Батракова И.С., проф. кафедры педагогики

Попова Г. магистрантка 2 курса,

«Образование взрослых»

Возрождение традиции наставничества в отечественном образовании

В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция ряда исследователей, которые рассматривают понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Основной категорией процесса наставничества является профессиональная адаптация человека в трудовой деятельности, под которойпонимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации, режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения специалиста к своей профессиональной деятельности. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетентности.

Особое место наставничество занимает в профессиональном становлении молодого специалиста, когда происходит процесс его вхождения в трудовую деятельность, закрепление на первом рабочем месте. Данный период является одним из наиболее ответственных в жизни человека, вступающего в самостоятельную жизнь, требует особого внимания со стороны педагогических коллективов образовательных учреждений [1,2].

Как показывают исследования, утеря традиций предназначения наставничества в организации преемственности поколений приводит к тому, что процесс адаптации молодых специалистов на рабочем месте затягивается во времени. В связи с изменением политической и социально-экономической ситуации в стране постепенно меняется и отношение к институту наставничества. На первый план выходят аксеологический и личностно - деятельностный подходы, раскрывающие его многоаспектность и требующие обоснования и разработки содержания, форм и методов наставничества; признания всеми участниками образовательного процесса его в качестве основополагающего фактора, содействующего успешной профессиональной адаптации молодых специалистов.

В связи с этим возникает необходимость обратиться к истокам зарождения данного понятия, к истории становления традиций наставничества в России с конца 19 до начала 21 века. С целью изучения и анализа эффективности использования наставничества в процессе профессиональной адаптации молодых специалистов были проанализированы работы российских и зарубежных авторов (А.Г.Соколова, В.И.Тищенко, И.В.Халиуллина, С.Я.Батышева, Г.В.Гасилова, С.И.Краморенко, В.А.Мирошниченко, В.И.Смирнова, И.Г.Столяра, В.А.Горнова и З.В.Фефелова, Эрика Парслоу и Моники Рэй и других), подчеркивающих значимость роли наставника в профессиональной адаптации молодого специалиста. Вопросы профессионального становления молодого учителя привлекали внимание известных педагогов XIX века (Н.Н. Булич, Н.А.Корф, Л.Н. Модзалевский, С.А. Рачинский, Д. И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и др.). Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах С.Я.Батышева, С. Г. Вершловского, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской и др. Значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого учителя раскрыта в работах Ю.В.Кричевскего, О.Е. Лебедева, Ю.Л.Львовой, Л.А.Мезенцева, Н.В.Немовой, В.А.Сухомлинского и др. В работах И.С.Гичан, С.Н.Иконниковой, Е.М.Павлютенкова, Н.М.Таланчука, А.И.Ходакова, В.М.Шепеля и др. определены психолого-педагогичсские условия наставничества. Существенный вклад в разработку исследования роли наставника в профессиональном становлении молодого учителя внесли С.Н.Силина, И.Г.Столяр и др.

Отметим, что наставничество в истории педагогики явление далеко не новое, имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор мудрый советник, пользовавшийся всеобщим доверием. Так появился термин «ментор» или наставник. Философы с давних времен пытались определить основные задачи наставника. Сократ, например, считал, что наставник должен пробуждать душевные силы ученика. По мнению Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста и осуществлять такое воспитание может только наставник преклонных лет, умудренный жизненным опытом.

Большую роль играло наставничество в широком смысле этого слова в становлении российской педагогики. Наставником назывались лучшие и опытнейшие учителя. Школа была немыслима без профессионального педагога как основного источника разума, просвещения. Особое значение наставничеству уделялось и в первой половине 20 века - П.П.Блонский, Л.С.Луначарский, А.С.Макаренко сами были замечательными наставниками и пропагандировали роль и наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения [3].

Интерес к наставничеству проявляется и в 70-80 годы, поскольку в это время ускоренными темпами развивалось профессионально - техническое образование и производственное обучение [2,5]. Группа авторов В.И.Павлютенков, Н.М.Скородумов А.А.Любар и др. считали наставничество основным фактором усиления профориентационной работы трудовых коллективов. В советские времена наставники были наиболее почетными и уважаемыми людьми, так как им доверялось самое главное: идейно-политическое и профессиональное становление личности молодого специалиста. Поэтому в наставники выдвигали наиболее авторитетных специалистов, обладающих высокими мо­ральными и нравственными качествами, хоро­шей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом; повышался уровень педагогического мастерства наставников через курсы повышения квалификации с привлечением преподавателей вузов; организовывались выставки передового опыта работы лучших наставников;

проводилось материальное стимулирование деятельности наставников.

Так, по распоряжению Министерства просвещения СССР от 27 марта 1974 года выпускники вузов проходят стажировку под руководством администрации соответствующих организаций и предприятий и при этом контролируются высшими учебными заведениями. Нужно отметить ещё такую составляющую понятия «наставничество», как преемственность поколений. Специалисты, окончившие вузы, с помощью системы управления распределялись по регионам, что позволяло планировать процесс распределения квалифицированных кадров и организации их успешной адаптации в профессиональной деятельности. Это обеспечивало преемственность, тем самыми наставничество укоренялось как «сверху», так и «снизу».

В 1990-е годы ситуация кардинально меняется: и академия постдипломного педагогического образования, и районные методические центры (НМЦ), и вузы активно подхватывают «инновационную волну», помогая адаптироваться молодым учителям. Опытные педагоги делятся своими знаниями, кропотливо работают с молодыми специалистами. Наставничество становится необходимой потребностью.

Обращение к анализу зарубежного опыта, связанного с профессиональным становлением молодых специалистов и способам их адаптации, позволяет выявить ряд идей, которые полезны для отечественной системы постдипломного образования [4]. Интересен опыт исследований наставничества и коучинга английских психологов Эрика Парслоу и Моники Рэй, которые считают, что в скором будущем коучинг и наставничество «станут совершенно обычными способами обучения». В своей работе они определяют наставничество как «процесс поддержки обучения и развития, а так же, опосредованно, повышения профессионализма отдельного сотрудника» и проводят четкую классификацию наставничества по типам, видам деятельности и функциям. Э.Парслоу и М. Рэй выделяют три типа наставников: корпоративный, квалификационный и социальный. Исследователи распределяют их функции следующим образом: корпоративный, действующий как руководитель, советчик и консультант на различных стадиях профессиональной карьеры наставляемого; квалификационный, в обязанности которого входит сопровождение обучаемого при прохождении определенной программы обучения; социальный наставник, выступающий в роли друга, эксперта-советчика или консультанта. Исходя из этого, появляется некий образ «коллективного наставника», когда функцию наставника могут выполнять несколько педагогов. Реализация этих функций требует специальной подготовки наставников к педагогическому сопровождению профессиональной адаптации молодого учителя.

Анализ существующих подходов к раскрытию понимания наставничества показывает, что в настоящее время не сложилась научно- обоснованная система организации наставничества в образовательных учреждениях с учетом новой экономической и социальной ситуации в стране. А имеющийся в России и за рубежом опыт использования наставничества находит широкое распространение, в основном, в подготовке и адаптации специалистов в современном бизнесе, торговле, менеджменте. Вместе с тем, анализ этого опыта позволяет утверждать, что сегодня деятельность наставника должна быть направлена не только на непосредственное обучение, передачу накопленного профессионального опыта, но и на максимальное раскрытие потенциала молодого специалиста, повышение его заинтересованности в профессиональном развитии, в карьерном росте [6]. Отсюда меняются и требования к профессиональной компетентости наставника, к выполнению новых ролей во взаимодействии с молодым специалистом. Он должен обладать определенными качествами, необходимыми для человека, занимающегося обучением специалиста, которому предстоит работать во времена быстрых перемен, инновационных технологий и непредсказуемости рынка педагогического труда среди которых:

- ответственность за результаты адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности;

- обоснованный выбор способов поддержки субъектов с учетом их андрагогических особенностей;

- умение мотивировать других и содействовать стимулированию молодого специалиста к приобретению нового профессионального опыта и обмену ценностями; побуждать встречную активность самих обучаемых, чтобы молодому специалисту самому захотелось овладевать предлагаемой информацией, а значит, поверить источнику информации, признать его авторитет в области передаваемых знаний;

- соблюдать производственную и корпоративную этику, укреплять своими действиями свою репутацию.

Учитывая, что наставничество - это двусторонний процесс, включающий деятельность наставника и деятельность учителя, то можно предположить, что такое субъект-субъектное взаимодействие возможно на основе равноправных партнерских отношений, опирающихся на такие принципы, как:

- принцип социальной справедливости и согласования интересов всех участников,

- принцип ответственности партнеров друг перед другом,

- принцип добровольности,

- принцип равновыгодности всех заинтересованных сторон.

Обобщая сказанное, можно констатировать, что сегодня необходима специальная подготовка наставников молодых специалистов как в условиях внутрифирменной подготовки, так и на курсах повышения квалификации, в процессе освоения магистерских программ, организуемых и реализуемых педагогическими университетами. Однако следует признать, что в современном образовательном пространстве «вуз – профессиональная сфера деятельности молодого специалиста» не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной послевузовской адаптации молодых специалистов. Как показывают исследования, почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях, связанных с их профессиональной деятельностью, не ощущают в себе потенциала для развития профессиональной компетентности и карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов. Поэтому так важно организовать работу всех субъектов по созданию условий для успешной профессиональной адаптации молодых учителей, условий, направленных на активизацию деятельности педагогических коллективов по разработке и согласованию нормативно - правовых актов, регламентирующих деятельность наставников, на разработку учебно-методического обеспечения всего процесса адаптации.

*Используемая литература:*

1.Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя. Автореф.канд. пед. наук - М., 2007

2.Махмутов М.И.Педагогика наставничества. – М.: Сов.Россия, 1981

3. О школе и учителе: сборник постановлений и материалов. М., 1938.

4.Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в образовании. Практические методы и техники. ЗАО Изд-во СПб, Лите. 2003

# 5.Смольникова Н. С. Наставничество как социальный институт коммунистического воспитания, М., 1984 г.

6. http://www.menobr.ru/materials/370/5174/