

Трехмерная модель наставничества для личностно-профессионального становления молодых педагогов в образовательных организациях

Three-Dimensional Mentoring Model for the Personal and Professional Development of Young Teachers in Educational Organizations

Получено 07.06.2024 Одобрено 19.06.2024 Опубликовано 25.06.2024

УДК 37.04

DOI: 10.12737/1998-1740-2024-12-3-40-42

А.А. СЕЛИНЕНКОВА,
*аспирант кафедры теории и методики
образовательной деятельности, МФПУ «Синергия»,
г. Москва*

e-mail: ankahritonova@yandex.ru

С.В. ЗЕНКИНА,
*д-р пед. наук, профессор, профессор кафедры
естественно-математических дисциплин, ГАОУ ДПО
МО «Корпоративный университет развития
образования», г. Мытищи*

e-mail: svetlana_zenkina@mail.ru

Аннотация

В данной статье рассматривается новая модель наставничества в общеобразовательной организации, которая направлена на адаптацию, профессиональное и личностное развитие молодого педагога. Выделяют три вектора модели наставничества, для каждого описываются функции и особенности. Показаны логика смены одного вектора на другой и признаки их перехода. Развитие молодого педагога рассматривается с двух ракурсов: вертикального и горизонтального.

Ключевые слова: наставник, наставник-коуч, наставник-ментор, горизонтальное развитие, вертикальное развитие, тьюторское сопровождение, молодой педагог, процесс наставничества.

Abstract

This article discusses a new model of mentoring in a general education organization, which is aimed at adaptation, development of not only professional, but also personal development of a young teacher. There are three vectors of the mentoring model, and functions and features are described for each. The authors show the logic of changing one vector to another and the signs of their transition. The development of a young teacher is considered from two angles: «vertical» and «horizontal».

Keywords: mentor, mentor-coach, mentor-mentor mentor-coach, horizontal development, vertical development, tutor support, young teacher, mentoring process.

Процесс наставничества над молодыми педагогами в общеобразовательных школах на данный момент является очень актуальным [1]. В школах по-прежнему есть нехватка педагогов. Государство всячески поддерживает начинающих молодых специалистов, реализует государственные программы, стартапы, гранты, но для каждого нужен наставник. Ведь каким бы талантливым, изобретательным педагог не был, ему все равно не хватает опыта в некоторых моментах, поэтому наставник необходим.

Образование, как и ученики, не стоит на месте! Всем участникам образовательного процесса нужно идти в ногу со временем. И наставник уже на данный момент рассматривается не с точки зрения сопровождающего для молодого специалиста, а с трехмерной позиции личност-

но-профессионального становления молодых педагогов в образовательных организациях. Данные позиции будут составлять современную модель наставничества.

Трехмерная модель наставничества «Педагог – молодому педагогу» в современной школе выходит за рамки традиционного понимания сопровождение молодых педагогов и рассматривает данный процесс с точки зрения адаптации, профессионального развития и личностного роста.

В таком ракурсе наставника стоит рассматривать с **трех векторов** (рис.1):

- 1) вектор X – «Наставник-тьютор»;
- 2) вектор Y – «Наставник-коуч»;
- 3) вектор Z – «Наставник-ментор».



Рис. 1. Трехмерная модель наставничества

Рассмотрим более подробно каждый вектор.

Вектор «X» – «Наставник-тьютор»

В данной роли наставник выступает в самый первый год работы молодого педагога. В период его адаптации к школе.

Функции наставника-тьютора:

- сопровождать молодого педагога как в личностной адаптации к школе, так и в профессиональной;
- направлять специалиста на овладение технологиями, приемами, методами преподавания.
- помогать ему это проводить и давать конструктивную критику и похвалу.

В данном направлении должны соблюдаться определенные **формы сопровождения молодого специалиста**.

Форма «Вместе»

Прежде чем дать молодому специалисту тьютора, нужно провести небольшие тесты на продуктивную совместную деятельность – выяснить, насколько они сработаются по темпераментам. Если в школе несколько тьюторов, то такое правило должно соблюдаться обязательно.

Первый месяц после того как тьютор начал работу со своим педагогом, они должны буквально вместе заполнять журнал, вместе ходить на заседания ШМО, вместе вести необходимую документацию. Помимо этого, тьютор помогает проводить уроки (правильное выстраивание этапов, поддержание дисциплины на уроке), если это необходимо. Очень важна на этом этапе фиксация на позитиве, даже если получается не так хорошо, как планировалось. Все недочеты на этом этапе следует проработать.

Для повышения эффективности в организации тьюториалов тьютору необходимо анализировать их проведение вместе с обучающимися (слушателями) [3].

Форма «Индивидуализация»

Первые три месяца у каждого молодого педагога должен быть свой личный тьютор, который всегда с ним на связи. Даже если в школе он один, работать с молодыми педагогами нужно индивидуально. Каждому объяснять столько раз, сколько ему необходимо. Подходить после уроков и разговаривать, поддерживать, помогать решать конфликты, разбирать какие-то проблемы, объяснять ведение документации, составление отчетов – все должно вестись строго индивидуально. Эта инициатива поддержке должна исходить от самого тьютора.

Форма «Равенство»

Тьютор никогда не должен ставить себя выше молодого педагога и сравнивать его с собой или еще с кем-либо. Он должен быть товарищем, который находится с педагогом наравне. Взаимоотношения между тьютором и молодым педагогом должны быть обязательно демократическими.

Соблюдая все данные принципы и формы при тьюторском сопровождении, можно вывести молодого педагога на следующий уровень наставничества.

Следующие два вектора осуществляются, основываясь на главном принципе наставничества – принципе демократичности, – если педагог хочет, то он продолжает дальше взаимодействовать с наставником. Если ему комфортно так, как есть, то на векторе «X» можно остановить процесс наставничества.

Для тех кто хочет продолжить работать со своим наставником, следующий вектор «Z» – «Наставник – ментор».

Вектор «Z» – «Наставник-ментор»

Менторинг – это персональная поддержка менее опытного педагога более опытным, которая направлена на профессиональное развитие новичка, его становление частью коллектива и адаптацию к условиям работы в конкретном учебном учреждении [4].

Менторинг помогает развиваться молодому педагогу горизонтально.

Функции наставника-ментора:

- показывать на личном примере различные формы, технологии и приемы проведения уроков;
- выстраивать горизонтальную профессиональную траекторию развития, в которой будут прописаны различные технологии преподавания уроков. Молодой учитель должен на протяжении года вместе со своим ментором найти то, что у него лучше получается, что для него интереснее.

Главной задачей наставника-ментора на втором-третьем году работы с молодым педагогом является профессиональное становление новичка и накопление им своего чемоданчика уроков через опыт ментора. Сначала ментор показывает, как нужно делать, потом молодой педагог через свою призму повторяет, добавляя что-то свое.

Вектор «Y» – «Наставник-коуч»

Этот вектор процесса наставничества самый сложный.

Коучинг дает возможность использовать потенциал сотрудничающих субъектов [3].

При данной форме процесса наставничества нужно понимать, что наставник уже не учит, а помогает учиться через раскрытие внутреннего

потенциала. Все это происходит благодаря различным тренингам и технологиям, которые использует наставник-коуч в своей работе. Важно работать с педагогом с позиции осознания его успехов и неудач, улучшать имеющиеся навыки и знания, рефлексировать. И работать над ним не только как над дипломированным специалистом, но и как над личностью – учить самостоятельно выстраивать свою траекторию развития: формулировать задачи, искать их решения и этапы реализации.

К данному вектору педагог придет только после непрерывной работы со своим наставником.

Таким образом, современный наставник должен работать с молодым специалистом с разных сторон взаимодействия. Простого сопровождения недостаточно для решения современных задач, которые ставят перед педагогом в общеобразовательных организациях. Любое взаимодействие наставника с наставляемым должно включать развитие не только профессиональное, но и личностное и карьерное. Взаимодействие «Педагог – молодому педагогу» поможет освоиться и закрепиться в профессии, а также найти себя и продолжить развиваться в профессиональной сфере.

Список литературы

1. Беспалова Г.М. Тьюторское сопровождение: организационные формы и образовательные эффекты [Текст] / Г.М. Беспалова // Директор школы. – 2007. – № 7. – С. 56.
2. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7. – № 5. – С. 25–36.
3. Ковалева Т.М. Материалы курса «Основы тьюторского сопровождения в общем образовании» [Текст]: лекции 1–4 / Т.М. Ковалева. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2010. – 56 с.
4. Andrew J. Hobson, Patricia Ashby, Angi Malderez, Peter D. Tomlinson Corrigendum to “Mentoring beginning teachers: What we know and what we don’t” [Teach. Teach. Educ. 25 (2009) 207–216]. Teaching and Teacher Education, Volume 31, April 2013, P. 68.

References

1. Bespalova, G.M. Tutor support: organizational forms and educational effects [Text] / G.M. Bespalova // The headmaster of the school. 2007. No. 7. p. 56.
2. Dudina E.A. Mentoring as a special type of pedagogical activity: essential characteristics and structure // Bulletin of the Novosibirsk State Pedagogical University. 2017. Vol. 7. No. 5. pp. 25–36.
3. Kovaleva T.M. Materials of the course “Fundamentals of tutor support in general education” [Text]: lectures 1–4 / T.M. Kovaleva. M.: Pedagogical University “The First of September”, 2010. 56 p.
4. Andrew J. Hobson, Patricia Ashby, Angie Mulderez, Peter D. Tomlinson Correction to “Mentoring Novice Teachers: what we know and what we don’t know” [Teach. Teach. Educ. 25 (2009) 207–216]. Teaching and Teacher Education, volume 31, April 2013, p. 68.