УДК 371.15

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ АДАПТАЦИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

©2021 Попов А.А.[1], Мальцева С.М.[2]

[1]Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», г. Самара, Россия
[2] Самарский энергетический колледж (СЭК), Россия

В статье рассматриваются вопросы адаптации и совершенствования профессиональной деятельности преподавателя через призму проблемы наставничества. Наставничество является одной из эффективных форм развития профессиональных качеств специалиста. На государственном уровне подчеркивается необходимость возрождения института наставничества.

Ключевые слова: наставничество, профессиональные дефициты, модели образования, преподаватель.

Потребность в расширении и внедрении практик наставничества в образовании сегодня осознается всеми участниками процесса. Еще 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ. В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации [7]. В рамках шести из них оно имеет системообразующее значение. По показателям реализации проекта предполагается, что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников должно быть вовлечено в различные формы наставничества [5]. В данном случае речь идет об общем образовании, но и для профессионального образования актуальность данной темы не вызывает сомнения.

Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики [3].

Это особенно важно, если видеть и понимать те вызовы, которые стоят сегодня перед нашим обществом, вступающим в постэкономическую эпоху, стоящим на пороге четвертой промышленной революции. Социологи отмечают, что наше общество уже не сможет вернуться в устойчивый и предсказуемый, стабильный мир (SPOD). Наше настоящее и будущее - это мир VUCA – мир нестабильности и неопределенности, сложности и неоднозначности [7]. Говоря словами Тоффлера Э., нас захлестывает четвертая волна, которая вызывает у нас футорошок.

Эти вызовы требуют от педагогического профессионального сообщества изменить модель работы. Пока что сохраняется модель 1.0, в которой преподаватель транслирует информацию, а учащиеся запоминают ее и воспроизводят в точках контроля. Сейчас все уже близко знакомы с моделью проектного обучения 2.0. Образование стремится к модели 3.0. которая преду-

сматривает постановку персональных целей для каждого ученика и поиск наиболее удобного способа проверки его знаний (табл. 1). Новая модель образования — новая модель навыков (рис. 1) [6].

Таблица 1 - Эволюция моделей образования

Модель 1.0	Модель 2.0	Модель 3.0
Слушать преподавателя. Записывать и изучать. Отвечать на вопросы. Получать оценки	Участвовать в коллективной деятельности. Приобретать практический опыт. Рефлексировать. Создавать проектную среду	Ставить персональные цели. Составлять план достижения целей. Выбирать удобный способ проверки знаний. Оценивать результаты вместе
Hard Skills контекстные навыки	Soft Skills, Digitl Skills кросс-контекстные (мягкие) навыки	Экзистенциальные навыки

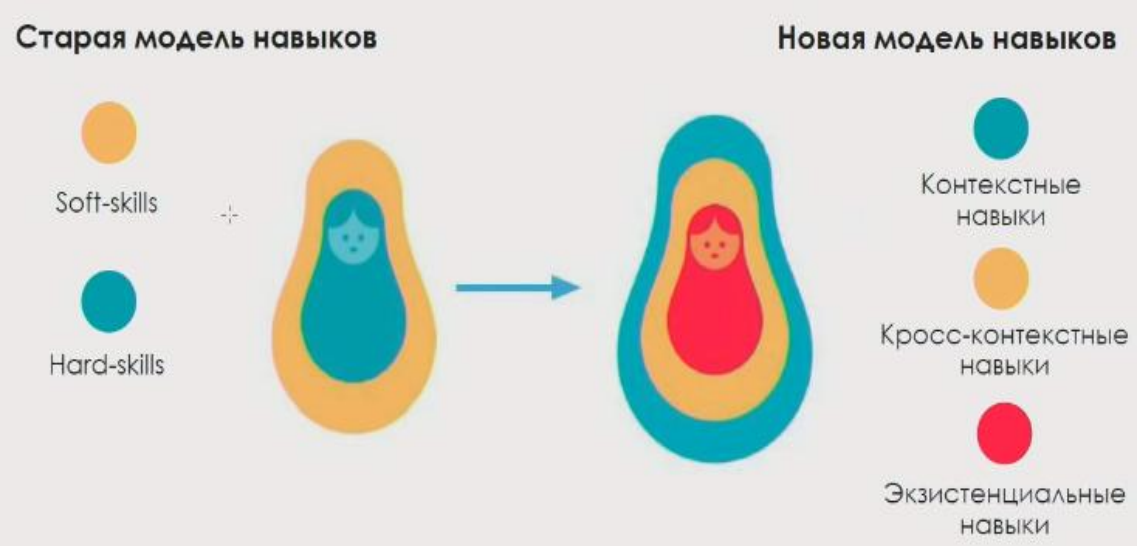

Рисунок 1 - Модели навыков

Рассмотрев различные подходы к определению понятия наставничества, можно констатировать, что в широком смысле слова наставничество — это процесс передачи опыта и знаний от старших членов общества к младшим. Также наставничество — это форма индивидуальной работы с вновь принятыми сотрудниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также адаптации в коллективе. Это оказание взаимной помощи в духе партнерства и братства и инструмент воспитания молодых и перспективных кадров, механизм инновационных процессов в организации и мотиватор молодых сотрудников [4]. Данные понятия объединяет то, что наставничество рассматривается как «кадровая технология.

Проанализировав имеющийся опыт такого типа наставничества, можем говорить, что ролевой репертуар современного педагога, к которому необходимо подготовить пришедшего на преподавательскую работу человека, весьма разнообразен (табл. 2) [8].

Таблица 2 - Ролевой репертуар современного педагога

Название роли	Характеристика роли
Ментор/Учитель	(от лат. mentos – намерение, цель, дух, mon-i-tor – тот, кто наставляет) – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель. «Менторство» подразумевает отношения наставничества между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным. Диадические, личностные долговременные взаимоотношения между опытным наставником и студентом-новичком, которые позволяют последнему развиваться профессионально, академически или личностно
Тьютер/Коуч	исторически сложившаяся педагогическая позиция, которая обеспечивает возможность разработки индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов, сопровождая процесс индивидуального продвижения в школе, вузе, системах дополнительного и непрерывного образования
Эдвайзер	(advisor) – производное от старофранцузского «avisen» в значении «раздумывать» (конец XII века). Значение «давать совет» появилось в конце XIV века. Эдвайзер – это преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности
Фасилитатор	(англ. facilitator, от лат. facilis – легкий, удобный) – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Фасилитатор помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон; тем самым он облегчает процесс коммуникации, делая его комфортным для всех участников.

Главное, что должен сделать наставник, это оказать педагогическую поддержку наставляемому в преодолении внешних и внутренних барьеров, которые самостоятельно он преодолеть не может. В научной литературе разработаны ее теоретико-методологические и научно-практические основы [1].

Под внешними барьерами понимаем дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов. Внутренние барьеры - «профессиональный дефицит». Устранение его — это создание условий для формирования у наставляемых готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем. Когда внутренний дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия.

Конечный результат деятельности наставника (поведенческий показатель успешности его деятельности — цель его работы) - обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, карьерного роста и адаптации к требованиям организации [2].

Опыт показал, что наставник должен оказывать педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

Если цель деятельности наставника понятна, то можно определить и задачи. И как бы формально они не звучали, в них отражается суть осуществляемой деятельности.

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник.

2. Выявление и актуализация у

сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

В процессе реализации программы наставничества сталкивались прежде всего с такими профессиональными дефицитами как субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период — новый сотрудник иди молодой специалист), новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе) и дефицит мотивации к деятельности [5].

Были опробованы различные формы наставничества, представленные в таблице 3.

Таблица 3 - Применяемые формы наставничества

Форма наставничества	Характеристика формы наставничества
Индивидуальная	персонализованное сопровождение с учетом индивидуальных профессиональных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего
Групповая	сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы коллег, обладающих общим или сходным профессиональным дефицитом
Коллективная	организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) коллег, обладающих различными типами профессиональных дефицитов
Взаимная	организация взаимной поддержки коллег, обладающих разными типами профессиональных дефицитов
Онлайн	поддержка коллег, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т.д.)

В своей работе авторы использовали следующие методы наставнической деятельности:

– методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;

– организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

– создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

– создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);

– методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование);

– методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;

– нетворкинг (социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых работающих или имеющих связи в той или иной сфере максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи);

– метод организации контактов и

взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;

– методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;

– личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

– информирование (в том числе в форме инструктирования);

– консультирование.

Особого внимания в аспекте наставничества требуют молодые специалисты. Весь процесс наставничества с молодыми специалистами был организован в несколько этапов. Первый этап — прогностический. На этом этапе определяются цели взаимодействия, выстраиваются отношения взаимопонимания и доверия, определяется круг обязанностей и полномочий всех участников процесса, диагностируются профессиональные дефициты. Второй этап — практический. Выстраивается траектория развития профессиональных навыков, реализуется программа адаптации, происходит корректировка профессиональных компетенций. Идет сопровождение на протяжении года работы. Третий этап — аналитический. На нем измеряется уровень профессиональной адаптации молодого специалиста и степень готовности к осуществлению самостоятельной деятельности и профессиональных обязанностей.

Все ли опытные педагоги могут быть наставниками? Жизнь показала, что нет. Наставником не может быть человек:

– с авторитарным стилем управления;
– с выраженным эгоцентризмом;
– тревожный;
– стремящийся к гиперопеке;
– перфекционист;
– человек с выраженной интроверсией, замкнутый.

Для того чтобы быть наставником, необходимо иметь определенные не только профессиональные компетенции, но и личностные:

– личный опыт преодоления профессионального дефицита;
– личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и (или) для передачи сопровождаемому;
– устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
– необходимо иметь содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
– открытость, общительность, коммуникабельность;
– лидерские качества;
– настойчивость, нацеленность на результат;
– умение дожидаться результата, терпение;
– соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры;
– склонность к постоянному саморазвитию.

Таким образом, наставничество, являясь универсальной технологией передачи жизненного, личностного и профессионального опыта, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяет проходить процесс адаптации и профессионального совершенствования молодым специалистам в образовательной организации наиболее успешно.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.

2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей. - URL: https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html (дата обращения 10 декабря 2020 г.).
3. Давыдова О. Наставничество в школе: работа с подростками. - URL: https://rosuchebnik.ru/material/nastavnichestvo-v-shkole-rabota-s-podrostkami. (дата обращения 10 марта 2021 г.).
4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112.
5. Мазурова Е.Г. Наставничество. «Институт развития образования».- URL: https://iro86.ru/images/documentspdf (дата обращения 10 марта 2021 г.).
6.Наставничество в системе образования России. - М.: Институт ускоренного экономического развития. 2016. – 200 с.
7. Пронькина И., Кондратьева И. Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе. - URL: https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole (дата обращения 10 марта 2021 г.).
8. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний //Стратегии бизнеса. – 2017. – №6 (38). – С.20-25.

MENTORING AS A WAY OF ADAPTING AND IMPROVING THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF A TEACHER (experience in practice)

© 2021 Alexander P. Popov, Svetlana M. Maltseva

The article deals with the issues of adaptation and improvement of professional activity of the teacher through the prism of the problem of mentoring. Mentoring is an effective form of professional development. At the state level, the authors emphasize the need to revive the institution of mentoring.

Key words: mentoring, professional deficits, educational models, teacher.