

УДК 377.112.08

В. В. Максименко,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: канд. пед. наук, доц. Ю. Б. Рогачева

Наставничество как метод личностно-профессионального развития молодого педагога

Аннотация. Целью статьи является рассмотрение наставничества как метода личностно-профессионального развития молодого специалиста. В работе описываются формы и виды наставничества, применяемые в образовательных учреждениях, приводятся результаты исследования о восприятии наставничества педагогами различных возрастных групп.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, компетенции, профессиональное развитие, взаимодействие.

С каждым годом система российского образования меняется, становится более гибкой и восприимчивой к социальному заказу общества. Вместе с тем не снижается значимость проблемы повышения профессионально-педагогического мастерства, совершенствования предметных и метапредметных компетенций преподавателей. Как показывает практика, далеко не каждый педагог полноценно реализуется в активной деятельности по своему профессиональному развитию. Хотелось бы, чтобы преподаватели являлись не просто фасилитаторами, проводящими традиционные лекции и семинары, повторяющими текст учебных пособий, а становились более активными участниками образовательного процесса, владели средствами профессионального развития, применяли в своей деятельности современные педагогические методы и технологии.

В связи с этим появляется необходимость возрождения института наставничества в образовательных учреждениях. «Наставничество как метод представляет собой систему профессиональной адаптации, которая содействует повышению профессиональной компетенции и закреплению педагогических кадров. Основная цель наставничества — оказание методической помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении» [1].

Требования, относящиеся к профессиональному наставнику:

- наличие обширных знаний в своей области деятельности и умение применять необходимые знания на практике;
- наличие значительного профессионального опыта и успешных результатов, позволяющих

стать авторитетом для своего молодого подопечного;

- способность приспосабливаться к уникальным потребностям и стилю каждого наставляемого;
- развитые коммуникативные навыки, позволяющие эффективно общаться с обучаемым;
- способность вдохновлять, мотивировать и поддерживать подопечного на пути к достижению его профессионального мастерства.

Для того чтобы поддержать молодого педагога в начале его профессионально-педагогической деятельности, способствовать формированию у него мотивации к самореализации, следует грамотно подобрать правильную форму наставничества.

Рассмотрим формы наставничества более подробно:

– «педагог — педагог» — подобная форма подразумевает взаимное обучение и поддержку между учителями. Более опытный педагог делится своими знаниями и методиками с коллегами, помогает им развивать профессиональные навыки и справляться с трудными ситуациями в преподавательской деятельности;

– «руководитель организации — педагог» — наставничество осуществляется со стороны руководителя образовательного учреждения. Он направляет и поддерживает учителей в их профессиональной деятельности, помогает развивать педагогические стратегии и обеспечивает необходимые ресурсы для эффективного обучения;

– «педагог, осуществляющий профессиональную деятельность, — молодой педагог» — это форма наставничества, где опытный педагог становится ментором для молодого специалиста,

который только начинает свою карьеру. Наставник делится опытом, помогает адаптироваться в новом коллективе и развиваться в профессии;

– педагог-новатор — данная форма наставничества включает педагогов, которые активно внедряют новые методы, технологии и идеи в образовательный процесс. Они могут обучать своих коллег применять инновационные подходы и адаптировать их под конкретные условия (специфику учреждения, возраст или контингент детей и т. п.);

– педагог-консерватор — форма наставничества ориентирована на традиционные методы обучения и воспитания. Педагог-консерватор обучает своих коллег основам классической педагогической практики, акцентируя внимание на проверенных временем методах.

Также принято выделять отдельные виды наставничества. Среди них виртуальное, которое часто применяется в дистанционном режиме, подразумевает использование электронных платформ, социальных мессенджеров. Этот вид является универсальным, поскольку организовать взаимодействие между людьми, которым нужна профессиональная помощь, можно из любой точки мира. Еще выделяют краткосрочное наставничество, с помощью которого выстраивается взаимодействие на небольшой срок (до года) и достигается определенная цель. Отмечают и реверсивный вид наставничества, предполагающий передачу опыта и знаний снизу вверх «молодой педагог — опытный педагог».

В исследовании приняли участие педагоги от 20 до 55 лет. Для получения качественных результатов было принято решение поделить респондентов на две группы: молодые преподаватели (опыт работы до пяти лет) и опытные преподаватели (опыт работы от пяти лет). Как показали полученные данные, молодым специалистам необходим наставник в силу их небольшого опыта работы, а опытный педагогический состав нуждается в обновлении своих профессиональных компетенций из-за роста требований к ИКТ-компетенциям.

Анкетирование также подтверждает, что самой классической и подходящей формой взаимодействия является опытный педагог и молодой педагог. В данном случае происходит процесс непрерывного взаимодействия, опытный наставляемый является примером успешного сотрудника и спе-

циалиста конкретной организации. Из этого следует, что молодой преподаватель не только осваивает необходимые компетенции, но и закрепляется за данной образовательной организацией. Наименее привлекательным видом наставничества стал реверсивный, при котором молодой педагог оказывает помощь наиболее опытному.

В продолжение исследования перед преподавателями был поставлен следующий вопрос: «Хотели бы вы иметь наставника для улучшения своих профессиональных компетенций?». Посредством анкетирования было выявлено следующее: 76 % педагогов считают, что им нужен наставник, они нуждаются в обновлении своих профессиональных знаний и навыков; 24 % педагогов отметили, что наставничество — необходимый элемент в деятельности педагога. При этом была выявлена часть преподавателей, которая хотела бы стать наставником для своих коллег, поделиться с ними педагогическими наработками, опытом и профессиональными умениями.

Проведенное исследование показало высокую заинтересованность как молодых, так и достаточно опытных педагогических сотрудников в развитии института наставничества.

Стоит отметить, что наставничество должно служить импульсом для удовлетворения потребностей молодого педагога в самосовершенствовании. Оно должно способствовать не только его профессиональному и личностному развитию, но и облегчать процесс адаптации к новым рабочим условиям. Важно, чтобы наставник делился своими знаниями и опытом, вдохновлял на новые достижения и помогал формировать уверенность в собственных силах, что в дальнейшем будет способствовать более эффективному выполнению педагогических обязанностей и раскрытию потенциала нового специалиста.

Обобщая всё вышесказанное, можно сделать вывод, что наставничество позволяет молодому педагогу активно влиться в педагогическую деятельность, повысить уверенность в собственных силах, развить личный, творческий и профессиональный потенциал. Педагог-наставник усовершенствует свои компетенции, а молодой сотрудник получит профессиональные советы и рекомендации и впоследствии получит возможность стать авторитетом для педагогической общественности.