

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПОМОЩИ МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ

Сердюкова О.В.

Россия, Тамбовский государственный университет им. Г.Р.Державина
ms.ms1975@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются такие понятия как наставничество, коучинг и менторство с позиций их сравнительного анализа и роли в становлении молодого специалиста в профессии. Также представлены результаты анализа востребованности наставничества в системе дошкольного образования. Данные получены посредством анкетирования педагогов ДООУ г. Тамбова.

Ключевые слова: наставничество, наставник, коучинг, менторство, молодой специалист.

Текущий 2023 г. согласно указу В.В. Путина является Годом педагога и наставника. И оба этих слова имеют как большую значимость, так и большую историю. Проанализировав значение слова «педагог» в различных словарях, в целом отражающим смысл деятельности педагога является то, согласно которому «...это тот, кто имеет способности учить, воспитывать и проявляет это в своей деятельности» [1]. Если же провести более глубокий анализ данного понятия, то весомость его увеличивается за счет включения кроме образовательного и воспитывающего аспектов еще и компонента наставничества.

Понятия «наставничество» и «наставник» можно обнаружить не только непосредственно в педагогической сфере. В любой сфере человеческой деятельности наставник – это более опытный коллега, который готов и способен помочь новичку освоиться в профессиональной деятельности или в новом коллективе, а наставничество можно рассматривать как необходимую часть благоприятного протекания процесса адаптации.

Практическими корнями наставничество уходит в доисторические времена, когда юноши первобытных племен, готовясь к инициации, усваивали советы и находились под наблюдением более старших и опытных членов общества. В Советском Союзе наставничество впервые появилось в системе профессионально-технического и производственного обучения, приобретя в 50-х годах 20 века характер массового движения. Важность данного явления подтверждается его признанием на государственном уровне. Так, с 1981 г. в РСФСР существовало почётное звание «Заслуженный наставник молодёжи РСФСР». В 2018 г. Указом Президента Российской Федерации В.В. Путиным был утвержден Знак отличия «За наставничество». Указанным знаком отличия в настоящее время награждаются лучшие наставники молодежи в различных сферах деятельности.

Близкими по значению для понятия «наставничества» являются «коучинг» и «менторство». Но последние относятся к сфере бизнеса и производства. Коуч – это тот, кто помогает человеку (клиенту) понять его цели и желания, наметить четкий план их достижения. Коуч не всегда является специалистом в той сфере, к которой проявляет интерес клиент. Ментор наоборот всегда является хорошим специалистом в той сфере, в рамках которой он оказывает менторинг. Но при этом в отличие от наставника, ментор делится знаниями, но не оказывает психологическую помощь своему подопечному. Менторство менее продолжительно, чем наставничество. И только наставник с древних времен считался «приходящим на смену родителям» и «помогающим обществу формировать его новых членов» [2].

В педагогике наставничество стало одной из форм методической работы, воплощающейся в помощи более опытного педагога молодому специалисту, делающими

первые шаги в профессии. Ведь ни для кого не секрет, что даже получив необходимые знания, порой очень нелегко применить их на практике, в собственной профессиональной деятельности. В образовании наставничество может осуществляться по нескольким направлениям: «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент – студент». Но в любом варианте, наставник помогает человеку до тех пор, пока тот не сможет успешно и уверенно двигаться далее сам [3].

В рамках изучаемой проблемы нас интересовало, насколько наставничество востребовано и распространено в системе дошкольного образования среди педагогов. В связи с этим мы разработали анкету, позволяющую собрать необходимые для анализа данные. В опросе приняли участие педагоги ДООУ г. Тамбова в количестве 123 человека.

По результатам анкеты доля молодых специалистов (стаж педагогической работы до 3 лет) составила 15%. Большинство педагогов (56%) имеют стаж от 4 до 10 лет. Соотношение работающих от 11 до 15 лет и от 16 до 25 лет оказалось примерно одинаковым и составило 11% для каждой группы. Наименьшая часть приходится на педагогов со стажем работы более 25 лет – это 7%.

По уровню образования 89% респондентов имеют высшее образование, среднее специальное – 4%, неоконченное высшее – 7%.

Все 100% опрашиваемых назвали необходимость наличия наставника у каждого молодого специалиста, только пришедшего в профессию. При этом то, что наставник у них был/есть, отметили 83% педагогов.

Несмотря на то, что важность наличия наставника не вызывает сомнения, большинство людей недооценивают (или не до конца осознают) их вклад. Конечно, в настоящее время есть обучающие (практико-ориентированные) ролики на Ютуб, есть разнообразные курсы, посредством которых можно получить практическую информацию в удобное для человека время и в удобном формате. Но на самом деле для каждого из нас важны поддержка и вера в ваши силы, индивидуальная работа, вложение в вас времени, энергии и души. И никакой ролик не сможет сделать этого в отличие от наставника.

С наставником молодой специалист будет двигаться намного быстрее и вероятность достижения позитивного результата значительно повышается, потому что для решения (преодоления) многих проблем нужен «живой взгляд со стороны». Взгляд человека, который уже прошел этот путь, у которого были аналогичные заблуждения, такие же страхи, такие же сопротивления. Но самым ценным является обратная связь. Аккуратное объяснение, какие убеждения являются ошибочными и не дают подняться выше. Поэтому можно с уверенностью утверждать, что иметь наставника – это большая удача. А иметь хорошего наставника, которому можно полностью доверять – это удача вдвойне.

То, что наставничество достаточно хорошо представлено в системе дошкольного образования (мы не сомневаемся, что в целом в системе образования оно имеет не меньший уровень), с одной стороны показывает его востребованность, с другой – еще раз подчеркивает сложность и ответственность исполнителя данной функции. Так, результат анализа различных теоретических источников позволил нам выделить 10 важных характеристик наставника. Он:

- хороший слушатель
- дает конструктивную обратную связь
- проявляет личный интерес к своему подопечному
- с энтузиазмом относится к своей роли
- относится к другим с уважением
- является квалифицированным преподавателем
- демонстрирует ответственность за сотрудника, которого он наставляет
- не склонен к осуждению
- обладает опытом в определенной области
- гордится своей работой.

В анкете педагогам было предложено проранжировать ряд качеств наставника и практические результаты показали, что наиболее значимым оказалось качество «наличие практического опыта в определенной области». Вторую позицию заняло качество «открытость, коммуникабельность». «Терпение и толерантность» и «стремление к собственному самосовершенствованию» разделили 3 и 4 позиции. 5 позиция – это «наличие лидерских качеств». Наименее значимым для респондентов оказалось «наличие у наставника ученой степени и ученого звания».

Таким образом, проведенное нами исследование показало, что наставничество играет значимую роль в профессиональном становлении и развитии молодого специалиста. Оно позволяет выпускнику учебного заведения не бояться пробовать собственные силы и реализовывать возможности в полной мере, потому что рядом будет тот, кто вовремя поможет в случае необходимости и объяснит то, что не до конца понятно.

Литература

1. Ефремова Т.Ф. Современный толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. М.: АСТ, 2005. Режим доступа: <http://slov.com.ua/efremovoy2/page/lider.43335/>
2. Михайлова И. Коучинг. Менторинг. Наставничество. Сходства и различия // Вестник АПК/ 2018. №3. С. 22-27.
3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. Казань: ИРО РТ, 2020.