

УДК 316.4

Роль наставника при формировании индивидуального образовательного маршрута молодого педагога



Фатхуллина Л.З.

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры философии науки и социальной работы
Казанского национального исследовательского технологического
университета



Низамова А.Х.

Старший преподаватель кафедры водоснабжения и водоотведения
Казанского государственного архитектурно-строительного университета

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что одной из эффективных форм введения молодого специалиста в профессиональную деятельность является наставничество. В статье с позиции междисциплинарного подхода раскрыты особенности взаимодействия наставника с молодым педагогом на различных этапах индивидуального образовательного маршрута. Анализ теоретических положений показал важность адаптационных процессов в становлении педагога в профессии. Цель работы заключалась в выявлении сложностей, с которыми сталкивается наставник на различных этапах индивидуального образовательного маршрута наставляемого. На основе результатов, полученных в ходе социологического исследования, автор приходит к выводу о необходимости разработки персонализированных программ наставничества для молодых специалистов.

Ключевые слова: наставник, молодой педагог, индивидуальный образовательный маршрут, адаптация, передача опыта

На современном этапе наставничество является эффективным инструментом в поддержке и развитии молодых педагогов. Рассматриваемый формат работы подразумевает взаимодействие между опытным и начинающим специалистом. Доверие, возникающее между индивидами в процессе коммуникации, представляет собой вторичный феномен по отношению к уже существующей способности людей взаимодействовать на базе общей профессиональной деятельности и общих ценностей [1]. Различные виды, формы, методы, средства педагогического взаимодействия и их сочетание позволяют оптимально организовать процессы наставничества, исход которых напрямую связан с

успешностью, продуктивностью, мобильностью и необходимостью того или иного аспекта и субъекта деятельности [2].

В современных условиях «наставник» – это консультант, поддерживающий педагогического партнера. Основная его цель – оказать помощь молодому педагогу развить профессиональные навыки, обменяться опытом и найти оптимальные пути решения профессиональных задач. Наставники должны обладать такими чертами, как высокая компетентность в области педагогики и психологии, умение анализировать педагогические ситуации и выполнять поставленные цели. Молодой специалист, в свою очередь, должен быть открытым для

новых знаний и опыта, готовым к анализу и саморефлексии педагогической практики. Это сотрудничество эффективно для обоих участников: молодой педагог получает возможность перенимать опыт и получать обратную связь; опытный педагог развивает навыки менторства.

Можем сказать, что выстроенная и эффективно действующая система наставничества может стать действенным инструментом повышения привлекательности педагогического труда.

Традиционная трактовка понятия «наставник» подразумевает специалиста, готового делиться своим опытом и знаниями. Данной тематике уделено достаточно внимания в научной литературе (Н.Н. Исланова, О.Б. Кутузова, Ф.Ш. Мухаметзянова, Л.Н. Нугуманова, Г.Н. Подчалимова, И.В. Сорокина, А.З. Хурамшина, С.И. Яковенко и др.) [3–5].

Профессиональная социализация молодых специалистов происходит на следующих этапах: довузовский (школьное образование, профориентционные мероприятия, выбор будущей профессии); вузовский (высшее образовательное учреждение, ступени образования); трудоустройство (период адаптации в профессии); профессиональная деятельность (совершенствование компетенций). Отмечается, что развитие наставничества необходимо на всех уровнях образования [6]. При этом взаимоотношения «наставник – молодой педагог» строятся на принципах добровольности, индивидуализации и персонализации, вариативности, системности, стратегической целостности. Исследования выявили, что программа наставничества будет эффективно реализовываться в той образовательной организации, где данную программу на контроле держит администрация, заинтересованная в адаптации молодого педагога; кроме того, важен сформированный благоприятный социально-психологический климат в коллективе [7; 8].

Современная система образования требует от образовательного процесса постоянных изменений и корректировок в связи с внедрением информационных технологий и изменением образовательных стандартов. Педагоги должны быть мотивированы, постоянно повышать уровень квалификации и осваивать цифровые технологии. Для успешной адаптации молодого педагога необходим индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ), который обеспечивает возможность отслеживания результатов работы с наставником. ИОМ способствует профессиональному развитию педагога в условиях единого образовательного процесса, а также устранению профессиональных дефицитов с учетом индивидуальных особенностей [9].

Определение роли наставника в становлении личности педагога существенно, так как в основе диалогичности «наставник – молодой педагог» лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Для выявления особенностей работы наставника с молодым педагогом на разных ИОМ был проведен онлайн-опрос, в котором приняли участие наставники, представляющие муниципальные районы Республики Татарстан, включая два городских округа. Выборочная совокупность – 368 чел. Исходя из полученных результатов, портрет опрошенных наставников выглядит следующим образом: возраст 50–59 лет (45 %), большинство из них (55 %) трудятся в общеобразовательной школе, педагогический стаж которых превышает 30 лет.

Ответы респондентов на вопрос: «На каких этапах реализации индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) наставляемого Вы, как наставник, испытываете затруднения?» представлены на рисунке 1.

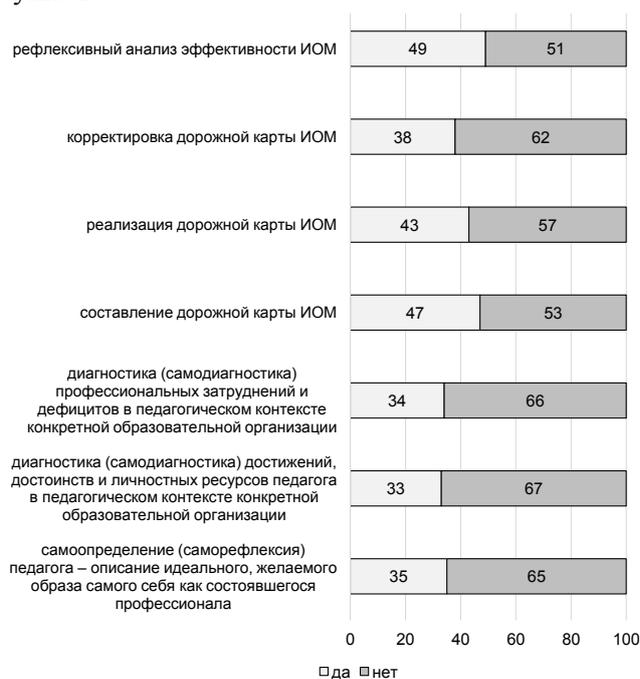


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «На каких этапах реализации индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) наставляемого Вы, как наставник, испытываете затруднения?», %

Как видим из рисунка 1, распределение ответов оказалось следующим: затруднения у наставников вызывают этапы: «рефлексивный анализ эффективности ИОМ» (49 %), «составление дорожной карты ИОМ» (47 %) и «реализация дорожной карты ИОМ» (43 %); наименьшие затруднения выявлены на этапе «диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации» (33 %).

Указанные факты свидетельствуют о том, что на всех этапах индивидуального образовательного маршрута наставник испытывает затруднения. Это связано с тем, что на данных этапах продолжается становление личности и ее социально-профессиональное самоопределение. Успешность адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении зависит от передачи опыта и ответственности между поколениями.

На рисунке 2 представлены ответы на вопрос: «По каким критериям, на Ваш взгляд, следует оценивать результативность персонализированной программы наставничества?».

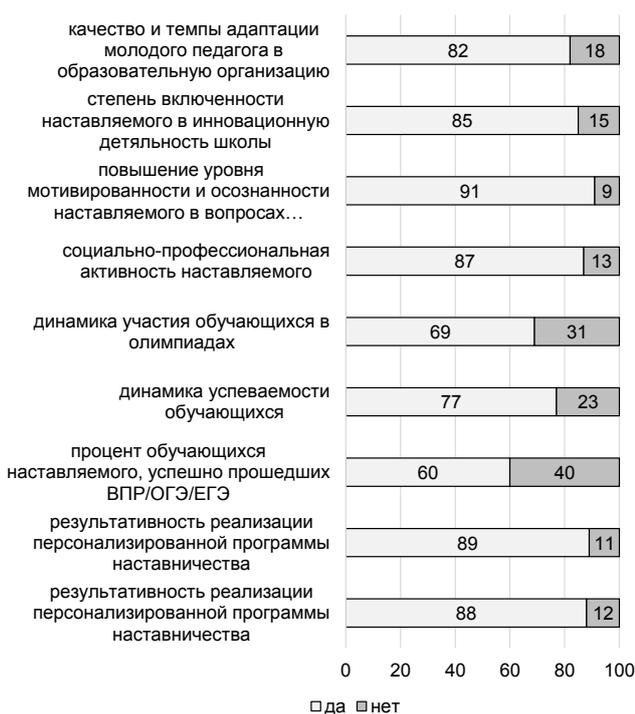


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «По каким критериям, на Ваш взгляд, следует оценивать результативность персонализированной программы наставничества?», %

Отметим, что среди критериев, по которым можно судить об эффективности персонализированной программы наставничества, можно выделить: «повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемого в вопросах саморазвития и профессионального самообразования» (91 %), «эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым» (89 %), «результативность реализации персонализированной программы наставничества» (88 %); менее информативны два показателя — «процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ» (40 %) и «динамика участия обучающихся в олимпиадах» (31 %).

Отметим необходимость мониторинга за реализацией программы наставничества, он дает возможность отслеживать данный процесс, динамику вза-

имодействий между наставником и наставляемым, при этом показывая удовлетворенность наставника результатами своей работы и удовлетворенность наставляемого темпами адаптации в образовательном учреждении. Мониторинг программы наставничества должен включать два этапа: 1) качество персонализированной программы наставничества; 2) профессиональный рост участников взаимодействия и положительная динамика результатов профессиональной деятельности.

Таким образом, результаты нашего исследования показали сложности, с которыми сталкиваются наставники в процессе работы с молодыми педагогами на различных этапах индивидуального образовательного маршрута. При этом считаем необходимым продолжать разрабатывать персонализированные программы наставничества, которые оказывают молодому педагогу своевременную адресную помощь в процессе адаптации в образовательном учреждении и в профессии целом.

Литература:

1. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. — М.: АСТ, 2006. — 730 с.
2. Фатхуллина Л.З. Оптимизация профессиональной ориентации на основе междисциплинарного подхода // Управление устойчивым развитием. — 2016. — № 1. — С. 71–76.
3. Кутузова О.Б., Сорокина И.В. Модель многофункционального наставничества педагогов в школе // Современный ученый. — 2023. — № 2. — С. 234–240.
4. Хурамшина А.З., Игошин В.Ю., Бобырев Н.Д. Исследование ценностно-смысловых ориентаций учителей к профессиональной деятельности с учетом педагогического стажа работы // Проблемы современного педагогического образования. — 2019. — № 63-1. — С. 481–485.
5. Подчалимова Г.Н., Белова С.Н. Построение и реализация индивидуального образовательного маршрута учителя в условиях цифровой трансформации дополнительного профессионального образования // Человеческий капитал. — 2022. — Т. 2. № 12. — С. 63–73.

6. Мухаметзянова Ф.Ш., Исланова Н.Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – № 5. – С. 58–64.
7. Нугуманова Л.Н. Наставничество в процессе профессиональной адаптации педагога: проблемные зоны и перспективы // Ярославский педагогический вестник. – 2023. – № 6 (135). – С. 18–26.
8. Нугуманова Л.Н. Педагогическое наставничество в Республике Татарстан: реализация регионального проекта // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2021. – № 4. – С. 51–55.
9. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.А., Яковенко Т.В. Индивидуальный образовательный маршрут как технология непрерывного профессионального развития педагога // Вестник НЦБЖД. – 2021. – № 3. – С. 19–26.

The Role of the Mentor in the Formation Individual Educational Route for a Young Teacher

Fatkhullina L.Z.

Kazan National Research Technological University

Nizamova A.Kh.

Kazan State University of Architecture and Engineering

The relevance of the research topic is due to the fact that one of the effective forms of introducing a young specialist into professional activity is mentoring. From the perspective of an interdisciplinary approach, the article reveals the features of interaction between a mentor and a young teacher at various stages of an individual educational route. Analysis of theoretical provisions showed the importance of adaptation processes in the development of a teacher in the profession. The purpose of the work was to identify the difficulties that a mentor faces at various stages of the mentee's individual educational route. Based on the results obtained during the sociological study, the author comes to the conclusion that it is necessary to develop personalized programs for working with young professionals.

Key words: mentor; young teacher; individual educational route, adaptation, transfer of experience

