

УДК 371.12

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Регина Ильинична Соленова^{1,2}

кандидат педагогических наук, доцент

Reginasolenova@mail.ru

Елена Александровна Подун²

заведующий кафедрой

коррекционной педагогики и специальной психологии

elena.podun@yandex.ru

Ирина Георгиевна Пешкова³

кандидат экономических наук, доцент

irina.peshkova71@mail.ru

¹Кубанский институт профессионального образования

²Институт развития образования Краснодарского края

³Краснодарский кооперативный институт (филиал) «Российский

университет кооперации»

г. Краснодар, Россия

Аннотация. В статье рассматривается наставничество как технология, направленная на профессиональное становление молодого педагога. Актуализируется значимость наставничества, способного обеспечить новое качество образования (достижение наставляемыми функциональными знаниями, карьерного роста). Описаны современные формы наставничества (создание медицентра, индивидуального плана развития). Рассматриваются преимущества наставничества молодого педагога и описываются механизмы его осуществления.

Ключевые слова: молодые педагоги, наставничество, индивидуализированное наставничество, профессиональная адаптация, педагогическое взаимодействие, медицентр, индивидуальный план развития.

На современном этапе развития общества значимое место отводится системе образования и воспитания молодого поколения [1]. Образовательные организации различного уровня внедряют инновационные педагогические практики, в том числе наставничество, обеспечивающие высокое качество современного образования. Однако, эффективность организации и реализация наставничества не может быть точечной, происходящей в отдельном учреждении. Начинающему педагогу, ориентироваться в профессиональном мире может быть непросто. Следовательно, актуальным является вопрос, связанный с возможностью целенаправленного внедрения опыта наставничества и его распространения в массовых масштабах мирового сообщества профессионалов. Наставничество должно стать не только фактором повышения качества образования, но и стимулом развития образовательной системы в целом и в каждом отдельном случае конкретно. Для этого необходимо разработать современные формы, способы и условия организации наставничества.

Алгоритм по внедрению наставничества в практику представлен на основе опыта экспериментальной деятельности Автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Кубанский институт профессионального образования» (АНПОО «Кубанский ИПО»), Краснодарского кооперативного института(филиал) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации» города Краснодара.

Анализ научно-методической литературы, нормативно-правовых документов и практики работы показал, что проблемы внедрения наставничества в массовую практику системы образования детерминированы неготовностью образовательных организаций сделать ее частью своей повседневной деятельности. Возможность решения проблемы возможна, на наш взгляд, через разработку современных форм, способов наставничества [3, 4].

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через

неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [2].

Наставник - это тот, кто имеет опыт работы в этой области и готов направлять и поддерживать новичка в карьере. Он может предоставить ценную информацию и советы по всем вопросам, от развития карьеры до политики на рабочем месте. Наставник также может помочь определить сильные и слабые стороны подопечного и дать рекомендации о том, как улучшить работу в тех областях, которые требуют доработки. Ведь молодому педагогу предстоит столкнуться с бесчисленным множеством проблем: от изучения всех тонкостей новой работы до выяснения того, как налаживать связи и строить отношения с коллегами. Именно здесь роль наставника становится решающей в процессе адаптации.

Один из наиболее важных способов, которыми наставник может помочь молодому коллеге адаптироваться к своей новой роли - это предоставить ему возможность для обсуждения идей и опасений.

Новому сотруднику может быть страшно выступать на собраниях или высказывать свое мнение. Наставник может предоставить безопасное пространство для обсуждения идей и помочь обрести уверенность в своих способностях.

Еще одна из важных форм наставничества является возможность учиться на его опыте как преодолевать профессиональные трудности. Наставник может дать рекомендации о том, как ориентироваться в сложных ситуациях, и дать совет о том, как справляться с ними профессионально.

Наконец, наличие наставника может помочь создать успешную рабочую команду. У него, вероятно, есть связи в профессиональных кругах, с которыми

он может познакомить, что может быть невероятно ценным, в случае сильного желания продвигаться по карьерной лестнице.

К современным способам наставничества можно отнести возможности цифровых ресурсов.

Труд педагогов мало заметен (мы привыкли судить по результатам деятельности, а не по процессу), где среда и инструменты остаются за кадром и обсуждаются, в основном, в родительских чатах, не всегда в позитивном, корректном ключе. При этом восторг семей от успехов детей краткосрочен и освещается узко. Решение социализации деятельности наставничества образовательной организации - это создание Медицентра

Люди больше не ищут бренды в поисковике, на замену пришли соцсети. Согласно новому исследованию платформы HubSpot, в ближайшем будущем потребители окончательно перейдут на поиск брендов в социальных сетях, а не поисковых системах. Уже сейчас 24% людей в возрасте 18–54 года сначала открывают соцсеть для поиска бренда. Семь из десяти брендов уже продают в соцсетях напрямую. Поэтому создание бота-консультанта для своей педагогической копилки – это актуально.

Медицентр - это не только социальные публикации (паблики), где освещаются педагогические мероприятия и социальная жизнь образовательной организации - это площадка для развития направлений деятельности образовательной организации и продуктов педагогической деятельности, совместного (педагогов с обучающимися и их семьями) творчества. Основная нагрузка медицентра обеспечить возможность довести до широкого круга событий и просветительских мероприятий образовательной организации.

Продвижение сотворчества в массы посредством соцсетей позволяет объединить аудитории творцов прекрасного с теми, кто восхищается их плодами. Другими словами: монетизация продуктов творчества - сейчас это основная добавочная ценность образовательной деятельности (после, собственно, основного ремесла). Это называется Креативная Индустрия - где

рождаются потребительские предметы искусства. Инструмент продвижения – Медиацентр.

Журналистика в образовательной организации - слабое место не только в дошкольном учреждении, школе, среднем профессиональном образовании, вузе, дополнительном образовании, в принципе, общество потребляет информацию из разных источников, при этом не зная, чем увлечены наши дети и что у них происходит!

Следующий аспект в освещении современных форм наставничества – это составление индивидуального плана развития молодого педагога.

Индивидуальный план развития поможет молодому педагогу представить цель своей деятельности, самореализации в процессе своего карьерного роста, развить свое педагогическое мастерство и личностные качества, оптимизировать успешную адаптацию к изменяющимся тенденциям в системе образования.

Задача наставника помочь наставляемому составить индивидуальный план развития.

Квинтэссенция индивидуального плана имеет три компонента:

1. Определить области, в которых нужно совершенствоваться, и сконцентрировать усилия на развитии этих навыков.
2. Установить конкретные измеримые цели, способствующие самоактуализации и соответствующие карьерным устремлениям и потребностям образовательной организации, в которой работает начинающий педагог.
3. Системно и последовательно развивать несформированные компетенции и функциональные знания.

Таким образом, Наставничество является мощным инструментом личного и профессионального роста. Это дает возможность поделиться своими знаниями и опытом с другими, а также учиться и расти самостоятельно. Наставничество позволяет передать эти знания следующему поколению профессионалов.

Кроме того, наставничество помогает быть в теме современных достижений науки и практики в профессиональной области.

Так что, наставничество - это важнейший компонент личного и профессионального роста как для наставника, так и для наставляемого.

В целом роль наставника в адаптации молодого специалиста трудно переоценить. Они обеспечивают руководство, поддержку и ценную информацию, которая помогает предприимчивым людям уверенно ориентироваться и продвигаться в профессиональном мире, достичь поставленных целей и полностью раскрыть свой потенциал.

Список литературы:

1. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон № 273-ФЗ: [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902389617> (дата обращения: 16.10.2023).

2. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: распоряжение Министерство просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://rulaws.ru/acts/RasporyazhenieMinprosvescheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/> (дата обращения: 13.10.2023).

2. Гусева М. Н. Феномен наставничества и его значение в формировании и развитии человеческого капитала // Наука и Образование. 2023. Т. 6. № 1. – EDN BENUUX.

3. Лыхин Д. А. Наставничество как метод воспитания молодых специалистов // Актуальные проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий (III Шаляпинские чтения): Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Мичуринск. 26 ноября 2020 года. Мичуринск-наукоград РФ: Мичуринский государственный аграрный университет. 2020. С. 209-213. – EDN LOBLNZ.

4. Модели тьюторского сопровождения высшей школой системы дошкольного, начального и общего образования (на примере г. Мичуринска) / Р. А. Чмир, А. А. Привалов, С. С. Привалова, А. Ю. Терехова // Реализация ФГОС как механизм развития профессиональной компетентности педагога: инновационные технологии, тьюторские образовательные практики: Материалы V Всероссийской тьюторской научно-практической конференции с международным участием. Краснодар. 25–28 апреля 2023 года. Краснодар: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края. 2023. С. 20-24. – EDN MPFWIX.

5. Практика наставничества в Центре развития современных компетенций детей / Р. А. Чмир, А. А. Привалов, В. М. Ситников, А. М. Киркина // Наука и Образование. 2022. Т. 5. № 3. – EDN GSVWGZ.

6. Попов А.В., Попова Е.Е. Тьюторское сопровождение индивидуальной проектной деятельности школьников-спортсменов // Реализация ФГОС как механизм развития профессиональной компетентности педагога: инновационные технологии, тьюторские образовательные практики. Материалы V Всероссийской тьюторской научно-практической конференции с международным участием. Краснодар. 2023. С. 144-146.

3. Развитие системы наставничества как инновационной деятельности в условиях трансформации среднего профессионального образования: монография / Л. Н. Казакова, Т. Г. Бодро, В. Н. Фролова, Л. Н. Шилова; научный редактор А. Ю. Петров. Нижний Новгород: НИРО. 2020. 105 с.

4. Шакирова Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт// Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2019. № 4. С. 323–328.

MODERN FORMS OF MENTORING ORGANIZATION IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Regina Il. Solenova^{1,2}

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

Reginasolenova@mail.ru

Elena Al. Podun²

Head of the Department of Correctional Pedagogy and Special Psychology

elena.podun@yandex.ru

Irina G.Peshkova³

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

irina.peshkova71@mail.ru

¹Kuban Institute of Vocational Education

²Institute of Education Development of Krasnodar Region

³Krasnodar Cooperative Institute (branch) "Russian University of Cooperation"

Krasnodar, Russia

Abstract. The article considers mentoring as a technology aimed at the professional development of a young teacher. The importance of mentoring that can provide a new quality of education (achievement of mentored functional knowledge, career growth) is actualized. Modern forms of mentoring (creation of a media center, an individual development plan) are described. The advantages of mentoring a young teacher are considered and the mechanisms of its implementation are described.

Key words: young teachers, mentoring, individualized mentoring, professional adaptation, pedagogical interaction, media center, individual development plan.

Статья поступила в редакцию 17.11.2023; одобрена после рецензирования 20.12.2023; принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 17.11.2023; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 25.12.2023.