний и умений, присущих педагогам дополнительного образования.

Литература

1. Золотарева А.В., Байбородова Л.В., Груздев М.В., Харисова И.Г. Обеспечение единства федеральной системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров: возможности и риски // Образование и наука. – 2023;25(9):12-43.

2. Методические рекомендации по организации наставничества педагогических работников: письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657. – URL: <http://мц.норильск-обр.рф/wp-content/uploads/2022/11/pismo-minprosveshheniyarossii.pdf> (дата обращения: 31.03.2024). – Текст: электронный.

3. «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» : распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения: 21.03.2024). – Текст: электронный.

4. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие / М. М. Поташник. – Москва : Центр педагогического образования, 2020. – 448 с.

References

1. Zolotareva A.V., Bajborodova L.V., Gruzdev M.V., Kharisova I.G. Obespechenie edinstva federal'noj sistemy nauchno-metodicheskogo soprovozhdeniya professional'nogo razvitiya pedagogicheskikh kadrov: vozmozhnosti i riski // Obrazovanie i nauka. 2023;25(9):12-43.

2. Metodicheskie rekomendacii po organizacii nastavnichestva pedagogicheskikh rabotnikov: pis'mo Minprosveshcheniya Rossii № AZ-1128/08, Profsoyuza rabotnikov narodnogo obrazovaniya i nauki Rossijskoj Federacii ot 21 dekabrya 2021 g. № 657. – URL: <http://mc.noril'sk-obr.rf/wp-content/uploads/2022/11/pismo-minprosveshheniyarossii.pdf> (data obrashcheniya: 31.03.2024). – Tekst: ehlektronnyj.

3. «Ob utverzhdenii osnovnykh principov nacional'noj sistemy professional'nogo rosta pedagogicheskikh rabotnikov Rossijskoj Federacii, vklyuchaya nacional'nyu sistemu uchitel'skogo rosta» : rasporyazhenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 31 dekabrya 2019 goda № 3273-r. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (data obrashcheniya: 21.03.2024). – Tekst: ehlektronnyj.

4. Potashnik M. M. Upravlenie professional'nym rostom uchitelya v sovremennoj shkole: metodicheskoe posobie / M. M. Potashnik. – Moskva : Centr pedagogicheskogo obrazovaniya, 2020. – 448 s.