

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПОСТДИПЛОМНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММЫ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОГО СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КЛАСТЕРА

На сегодняшний день проблеме организации постдипломного сопровождения выпускников программы целевого обучения в условиях регионального социально-педагогического кластера не уделяется достаточно внимания. Однако, в современной системе образования назрела потребность в качественных изменениях, предполагающих создание основы для стабильного функционирования педагогического сообщества и фундамента сопровождения жизненного цикла профессии педагога. Одним из вариантов решения данной проблемы становится разработка и внедрение новой модели целевой подготовки педагогов, которая обеспечивает процессы входа в профессию мотивированных высококвалифицированных специалистов за счет дифференциации процессов поступления в университет и входа в программу целевой подготовки.

Система постдипломного сопровождения выпускника включает в себя этапы длительностью в три года: этап входа в профессию, этап первичной адаптации, мотивационно-ценностный этап, этап профессионального роста выпускника. Онлайн-сопровождение посредством электронного сервиса позволяет своевременно незамедлительно реагировать на возникающие кризисы и эффективно поддерживать непрерывную связь с молодым специалистом.

Структура регионального социально-педагогического кластера включает в себя следующие элементы: множество образовательных организаций региона; клинические базы практик; экспериментальные площадки; профессиональные ассоциации учителей; студенческо-преподавательские сообщества по предметному или проектному принципу; психолого-педагогические профильные классы в школах региона; учебная школа-тренажер; Е-платформа; потребность, ротация, команды педагогов; сетевые программы; поддержка и сопровождение; региональная система профориентации; открытая институция управления; региональный кадровый конструктор.

Ключевые слова: постдипломное сопровождение выпускников, целевое обучение, региональный социально-педагогический кластер, менторинг, наставничество, молодой специалист.

Современная система образования характеризуется потребностью в качественных изменениях, предполагающих создание основы для стабильного функционирования педагогического сообщества и фундамента сопровождения жизненного цикла профессии педагога [9]. Одним из вариантов решения проблемы кадрового обеспечения региональной системы образования становится разработка и внедрение новой модели целевой подготовки педагогов [12, 8, 7], которая обеспечивает процессы входа в профессию мотивированных высококвалифицированных специалистов за счет дифференциации процессов поступления в университет и входа в программу целевой подготовки.

Под целевой подготовкой педагогов мы понимаем систему подготовки кадров, обеспечивающей, с одной стороны, удовлетворение потребностей в мотивированных к педагогической деятельности, высококвалифицированных кадрах, с другой – трудоустройство выпускников вузов и закрепление в профессии в рамках постдипломного сопровождения. Образова-

тельный процесс подготовки педагогов в вузе в рамках целевой подготовки мы называем целевым обучением.

Модель целевой подготовки и контрактного трудоустройства включает совокупность трех взаимосвязанных механизмов:

- механизм реализации целевой подготовки (для уровней подготовки – бакалавриат и магистратура);

- механизм взаимодействия субъектов процесса целевой подготовки педагогов (абитуриентов/родителей, студентов, выпускников вузов, научно-педагогических работников, организаций-работодателей и др.);

- механизм постдипломного сопровождения выпускника в контексте завершения программы целевой подготовки.

Постдипломное сопровождение в рамках модели целевой подготовки педагога определяется нами как совокупность целенаправленных комплексных мер, предполагающих сотрудничество педагога наставника с молодым специалистом, с целью обеспечения

успешного входа в профессию, эффективную реализацию педагогической деятельности, адаптации к профессиональной среде и преодолению кризисов и барьеров, возникающих в процессе реализации профессиональной деятельности [1, 10].

Целью постдипломного сопровождения является создание условий для формирования профессиональной готовности выпускника с целью успешного «входа» в профессиональную деятельность и эффективной адаптации к ней.

Среди задач постдипломного сопровождения приоритетными являются:

- способствовать формированию и развитию у выпускников компетенций в избранной профессиональной деятельности;
- создать условия для преодоления кризисов и барьеров в профессиональной деятельности выпускника;
- способствовать адаптации выпускника к профессиональной среде;
- создать условия формирования устойчивой мотивации к выпускника к профессиональной деятельности с целью удержания и закрепления в профессии.

Маркерами успешности реализации хода постдипломного сопровождения выпускника являются такие признаки как повышение качества профессиональной педагогической деятельности выпускника, адаптированность и «включенность» молодого специалиста в профессиональную среду, интенция профессионального самосовершенствования, устойчивая мотивация к трудовой деятельности по выбранной специальности. Таким образом, обеспечивается успешность «входа» выпускника в профессию, значительно снижается преждевременный отток педагогических кадров из профессии, что позволяет говорить об эффективном осуществлении кадрового обеспечения регионального социально-педагогического кластера.

В основу осуществления постдипломного сопровождения молодого специалиста [2, 6] положены принципы, реализуемые в совокупности как система:

- принцип свободы и взаимности выбора педагога-наставника – команда постдипломного сопровождения складывается добровольно на основе свободного и взаимного выбора наставников и выпускника;

- развивающе-образовательный принцип, предполагающий научность, доступность, последовательность, систематичность содержания предлагаемого методического материала, включает цели каждого этапа постдипломного сопровождения, направленного на развитие профессиональных умений, приобретаемых в конкретной деятельности, которая обеспечивает студентам опережающее профессиональное развитие, формирование педагогической направленности, преодоление кризисов и барьеров в профессиональной деятельности;

- мотивационно-воспитывающий принцип, предполагающий установление устойчивой мотивации молодого специалиста к профессиональной деятельности в процессе постдипломного сопровождения, а также предусматривающий осуществления профессионального воспитания в системе постдипломного сопровождения;

- принцип минимально-затратной ресурсной обеспеченности, экономической целесообразности при разработке методических материалов реализуется в отборе минимально-достаточного объема информации, предлагаемой молодым специалистам.

Основываясь на данных принципах построения системы постдипломного сопровождения выпускника, выстраивается логика самого процесса постдипломного сопровождения, включающая несколько этапов общей длительностью данного процесса в три года: этап входа в профессию, этап первичной адаптации, мотивационно-ценностный этап, этап профессионального роста выпускника.

Целью первого этапа постдипломного сопровождения выпускника на основе двойного наставничества является обеспечение эффективности входа в профессию. Совместная деятельность наставников и выпускника направлена на формирование адекватного профессионального образа «Я» выпускника, осмысление его профессиональных задач и направленности деятельности, формирование устойчивого профессионального мотива, знакомство с корпоративной культурой конкретного образовательного учреждения, а также своевременное диагностирование кризисов и барьеров в профессиональной деятельности молодого педагога.

Данная цель достигается с помощью конкретного алгоритма операций, среди которых составление профессиограммы молодого специалиста, курирование профессиональной деятельности выпускника в конкретной образовательной организации, внедрение онлайн-сопровождения с помощью электронного сервиса. Благодаря электронному сервису возможен своевременный совместный анализ с педагогом-наставником урочной и внеурочной деятельности, реализуемой молодым специалистом. Анализ профессиональной деятельности осуществляется на основе методов индивидуального консультирования и коуч-сопровождения молодого специалиста, способствующих организации рефлексии выпускника как формы отражения процесса первичного входа в профессию. Важным элементом анализа эффективности входа выпускника в профессию является диагностика первичных кризисов и барьеров в профессиональной деятельности с целью коррекции процессов адаптации выпускника. Ожидаемыми результатами данного этапа является овладение выпускником навыков самопрезентации, демонстрация умения обнаруживать и анализировать профессиональные задачи, интеграция в корпоративную культуру образовательной организации.

Второй этап постдипломного сопровождения направлен на достижение первичной адаптации выпускника к профессиональной деятельности. Задачи наставников на данном этапе способствовать выявлению кризисов и барьеров в процессе адаптации с помощью диагностики степени адаптации и фиксации рефлексии молодого специалиста. Ожидаемыми результатами постдипломного сопровождения на втором этапе является демонстрация выпускником адекватной степени адаптации к профессиональной деятельности и среде. Это проявляется в умении решать профессиональные задачи, ориентироваться в профессиональной среде, в способности не только диагностировать у себя кризисы профессиональной деятельности, но и умении преодолевать их.

Третий этап постдипломного сопровождения выпускника – мотивационно-ценностный – направлен на формирование системы профессиональных ценностей и мотива. Формы деятельности на третьем этапе постдипломного

сопровождения включают работу с электронным сервисом постдипломного сопровождения, диагностику профессиональных ценностных ориентаций молодого специалиста, диагностику мотивационной структуры личности и выявление в ней профессиональных мотивов, участие в мероприятиях разного уровня и направленности, посвященных педагогической деятельности, демонстрация персональных достижений в портфолио.

Финальным этапом постдипломного сопровождения является запуск механизма профессионального роста и саморазвития выпускника, направленный на развитие личностных качеств молодого специалиста, способствующих эффективности профессиональной деятельности, и становление позитивной модели профессионального поведения молодого специалиста.

Постдипломное сопровождение осуществляется не только благодаря индивидуальным встречам с наставниками и групповым занятиям в среде выпускников, но и благодаря онлайн-сопровождению посредством электронного сервиса, позволяющему своевременно отреагировать на возникающий кризис, наладить процессы непрерывной коммуникации наставников и выпускника, создать пространство профессионального сообщества с целью обмена опытом и поддержки. Механизм постдипломного сопровождения основывается на институте двойного наставничества [6]. Выпускника сопровождают наставник от высшего учебного заведения и наставник от организации работодателя. В основе сопровождения – технология менторинга [2, 11], которая способствует осуществлению информационно-методического, психолого-педагогического сопровождения, а также способствуют профессиональной социализации молодого педагога.

Одним из средств сопровождения в механизме постдипломного сопровождения выпускника является электронный сервис постдипломного сопровождения выпускников вуза, который обеспечивает условия удержания в профессии молодых специалистов и в дальнейшем предусматривает создание карьерных перспектив.

В результате апробации механизма постдипломного сопровождения были выявлены отдельные несистемные проблемы, которые со-

ставят основу для доработки механизма постдипломного сопровождения выпускников. К таким проблемам мы относим организационные сложности, которые были вызваны расхождением сроков регистрации в электронном сервисе постдипломного сопровождения и сроком заключения трудового соглашения выпускников с организацией-работодателем и сроков назначения наставников от этих организаций. Технические сложности, вызванные отсутствием прямой связи машинной обработки результатов анкетирования выпускников и оформлением экспертных заключений наставниками.

Содержательно-организационная деятельность всех субъектов постдипломного сопровождения способствует также профессиональному развитию педагогов-наставников, способствует естественной дифференциации труда педагога в образовательных организациях, появлению реального функционального наполнения учительских должностей.

Апробация механизма постдипломного сопровождения выпускников показала, что важным институциональным условием для реализации новой модели целевой подготовки является формирование и развитие регионального социально-педагогического кластера, аккумулирующего функции стабилизации и сопровождения жизненного цикла профессии педагог, обеспечения системной ротации учительского корпуса на основе расчета потребности в учительских кадрах и формирования команд изменений, внедрения многофункциональных сетевых программ для всех уровней образования (дошкольного, общего, коррекционного, дополнительного).

Региональный социально-педагогический кластер [7] мы определяем как вариативную структуру, объединяющую единой целью формирования регионального превосходства формальные и общественные институты на основе реализации принципа открытого педагогического образования будущего (разработка Мининского университета).

Структуру регионального социально-педагогического кластера составляют следующие тринадцать компонентов: множество образовательных организаций региона, обеспечивающих образовательную деятельность в области дошкольного, общего среднего, дополнительного, специ-

ального среднего, коррекционного образования; КПБ: клинические базы практик [3, 4, 5]; экспериментальные площадки; профессиональные ассоциации учителей; студенческо-преподавательские сообщества по предметному или проектному принципу; психолого-педагогические профильные классы в школах региона; учебная школа-тренажер; Е-платформа – единый информационный ресурс карьерного и методического сопровождения образовательной деятельности; потребность, ротация, команды педагогов; сетевые программы; поддержка и сопровождение; региональная система профориентации; открытая институция управления – наблюдательный совет с максимально публичным статусом; региональный кадровый конструктор.

Отлаженные механизмы взаимодействий структурных элементов кластера обладают потенциалом решения проблем кадрового обеспечения системы образования региона. К таким проблемам относятся на современном этапе: несоответствие целевых мест не соотносится с потребностями в педагогических кадрах конкретного региона; недостаточность уровня образованности и мотивации к будущей профессии у абитуриентов, претендующих на целевые места; отсутствие возможности осознанной карьерной траектории молодого специалиста; несистемность и фрагментарность характера системы стимулирования (материального, социального, страхового стимулирования) молодых специалистов в школе; отсутствие механизма удержания и закрепления в профессии молодых специалистов и др. Предлагаемая модель рассчитана на решение проблемы обновления учительского корпуса и действует в условиях, когда обеспечен выход из профессии, то есть осознанное региональное планирование ротации учительских кадров по достижению установленного возраста на уровне конкретной образовательной организации.

Важным эффектом апробации новой модели целевой подготовки педагогов для развития регионального социально-педагогического кластера стала выработка условий для консолидации структурных элементов и субъектов кластера. Например, определены реальные и действенные механизмы взаимодействия академического сектора и образовательных организаций региона.

24.08.2017

Список литературы:

1. Агапова Е.Н. Сопровождение процесса адаптации начального этапа профессиональной деятельности учителя/ Е.Н. Агапова, С.Ю. Трапицын // Universum: Вестник Герценовского университета. 3/2013. – С. 36 – 46
2. Илалтдинова Е.Ю. Проблемы и зарубежный опыт технологизации наставничества в профессиональном развитии педагога / Е.Ю. Илалтдинова, С.В. Фролова // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 53
3. Николина В.В., Папуткова Г.А. Создание клинической базы практик для подготовки будущих учителей – стратегическая задача инновационного педагогического образования // Инновационное образование – локомотив технологического прорыва России: материалы образовательно-промышленного форума. Н. Новгород, 2013. С. 72-75.
4. Папуткова Г.А., Картавых М.А., Прохорова И.В. Клиническая практика – инновационный инструментальный компетентностно-ориентированного профессионально-педагогического образования // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). 2014. №4. Том 1. С.96-101.
5. Папуткова Г.А., Картавых М.А., Прохорова И.В. Клиническая практика – инновационный инструментальный компетентностно-ориентированного профессионально-педагогического образования // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). 2014. №4. Том 1. С.96-101.
6. Родионова Е.Л. Институт двойного наставничества – основа механизма постдипломного сопровождения выпускника целевой подготовки педагога / Родионова Е.Л., Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В.// Нижегородское образование. 2017. № 2. С. 85-92.
7. Федоров А.А. Новое педагогическое образование // Аккредитация в образовании, № 8 (92), 2016 – стр. 18-22.
8. Федоров А.А., Седых Е.П. Моделирование процессов целевого обучения и трудоустройства в системе педагогического образования // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. №5. С. 93-98.
9. Федоров А.А., Седых Е.П., Родионова Е.Л. Независимая оценка качества работы образовательных организаций: опыт Нижегородского региона // Психологическая наука и образование. 2015. №4. С. 16-22.
10. Черкасова, И.И. Методологические основания концепции управления профессиональной адаптацией молодых педагогов / И.И. Черкасова, Т.А. Яркова // Современные исследования социальных проблем, 2011 № 11.
11. Boston Teacher Residency [Electronic resource]. Available at: <http://bostonteacherresidency.org/> (accessed: 26.06.2016)
12. Fedorov A.A., Solovov M.Y., Paputkova G.A., Ilaltdinova E.Y., Filchenkova I.F. Model for Employer-sponsored Education of Teachers: Opportunities and Challenges // Man In India. 2017. Vol.97 (July).

Сведения об авторах:

Илалтдинова Елена Юрьевна, заведующий кафедрой общей и социальной педагогики факультета психологии и педагогики Нижегородского государственного педагогического университета им. К. Минина,
доктор педагогических наук, доцент
E-mail: ilaltdinova_eu@mininuniver.ru

Игнатьева Екатерина Владимировна, аспирант
Нижегородского государственного педагогического университет им. К. Минина
E-mail: kate1606dream@inbox.ru

603950, Приволжский федеральный округ, Нижегородская область, г. Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1