

Роль наставничества на современном этапе развития российского образования

The Role of Mentoring at the Present Stage of Development of Russian Education

В.И. Колесов,

д-р пед. наук,
заслуженный работник высшей школы РФ,
проф. кафедры гуманитарных
и естественно-научных дисциплин
Лужского института Ленинградского государственного
университета им. А.С. Пушкина,
г. Санкт-Петербург

e-mail: vi_kolesov@mail.ru

V.I. Kolesov,

Doctor of Pedagogical Sciences,
Honored Worker of Higher School of the RF,
Professor of Humanitarian
and Natural Science Disciplines,
Luga Institute of Pushkin
Leningrad State University,
St. Petersburg

e-mail: vi_kolesov@mail.ru

В статье рассматривается актуальная проблема наставничества как образовательного феномена. Даётся характеристика понятия «наставничество», описываются исторические источники его рождения, начиная с первобытного общества. Раскрываются цели современного наставничества, его содержание и формы. Особое внимание уделяется требованиям к организации наставничества. На примере воспитателя детского сада показаны этапы работы наставника.

Ключевые слова: образовательный процесс; профессиональная педагогическая деятельность; наставничество; наставник; психологическая устойчивость; адаптация.

The article deals with the actual problem of mentoring as an educational phenomenon. The characteristic of the concept of “mentoring” is given, the historical origins of its birth are described, starting from the primitive society. The goals of modern mentoring, its content and forms are revealed. Particular attention is paid to the requirements for the organization of mentoring. Using the example of a kindergarten teacher, the stages of a mentor’s work are shown.

Keywords: educational process; professional pedagogical activity; mentoring; mentor; psychological stability; adaptation.

В начале XXI в. в педагогической парадигме снова возник интерес к наставничеству как образовательному феномену, необходимому компоненту образовательного процесса в образовательной организации любого типа. Внимание к проблеме наставничества по отношению к молодому специалисту обусловлено заботой государства и педагогического сообщества о повышении качества российского образования на всех его уровнях.

Как известно, 2023 г. объявлен Годом педагога и наставника. Открывая заседание, посвящённое этому событию, Президент РФ В.В. Путин подчеркнул, что «вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему»¹. Смысл проведения Года пе-

дагога и наставника Президент видит в привлечении внимания общества к труду тех, кто отдаёт свои профессиональные знания, опыт, время и силы детям и молодежи: «Убеждён, нужно больше рассказывать о том колossalном вкладе, который внесли и вносят сегодня учителя, наставники в успех и достижения всей страны»².

Таким образом, оформляются современные цели наставничества:

- 1) распространение профессионального опыта лучших педагогов;
- 2) обеспечение помощи молодым, ещё неопытным учителям и воспитателям в организации их профессиональной деятельности, принятии передовых методик и технологий работы с детьми.

¹ Путин В.В. Выступление на открытии Года педагога и наставника (2 марта 2023 г.) / Стенограмма видеоконференции [Электронный ресурс]. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/70627> (дата обращения: 04.05.2023).

² Там же.

ЧТО ТАКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО И КАКОВЫ ЕГО ФУНКЦИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ?

Наставничество определяется как форма взаимодействия опытных профессионалов с молодыми специалистами, которые нуждаются в помощи при адаптации к профессиональной деятельности, принятии правил корпоративной культуры и этики, освоении новаторских методов обучения.

Графический символ наставничества можно представить как рукопожатие: один человек протянул руку другому, и руки встретились...

Обратимся к целям этого акта совместной профессиональной деятельности коллег по работе:

1. Помочь молодому специалисту освоиться в новых условиях его деятельности:

- первая в жизни должность, непосредственно связанная с полученным образованием;

- первые ученики-воспитанники (дошкольники, младшие школьники, старшие школьники и т.д.);

- незнакомый коллектив коллег, администрации, родителей и т.д.

2. Расширить представления молодого учителя (воспитателя) об опыте, стиле, направлении деятельности данной образовательной организации:

- передать ему знания, накопленные педагогическим коллективом;

- оказать помощь при вступлении в образовательную среду данной школы (детского сада и пр.).

3. Помочь новому специалисту:

- адаптироваться к коллективу обучающихся его класса (воспитанников группы детского сада и др.);

- стать членом коллектива образовательной организации, усвоить принятые в ней правила взаимодействия, стиль общения, законы корпоративной культуры.

4. Сформировать представления о потенциале молодого специалиста, его интересах, профессиональных приоритетах, творческих возможностях. Установить возможные проблемы, связанные с его педагогической деятельностью.

РОЖДЕНИЕ И ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество – это древнейший институт человеческих взаимоотношений. Историки считают, что оно появилось как результат групповой деятельности древних людей. Всё, чем занимались *Homo sapiens*, было условием их существования: от успешной охоты, собирательства, устройства жилища зависело их благополучие.

С ранних лет в совместную деятельность включалось и растущее поколение. Дети повторяли то, что делали взрослые, постепенно перенимая полезные трудовые навыки. Это была своеобразная форма повседневного стихийного наставничества, а затем появилась новая, уже целенаправленная форма обучения детей определённым правилам и уменьям. Специальные взрослые готовили подростков к инициации – входению во взрослую жизнь.

Такая подготовка позволяла растущему индивиду выделиться из однородной среды, в которой он находился до сих пор, а наставнику – понять особенности подростка и самому учиться учитывать индивидуальные возможности своих воспитанников.

Известно, что слово «ментор» – синоним современного слова «наставник» – возникло в Древней Греции: в поэме Гомера «Одиссея» Ментор был учителем в семье Пенелопы. Постепенно это личное имя превратилось в нарицательное, став определением любого мудрого учителя, советчика, друга детей и молодёжи.

В разные исторические времена в разных странах многие известные философы и педагоги посвящали свои суждения, выступления, тексты проблеме наставничества: Конфуций и Гераклит, Сократ и Платон, Ян Амос Коменский и Жан-Жак Руссо, многие другие. Все сходились во мнении, что совместная деятельность наставника и ученика представляет собой сложное партнёрское искусство взаимодействия. Я.А. Коменский даже выделил качества, которые наставник должен воспитать в своём ученике: требовательность, ответственность, справедливость, великодушие, доброту и др.

ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Принципиальная особенность наставничества – практико-ориентированная деятельность, в процессе которой на личном примере старшего коллеги идёт освоение молодым специалистом опыта профессиональной деятельности.

Поэтому при составлении плана осуществления процесса наставничества обращается внимание не на количество знаний, которые передаст наставник с помощью лекций, бесед, диалогического общения, чтения педагогических источников, а на непосредственную организацию профессиональной деятельности молодого специалиста на основе совместной её подготовки с тьютором.

К примеру, в условиях дошкольного образовательного учреждения наставник организует наблюдения за ходом занятий с дошкольниками, ролевых игр, прогулок, режимных процессов с последующей детальной оценкой каждого воспитательного момента. Весьма эффективны такие активные методы обучения, как использование различных педагогических «привокаций», воображаемых ситуаций, деловых (ролевых) игр, «круглых столов».

Молодому учителю начальных классов наставник может предложить проанализировать две разные методики организации текстовой деятельности: анализ и оценка художественного произведения, его темы, главной мысли, героев и др.

При этом одна методика отражает традиционные подходы к обучению, а другая – новаторские.

Если в организации имеется несколько молодых специалистов, то целесообразно включить в план работы наставника групповые формы обучения. Среди них важное место занимают деловые игры, в которых одни выступают в роли учителя, а другие – в роли учеников. Это позволяет специалисту адаптироваться к различным ситуациям, которые неожиданно возникают в процессе обучения.

КАКИХ ОШИБОК ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА НЕОБХОДИМО ИЗБЕГАТЬ?

Прежде всего нужно создавать атмосферу открытости, эмоционального комфорта для молодого специалиста. Весь диалог в сотрудничестве «наставник – ученик» строится на обсуждении, высказывании своего мнения. Недопустимо давить на обучающегося авторитетом тьютора, высказывать любые замечания в его адрес. Цель обучения – ознакомление с опытом наставника, а не рекомендации его копировать. Такие качества наставника, как соблюдение этики взаимоотношений, умение убеждать, объяснять, рассуждать, во многом определяют результативность его влияния на неопытного учителя.

Очень важно участие в наставничестве психолога, который, как правило, есть в штате школы и детского сада. Правильная психологическая поддержка молодых специалистов, помочь психолога в поиске индивидуального подхода к каждому из них, подготовка всего коллектива к принятию нового его члена – обязательное требование при организации наставничества. Это особенно важно для адаптации нового сотрудника к педагогическому коллективу образовательной организации.

Принять непосредственное участие в такой работе должна и администрация. Очень важно, чтобы в ходе её учитывались этапы адаптации личности в новом коллективе. В соответствии с учением психолога А.В. Петровского нужно, чтобы члены педагогического коллектива проявили внимание к новому коллеге, познакомили его с правилами, которым подчиняются все остальные. В то же время молодой сотрудник без спешки и излишней активности знакомит коллектив со своими способностями, интересами, возможностями участвовать в жизни школы или детского сада.

Во многих современных образовательных организациях сложилась система формирования традиций наставничества. Можно привести пример дошкольных образовательных организаций, в которых определены

цели и содержание работы с молодыми воспитателями, включающие несколько этапов, приведённых ниже.

Первый этап

На первом (начальном) этапе составляется индивидуальный план работы с молодым педагогом-воспитателем. В его основу заложены результаты проведённых с педагогом диагностических бесед, анкетирований, которые позволяют установить педагогические интересы специалиста, возникающие у него трудности при организации работы с детьми и их родителями. Это обеспечивает планирование главных направлений педагогической деятельности по повышению профессионального уровня молодого педагога, его компетентности, готовности адекватно оценивать свои профессиональные достижения, планировать дальнейшие шаги в своей деятельности [7].

Второй этап

На втором (основном) этапе проектируются следующие программы:

- 1) рабочая программа наставника, направленная на повышение профессионального уровня молодого специалиста;
- 2) индивидуальный план работы молодого специалиста по изучению опыта своих коллег, участию в разных формах деятельности образовательной организации;

3) план мероприятий различного уровня, предусматривающий участие молодого педагога в их подготовке и проведении [7–9].

Третий этап

На третьем (контрольно-оценочном) этапе осуществляется анализ динамики изменений, которые происходят в профессиональной деятельности молодого специалиста, оценка его готовности к выполнению своих обязанностей. Анализируется также способность специалиста к рефлексивной деятельности, его умение адекватно оценивать свои успехи, методические ошибки и возникающие проблемы во взаимодействии с воспитанниками.

Сделаем выводы. Наставник играет существенную роль в формировании ролевого поведения молодого педагога, соответствующего его профессиональным обязанностям. Чтобы взаимодействие в системе «наставник – обучающийся» состоялось, тьютор должен быть во всех отношениях примером для своего воспитанника.

На современном этапе развития системы образования наставничество можно рассматривать как актуальную форму повышения квалификации молодых специалистов, которая проводится в самой образовательной организации.

Список литературы

1. *Аралова М.А.* Формирование коллектива ДОУ: психологическое сопровождение. – М.: Сфера, 2006. – 64 с.
2. *Башарина О.В.* Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18–26.
3. *Виноградова Н.А., Микляева Н.В.* Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. – М.: Айрис-пресс, 2007. – 176 с.
4. *Голицына Н.С.* Методическая работа с кадрами в ДОУ. – М.: Скрипторий, 2004. – 83 с.
5. *Долгушева А.Н., Кадневский В.М., Сергиенко Е.И.* Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Вестник Омского университета. – 2013. – № 4. – С. 264–268.
6. *Льюис Г.* Менеджер-наставник: стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / пер. с англ. – М.: Амалфея, 1998. – 288 с.
7. *Макарова Т.Н., Макаров В.А.* Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя // Завуч. Управление современной школой. – 2007. – № 6. – С. 54–73.

8. **Ройтблат О.В.** Построение организационных структур для оказания образовательных услуг в системе повышения квалификации. – Автореф. дис. ... канд. пед. наук [Электронный ресурс]. – Омск, 2005. –URL: <https://www.dissercat.com/content/postroenie-organizatsionnykh-struktur-dlya-okazaniya-obrazovatelnykh-uslug-v-sisteme-povyshe> (дата обращения: 04.05.2023).
9. **Щербакова Т.Н., Щербакова Е.В.** Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Материалы VIII Международной научной конференции «Теория и практика образования в современном мире» (Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.) [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 04.05.2023).

References

1. Aralova M.A. *Formirovanie kollektiva DOU: psikhologicheskoe soprovozhdenie* [Formation of the preschool educational institution team: psychological support]. Moscow: Sfera Publ., 2006. 64 p.
2. Basharina O.V. *Nastavnichestvo kak strategicheskiy resurs povysheniya kachestva professional'nogo obrazovaniya* [Mentoring as a strategic resource for improving the quality of vocational education]. *Innovatsionnoe razvitiye professional'nogo obrazovaniya* [Innovative development of vocational education]. 2018,I. 3 (19),pp. 18–26.
3. Vinogradova N.A., Miklyaeva N.V. *Upravlenie kachestvom obrazovatel'nogo protsessa v DOU* [Quality management of the educational process in preschool educational institutions]. Moscow: Ayris-press Publ., 2007. 176 p.
4. Golitsina N.S. *Metodicheskaya rabota s kadrami v DOU* [Methodical work with personnel in preschool educational institutions]. Moscow: Skriptoriy Publ., 2004. 83 p.
5. Dolgusheva A.N., Kadnevskiy V.M., Sergienko E.I. *Nastavnichestvo kak pedagogicheskiy fenomen: istoriya i sovremennost'* [Mentoring as a pedagogical phenomenon: history and modernity]. *Vestnik Omskogo universiteta* [Bulletin of Omsk University]. 2013,I. 4, pp. 264–268.
6. L'yuis G. *Menedzher-nastavnik: strategiya raskrytiya talanta i rasprostraneniya znanii* [Manager-mentor: a strategy for discovering talent and spreading knowledge]. Moscow: Amalfeya Publ., 1998. 288 p.
7. Makarova T.N., Makarov V.A. *Nastavnichestvo kak forma povysheniya professional'nogo masterstva uchitelya* [Mentoring as a form of improving the professional skills of a teacher]. *Zavuch. Upravlenie sovremennoy shkoloy* [Head teacher. Modern school management]. 2007,I. 6,pp. 54–73.
8. Roytblat O.V. *Postroenie organizatsionnykh struktur dlya okazaniya obrazovatel'nykh uslug v sisteme povysheniya kvalifikatsii.* – Avtoref. dis. ... kand. ped. nauk (Omsk, 2005) [Building organizational structures for the provision of educational services in the system of advanced training. - Abstract. dis. ... cand. ped. Sciences (Omsk, 2005). Cand. Diss]. Available at: <https://www.dissercat.com/content/postroenie-organizatsionnykh-struktur-dlya-okazaniya-obrazovatelnykh-uslug-v-sisteme-povyshe> (accessed 04 May 2023).
9. Shcherbakova T.N., Shcherbakova E.V. *Istoricheskiy aspekt nastavnichestva kak forma professional'noy adaptatsii molodogo pedagoga / materialy VIII Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii «Teoriya i praktika obrazovaniya v sovremennom mire» (Sankt-Peterburg, dekabr' 2015 g.)* [The historical aspect of mentoring as a form of professional adaptation of a young teacher / materials of the VIII International Scientific Conference “Theory and Practice of Education in the Modern World” (St. Petersburg, December 2015)]. Available at: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (accessed 04 May 2023).