

5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования

Научная статья

УДК 37.075

<https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.25>

ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Людмила Александровна Саенко^{1*}, Галина Николаевна Соломатина²

¹ Ставропольский государственный педагогический институт (д. 417А, ул. Ленина, Ставрополь, 355029, Российская Федерация)

² Кубанский государственный университет (д. 149, ул. Ставропольская, Краснодар, 350040, Российская Федерация)

¹ la-saenko@yandex.ru; <https://orcid.org/0000-0002-3423-4660>

² g_solomatina@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0002-2603-2575>

* Автор, ответственный за переписку

Аннотация. Введение. В статье рассматривается актуальная в настоящее время проблема наставничества в системе поддержки молодого специалиста педагогического профиля. Актуальность исследования определяется разнообразными проблемами, с которыми сталкиваются молодые педагоги, и уходом молодых специалистов из педагогической профессии. Эти причины обусловили в педагогических исследованиях повышение интереса к внедрению в образовательные учреждения технологии наставничества. Цель. Выявление особенностей технологии наставничества в системе поддержки молодого специалиста педагогического профиля, позволяющие ему эффективно адаптироваться в современном образовательном пространстве. **Материалы и методы:** анализ, обобщение и сравнение материала исследования наставничества в образовательной организации. **Результаты и обсуждение.** В ходе исследования было определено, что технология наставничества – двусторонний процесс, в который включены молодой специалист и педагог-наставник. Технология наставничества будет иметь положительный эффект от следующих факторов: организация процесса наставничества в учреждении; планирования работы; от мотивации наставника участвовать в помощи молодому учителю; от самого молодого учителя, его готовности принять помощь опытного педагога. **Заключение.** В различных образовательных учреждениях выстраивается собственная модель реализации технологии наставничества. Построение модели зависит от ряда показателей: уровень и направление затруднений молодого учителя, готовность молодого специалиста реализовать свои функции как учителя, сложившиеся взаимоотношения в коллективе; доверие и уважение между наставником и наставляемым; поддержка реализации технологии наставничества в учреждении со стороны администрации и др. Авторами сделан вывод, что технология наставничества в современной практике адаптации молодого специалиста является важным механизмом профессионального становления учителя.

Ключевые слова: наставник, наставничество, молодой учитель, наставничество в школе, эффективность наставничества, требования к наставнику

Для цитирования: Саенко Л. А., Соломатина Г. Н. Технология наставничества в системе поддержки молодого специалиста педагогического профиля // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2023. № 5 (98). С. 228–234. <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.25>

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 14.03.2023;

одобрена после рецензирования 11.04.2023;

принята к публикации 19.04.2023.

Research article

MENTORING TECHNOLOGY IN THE SYSTEM OF SUPPORT FOR A YOUNG SPECIALIST OF A PEDAGOGICAL PROFILE

Liudmila A. Saenko^{1*}, Galina N. Solomatina²

¹ Stavropol State Pedagogical Institute (417A, Lenin St., Stavropol, 355029, Russian Federation)

² Kuban State University (129, Stavropolskaya St., Krasnodar, 350040, Russian Federation)

¹ la-saenko@yandex.ru; <https://orcid.org/0000-0002-3423-4660>

² g_solomatina@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0002-2603-2575>

* Corresponding author

Abstract. Introduction. The article examines the currently pressing problem of mentoring in the support system for young pedagogical specialists. The relevance of the study is determined by the various problems faced by young teachers and the departure

© Саенко Л. А., Соломатина Г. Н., 2023

of young specialists from the teaching profession. These reasons have led to increased interest in pedagogical research in the implementation of mentoring technology in educational institutions. Goal. Identification of the features of mentoring technology in the support system for a young pedagogical specialist, allowing them to effectively adapt to modern educational space. **Materials and methods.** Analysis, synthesis and comparison of material regarding the study of mentoring in an educational organization. **Results and discussion.** The study specified that mentoring technology is a two-way process that includes a young specialist and a teacher-mentor. Mentoring technology will have a positive effect from the following factors: organization of the mentoring process in the institution; work planning; from the mentor's motivation to participate in helping the young teacher; from the youngest teacher, their willingness to accept the help of an experienced teacher. **Conclusion.** Various educational institutions are building their own model for implementing mentoring technology. The construction of the model depends on a number of indicators: the level and direction of the young teacher's difficulties, the readiness of the young specialist to realize his functions as a teacher, the existing relationships in the team; trust and respect between the mentor and the mentee; administration support for the implementation of mentoring technology in the institution, etc. The authors concluded that mentoring technology in the modern practice of adaptation of a young specialist is an important mechanism for the professional development of a teacher.

Keywords: mentor, mentoring, young teacher, mentoring at school, effectiveness of mentoring, requirements for a mentor

For citation: Saenko L. A., Solomatina G. N. Mentoring technology in the system of support for a young specialist of a pedagogical profile. Newsletter of North-Caucasus Federal University. 2023;5(98):228–234. (In Russ.). <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.25>

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interests.

The article was submitted 14.03.2023;

approved after reviewing 11.04.2023;

accepted for publication 19.04.2023

Введение / Introduction. В настоящее время в Российской Федерации реализуется национальный проект «Образование», цель которого – повышение качества образования. Одним из направлений этого проекта является «Учитель будущего». Основная задача этого направления – развитие профессиональной компетентности учителей. Учитель как ключевая фигура образовательного процесса нуждается в адресной, специализированной, методической помощи и профессиональной поддержке, поскольку российское образование претерпевает интенсивные изменения. Однако молодые специалисты педагогического профиля сталкиваются с разнообразными проблемами, отсутствие решения которых объясняет их уход из педагогической профессии.

Эмпирическое исследование И. А. Маланова [7] позволило выделить основные проблемы, с которыми сталкиваются современные молодые педагоги:

- недостаточные знания молодых учителей в области педагогических технологий, соответствующих ФГОС и профессиональному педагогическому стандарту;
- недостаточность профессиональной коммуникации с опытными педагогическими работниками;
- трудности при взаимодействии с учениками, установлении дисциплины;
- бюрократизация современной школы.

Обозначенные проблемы современных молодых специалистов педагогического профиля зачастую приводят к их уходу из педагогической профессии. В исследованиях Е. В. Шалагиной и Е. В. Прямиковой [11] основной причиной ухода молодого учителя из сферы образования называется «неудовлетворенность своей работой». Факторами, приводящими к профессиональной неудовлетворенности молодых учителей, авторы называют отсутствие помощи и поддержки от опытных коллег на начальном этапе педагогической деятельности.

Следует согласиться с мнением педагогов-практиков Е. В. Игнатьевой и Н. Д. Базарновой [5], которые подчеркивают необходимость подобной помощи и поддержки молодых учителей с начального этапа работы в учебном заведении, а также непрерывность осуществления этого процесса. Однако целью учебного заведения должна являться дорога молодого учителя к профессиональному успеху.

Эти факты свидетельствуют о необходимости реализации в системе образования технологии наставничества, что обеспечит эффективную адаптацию, развитие профессиональных навыков и компетенций молодого специалиста: грамотность в области методической работы, способность управлять детским коллективом, развитие педагогического мастерства.

Материалы и методы исследований / Materials and methods of research. Цель статьи – выявить особенности технологии наставничества в системе поддержки молодого специалиста педагогического профиля, позволяющие ему эффективно адаптироваться в современном образовательном пространстве. Для этого необходимо рассмотреть сущность понятия «наставничество», определить основные направления наставнической деятельности в образовательной организации, смоделировать технологию наставничества молодого учителя в образовательном учреждении.

Научная новизна заключается в предложении рекомендаций по сопровождению и поддержке молодых учителей посредством технологии наставничества.

Теоретическая значимость статьи: систематизация научной литературы в области наставничества и поддержки молодых учителей; предложение модели реализации технологии наставничества в образовательном учреждении; определение эффективных показателей работы наставников.

Методы исследования: анализ научной литературы, обобщение и сравнение понятий и определений, установление связей между фактами и явлениями.

Результаты и обсуждение / Results and discussion. Технологии наставничества как методу профессионального сопровождения и поддержки молодых специалистов, направленному на профессиональную адаптацию и становление, уделяется в последнее время большое внимание. К важнейшим задачам технологии наставничества можно отнести формирование у молодого учителя мотивации к профессиональному развитию, к личностному совершенствованию; совершенствование методических компетенций; помощи в реализации учебно-воспитательной работы с обучающимися.

Т. В. Гаврутенко и Л. А. Мокрецова [3] полагают, что наставничество является одной из важнейших форм сопровождения и поддержки молодых специалистов педагогического профиля. По мнению авторов, отсутствие поддержки молодых учителей в регионах является основным фактором, приводящим к уходу молодых учителей из профессии. В своих исследованиях ученые акцентируют внимание на значимости института наставничества, поскольку он может явиться тем резервом, который позволит успешно управлять процессом профессионального становления молодого специалиста педагогического профиля.

По мнению педагогов З. Ю. Дипломатовой, В. Н. Иванова, Г. А. Александровой [4], форма поддержки молодых специалистов педагогического профиля – теоретическая и практическая помощь, которая должна осуществляться непрерывно на рабочем месте. В качестве наставников должны выступать ведущие, опытные учителя, которые имеют большой опыт работы в учебном заведении.

Одним из первых, кто обратился к проблеме наставничества стал С. Г. Вершловский [2]. Он полагал, что институт наставничества есть фактор позитивного вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность, качество этого процесса определяет дальнейшее профессиональное становление и профессиональную социализацию личности. С. Г. Вершловский отводил наставнику значительную роль в работе с молодыми специалистами педагогического профиля. Именно наставник должен сопровождать молодого педагога на пути профессионального становления и оказывать ему помощь в осуществлении образовательно-воспитательной деятельности.

В широком смысле термин «наставник» имеет несколько значений: «мудрый советчик», «мастер», «тот, кто пользуется доверием», «тот, кто передает знания и опыт», «опытный специалист». В настоящее время наставничество понимается как процесс поддержки и сопровождения молодого специалиста и связывается с такими понятиями, как опыт, доверие, компетентность в определенной сфере деятельности, например в педагогической. В качестве наставника может выступать любой опытный специалист, у которого есть желание оказывать помощь молодому коллеге. Он должен обладать открытостью, искренностью, достаточным успешным опытом и

профессиональным мастерством, терпением. Наставник должен уметь и планировать, и контролировать собственную деятельность и деятельность молодого специалиста, быть способным обучить другого специалиста всему, что знает сам [8].

Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко [9] рассматривают наставничество как метод оказания поддержки «один на один», который способствует адаптации к специфике педагогической профессии и реализации карьерных планов молодых педагогов. Авторы полагают, что основной традиционной формой организации наставничества должно стать индивидуальное наставничество. При таком подходе администрация учебного заведения должна назначить наставником для молодого педагога опытного специалиста. Именно индивидуальное наставничество обеспечивает профессиональную адаптацию молодого учителя и способствует профессиональному развитию.

В работах А. А. Попова, Т. А. Яндуковой [10] проведен сравнительный анализ зарубежной и отечественной литературы по проблеме наставничества. В зарубежной литературе используется термин «менторинг», равнозначный отечественному термину «наставничество». Менторинг является эффективным механизмом подготовки начинающих специалистов педагогического профиля к профессиональной деятельности, так как он не только способствует профессиональному становлению молодого учителя, но и оказывает продуктивное влияние на учащихся. Менторинг позволяет молодому специалисту изнутри изучить специфику педагогической профессии.

Таким образом, анализ литературы по проблеме наставничества позволяет сделать вывод: технологию наставничества следует рассматривать как социальный институт, который предполагает передачу профессионального опыта и знаний. Выступая одной из форм профессиональной преемственности, технология наставничества направлена на эффективную профессиональную адаптацию, усвоение молодыми специалистами профессиональной культуры и специфики функционирования образовательного учреждения.

Рассмотрим основные задачи и направления деятельности технологии наставничества, а также требования, предъявляемые к наставнику.

Основной целью деятельности наставника является профессиональная помощь молодому специалисту педагогического профиля в процессе адаптации в учебном заведении и в реализации полученных в вузе профессиональных компетенций. Поддержка молодых педагогов должна осуществляться в следующих направлениях:

- помощь при разработке рабочих программ по каждому предмету;
- помощь при планировании и подготовке к урокам;
- помощь при ведении классной документации;
- использование в процессе урочной и внеурочной деятельности индивидуального и дифференцированного подхода к каждому учащемуся;
- помощь при организации самостоятельной работы учащихся;
- практическое овладение педагогическими технологиями;
- помощь в самообразовании молодого педагога;
- участие в методической работе образовательной организации.

Модель реализации технологии наставничества в образовательной сфере схематично представлена на рисунке.

Как правило, наставничество является общественной нагрузкой, поэтому основными принципами наставничества является добровольность, активность, целенаправленность и результативность. Исходя из этого к основным требованиям, предъявляемым наставнику, можно отнести:

- профессиональную компетентность, коммуникабельность;
- профессиональное мастерство;
- определенные организационно-управленческие навыки;
- наличие этических и высоких нравственных качеств;
- наличие авторитета среди коллег, учащихся и их родителей.

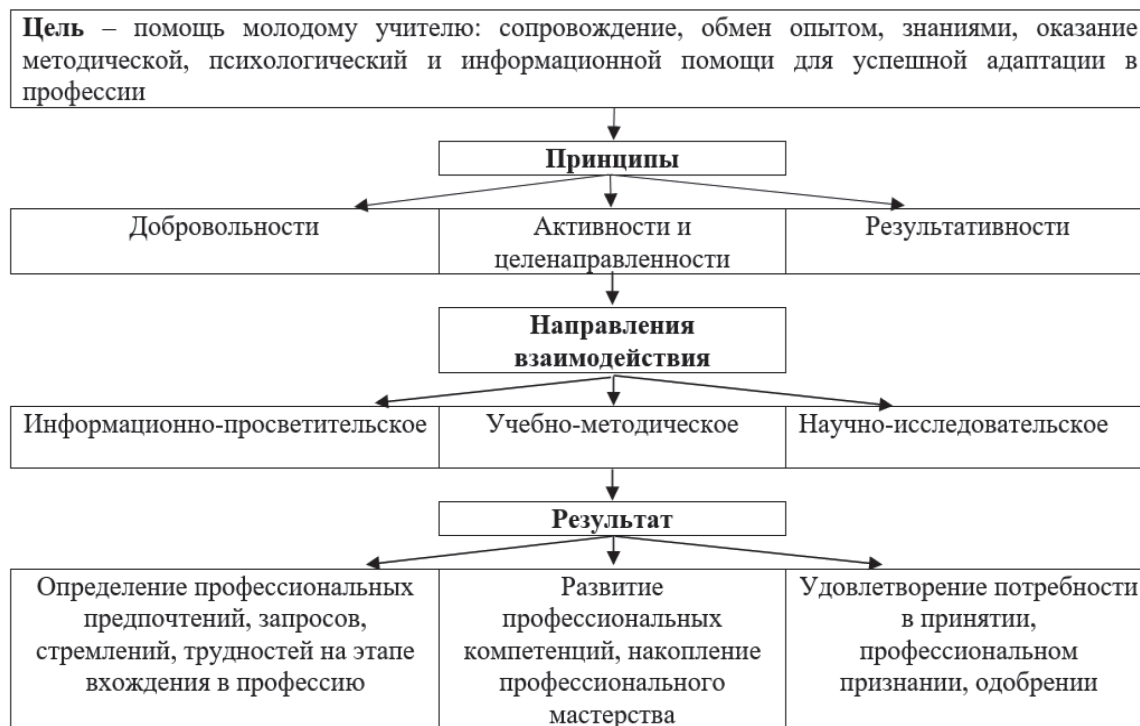


Рис. Модель технологии наставничества молодого учителя в образовательном учреждении /
A model of the technology of mentoring a young teacher in an educational institution

В процессе деятельности наставника Л. В. Ведерникова [1] выделяет три этапа работы.

На первом, мотивационно-целевом, этапе молодой педагог знакомится с должностными инструкциями, определяются трудности и недостатки его профессиональной компетентности для составления программы помощи молодому специалисту.

Основной этап деятельности наставника заключается в разработке и реализации программы помощи молодому специалисту. В процессе реализации данной программы вносятся коррективы. Разрабатывается и реализуется план саморазвития и самообразования.

Заключительный этап наставнической деятельности посвящен определению готовности молодого педагога к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей.

Основные параметры эффективности наставнической деятельности:

- динамика показателей качества профессиональной деятельности молодого учителя, адаптированности к требованиям и специфике организации деятельности учреждения;
- повышение уровня доверия и одобрение деятельности молодого специалиста среди педагогического коллектива учреждения;
- реализация не только учебной, но и воспитательной работы с коллективом учащихся и с родителями школьников;
- самостоятельность в подготовке и реализации уроков, ведение журналов, реализация методической работы по предмету;
- внеклассная работа (предметная, воспитательная, оздоровительная и др.);
- стремление к освоению новых педагогических технологий, профессиональное саморазвитие;
- подготовка аттестационных материалов, методических разработок, наглядного материала по предмету;
- потребность молодого учителя в дальнейшей работе в образовательной сфере.

Следует отметить, что успешность использования технологии наставничества зачастую определяется неформальной стороной взаимодействия наставника с молодым специалистом, основанного на эмоциональном общении, доверительных отношениях, внутренней мотивацией как наставника, так и молодого педагога к взаимному сотрудничеству.

Заключение / Conclusion. Наставничество представляет собой достаточно сложный и ответственный двусторонний процесс взаимодействия молодого специалиста педагогического профиля и учителя-наставника. Эффективность наставничества определяется грамотной организацией и планированием процесса наставнической деятельности, мотивацией наставника на качественную работу, а также мотивацией молодого педагога, определяющей желание / нежелание принять помощь опытного наставника. Модели технологии наставничества молодого специалиста педагогического профиля могут быть разнообразны. Выбранная модель в каждом конкретном случае определяется характером затруднений, которые испытывает молодой педагог, характером потребностей молодого специалиста, уровнем взаимоотношений в коллективе, поддержкой администрации, возможностями образовательного учреждения и многих других факторов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ведерникова Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога // Педагогическое образование и наука. 2010. № 5. С. 87–91.
2. Вершловский С. Г. Профессиональная деятельность молодого учителя: социально-педагогический аспект. М.: Педагогика, 1982. 145 с.
3. Гаврутенко Т. В., Мокрецова Л. А. Организационно-педагогические условия развития наставничества учителей: управленческая практика // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2022. № 1 (34). С. 135–140.
4. Дипломатова З. Ю., Иванов В. Н., Александрова Г. А. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. 2021. № 1 (110). С. 131–140.
5. Игнатъева Е. В., Базарнова Н. Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. 2018. № 2. С. 1.
6. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП. 2016. № 5. С. 92–112.
7. Маланов И. А. Проблемы профессионального становления и развития современных молодых учителей // Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество. 2021. № 3. С. 32–36.
8. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2016. 153 с.
9. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информ.-метод. материалы / авт.-сост.: Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. 2-е изд., доп. и перераб. Казань: Ин-т развития образования Республики Татарстан, 2020. 51 с.
10. Попов А. А., Яндукова Т. А. Роль наставничества в подготовке будущих учителей-предметников в условиях общеобразовательной организации // Отечественная и зарубежная педагогика. 2022. Т. 1. № 3 (84). С. 156–164.
11. Шалагина Е. В., Прямикова Е. В. Проблемы профессиональной адаптации и интеграции молодых педагогов: способы поддержки // Педагогическое образование в России. 2022. № 1. С. 111–119.

REFERENCES

1. Vedernikova L. V. Pedagogical support for teacher self-development. Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka = Pedagogical education and science. 2010; 5: 87-91 (In Russ.).
2. Vershlovsky S. G. Professional activity of a young teacher: social and pedagogical aspect. M.: Pedagogy, 1982. 145 p. (In Russ.).
3. Gavrutenko T.V., Mokretsova L.A. Organizational and pedagogical conditions for the development of teacher mentoring: management practice. Vestnik Omskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Gumanitarnye issledovaniya = Bulletin of the Omsk State Pedagogical University. Humanities studies. 2022; 1 (34): 135–140. (In Russ.).

4. Diplomatoва Z. Yu., Ivanov V. N., Aleksandrova G. A. Mentoring in an educational organization as a condition for teacher career growth. Vestnik Chuvashskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. I. YA. YAKovleva = Bulletin of the Chuvash State Pedagogical University named after. I. YA. Yakovleva. 2021; 1 (110): 131–140. (In Russ.).
5. Ignatieva E. V., Bazarnova N. D. Mentoring in a modern school: myth or reality? Vestnik Mininskogo universiteta = Bulletin of Minin University. 2018; 2: 1. (In Russ.).
6. Clarin M. V. Modern mentoring: new features of traditional practice in organizations of the 21st century. ETAP = STAGE. 2016; 5: 92–112. (In Russ.).
7. Malanov I. A. Problems of professional formation and development of modern young teachers. Vestnik BGU. Obrazovanie. Lichnost'. Obshchestvo = Bulletin of BSU. Education. Personality. Society. 2021; 3: 32–36. (In Russ.).
8. Mentoring in the Russian education system: a practical guide for supervisors in educational organizations / ed. N. Yu. Sinyagina, T. Yu. Reifschneider. M.: Rybakov Foundation, 2016. 153 p. (In Russ.).
9. Handbook «Mentoring: an effective form of training»: information method. materials / authors-compilers: L. N. Nugumanova, T. V. Yakovenko. 2nd ed., add. and processed. Kazan: Institute for Educational Development of the Republic of Tatarstan, 2020. 51 p. (In Russ.).
10. Popov A. A., Yandukova T. A. The role of mentoring in the preparation of future subject teachers in the context of a general education organization. Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika = Domestic and foreign pedagogy. 2022; 1-3 (84): 156–164. (In Russ.).
11. Shalagina E.V., Pryamikova E.V. Problems of professional adaptation and integration of young teachers: ways of support. Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii = Pedagogical education in Russia. 2022.; 1: 111–119. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Людмила Александровна Саенко – доктор социологических наук, кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры теории, истории общей педагогики и социальных практик, ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт», г. Ставрополь; Researcher ID: ISU-8958-2023

Галина Николаевна Соломатина – доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры дефектологии и специальной психологии, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар.

ВКЛАД АВТОРОВ

Людмила Александровна Саенко. Анализ полученных теоретических и эмпирических данных, утверждение окончательного варианта – принятие ответственности за все аспекты работы, целостность всех частей статьи и ее окончательный вариант.

Галина Николаевна Соломатина. Подготовка и редактирование текста по теоретической и эмпирической части – составление черновика рукописи, участие в научном дизайне.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Liudmila A. Saenko – Dr. Sci. (Sociol.), Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Stavropol State Pedagogical Institute, Stavropol; Researcher ID: ISU-8958-2023

Galina N. Solomatina – Dr. Sci. (Ped.), Professor, Department of Defectology and Special Psychology, Kuban State University, Krasnodar.