

Черевко Марина Александровна

канд. социол. наук, доцент

Дальневосточный филиал ФГБОУ ВО «Российский
государственный университет правосудия»

г. Хабаровск, Хабаровский край

доцент

ФГБОУ ВО Минздрава России «Дальневосточный
государственный медицинский университет»

г. Хабаровск, Хабаровский край

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Аннотация: статья посвящена изучению процессов формирования и развития института педагогического наставничества в условиях современной образовательной парадигмы. В работе особое внимание уделяется анализу феномена педагогического наставничества с позиции профессионального становления молодых педагогов на этапе их профессиональной адаптации. Автор рассматривает варианты возрождения института наставничества в российских школах как эффективный способ интеграции и социализации молодого педагога, формирования понимания в педагогическом сообществе функционала наставника, технологии реализации наставничества, взаимодействия наставника и молодого специалиста. Полученные эмпирические данные свидетельствуют о ряде проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты на этапе вхождения в педагогическую деятельность. Все это, в свою очередь, актуализирует необходимость возрождения института педагогического наставничества с позиции практического функционирования.

Ключевые слова: наставник, молодой педагог, профессиональное самоопределение, профессиональные планы, педагогическое наставничество, профессиональная готовность, профессиональная адаптация, профессиональная мотивация, педагогическая деятельность.

Указ президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации года педагога и наставника» №401 от 27.06.2022г. актуализирует вопросы, связанные с применением технологии наставничества в образовательных организациях [6]. Анализ государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года, свидетельствует о планах по созданию системы непрерывного профессионального роста и введения квалификационной категории педагога-наставника с привлечением в качестве наставников учителей предпенсионного и пенсионного возраста [7].

Как свидетельствует мировой опыт, среди основных причин депрофессионализации и ухода из образовательных организаций молодых педагогов выделяют: дефицит профессионального опыта; высокие профессиональные нагрузки; низкий престиж педагогического труда в обществе, коммуникационные барьеры в работе с обучающимися и их родителями; низкий уровень заработной платы; недостаток возможностей для карьерного роста. Адаптационный этап в любой профессиональной деятельности, и, в частности, в деятельности начинающего педагогического работника представляется актуальной проблемой для научного осмысления.

Интерес для исследования представляет тот факт, что в странах, где отток молодых педагогических кадров не представлен актуальной проблемой (Гонконг, Сингапур, Япония) значительная роль отводится индивидуальному сопровождению молодых специалистов. Вовремя выстроенная технология профессионального сопровождения позволяет минимизировать риски раннего профессионального выгорания, характерного для представителей соционических профессий. Как свидетельствует мировой опыт, распространенной формой адаптационной поддержки в образовательных организациях выступает наставничество.

Ученый А.С. Батышев отмечает тот факт, что институт наставничества сопровождал жизнь человека, начиная с появления общества, и являлся формой передачи социального опыта старших поколений младшим. Следовательно, наставничество в древние века и было воспитанием, разделением труда и выделение собственно профессиональной подготовки сузило значение наставничества

до сферы передачи именно трудового опыта. Вместе с тем, размышляя о важности воспитания, Платон отмечал, что начинать воспитывать надо как можно раньше и наставником должен быть человек именно пожилого возраста, обладающий как жизненными, так и профессиональным опытом и готовый им делиться. Как свидетельствует история, Платон был наставником Аристотеля, помог ему в нахождении своей истины, несмотря на расхождения во взглядах. Несколько десятилетий опыт наставничества носил название шефства, найдя применение при организации индивидуального подхода как на производстве, так и в системе образования. В рамках решения проблем индустриализации и идеологического воспитания в 1922 г. на съезде РКП(б) была поставлена задача реорганизации труда путем соединения возможностей производственного (практического) обучения с теоретической подготовкой молодежи [1, с. 205].

Теоретико-методологическая база иллюстрирует многообразие подходов к изучению института наставничества. Ученый С.Г. Вершловский выделяет наставничество как основной элемент входа в профессию, он определяет наставничество как способ подготовки педагога к осуществлению образовательной деятельности, который способствует изучению профессии изнутри с помощью опытного коллеги [2, с. 82]. Т.Ю. Осипова определяет педагогическое наставничество с позиции сложно структурированной синергетической системы, направленной на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства [4, с. 5]. Следует отметить, что в современных реалиях школьного образования произошла утрата традиций педагогического наставничества, сложившихся в советской школе. Вместе с тем, рост нагрузки на представителей школьной администрации способствовал тому, что их деятельность в качестве наставников на данном этапе носит исключительно формализованный характер.

В сфере образования с целью проведения мониторинга эффективности образовательных организаций используется понятие «доля молодых учителей». В силу того, что на сегодняшний день нет единого теоретико-правового подхода к понятию «молодой учитель», мы будем понимать под молодым учителем педа-

гога, имеющего педагогическое образование, находящегося на этапе профессиональной адаптации, работающего в школе, имеющего трудовой стаж педагогической деятельности менее 5 лет.

В рамках начального становления системы наставничества в образовательных организациях, на законодательном уровне не закреплено понятие педагог-наставник и педагогическое наставничество. Как отмечает ученый Е.А. Дудина, наставничество следует рассматривать как двусторонний, взаимообогащающий и взаимонаправленный процесс, который необходим наставнику не менее, чем его подопечному. В контексте анализа эффективного педагогического наставничества, целесообразным представляется изучение форм и методов применения данной технологии в практической деятельности.

Рассматривая педагогическое наставничество в контексте этапов профессионального самоопределения молодого учителя, следует отметить, что данный процесс значительное влияние оказывает на третьем этапе, когда происходит первичное практическое применение сформированных на этапе получения высшего педагогического образования компетенций.

Следует отметить, что стимулирование профессиональной мотивации молодых педагогов, подкрепление их стремления к профессиональному развитию, являются одним из фундаментальных условий эффективного профессионального самоопределения и профессиональной адаптации. Профессиональная адаптация молодого педагога демонстрирует уровень его адаптационного потенциала, соответствие мотивации профессиональной деятельности требованиям педагогической деятельности. Вместе с тем, доминирование реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивационного потенциала молодого специалиста. Как справедливо отмечает профессиовед Э.Ф. Зеер, успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост, создает предпосылки для самоактуализации специалиста [3, с. 165]. Молодая личность, по мнению ученого, постоянно рефлексивует, переосмысливает свое профессиональное бытие и, тем

самым, самоутверждается в профессиональной деятельности. Результаты исследования, проведенного автором (результаты опроса по теме «Адаптация молодого учителя в условиях школьного образовательного пространства»), руководитель к.с.н., доцент М.А. Черевко. (исследование проведено с применением методики анкетного опроса в период с 20 ноября 2021 года по 30 февраля 2022 года, случайным методом на этапе отбора респондентов, приняли участие 237 молодых учителей, стаж педагогической деятельности в школе от 1-5 лет. В опросе приняли участие респонденты из Хабаровского края, Приморского края, Сахалинской области, Амурской области Республики Саха (Якутия), иллюстрируют, какой из типов профессиональной мотивации лежит на этапе профессиональной адаптации респондентов (таблица 1).

Таблица 1

№п/п	Варианты ответов	% от общего числа респондентов
1	Работа в школе – временное место работы для формирования первичного социально-трудового опыта	6
2	<i>Я всегда хотел работать по выбранной специальности в школе</i>	54,5
3	Я не планировал работать в школе, этому способствовало стечение обстоятельств	36,6
4	Пришло осознание выбранной профессиональной сферы деятельности	2,9

Распределение ответов на вопрос: «Какими мотивами был определен ваш выбор трудовой деятельности» (в % от общего числа респондентов).

Доминирование социально-статусной мотивации в ответах молодых учителей, свидетельствует о правильном и обдуманном векторе профессиональной деятельности. Вместе с тем, ряд проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты в первые годы педагогической деятельности, создают опасения возможной трансформации мотивов и изменений профессиональной траектории. Именно институт наставников призван сохранять и усиливать тот профессиональный интерес, который мы наблюдаем в ответах респондентов. Среди причин, возможных повлиять на дальнейшее профессиональное самоопределение и становление молодых учителей, респонденты отмечают следующие позиции (таблица 2).

№п/п	Варианты ответов	% от общего числа респондентов
1	Дефицит времени общения с коллегами	3
2	Дефицит времени общения с близкими и родными	30
3	Дефицит опыта в работе с обучающимися	11
4	Дефицит опыта в работе с родителями	12
5	Дефицит опыта в планировании своего рабочего времени	20
6	Дефицит опыта в преподавании предмета	12
7	Дефицит опыта в работе с руководством	2
8	Дефицит понимания со стороны учащихся и их родителей	7
9	Дефицит времени для подготовки к урокам	2
10	Меня абсолютно все устраивает	1

Распределение ответов на вопрос: «В чем Вы испытываете наибольшую дефицитарность, работая учителем в школе?» (в % от общего числа респондентов).

Как видно из результатов исследования, дефицит общения с ближайшей референтной группой доминируют среди респондентов, вместе с тем, можно предположить, что данный фактор обусловлен отсутствием опыта в рациональном планировании своего рабочего времени (данную проблему отметили 20% респондентов). Как правило, основную часть своего свободного времени, учителя вынуждены тратить на самоподготовку, следовательно, обучение технологиям тайм менеджмента может входить в функционал опытного в данном вопросе педагога-наставника. 12% респондентов испытывают дефицит опыта в преподавании предмета. Вместе с тем, педагог, признанный экспертом в сфере методики преподавания предмета, может использовать различные формы для налаживания контакта с молодым специалистом, оказывая как методическую, так и организационную помощь на первых этапах его профессиональной деятельности (демонстрационные уроки с их последующим методическим обсуждением, преподавание под наблюдением наставника; совместная подготовка к занятиям, предметное консультирование).

В соответствии с положениями государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года, введение технологии педаго-

гического наставничества в школе должно быть основано в соответствии с положением, разработанным каждой образовательной организацией самостоятельно с учетом существующих педагогических условий и запросов молодых педагогов. Как свидетельствуют результаты исследования, на территории Дальневосточного региона ведется апробирование технологии педагогического наставничества, не основанного на официальном и системном подходе (таблица 3).

Таблица 3

№п/п	Варианты ответов	% от общего числа респондентов
1	В первый год работы меня фрагментарно сопровождал куратор-коллега	35
2	<i>Мне помогли только по мере моего обращения к коллегам</i>	52
3	С первых дней работы в школе я предоставлен самому себе, опираюсь исключительно на свои силы	13

Распределение ответов на вопрос: «В начале Вашего трудового пути Вам помогали коллеги в качестве педагогов-наставников?» (в % от общего числа респондентов).

В контексте осмысления проблемы, значительный интерес представлял анализ ситуации, связанный с готовностью молодых педагогов принимать помощь от коллег-наставников (таблица 4).

Таблица 4

№п/п	Варианты ответов	% от общего числа респондентов
1	Да, готов, мне нужна помощь коллег	40
2	Нет, я не нуждаюсь в обучении	12
3	Нет, так как привык самостоятельно справляться с жизненными затруднениями	10
4	Нет, считаю, что старшие коллеги владеют не актуальными знаниями и методиками	38

Распределение ответов на вопрос: «Готовы ли Вы регулярно работать с педагогом-наставником и принимать от него профессиональную помощь?» (в % от общего числа респондентов).

Таким образом, система педагогического наставничества только набирает необходимые обороты в условиях современного образовательного пространства.

Наставничество можно рассматривать как особый вид педагогической деятельности, основанный на бинарном взаимодействии, поддержке и сотрудничестве молодого учителя и коллеги-наставника.

Список литературы

1. Батышев А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе / А.С. Батышев. – М.: Высш. шк., 1985. – 272 с.
2. Вершловский С.Г. Особенности профессионального становления молодого учителя / С.Г. Вершловский // Советская педагогика. – 2014. – №4. – С. 76–84.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Акад. проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. EDN QXGPCR
4. Осипова Т.Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества / Т.Ю. Осипова // Концепт. – 2015. – №3. – С. 1–9.
5. Черевко М.А. Профессиональное самоопределение студентов педагогических вузов как социальная проблема / М.А. Черевко // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2011. – №2 (21). – С. 249–256. – EDN NYIYUF
6. Указ президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации года педагога и наставника» №401 от 27.06.2022 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3Dd54r> (дата обращения: 27.09.2024).
7. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 №1642 (ред. от 20.05.2022) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3Dd54A> (дата обращения: 27.09.2024).