

Результаты исследования востребованности форм методической поддержки

Педагог – главная фигура в образовательной организации и качество образования в его руках. Поэтому первой и важнейшей из целевых моделей национального проекта «Образование» является обеспечение непрерывного профессионального роста педагогических работников при условии, что принципы создания и функционирования организаций на муниципальном уровне и уровне образовательной организации призваны обеспечить единство подходов на всех ступенях и уровнях образования. В связи с этим особое внимание в Национальном проекте уделяется профессионализации молодых педагогов, обеспечение возможности молодым педагогам реализовать себя.

Сегодня каждому конкретному педагогу недостаточно общих методических «рецептов», появилась необходимость предоставления индивидуальной траектории развития, чтобы он четко осознавал, как этот или иной профессиональный дефицит можно восполнить: в своей или соседней образовательной организации, с выездом на место или дистанционно. Поэтому крайне важно понять, какие формы поддержки и сопровождения молодых педагогов наиболее востребованы как среди самих молодых специалистов, так и среди тех, кто готов им помочь, их эффективность и возможность применения в образовательном пространстве.

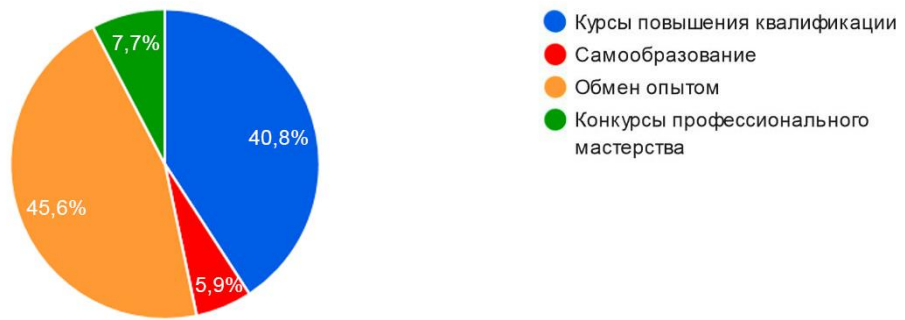
В октябре 2022 года МКУ Центр МТиМО провел исследование востребованности форм методической поддержки по вопросам профессионального роста посредством анкетирования педагогов Советского района.

Всего в Советском районе трудится 146 педагогов до 35 лет, со стажем работы до 5 лет – 67 молодых специалистов. Из них нуждаются в методической поддержке – 60 человек (90%).

Всего в исследовании приняли участие 478 педагогов Советского района. Они ответили на 5 вопросов анкеты с выбором одного ответа или нескольких вариантов ответов.

Были получены следующие результаты.

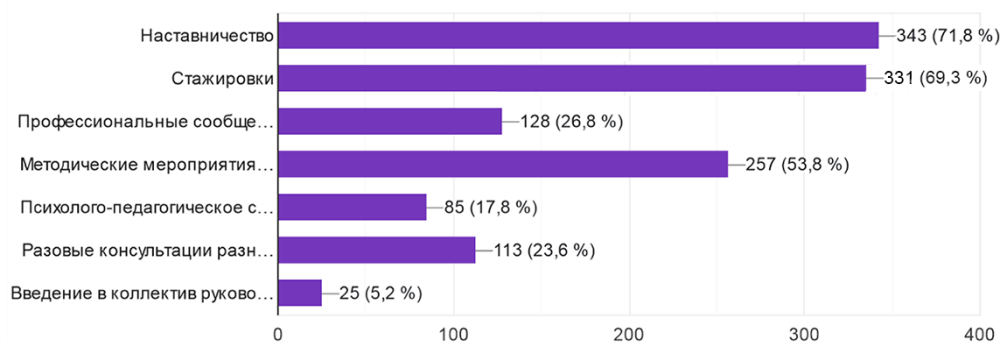
1. Какие формы повышения профессиональной компетентности Вы считаете наиболее эффективными?



2. При необходимости получить методическую помощь в своей работе я, скорее всего, обращусь



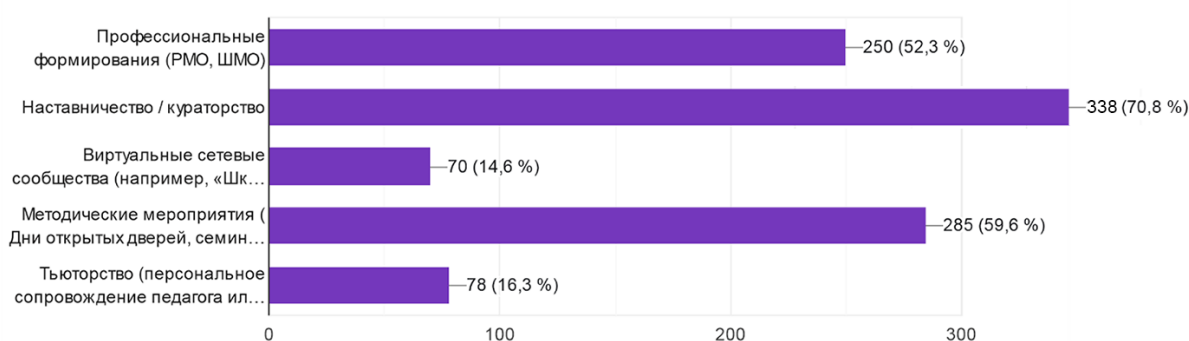
3. Какая форма поддержки при становлении молодого педагога (педагога после длительного перерыва в профессиональной деятельности) наиболее эффективна?



4. При внедрении инноваций я обратился бы за советом, поддержкой



5. Какие формы профессиональной поддержки вы считаете наиболее результативными, когда организован весь процесс – от выбора цели до получения результата, когда фиксируется результативность?



Интерпретация ответов

Результаты опроса свидетельствуют, что педагоги считают наиболее эффективной формой повышения квалификации в теоретическом плане – курсы повышения квалификации, а практические вопросы предпочитают решать через обмен опытом в кругу своих коллег – педагогов.

Как обмениваться опытом, в особенности молодым специалистам? Безусловно, в работе с наставником, на стажировках и методических мероприятиях. Это самые результативные формы поддержки, по мнению педагогического сообщества Советского района.

А если молодой педагог или педагог со стажем увлекся новой технологией, решил заняться инновационной деятельностью, то за помощью он обратится к наставнику или будет искать ответ опять среди своих коллег на методических мероприятиях.

В итоге, самыми результативными формами методической помощи педагоги Советского района назвали наставничество (более 70%), методические мероприятия (около 60%) и обсуждение вопросов на заседаниях профессиональных формирований – районных и школьных методических объединениях (более 50%).

Проблемы внедрения технологии наставничества

В индивидуальных беседах с наставниками, методом наблюдения были выявлены ряд проблем при внедрении технологии наставничества.

Во-первых, в некоторых образовательных организациях наблюдался формализованный подход: и положение о наставничестве есть, и наставник назначен молодому педагогу, и определены его зоны роста, и разработан план работы. Но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога-наставника нет, не хватает знаний по методам и формам передачи своего опыта. Иногда наблюдалась авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых специалистов.

Управленческим решением в этом случае является обучение наставников, создание механизма, который сможет контролировать и курировать деятельность наставников. Таким механизмом может стать Совет наставников, деятельность которого будет выстроена на новом – инновационном - уровне после обучения наставников.

Во-вторых, неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи наставляемому» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

Управленческое решение: обучение наставников приемам коучинга, тьюторства, менторинга, Lesson Study и др. формам эффективного взаимодействия.