

Староверова Надежда Анатольевна, преподаватель
Костромского торгово-экономического колледжа

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: выявлено, что имеет место противоречие между формальными методами организации, сопровождения и контроля процесса наставничества, предложен метод разрешения этого противоречия применением «опосредованного» и «транзитного» наставничества.

Ключевые слова: наставничество, сопровождение и контроль, формы организации, опосредованное наставничество, транзитное наставничество.

История и сегодняшняя практика образования показывают, что наставничество является обязательным для передачи знаний, умений и навыков, без которых полное и истинное освоение профессии невозможно. В общем виде наставничество определяется, как способ передачи знаний и навыков от более опытного человека – менее опытному [1]. В свою очередь, наставничество в образовании представляет сложный процесс, включающий руководство, обучение и оказание помощи студентам и начинающим преподавателям. Поэтому процесс наставничества должен постоянно изучаться, в историческом, теоретическом и практическом планах.

История наставничества имеет многовековое прошлое. Но наиболее интересен отечественный опыт. Должность наставника в учебных заведениях Российской Империи была введена в начале XIX века. Наставник должен был «наблюдать и изучать своих учеников, поправлять их ошибки не только наблюдением за учениками, но и воспитание преданного самодержавно-монархическому строю молодого поколения и внушать приличия и вкусы, и всем своим примером укоренять в их сердцах правила нравственности» [2].

В СССР наставничество берет начало с периода массовой борьбы с безграмотностью, а с 50-х годов приобрел характер массового движения. Наставничество использовалось как одна из форм методической работы в рамках помощи опытного учителя молодому для адаптироваться к новым условиям. В 70-80-х годах каждый выпускник педагогического вуза проходил под руководством наставника стажировку по индивидуальному плану. Целью стажировки являлось не только в адаптации молодого специалиста в новом педагогическом коллективе, но и в совершенствовании практических умений и навыков.

В современной России вопрос о роли наставничества вновь обретает свою актуальность. В выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина неоднократно подчеркивалась актуальность возрождения института наставничества: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества...» [2].

Указом Президента Российской Федерации 2023 год объявлен Годом педагога и наставника [3]. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Учреждение Года педагога и наставника приурочено к двухсотлетию со дня рождения К. Д. Ушинского, который входит в число родоначальников отечественной педагогической науки. К.Д. Ушинский подчеркивал, что педагоги-воспитатели и наставники подрастающего поколения крайне необходимы для «постановки целенаправленной, планомерной и содержательной воспитательной работы» [4].

Для организации наставничества Министерством просвещения Российской Федерации разработаны "Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях",



"Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников") [5].

Анализ показывает, что даже при высокой готовности к преподавательской деятельности процесс адаптации молодых преподавателей в личностном и профессиональном плане может быть достаточно сложным и длительным. Поэтому на основе этих рекомендаций в ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» разработан пакет документов, определяющий организацию и порядок проведения процесса наставничества и включающий: Положение о наставничестве; Программа наставничества на период с 2020 г. по 2024 г.; Анкета наставника; Входное анкетирование молодого начинающего педагога; Анкета для определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества; Индивидуальный план работы наставника; Диагностические материалы психолога по работе с наставниками и наставляемыми и другие [6].

С одной стороны такое большое количества положений, анкет и т.п. обусловлено, как было отмечено выше, сложностью организации, сопровождения и контроля процесса наставничества, с другой – процесс наставничества должен иметь неформальный характер, основывается на содружестве и психологической совместимости, и даже взаимной симпатии наставника и его подопечного. В этом кроется определенное противоречие, процесс разрешения которого по законам диалектики должен приводить к повышению эффективности наставничества.

Например, возможны различные роли, выполняемые в процессе наставничества: наставник – это преподаватель, который благодаря своему опыту может курировать профессиональную деятельность молодого специалиста; коуч – специалист, занимающийся выявлением целей и помощью в достижении задуманного в профессиональной сфере или личной жизни; тьютор – человек, который курирует процесс обучения (его цель не просто донести учебный материал, он подбирает именно те методы и приемы, которые подходят конкретному человеку, помогает определить в обучении самое важное, наладить отношения с окружающими); фасилитатор – человек, обеспечивающий успешную коммуникацию в каком-либо коллективном объединении; андрагог – специалист в области учебной, воспитательной, реабилитационной, информационно-ориентационной и организационной работы со взрослыми.

Другой формальной проблемой является выбор формы организации процесса наставничества. Наиболее распространены следующие формы: групповое – вид наставничества, при котором один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно; ситуационное – вид наставничества, при котором наставник оказывает помощь всякий раз, когда наставляемый нуждается в определённой помощи; традиционное – наставничество «один на один», при котором осуществляется длительное взаимодействие между наставником и начинающим работником; консультационное – происходит встреча наставника с наставником более высокого уровня; реверсивное – наставником становится наставляемый по вопросам, например, новых цифровых технологий образования, а опытный педагог молодого педагога осуществляет наставничество по вопросам методик и организации учебно-воспитательного процесса; краткосрочное или целеполагающее – вид наставничества, при котором наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для решения проблем, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Не смотря на большое количество формально определенных видов наставничества, некоторые процессы сложно отнести к какому-то виду. Например, при индивидуальном руководстве курсовым проектированием или выпускной квалификационной работой, по существу, осуществляется наставничество «преподаватель – студент», хотя формально сложно отделить, что относится к учебному процессу, а что к процессу наставничества. В



Костромском торгово-экономическом колледже такая практика применения модели «опосредованного» наставничества широко распространена. Модель направлена на разработку инновационных проектов и исследовательскую деятельность, чтобы стала необходимой частью будущей профессиональной деятельности. Об эффективности такого наставничества свидетельствуют высокие результаты, которые выражаются в том, что наши студенты занимают призовые места в различных конкурсах и олимпиадах. Например, наши студенты по специальности «юриспруденция» в течении последних трех лет занимают первые места в Региональный этап Всероссийской олимпиады профессионального мастерства по укрупненной группе специальностей СПО 40.00.00 ЮРИСПРУДЕНЦИЯ 40.02.01 Право и организация социального обеспечения; 40.02.02 Правоохранительная деятельность; 40.02.03 Право и судебное администрирование

Другой пример, благодаря такому наставничеству (в роли наставника – руководителя выступал автор данной статьи) работа студентки четвертого курса специальности «юриспруденция» на тему «Социально-правовые аспекты занятости и трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций» заняла второе место на Областной форуме научной молодежи «Шаг в будущее» и она затем представляла студенчество Костромской области на Всероссийском форуме «Знание, 2022» в Москве.

Наставничество «преподаватель – преподаватель», цель которого обеспечить передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, систему смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников, как показывает практика, наиболее эффективно может быть осуществлен только при длительное взаимодействие между наставником и начинающим работником, т.е. при традиционном виде наставничества. В начале процесса надо определить цели и задачи наставничества исходя из профессионально-личностного уровня наставляемого, а в конце процесса – определить результаты и эффективность. Наиболее распространенной технологией для этого является анкетирования. Но учитывая, как уже указывалось, что наставничество даст наибольший эффект только при содружестве и взаимной симпатии наставника и подопечного, анкетный метод не даст объективную информацию, как исходную, так и результирующую. Процесс наставничества протекает более эффективно и менее формализовано, если совместно осуществляется решение какой-либо педагогической задачи: разработка урока, методического пособия, руководство курсовой или выпускной работой и т.п. В этом случае «убиваются два зайца» – создается учебный продукт, и подопечный овладевает мастерством проведения урока, руководством работой со студентами и т.д. не только в методическом, но эмоционально – психологическом планах. Более того, в этом случае работу наставника можно оценить объективно по результатам деятельности подопечного.

Например, при работе с молодым преподавателем автор статьи большое внимание уделял методика руководства подготовки выпускных квалификационных работ. В результате подопечный самостоятельно в составе коллектива, в который не входил наставник, участвовал в разработке методического пособия по методике подготовки и оформлению выпускной квалификационной работы.

Для повышения эффективности и продуктивности наставничества представляет интерес такой вид, как «транзитное наставничество», при котором процесс объединяет наставника первого уровня (опытный педагог), подопечного первого уровня и наставника второго уровня (начинающий педагог) и подопечного второго уровня (студент), который находится под «попечительством» наставников первого и второго уровня. Такая технология обеспечивает как практикоориентированный характер взаимодействия участников процесса наставничества, так и рефлексивно – и эмоционально – ценностное отношение между ними.



Заключение. Процесс наставничества должен постоянно изучаться, в историческом, теоретическом и практическом планах в целях повышения его эффективности. Выявлено, что имеет место противоречие между формальными методами организации, сопровождения и контроля процесса наставничества и необходимостью реализации неформального характера взаимодействия наставника и его подопечного, основанного на содружестве, психологической совместимости и взаимной симпатии. Методом разрешения этого противоречия и исходя из опыта организации и проведения процесса наставничества в ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» предложены модели «опосредованного» и «транзитного» наставничества, а также обосновывается необходимость при традиционных видах повысить роль практикоориентированного взаимодействия участников процесса наставничества.

Список литературы:

1. Долгушева А. Н., Кадневский В. М., Сергиенко Е. И. Наставничество как педагогический феномен история и современность Вестн. Ом. ун-та. 2013. № 4. С. 264–268. URL <https://cyberleninka.ru/article/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost/viewer> (дата обращения 18.09.2023).
2. Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России от 23 дек. 2013 года ГосМенеджмент. 2018. № 8. URL <http://www.gosman.rupoliticsnews=33753> (дата обращения 18.09.2023).
3. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
https://edu.gov.ru/god_pedagoga_i_nastavnika?ysclid=lmrhbsh3x848763838 (дата обращения 18.09.2023)
4. Ичетовкина Н. М. Идеи К. Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии // Образование и воспитание. 2015. № 5 (5). С. 12–14.
5. Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 // КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.09.2023)
6. Официальный сайт ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»
<https://ktek-kostroma.ru/sotrudniku/ped-nast/nast> (дата обращения 18.09.2023)

