

Петросян Снежана Кареновна
старший преподаватель, аспирант
ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»
г. Армавир, Краснодарский край

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ИНТЕРНЕТ-СООБЩЕСТВО КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ НАПРАВЛЕННОСТИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Аннотация: в статье представлен теоретический анализ процесса профессионального роста и роли наставничества в нем. Автор предлагает новую систему наставничества, учитывающую требования НСУР и цифровизации.

Ключевые слова: профессиональный рост, научная система учительского роста, наставничество, интернет-сообщество.

«Учитель только в той мере воспитывает и образовывает, в какой он сам воспитан и образован, и только до тех пор он может воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим воспитанием и образованием»

К.Д. Ушинский

XXI век требует перманентных изменений во всех сферах, поэтому, это касается трудовых кадров, которые задействованы в них. Одной из важных областей любого общества является образование. Реформирование данной сферы приводит к новым требованиям, предъявляемым к педагогическим работникам. Любой педагог должен соответствовать тем изменениям, которые происходят в современной школе. Во многом от него зависит формирование культуры и нравственности подрастающего поколения, а также дальнейшее развитие общества, поэтому активно осуществляется ряд мер по повышению профессиональной подготовки учителей, т.е. их профессиональному росту.

Профессиональный рост учителя – целенаправленная деятельность учителя, которая нацелена на приобретение таких компетенций и способов деятельности

ности, которые позволять ему реализовывать своё педагогическое предназначение и решать общественные задачи, стоящие перед ним.

Чтобы качественно осуществлять работу по профессиональному росту учителей, необходимо создание специально организованной системы. В 2015 году Президент России В.В. Путин поручил Правительству РФ разработать проект национальной системы учительского роста, которая могла бы не только обеспечить проверку компетенций, но и содержать в себе механизмы, способствующие карьерному росту современного учителя и повышению качества образования за счет диагностики проблемных зон педагогов и оказания им методической помощи.

Национальная система учительского роста – передовая форма аттестационных процедур для педагогов, которая выступает средством реализации реформирования всех уровней учебно-воспитательного процесса. Проект национальной системы учительского роста (далее – НСУР) был создан для того, чтобы преодолеть негативные тенденции современного образовательного процесса, повысить престиж педагогического труда, обеспечить талантливым педагогам карьерный рост и возможность самореализации в профессиональной сфере.

Национальная система учительского роста – это форма саморегулируемого развития педагогических кадров. Цель системы: повышение качества работы и ответственности учителя за результаты своего труда. Для достижения этой цели необходимо решить несколько задач. Одной из главных мы считаем – создание механизма профессионального роста на протяжении всей трудовой деятельности.

В рамках сформулированных требований был разработан механизм реализации национальной системы учительского роста. Среди одного из ключевых положений можно выделить многоуровневую дифференциацию педагогов. Предлагаются следующие уровни: «учитель» – «учитель-методист» – «учитель-наставник». Это позволит обоснованно выделить из группы учителей высшей категории, во-первых, группу педагогов, составляющих наиболее профессиональное ядро (учителя-методисты), и, во-вторых, группу учителей, активно пе-

редающих педагогический опыт, в том числе молодым специалистам, в рамках мероприятий по повышению квалификации (учителя-наставники).

Одной из самых актуальных в данной системе является работа с молодыми педагогами, стаж которых от 0 до 3-х лет. НСУР предполагает, что сопровождение работы этой категории учителей наставниками, поможет им справиться с кризисами, которые являются причиной того, что молодые кадры увольняются в первый год работы, а те немногие, которые остаются, не желают профессионально расти.

Причин отсутствия желания не только профессионально расти, но и просто работать, можно выделить достаточно много: низкая заработная плата, большой объем работы, проблемы в общении с родителями и детьми, большой объем документации и т. д.

Система наставничества существовала в школах достаточно давно, но часто реализовывалась достаточно формально. НСУР ставит перед современными наставниками много актуальных задач:

1. Указать на требования к организации учебного процесса.
2. Обратить внимание на требования к ведению школьной документации.
3. Обсудить формы и методы организации внеурочной работы и досуга учеников.
4. Ознакомить со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения.
5. Разъяснить вопрос о работе над темой самообразования.

Молодой педагог может надеяться на то, что коллега-наставник поможет ему в таких вопросах, как:

- разработка программы своего профессионального роста;
- подготовка к первичному повышению квалификации;
- выбор темы для самообразования;
- подготовка к будущей аттестации;
- ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

Как правило, назначение педагогов-наставников осуществляется администрации школы. Кроме того, при назначении наставника необходимо учитывать следующие показатели:

- место жительства: хорошо, если наставник и молодой учитель проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
- общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;
- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой.

Анализ данных показателей дает нам понять, что они могут носить и ограничивающий характер для профессионального роста:

- человек, который владеет «богатым» опытом наставничества и продуктивными способами взаимодействия может жить достаточно далеко от молодого учителя, поэтому ему придется ограничиваться теми наставниками, которые находятся территориально близко;
- наставник из школы может проявлять интерес к совсем иным вещам, иметь другое хобби, что не позволит им работать в одном направлении;
- если наставник не заинтересован в решении проблемы, которая является актуальной для молодого педагога, если эта проблема «не его конек», то педагогическая помощь не будет эффективной.

Конечно, в российском педагогическом сообществе достаточно много учителей с общим кругом интересов, но они не всегда живут рядом. Мы считаем, что это проблему легко решить, создав педагогические интернет-сообщества, которые будут способствовать повышению мотивации на профессиональный рост.

В первые три года работы молодые педагоги принимают участие в конкурсах педагогического мастерства. Одним из обязательных критериев является наличие собственного сайта, на котором будут отражена вся информация о его педагогической деятельности. Эти сайты молодые педагоги обычно создают

перед самим конкурсом, что является формальным подходом. Так как создание сайта является обязательным, то мы предлагаем сделать эту работу более продуктивной:

- педагогическое интернет-сообщество должно быть создано на одной платформе (сайте). Например, <https://www.uchportal.ru/dir/>;
- необходимо отобрать лучших учителей-методистов, которые могут оказывать наставническую помощь: консультировать, выкладывать свои методические материалы и т. д.;
- возможность зарегистрировать свой сайт на этом портале должна быть у любого молодого педагога;
- на платформе будет много полезных ссылок для начинающего педагога;
- после заполнения молодым учителем анкеты, в которой он указывает всю информацию о себе, своей профессиональной деятельности, интересующих вопросах, за ним закрепляют методиста, который готов оказывать ему наставническую помощь;
- наставник должен помочь с грамотным составлением сайта, правильным оформлением портфолио, что является обязательным показателем направленности на профессиональный рост и т. д.;
- на сайте будет возможность обращаться к психологам, которые будут помогать в решении негативных установок, различных педагогических ситуаций психологического характера, проводить анкетирование мотивации и др.;
- допуск к сайту будут иметь и руководители ОУ, чтобы осуществлять меры по стимулированию наиболее мотивированных молодых кадров;
- начинающие учителя будут выставлять наставникам баллы, писать рецензии, что будут отражаться на их рейтинге;
- на сайте будут проходить конкурсы видеороликов, портфолио, методических разработок. конкурсы будут оценивать работодатели, а руководителями будут являться наставники.

Как мы видим, данный педагогический портал будет обладать рядом преимуществ, а самое главное решать проблему повышения мотивации на профес-

сиональный рост молодых педагогов в новую эпоху, которая носит название «цифровизация образования».

Несомненно, в эпоху цифровизации образование уже не будет прежним. Сейчас мы видим, как новые информационные технологии активно внедряются в обучение, что делает эти процессы взаимозависимыми. Цифровизация образования требует педагогов, которые готовы работать по новым требованиям, поэтому неразумно игнорировать данный процесс и в системе профессионального роста учителей.

Список литературы

1. Петросян С.К. Оказание содействия молодым учителям в подготовке к конкурсам педагогического мастерства с целью профессионального роста // Advanced Science: сб. ст. III Международной науч.-практ. конф.: в 2 ч. – 2018. – С. 267–270.
2. Лисицкая Л.Г. Технологии формирования ориентации студентов на профессиональный рост в условиях образовательного процесса педагогического вуза / Л.Г. Лисицкая, С.К. Петросян, А.А. Рыбакова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2015. – №8 (103). – С. 64–67.
3. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845–847 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>