

Представленный в этом разделе опыт может послужить основой для создания систем развития качества в системе образования как основы социальных изменений в городском родительском и педагогическом сообществе и повышения привлекательности малых городов для постоянного проживания семей с детьми.

Дистанционное наставничество на платформе mentor.mgpu.ru

Наставничество активно внедряется в современную систему образования в рамках национального проекта РФ «Образование». В целом ряде федеральных проектов наставничество присутствует как основной механизм реализации новой стратегии развития гармонично развитой личности. При этом на практике очень часто наставничество либо излишне формализовано, либо складывается ситуативно и полностью зависит от личности педагога-наставника и его методов работы с молодежью.

В 2017 г. институт системных проектов ГАОУ ВО МГПУ по инициативе и при поддержке Департамента образования и науки города Москвы начал реализацию проекта «Сертификат «Московский учитель»», в рамках которого выпускники бакалавриата педагогического направления подготовки Московского городского педагогического университета (МГПУ) проходят три этапа сертификации: первый – предметная диагностика в формате ЕГЭ, второй – демонстрация модельного занятия, третий – самопрезентация и собеседования с работодателем.

В рамках поддержки участников проекта с 2017 г. в ГАОУ ВО МГПУ была разработана и осуществлена программа сопровождения сертификантов – молодых специалистов в образовательных организациях силами МГПУ. В ходе данной работы выяснилось, что очень многие начинающие педагоги не получают полноценной поддержки

школьных наставников, в школе наставничество в лучшем случае сводится к методической помощи. В то же время опросы представителей администрации различных школ показали, что они также отмечают недостаточно высокую компетентность молодых педагогов в общении с учениками и их родителями, в ведении школьной документации и других аспектах деятельности педагога, связанных не только с подготовкой и проведением учебных занятий.

С 2018/19 учебного года было принято решение о необходимости создания системы наставничества и методической поддержки начинающих педагогов с элементами интерактивной среды для дистанционного наставничества со стороны ГАОУ ВО МГПУ как независимой наставнической платформы. В результате двух лет проектирования, наблюдения, обсуждения структуры модели с руководителями образовательных организаций города Москвы и экспертами была создана и апробирована модель двоичного очного и дистанционного наставничества молодых учителей.

Методическая основа данной модели была сформирована в результате анализа целевой модели наставничества для образовательных организаций; а также с учетом современных отечественных и зарубежных подходов к наставничеству как технологии обучения, управления и адаптации.

Из отечественных практик наставничества были рассмотрены сервисы и методические разработки национального ресурсного центра наставничества «Ментори», проекта подготовки наставников в сфере проектной деятельности Фонда «Сколково», рабочей группы НТИ «Кружковое движение», Агентства стратегических инициатив «Академия наставников» и авторского проекта молодых педагогов «Geek Teachers». В результате была создана модель двойного очного и дистанционного наставничества для начинающих педагогов с участием педагогического вуза в качестве площадки и организатора

наставничества. Модель должна обеспечивать интеграцию молодых специалистов в образовательную среду мегаполиса в целом, не ограничиваясь внутришкольным наставничеством.

В итоге в структуру модели вошли следующие элементы:

- цифровая платформа «МГПУ – Твой наставник»;
- персональный менторинг;
- очная система тематических встреч и обсуждений молодых педагогов с экспертами современной системы образования;
- мастер-классы преподавателей вуза для молодых специалистов;
- клуб молодых педагогов;
- методическое и тематическое консультирование;
- курсы повышения квалификации.

На сегодня существуют различные подходы к организации системы наставничества начинающих педагогов, среди которых особо выделяется дистанционное консультирование.

Специфика системы образования крупного мегаполиса выдвигает определенные требования к организации наставничества, на основе которых были сформулированы основные принципы организации в городе Москве наставничества молодых учителей–выпускников вузов с применением сетевых технологий. К числу этих принципов относятся:

- а) консультирование по профессиональным проблемам и трудностям с применением кейсового метода;
- б) дистанционный характер организации взаимодействия наставника и наставляемого.

В 2021 году на базе модели двойного очно-заочного сопровождения выпускников МГПУ была разработана методика дистанционного наставничества выпускника-педагога, осуществляемого университетом. Она построена на основе организации электронного

сервиса для помощи молодым педагогам (с опытом работы до 3 лет) преподавателями и сотрудниками вуза, выступающими в роли наставников. Особенности методики являются: ситуационный характер взаимодействия в наставнической паре; дистанционный формат и полуавтоматизированный характер наставничества, который позволяет не закреплять за молодым педагогом наставника на длительный срок, а реагировать на его запрос незамедлительно, адресовать запрос тем наставникам, которые компетентны в конкретной сфере и имеют реальную возможность провести консультацию в самое ближайшее время. Такое дистанционное наставничество построено на следующих принципах:

- открытость;
- вариативность форматов коммуникации;
- коллаборация всех пользователей платформы;
- взаиморазвитие наставляемого и наставника;
- работа с реальными проблемными кейсами;
- практикоориентированность;
- ситуативность;
- пошаговая стратегия решения;
- фокусировка на ситуации, а не на личности наставляемого;
- динамичность;
- дистанционность;
- множественность решений.

Реализация замысла связана с поэтапностью дистанционного наставничества, которое начинается с запроса педагога, нуждающегося в помощи. Такой запрос представляет собой подробное структурированное описание той проблемной ситуации, в которой необходима помощь. На следующем этапе происходит подбор наставника на платформе. Наставляемый имеет возможность сам выбрать себе наставника по своему запросу. Затем — направление кейса

подходящему наставнику. За этим следует процесс анализа и решения кейса наставником, в ходе которого он может задать подопечному несколько уточняющих вопросов, сделать это более одного раза, пока ситуация для него не прояснится в достаточной мере. После чего наставляемому предлагается один или несколько вариантов выхода из ситуации. Он может попробовать реализовать предложенные решения в своей практике, и при успешном исходе обнародовать свой кейс и его решение на форуме, либо направить в библиотеку решений. Если полученное решение его не удовлетворяет, тогда по желанию наставляемого весь цикл можно повторить. Процесс поэтапной реализации наставнической поддержки схематично представлен на рис. 24.



Рисунок 24 – Этапы дистанционного наставничества выпускника-педагога педагогическим вузом

Предпроектное исследование подтвердило запрос образовательных организаций на современную систему наставничества и готовность опытных учителей консультировать начинающих коллег; была выявлена готовность участников образовательных отношений оказывать содействие молодым педагогам в адаптации в столичной системе образования.

Что такое городской университет?

Апробация дистанционной коммуникационной платформы mentor.mgpu.ru продемонстрировала высокую эффективность применения кейсового метода, в рамках которого молодой педагог описывает проблемную ситуацию и получает подробную консультацию от наставника. Дистанционный характер взаимодействия позволяет сделать систему наставничества более гибкой и адаптировать ее под конкретную проблемную ситуацию начинающего педагога. В целом разработанная модель может стать дополнением к системе наставничества, создаваемой в образовательных организациях города Москвы.

Поле реализации наставничества, согласно модели, является специализируемая коммуникационная интернет-платформа mentor.mgpu.ru, в рамках которой существует две категории пользователей – наставники и наставляемые (молодые учителя). Системообразующими элементами, вокруг которых выстраивается вся работа платформы, являются описываемые молодыми педагогами проблемные ситуации (кейсы). Таким образом, единицей, с которой работает наставник на платформе, является не подопечный, а проблемный кейсы. Такое консультирование молодого педагога не требует закрепления за ним одного постоянного наставника, как это обычно происходит в системе внутришкольного наставничества. Обращаясь за консультацией, молодой педагог зачастую имеет узкий разовый запрос. В случае пролонгированного консультирования молодой педагог получает возможность обратиться за советом к разным наставникам, представленным на платформе, обладающим высокой степенью экспертности в разных областях, что должно обеспечить более высокую эффективность консультирования.

Для старта дистанционного наставничества молодому педагогу необходимо пройти регистрацию на специализированном сайте. После регистрации ему доступен вход в личный кабинет.

Молодой педагог, нажав на кнопку «Начать работу с проблемным кейсом», заполняет все соответствующие поля и ставит теги рубрикатора. Непосредственно после отправки кейса в его личном кабинете отображаются:

а) пять наставников из базы, которые подходят к отмеченным рубрикам;

б) библиотечные ресурсы, которые подходят к данным рубрикам.

Далее кейс проходит несколько этапов, описанных ниже. После завершения кейсового консультирования в личном кабинете молодого педагога собирается «коллекция» решенных кейсов, а также кейсы, которые находятся в работе в данный момент, так называемые «активные кейсы». Их может быть несколько. У каждого кейса есть своя директория, где видно, в какой стадии работа и рекомендованные к нему библиотечные ресурсы.

Вся система установления коммуникации между молодым специалистом и вузовскими наставниками, а их как мы уже отмечали, может быть несколько у одного молодого педагога, осуществляется через сервис дистанционного наставничества – интернет-платформу, что существенно экономит время и позволяет унифицировать организационные моменты. Принцип допустимой анонимности такого общения раскрывает новые возможности для молодого педагога обратиться к внешнему экспертному мнению без какого-либо риска со стороны работодателя. Алгоритм общения предполагает преференции для наставляемых в плане выбора формата общения. Методика не исключает взаимодействие вузовского наставника с администрацией и внутришкольными наставниками ОО. Перед началом учебного года представители данных групп могут получить от модератора программы наставничества (платформы в целом) информацию о планируемых мероприятиях наставничества для выпускников от вуза.

Что такое городской университет?

Возможен допуск к пользованию платформой дистанционного наставничества для внешних экспертов, не являющихся сотрудниками педагогического вуза.

Этапы реализации дистанционного наставничества на специализируемой коммуникационной интернет-платформе mentor.mgpu.ru.

Этап создания кейса. Педагог описывает свой проблемный кейс в процессе заполнения специальной электронной формы для создания кейса. Данная форма задает структуру описания кейса. Специальные поля выбора в ней позволяют систематизировать и соотнести кейс со сферой консультирования наставников, справочными материалами платформы (библиотекой) и архивом уже решенных прежде кейсов на платформе. Архив и библиотека служат первым автоматическим ответом системы на пользовательский запрос. Каждый кейс автоматически получает уникальный номер на платформе и фиксируется в системе как самостоятельная единица, статистику работы с которой не представляет труда проследить для администратора платформы.

Этап подбора наставника. В результате автоматического анализа кейса он предлагается к решению наставникам (одному или нескольким), соответствующим заявленному профилю. Молодой педагог видит информацию о данных наставниках в соответствующем интерфейсе личного кабинета, и выбирает одного наставника. После того, как молодой педагог выбрал конкретного наставника для своего кейса, кейс отображается в личном кабинете у наставника. Электронная система оповещает наставника о запросе на консультирование, далее наставник или принимает кейс в работу, или отказывается, если какие-то условия не позволяют ему проконсультировать по данному вопросу, тогда электронная система производит повторный виток назначения кейса уже другим наставникам.

Этап работы наставника с кейсом. После принятия кейса в работу наставник знакомится с кейсом и получает от электронной системы перечень вопросов-подсказок, которые можно дополнительно адресовать автору кейса для уточнения и более глубоко понимания конкретной ситуации. Данные перечень является избыточным, наставник может выбрать из него подходящие вопросы и/или задать свои. Необходимо обратить особое внимание, что применяются вопросы двух типов: уточняющие и развивающие. Развивающие вопросы фактически подводят педагога к переформулировке кейса. После того как молодой педагог видит у себя в кабинете вопросы, у него появляется возможность конкретизировать ситуацию, перефразировать или даже полностью изменить описание кейса. Данная функция представлена на платформе опцией «Сформулировать проблему точнее». Молодой педагог получает и наводящие вопросы такого типа как: «После того, как вы поработали с нашими вопросами, хотите ли вы переформулировать суть запроса или сделать его точнее?» и т.д. Сценарий работы по переформулированию следующий: а) молодой педагог может ответить «нет, хочу оставить первый вариант запроса»; это отражается в кабинете у наставника; или б) «да, я хочу уточнить запрос»; тогда электронная система предлагает кнопку «Продолжить работу с кейсом» и появляется опять форма подачи, которая уже была, с указанием, что это уже второй вариант.

Электронный формат кейсового консультирования дает возможность заложить несколько вариантов приватности общения молодого специалиста с наставником и решения кейса:

а) персонально – лично, через чат или любой другой канал персонального общения, и прояснить дополнительные детали. В этом случае личность молодого педагога и общие данные его пользовательского профиля платформы доступны наставнику;

б) анонимно, этот формат применяется в том случае если молодой специалист по какой-то причине считает ненужным раскрывать свою личность, тогда у наставника отображается функция «Написать возможное решение» в открывающемся поле и «отправить» решение. Молодой педагог увидит решение, но не выходит к личному общению с наставником. Следует заметить, что данный формат недоступен внутришкольному наставничеству, хотя он крайне важен при решении кризисных ситуаций, когда педагоги не могут обсуждать проблемы школы, открывая личность;

г) коллегиально. Данный вариант позволяет наставнику проконсультироваться с другим наставником, нажав на кнопку «Узнать мнение коллеги», он делает доступным информацию о кейсе для конкретных наставников;

в) публично – отправить кейс для группового обсуждения в форум платформы. В том случае кейс размещает на форуме в разделе «Как поступить? / Ищем выход вместе» в обезличенном виде, без прямого или косвенного указания на педагогов, школу и других участников образовательного процесса, к обсуждению вариантов решения могут присоединиться как другие наставники, так и молодые специалисты. Публичное обсуждение может быть как самостоятельным, так и стать частью уже существующего обсуждения, в развитии темы, добавить кейс к уже существующему общественному обсуждению.

Необходимо отметить, что абсолютное право выбора формата общения и обсуждения кейса имеет молодой педагог – автор кейса.

Этап рефлексии кейсового решения. После того, как наставник дал «возможное решение», молодой педагог может: а) завершить решение кейса, сказав: «Спасибо, работа с кейсом завершена», принять совет наставника к сведению и заполнить лист рефлексии; б) запустить повторное решение, нажать кнопку «получить второе мнение», выбрать другого наставника и пройти тот же путь. Опция

«второе мнение» доступна только один раз. После получения повторного решения молодой педагог заполняет лист рефлексии. Модератор сайта имеет полный доступ к истории итераций кейса, что также является возможностью для рефлексии и научно-исследовательского анализа со стороны разработчиков методики и вуза как субъекта наставничества в целом.

Этап унификации кейсовых решений. После того, как работа с кейсом завершена, кейс в обезличенном виде вместе с уточнениями, дополнительными материалами и решениями попадает в Библиотеку платформы. Здесь просматривать кейс могут все пользователи платформы.

Техническое сопровождение дистанционной коммуникационной платформы осуществляется на основе принципов, используемых в сфере разработки и сопровождения цифровых сервисов. Среди ключевых выделяются следующие:

- непрерывность технического сопровождения платформы. Так как платформа должна предоставлять возможность коммуникации наставников и наставляемых в асинхронном режиме, ее работоспособность должна поддерживаться на необходимом уровне в каждый период времени. У пользователей должна быть возможность связаться с контактными лицами от лаборатории, которые передадут описание проблемной ситуации техническим специалистам;

- гибкость сопровождения. Несмотря на то, что работа с платформой подразумевает стандартизированный набор действий пользователей, возможные затруднения могут отличаться от типовых. Поэтому в рамках технического сопровождения должен быть соблюден принцип гибкости, позволяющий решать также и нестандартные проблемы;

- анализ эффективности. Работа платформы дистанционного наставничества подразумевает разрешение конкретных трудных

Что такое городской университет?

ситуаций молодых учителей опытными наставниками. Совершенствование качества консультаций должно основываться на статистике успешно решенных кейсов;

– анализ обратной связи. Консультация наставников подразумевает итоговый набор действий/рекомендаций, которые предлагается совершить начинающему педагогу. При этом решение действовать, согласно рекомендациям, принимается исключительно наставляемым. В целях совершенствования качества консультирования начинающие педагоги должны иметь возможность оставить отзыв о работе с наставником контактному лицу от лаборатории;

– совершенствование пользовательского опыта. На данный момент пользовательский опыт как наставников, так и наставляемых, сформулирован в рамках апробации платформы, по результатам которой предусмотрена возможность изменения алгоритмов пользовательского опыта, основанного на анализе эффективности и обратной связи.

Процесс апробации дистанционной коммуникационной платформы был осуществлен при участии 50 наставников и 100 молодых педагогов. Наставники получили кейсы с проблемными ситуациями. В рамках технического сопровождения были учтены предложения пользователей в части интерфейса сервиса в части работы над кейсами из раздела «Карьерная консультация».

При осуществлении процесса технического сопровождения подготовлены необходимые методические материалы для работы с системой.

Наставничество реализовано в дистанционном асинхронном формате на платформе mentor.mgpi.ru (рис. 25).

Основное направление деятельности – индивидуальное дистанционное консультирование по запросу педагога. Сегодня платформа mentor.mgpi.ru позволяет опытным профессиональным

педагогам объединиться сообщество наставников, а молодым педагогам получить консультацию по следующим направлениям: «Наставничество в решении профессиональных проблем» и «Карьерная консультация».

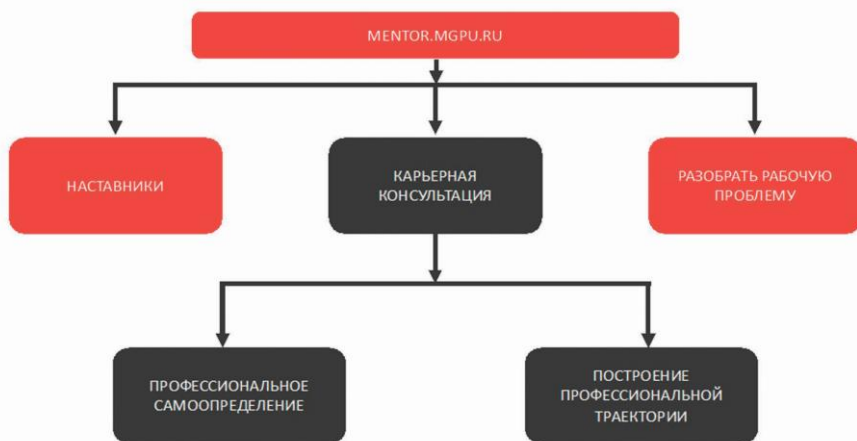


Рисунок 25 – Основные направления наставничества, реализуемые на платформе mentor.mgpu.ru

1. В блоке «Разобрать рабочую проблему» реализована возможность получить профессиональную консультацию от наставников по следующим аспектам работы педагога в школе: взаимодействие с родителями, городские образовательные проекты, индивидуализация образовательного процесса, контроль и оценка, личные ресурсы, методика преподавания предмета, образовательное право, профессиональная этика, работа с семьями группы риска, селф-менеджмент, управление классом, мотивация, цифровые технологии (рис. 26).

Что такое городской университет?

2. В блоке «Карьерная консультация» доступна профессиональная консультация по проблемам построения карьерных траекторий молодыми педагогами и их профессионального самоопределения. В рамках направления «Посторонние профессиональной карьеры» реализована возможность получения консультации по трем карьерным трекам: административный рост, горизонтальная методическая карьера, построение личного бренда (рис. 27).

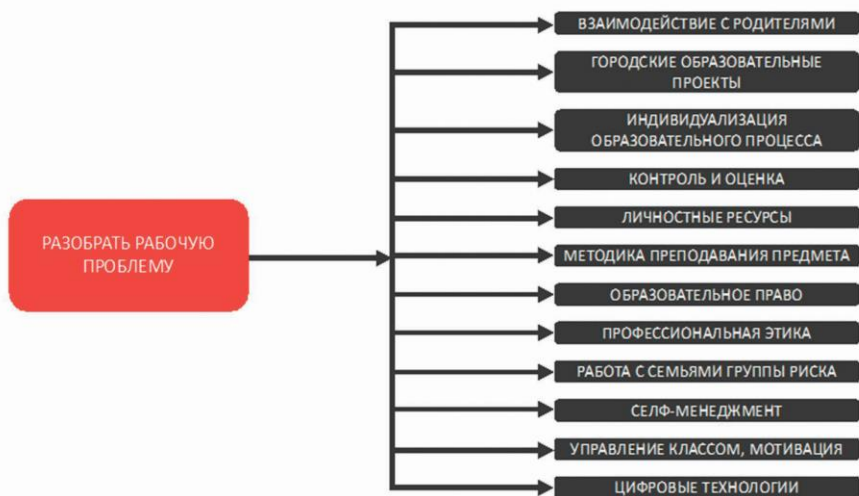


Рисунок 26 – Направления консультирования в рамках блока «Разобрать рабочую проблему»

Платформа mentor.mgpu.ru может стать инструментом решения и других задач (в том числе и исследовательских), которые могут быть поставлены другими участниками образовательных отношений.

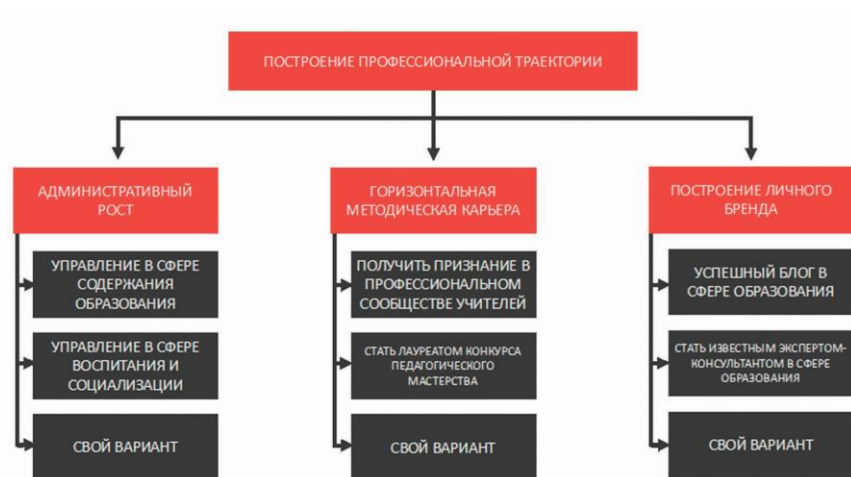


Рисунок 27 – Варианты возможных персональные траекторий развития в блоке «Карьерная консультация»

Практика реализуется лабораторией оценки профессиональных компетенций и развития взрослых НИИ урбанистики и глобального образования ГАОУ ВО МГПУ в сотрудничестве с Управлением информационных технологий и сервисов ГАОУ ВО МГПУ. Административная поддержка при проведении предпроектного исследования и апробации дистанционной коммуникационной платформы была осуществлена Департаментом образования и науки города Москвы. При проведении сравнительного исследования начинающих педагогов из других субъектов Российской Федерации поддержку оказывали органы управления образования Республики Бурятия, Красноярского края и Воронежской области.

Статистическая информация о начинающих педагогах города Москвы была получена в ГАУ «Центр цифровизации образования» города Москвы.

Что такое городской университет?

Интуитивно понятный интерфейс платформы mentor.mgpu.ru позволяет начинающему педагогу получать профессиональную консультацию при возникновении необходимости. Одна проблемная ситуация может быть рассмотрена несколькими наставниками, что позволяет получить больше вариантов решения проблемы. Для каждого из двух направлений консультирования сформирован алгоритм последовательных действий начинающего педагога на платформе, в основу которого положено взаимодействие наставляемого с выбранным им одним или несколькими наставниками (рис. 28).



Рисунок 28 – Алгоритм действий начинающего педагога

В настоящее время практика доступна для московских начинающих педагогов и реализуется с учетом специфики московской системы образования. Но имеется потенциал ее масштабирования за счет задела, полученного в рамках сопоставительного исследования дефицитов учителей субъектов Российской Федерации.

Дистанционный асинхронный формат наставничества дает возможность проводить консультирование в удобном для наставника и наставляемого формате.

Дальнейшее развитие проекта и распространение дистанционного наставничества на платформе mentor.mgpu.ru возможно в тесном контакте с органами управления образования субъектов Российской Федерации. Их заинтересованность в построении системы наставничества с учетом специфики региона, а также большие расстояния между образовательными организациями делают вариант дистанционного асинхронного наставничества оптимальным. А потенциал платформы как центра получения, обработки и анализа информации о профессиональных дефицитах начинающих педагогов позволяет позиционировать ее как дополнительный инструмент при принятии управленческих решений в сфере образования.

Волонтерский центр МГПУ

Под волонтерством понимается добровольная и безвозмездная деятельность, цель которой – выполнение работы или оказание услуги на благо общества. Городской университет является удобным местом для организации волонтерской деятельности. С одной стороны, в нем концентрируется большое количество активных молодых людей, заинтересованных в участии в жизни города и помощи другим. С другой стороны, университет является городским социальным институтом, благодаря чему может облегчать коммуникацию между заинтересованными в волонтерской деятельности студентами и городскими структурами и отдельными инициативами, где может быть ценно участие волонтеров.

Для реализации этих возможностей был организован Волонтерский центр ГАОУ ВО МГПУ – подразделение Университета, которое объединяет студентов и сотрудников для осуществления