

Личностно-профессиональное развитие молодых педагогов в условиях наставничества

Personal and professional development of young teachers in the conditions of tutoring

УДК 378

DOI: 10.12737/2500-3305-2025-10-6-169-172

Комарова Э.П.

Д-р пед. наук, профессор кафедры иностранных языков и технологии перевода, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет», г. Воронеж
e-mail: vivtkmk@mail.ru

Komarova E.P.

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Department of Foreign Languages and Translation Technology, Voronezh State Technical University, Voronezh
e-mail: vivtkmk@mail.ru

Аристова И.В.

Канд. пед. наук, доцент кафедры философии, социологии и истории, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет», г. Воронеж
e-mail: aiv1107@mail.ru

Aristova I.V.

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Philosophy, Sociology and History, Voronezh State Technical University, Voronezh
e-mail: aiv1107@mail.ru

Аннотация

В статье описывается личностно-профессиональное развитие молодых педагогов в условиях наставничества, проводится анализ теории наставничества как российских, так и зарубежных ученых. Наставническая деятельность опирается на предыдущий опыт, субъект-субъектное взаимодействие, на синергетический эффект в контексте сотрудничества и взаимодействия субъектов образования. Описывается психологический аспект личностного развития педагога в условиях наставничества, выделяются этапы наставничества: адаптационный, проектировочный, рефлексивный.

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие, молодые педагоги, наставничество, этапы.

Abstract

The article describes the personal and professional development of young teachers in the context of mentoring, and provides an analysis of the theory of mentoring by both Russian and foreign scholars. Mentoring activities are based on previous experience, subject-subject interaction, and the synergistic effect in the context of cooperation and collaboration between educational entities. The article also describes the psychological aspect of a teacher's personal development in the context of mentoring, and identifies the stages of mentoring: adaptation, design, and reflection.

Keywords: personal and professional development, young teachers, mentoring, stages.

В настоящее время ключевыми вызовами подготовки молодых педагогов выступает внедрение цифровой экономики, цифровых технологий и информационно-коммуникационных технологий в систему образования. Кроме того, вскрываются новые пробелы стратегической реализации ФГОС 3++, триггером которых выступают профессиональные знания молодых педагогов, их адаптация к социуму, «вживание» в профессию, поэтому молодым педагогам необходима поддержка более опытными преподавателями. С этой целью первостепенной задачей адаптации молодых педагогов в свою профессию является создание психолого-педагогических условий для их профессиональной деятельности, преемственность традиций российской школы. Остается актуальной потребность молодых педагогов использовать опыт зрелого педагога-наставника, связанного с миссией духовного помощника, тьютора, ментора.

Значительный вклад в теорию наставничества внесли ученые как зарубежных стран Я.А. Коменский, И.Г. Песталоцци, так и российские К.Д. Ушинский, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский, которые разрабатывали эволюцию концепции наставничества, определили центральную роль личности-наставника в развитии молодого педагога. В советский период наставничество рассматривалось как эффективный метод профессионального образования, инструмент для передачи не только профессиональных знаний, но и ценностей социалистической системы подготовки кадров. Наставничество рассматривалось как метод, ориентированный на этическое и квалификационное совершенствование молодежи [4]. В то же самое время С.Я. Батышев рассматривал наставничество как педагогическую систему, которая получила признание во всем мире, наставничество способствует укоренению в избранной профессии и систематизации конструкта мотивационных стимулов для самосовершенствования педагога [1]. Готовность к наставнической деятельности, по мнению многих ученых, определяется как уровнем мотивации молодых педагогов, так и характером отношения к ней [5, 8].

Целью статьи является теоретическое обоснование наставнической деятельности, развитие внутреннего потенциала педагогов, личностного и профессионального развития субъектов наставнической деятельности. Наставническая деятельность опирается на субъект-субъектное взаимодействие, на предыдущий опыт, на синергетический эффект в контексте сотрудничества субъектов образования, на личностно-профессиональное развитие субъектов образования как форма межличностного взаимодействия, способствующая формированию личности молодого педагога [6].

В психологических исследованиях наставничество проявляется в ответственности молодых педагогов, в социальной и профессиональной компетентности, в умении работать в сотрудничестве, креативности, гибкости мышления, понимании ценности другого человека, его ресурсов, что непосредственно связано с формированием эмоционального интеллекта, умением работать в нестандартных ситуациях [3, 7]. Были выделены следующие формы наставничества: индивидуальная, коллективная прямая, опосредованная, открытая, скрытая [2].

В требованиях нормативно-правовых документов также описывается наставничество: учрежден знак отличия «За наставничество». В 2019 г. была разработана и утверждена целевая модель наставничества, 2023 год был объявлен годом педагога и наставника, была одобрена концепция развития наставничества на период до 2030 г. и разработан план мероприятий по её реализации [9, 10].

Анализ психолого-педагогических источников показал, что молодые педагоги испытывают значительные трудности в начале своей карьеры. Для снятия этих трудностей рекомендуется совместное обучение молодых специалистов.

В рамках зарубежных исследователей молодые педагоги помогают друг другу достигать успешности, несут ответственность за процесс обучения друг друга в процессе проектирования индивидуального вектора обучения, а также развития навыков критического мышления и умений работать в сотрудничестве [12, 13].

В настоящее время организуются профессиональные сообщества, проводятся конференции, семинары для молодых педагогов, но существует ряд проблем при подготовке профессиональных наставников, которые следует решить: недостаточное раскрытие содержания форм и видов работы с целью формирования профессиональной идентичности, а также техники руководства преподавателями-наставниками.

Таким образом, наставничество следует рассматривать как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков овладения профессиональными компетенциями, метакомпетнциями, ценностями через неформальное взаимообогащение, общение, основанное на доверительном партнерстве.

Были определены этапы личностно-профессионального развития молодых педагогов посредством наставничества:

Этап 1- адаптационный связан с мотивационной готовностью к поиску решения сложных задач, что способствует самораскрытию личности молодого педагога. Этот этап характеризуется посещением занятий наставников и выявлением возникающих у него трудностей, оказывается помощь в планировании занятий и проводится индивидуальное консультирование. Наставник помогает молодому педагогу разрабатывать программу собственного профессионального роста, подбирает темы для профессионального саморазвития.

Этап 2 – проектировочный направлен на развитие молодого педагога, выбираются стратегии адресного развития молодого педагога, проводится анкетирование, основанное на требованиях ФГОС. Проведенное анкетирование помогает молодому педагогу воспринимать ситуацию профессионального роста и оценивать собственные знания и навыки, открытость к обратной связи.

Этап 3 - рефлексивный способствует саморефлексии, оценки собственной деятельности, умении критически оценивать процесс профессионального роста и самостоятельно управлять своим профессиональным становлением. На этом этапе используются рефлексивные методы обучения; метод интроспективного анализа, ведение дневника, рефлексивно-деловые игры, метод микрообучения и самоанализа.

Таким образом, для снятия трудностей, которые испытывают молодые педагоги, рекомендуется совместное обучение в процессе проектирования индивидуального вектора образования и формирование навыков критического мышления субъектов образования.

Литература

1. Батышев А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе - Москва: Высш. шк., 1985.- 272 с.
2. Вершловский С.Г. Учитель-методист — наставник стажера. Книга для учителя. - М.: Просвещение, 2003, с. 210.
3. Врублевская Е.С. Индивидуализация содержания самостоятельной работы студентов как фактор развития профессиональной компетентности: автореф. дис. канд. пед. наук. Магнитогорск: МаГУ, 2002. 49 с.
4. Зарецкий М.Ф. Наставник и педагогика / М.Ф. Зарецкий. - Ленинград: Знание, 1976. - 62 с.
5. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - Москва: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.
6. Поленькин И.В. Наставничество как универсальная стратегия работы с обучающимися / И.В. Поленькин // Современные проблемы психологии образования: материалы II Всероссийской научно-практической конференции, посвященной Году семьи в Российской Федерации. Воронеж, 30 мая 2024 г. - Воронеж, 2024. - С. 220-224.
7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации.

8. Серых А.Б., Валлис И.С. Содержательные компоненты гибких навыков в аспекте их формирования у студентов педагогических направлений подготовки // Глобальный научно потенциал. 2023. № 7 (148). С. 96–99.
9. Трапицын С.Ю., Граничина О.А., Агапова Е.Н., Жарова М.В. Исследование мотивации педагогов к наставнической деятельности в школах (на примере Санкт-Петербурга) // Психологическая наука и образование. 2024. Том 29. № 2.С. 96–111.
10. Указ Президента РФ от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс] // Официальное опубликование правовых актов. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003?ysclid=lc54rn2cnm369968688> (дата обращения: 08.09.2024).
11. Orland-Barak L. Learning to mentor as learning a second language of teaching // Cambridge Journal of Education. 2001. № 31 (1). P. 53–68.
12. Dillenbourg P. What do you mean by collaborative learning? // Collaborative learning: Cognitive and computational approaches. Oxford: Elsevier, 1999. P. 1–19.