

Рыжих Алина Геннадьевна

студентка

Лунева Дарья Юрьевна

ассистент

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический
университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»

г. Липецк, Липецкая область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Аннотация: в статье представлен анализ психолого-педагогической литературы по вопросу наставничества как эффективного ресурса развития педагогического коллектива. Рассматривается социальный инструмент – наставничество как метод, используемый в профессиональном образовании, обучении и в трудовой жизни для введения новых сотрудников. В статье также выделяются различные подходы к определению понятия «наставничество». Практическая работа состояла в проведении анкетирования среди 19 учащихся в ЛГПУ имени П.П. Семёнова-Тян-Шанского.

Ключевые слова: анализ, наставничество, социальный инструмент, профессиональное образование, анкетирование, адаптация.

Опыт – самый лучший наставник.

Вергилий

В настоящее время движение наставничества в профессиональной среде является неким трендом в современной системе образования. Благодаря этому инструменту формируется коллектив высококвалифицированных преподавателей, складывается положительное отношение к педагогической профессии.

Одной из проблем, которую стоит отметить, является тот факт, что молодой специалист должен в крайне сжатые сроки пройти процесс адаптации в новых для него условиях практической деятельности.

В рамках педагогического исследования «Mentorship – a pedagogical method for integration of theory and practice in higher education» Kerstin Arnesson & Gunilla Albinsson писали о том, как наставничество используется для интеграции теории и практики в программу социальных наук в шведском университете. Они акцентировали внимание на особенностях отношений ментора и наставляемого: кураторство основано на целях подопечного, а куратор играет вспомогательную роль; роль наставника может варьироваться, но всегда должна включать эмоциональную, психологическую поддержку, поддержку в карьерном росте или функцию образца для подражания; наставничество должно развивать как наставника, так и подопечного; отношения наставника и подопечного носят личный характер [1].

Исследователи придерживаются разных подходов при раскрытии сущности «наставничества». В рамках первого подхода представлена Е.Г. Погорелова. Она пишет: «Наставничество – это не только обучение молодых специалистов на рабочем месте, но и кураторство, работа над практикантами, которые в будущем могут вернуться в образовательную организацию уже преподавателями» [5].

Наставничество в рамках педагогической практики занимает особое место в качестве поддержки студентов на пути собственного развития и становления. Польза социально-экономического инструмента для молодых специалистов образовательной организации заключается в том, что они получают квалифицированную и современную методическую помощь при возникновении затруднений, недостатка мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

В одноимённом исследовании методист Н.Е. Леушкина раскрывает это понятие так: «Наставничество – разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми на работу педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы» [2].

Значимую роль в становлении и развитии специалиста с профессиональной точки зрения играет личность наставника. Подтверждением этого является

пример моего преподавателя Добриной Елены Петровны (эксперт ЕГЭ по английскому языку, директор образовательного центра IQ-Way в г. Липецк). Благодаря ей я выбрала профессию преподавателя иностранных языков. Её занятия всегда были тщательно спланированы. На данный момент, пока я работаю в образовательном центре IQ-Way, Елена Петровна является моим наставником [3].

Нельзя не отметить, что сама тема наставничества многоаспектна, постоянно развивается и многие разработанные механизмы и их надобность для молодых специалистов требуют дополнительного рассмотрения. Из-за чего могут возникнуть вопросы о надобности использования данного социального инструмента на молодых специалистах и об их отношении к современному образовательному тренду [4].

Для раскрытия вышепоставленных вопросов были выдвинуты следующие задачи: рассмотреть более подробно отношение будущих молодых специалистов к данному методу, провести исследовательское анкетирование посредством опроса, проанализировать полученные данные и составить вывод.

Ориентируясь на различный уровень педагогического мастерства, использую дифференцированный подход. Для более эффективной организации методической работы с педагогическими работниками предполагается постановка целей и задач для каждого отдельного педагога.

Было решено провести исследовательское анкетирование среди 19 обучающихся (2 юноши и 17 девушек) 1 курса Липецкого педагогического государственного университета имени П. П. Семенова-Тян-Шанского направления 44.03.05 педагогическое образования в два профиля подготовки: английский; немецкий, французский, испанский в возрасте от 18 до 19 лет.

Опрос базируется на исследованиях, которые включены во Всероссийский онлайн-форум «Экоститема образования 2021». Их лекции о системе наставничества построены на принципах синергетического взаимодействия между наставляемым педагогом и ментором.

Результаты проведения опроса отражены на рисунке 1.

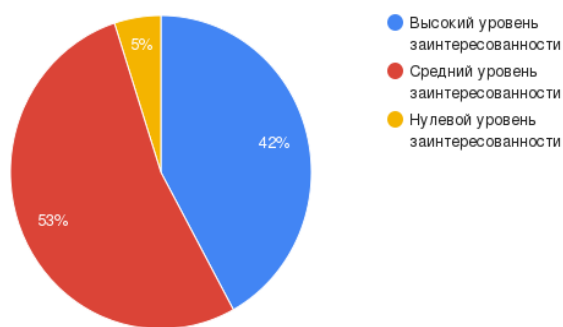


Рис. 1. Результаты опроса

В результате изучения был получен материал, анализ которого позволил заключить, что 53% опрошенных, что соответствует 10 учащимся, имеют высокий уровень заинтересованности в наставничестве, для адаптации в рабочую среду и перенятии опыта; 42% опрошенных отметили, что только отчасти заинтересованы в помощи наставника и 5% считают, что они вообще не будут нуждаться в использовании данного метода.

Уместно заметить, что, получив необходимый опыт, знания и квалификации, молодой специалист может не справиться с дезадаптацией без проработанной системы.

В современных условиях реформирования образования радикально меняются образовательные функции педагога, его статус и требования к уровню его профессионализма, профессионально-педагогической компетентности. В настоящее время отмечается, что педагоги, обладающие индивидуальностью, компетентностью и способностью к освоению новых учебных методик, крайне востребованы.

В заключение хотелось бы отметить, что наставничество в педагогической среде – это действенный метод повышения квалификации педагогических кадров непосредственно в учреждении. Правильно организованная наставническая система принесёт выгоду учреждению, наставникам, и молодым педагогам. Учреждение жертвует минимальными затратами, получая опытных сотрудни-

ков, наставники приобретают опыт руководства. Происходят процессы индивидуализации и интеграции, с помощью которых молодой специалист активнее изучает и углубляется в профессию, приобретает независимость от наставника.

Список литературы

1. Mentorship – a pedagogical method for integration of theory and practice in higher education // Taylor&Francis Online [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20020317.2017.1379346> (дата обращения: 09.05.2023).

2. Леушкина Н.Е. Наставничество как эффективное средство профессионального развития педагога / Н.Е. Леушкина // Prodlenka. – 2021. – 5 с.

3. Педагогика: наставничество как эффективное средство профессионального развития педагога сб. ст. Всероссийский онлайн-форум «Экоститема образования 2021» – Новосибирск, 2021. – 1370 с.

4. Пирязева М.В. Развитие личностного потенциала будущих психологов в образовательной среде вуза / Е.С. Бычкова, М.В. Пирязева // Преподаватель высшей школы: традиции, проблемы, перспективы: материалы XII Всероссийской научно-практической Internet-конференции (с международным участием) (Тамбов, 8–14 декабря 2021 года). – Тамбов: Державинский, 2021. – С. 177–180. – EDN CWCSMK.

5. Погорелова Е.Г. Наставничество как эффективное средство профессионального развития педагога / Е.Г. Погорелова. – 2021. – 6 с.