

Педагогическое наставничество в процессе адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности

Мутигуллина А. А.

ФГБОУ ВО "Казанский государственный медицинский университет" Минздрава России. Казань, Россия

Цель. Анализ характерных особенностей различных ролевых моделей взаимодействия наставников с молодым педагогом.

Материал и методы. В процессе исследования использовался метод анализа в соответствии со следующими критериями: целеполагание, индивидуальный характер, план поэтапного включения молодых педагогов в педагогическую, методическую, научно-исследовательскую и воспитательную деятельность.

Результаты. В процессе исследования были определены следующие ролевые модели взаимодействия наставников с молодым педагогом: модель "Наставник-методист — молодой педагог"; модель "Наставник-предметник — молодой педагог"; модель "Флэш-наставничество". Результатом правильной организации работы наставников выступает высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, методическую, воспитательную работу молодого специалиста, а также в культурную жизнь образовательной организации.

Заключение. В процессе исследования выявлено — внедрение индивидуального подхода наставничества для молодых педагогов способствует обеспечению не только увеличения личных достижений молодого специалиста, но и включению их в педагогическую деятельность, общественную жизнь образовательной организа-

ции, усилению уверенности в собственных силах, развитию самореализации и адаптации к профессии. Эта методика позволяет не только подготовить педагога к своей основной работе, но и реализовать его в качестве полноценного участника Федерального проекта "Молодые профессионалы".

Ключевые слова: наставничество, адаптация, молодые профессионалы, молодой педагог, наставник, компетентность, компетенции.

Отношения и деятельность: нет.

Поступила 27/06-2023

Рецензия получена 16/04-2024

Принята к публикации 26/04-2024



Для цитирования: Мутигуллина А. А. Педагогическое наставничество в процессе адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности. *Кардиоваскулярная терапия и профилактика*. 2024;23(1S):3653. doi: 10.15829/1728-8800-2024-3653. EDN ZKWWDY

Pedagogical mentoring in the process of adaptation of young teachers to professional activities

Mutigullina A. A.

Kazan State Medical University. Kazan, Russia

Aim. To analyze characteristic features of various role models of interaction between mentors and a young teacher.

Material and methods. During the research process, the analysis method was used in accordance with the following criteria: goal setting, individual character, plan for the gradual inclusion of young teachers in teaching, methodological, research and educational activities.

Results. In the study process, the following role models of interaction between mentors and a young teacher were identified: mentor-methodologist — young teacher model; mentor-subject teacher — young teacher; flash mentoring model. The result of proper management of mentors is a high level of involvement of young and new specialists in pedagogical work, methodological, educational work of a young specialist, as well as in the cultural life of an educational organization.

Conclusion. We revealed that the introduction of an individual mentoring approach for young teachers helps ensure not only an increase in the personal achievements of a young specialist, but also their inclusion in teaching activities, the social life of an educational organization, increased self-confidence, the development of self-realization and adaptation to the profession. This methodology allows not only to

prepare a teacher for his main job, but also to implement him as a full-fledged participant in the Federal project "Young Professionals".

Keywords: mentoring, adaptation, young professionals, young teacher, mentor, competence, competencies.

Relationships and Activities: none.

Mutigullina A. A. ORCID: 0000-0003-4125-5694.

Corresponding author: aigul.mutigullina.kgmu@yandex.ru

Received: 27/06-2023

Revision Received: 16/04-2024

Accepted: 26/04-2024

For citation: Mutigullina A. A. Pedagogical mentoring in the process of adaptation of young teachers to professional activities. *Cardiovascular Therapy and Prevention*. 2024;23(1S):3653. doi: 10.15829/1728-8800-2024-3653. EDN ZKWWDY

Автор, ответственный за переписку (Corresponding author):

e-mail: aigul.mutigullina.kgmu@yandex.ru

[Мутигуллина А. А. — к.пед.н., начальник Отдела инновационных проектов и программ, доцент кафедры психиатрии и медицинской психологии, ORCID: 0000-0003-4125-5694].

Введение

В рамках реализации основных приоритетов Федерального проекта "Молодые профессионалы" — совершенствование и повышение качества профессионального образования, считаем, что важным компонентом является формирование молодого педагога как конкурентоспособной личности с высоким уровнем профессионально-личностных качеств, способной планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции на протяжении всей жизни, обеспечивая непрерывный профессиональный рост и профессиональное становление [1].

Ежегодно система профессионального медицинского образования пополняется молодыми педагогами, окончившими высшие учебные заведения, но получение диплома не говорит о достижении достаточного уровня готовности к практической деятельности педагога, и требует длительного времени адаптации в профессии. Перед молодыми специалистами одновременно возникает множество задач: вхождение в новый педагогический коллектив, организация образовательного и воспитательного взаимодействия со студентами и самое главное практическая реализация преподавательской деятельности. Данные факторы определяют возрастающий дефицит поддержки начинающих педагогов в их профессиональном начинании и требуют применение систематического подхода к наставничеству [2]. Хотелось бы также отметить, что именно от успешности трудовой адаптации молодого педагога на начальном этапе во многом зависит его уверенность в правильности совершенного профессионального выбора, познавательная и воспитательная мотивация, стремление к овладению педагогическим мастерством [3].

Под наставничеством мы понимаем осуществление всесторонней поддержки молодого специалиста, как способ быстрой профессиональной адаптации нового сотрудника под требования образовательной организации и как способ взаиморазвития и взаимообогащения обеих сторон — участников наставничества.

Считаем, что формат наставничества должен быть целеполагающим и носить индивидуальный характер с разработанным планом поэтапного включения молодых педагогов в научно-педагогическую, общественную жизнь профессионального образовательного учреждения¹. Применение индивидуального плана мероприятий по наставничеству молодого педагога должно включать комплексный подход и взаимодействие различных структур образователь-

ного учреждения. И наиболее эффективной считаем реализацию нескольких ролевых моделей взаимодействия наставников с молодым педагогом.

Цель работы: анализ характерных особенностей различных ролевых моделей взаимодействия наставников с молодым педагогом.

Материал и методы

В процессе исследования использовался метод анализа в соответствии со следующими критериями: целеполагание, индивидуальный характер, план поэтапного включения молодых педагогов в педагогическую, методическую, научно-исследовательскую и воспитательную деятельность.

Методы анализа и синтеза в научном творчестве органически связаны между собой и могут принимать различные формы в зависимости от свойств изучаемого объекта и цели исследования. Прямые (эмпирические) анализ и синтез применяются на стадии поверхностного ознакомления с объектом. При этом осуществляется выделение отдельных частей объекта, обнаружение его свойств, простейшие измерения, фиксация непосредственно данного, лежащего на поверхности общего².

Результаты

В процессе исследования были определены следующие ролевые модели взаимодействия наставников с молодым педагогом:

Модель "Наставник-методист — молодой педагог". Роль наставника-методиста заключается в организации методологических подходов к педагогической деятельности молодого педагога: прояснение основных направлений деятельности образовательного учреждения, ознакомление с Программой развития, разъяснение необходимости выполнения обязательств в рамках должностной инструкции, организация работы "Школа молодого педагога".

Работа методиста-наставника должна быть построена по принципу долговременного группового, командного наставничества с несколькими молодыми педагогами. Практическая направленность методического наставничества заключается в сопровождении молодых педагогов при вхождении их в образовательный процесс: сопровождение молодого педагога в рамках организации и проведения занятий, при составлении и ведении методической документации, в формировании навыков самоанализа занятий.

Организация процесса методического наставничества должна проходить через механизм посто-

¹ Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей. Текст: электронный. URL: <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html?ysclid=lw9pz069s0621582146>.

² Анализ и синтез как методы научного познания: материалы Междунар. науч. конф.: [в 4 ч.]. науч. ред.: В. П. Рыжов, В. П. Федосов. Таганрог: Таганрог. гос. радиотехн. ун-т, 2004. 21 с. ISBN: 5-88040-039-5. EDN QWLEWT.

янной вовлеченности самих молодых педагогов: участие в конкурсах, конференциях, заседаниях методического совета, в "Школе педагогического мастерства", "Школа молодого педагога".

Модель "Наставник-предметник — молодой педагог". Параллельно взаимодействию молодого педагога с наставником-методистом, должно быть организовано и их предметное сопровождение под курацией опытного наставника-предметника. Работа методиста-наставника направлена на формирование у молодого педагога навыков применения основных методических подходов при организации образовательного процесса, умений моделирования занятий, проведения анализа педагогической деятельности. Ракурс деятельности наставника-предметника направлен на методическую поддержку по конкретной дисциплине, повышение качества предоставляемой информации по преподаваемой дисциплине, на умение демонстрировать практические навыки выполнения манипуляций [3]. Молодой педагог должен ощущать полноценную помощь при вхождении в профессию и понимать, в каком объеме необходимо раскрывать ту ли иную тему, отработать практические навыки. Прежде чем подобрать пару предметного наставничества, методистом должна быть проведена предварительная подготовительная работа по подбору наставников из числа опытных преподавателей, проведено обучение с ними и затем организован процесс взаимодействия с опытными педагогами наставниками, направленный на создание благоприятного климата для вхождения молодых педагогов в образовательную среду.

Самым оптимальным вариантом предметного наставничества можно считать "Флэш-наставничество" как самую гибкую форму наставничества, где есть возможность совместного взаимного сотрудничества и свобода выбора у участников процесса [1, 4]. Приоритет направлен на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта и ускорение процесса профессионального становления педагога; наставник прививает молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. При этом функции наставника становятся разнообразными: от адаптации и передачи профессионального опыта к приобщению к корпоративной культуре и инновационному развитию [5]. Для педагога-наставника это тоже своего рода формирование новых компетенций: умение выступать в качестве эксперта, систематизации имеющихся знаний и навыков и передача практического опыта молодому педагогу [4]. Молодой педагог, в свою очередь, может внести новый взгляд на классический подход в образовании, предложить применение инновационных методов обучения. Таким образом и происходит процесс

взаимобогащения и взаиморазвития участников процесса.

Формат наставничества — "наставник по воспитательной работе с молодежью — молодой педагог" должен включать элементы формирования данных навыков у молодого педагога, ориентировать начинающего педагога на умение построения не только образовательного процесса, но и организации методической, исследовательской и воспитательной работы с молодежью. Организация эффективной воспитательной среды является не менее важным элементом деятельности, с которой придется столкнуться молодому педагогу при вхождении в профессиональную деятельность, что регламентируется федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации"³. Зачастую молодого педагога при поступлении на работу сразу назначают куратором группы студентов и включают в воспитательную работу образовательной организации. Поэтому от наставника по воспитательной работе зависит целенаправленное построение воспитательной траектории обучения молодого педагога работе с молодежью. Программа воспитания должна содержать описание системы возможных форм и способов взаимодействия с обучающимися; перечень внеаудиторных, культурно-массовых и общественных мероприятий. Возможно взаимодействие не только наставника по воспитательной работе, но и педагога-психолога, который тоже находится в тесной взаимосвязи со студентами.

Таким образом, в процессе исследования были определены следующие ролевые модели взаимодействия наставников с молодым педагогом: модель "Наставник-методист — молодой педагог"; модель "Наставник-предметник — молодой педагог"; модель "Флэш-наставничество". Результатом правильной организации работы наставников выступает высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, методическую, воспитательную работу молодого специалиста, а также в культурную жизнь образовательной организации.

Заключение

Анализируя результаты всестороннего индивидуального наставничества, мы можем сделать вывод, что этот способ обеспечивает адаптацию молодого специалиста в образовательной организации, погружает его в особенности профессиональной деятельности, повышает уровень профессионализма наставника (т.к. молодое поколение также готово делиться своим накопленным опытом, приобре-

³ Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 25.04.2024).

тельным для успешной личной и профессиональной самореализации), а также обеспечивает пространство для овладения наставляемым мета- и надпредметных компетенций.

Формирование методики наставничества должно быть основано на двустороннем взаимодействии: молодой педагог должен быть активным участником в решении задач, способным привносить в совместную с наставником деятельность новые идеи и решения. При эффективном взаимодействии наставника и молодого педагога наставничество ускорит процесс профессионального становления педагога, усилит уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

В процессе исследования выявлено — внедрения индивидуального подхода наставничества для

молодых педагогов способствует обеспечению не только увеличения личных достижений молодого специалиста, но и включению их в педагогическую деятельность, общественную жизнь образовательной организации, усилению уверенности в собственных силах, развитию самореализации и адаптации к профессии. Эта методика позволяет не только подготовить педагога к своей основной работе, но и реализовать его в качестве полноценного участника Федерального проекта "Молодые профессионалы"⁴.

Отношения и деятельность: автор заявляет об отсутствии потенциального конфликта интересов, требующего раскрытия в данной статье.

⁴ Федеральный проект "Молодые профессионалы" в рамках Национального проекта "Образование" URL: https://minobr.gov-murman.ru/files/Nach_proekty/molodye_prof/fp_molodye_professionalny_09102019.pdf (дата обращения: 25.04.2024).

Литература/References

1. Gukalenko OV. The current state and problems of the implementation of the mentoring system in the context of continuing education. Higher education today. 2023;(3):18-23. (In Russ.) Гукаленко О.В. Современное состояние и проблемы реализации системы наставничества в условиях непрерывного образования. Высшее образование сегодня. 2023;(3):18-23. doi:10.18137/RNU.HET.23.03.P.018. EDN KFDAAU.
2. Blinov VI, Yesenina EY, Sergeeva IS. Mentoring in education: a good sharpened tool is needed. Vocational education and the labor market. 2019;(3):4-18. (In Russ.) Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент. Профессиональное образование и рынок труда. 2019;(3):4-18. doi:10.24411/2307-4264-2019-10301. EDN XDEBKV.
3. Dudina EA. Mentoring the Gifted: Educational and Psychological Perspectives. TSPU Bulletin. 2022;(2):39-49. (In Russ.) Дудина Е.А. Наставничество одаренных как психолого-педагогическая проблема. Вестник Томского государственного педагогического университета. 2022;(2):39-49. doi:10.23951/1609-624X-2022-2-39-4.
4. Ichetovkina NM. The system of pedagogical mentoring and support for the process of adaptation of graduates of pedagogical university. Teacher XXI century. 2019;(1-1):95-103. (In Russ.) Ичетовкина Н.М. Система педагогического наставничества и сопровождения процесса адаптации выпускников педвуза. Преподаватель XXI век. 2019;(1-1):95-103. EDN ZDHRRJ.
5. Aliyeva SV, Mardakhaev RA. Technologies of mentoring in public service: new contours of traditional practice. Bulletin of the Expert Council. 2021;(2):3-8. (In Russ.) Алиева С.В., Мардахаев Р.А. Технологии наставничества на государственной службе: новые контуры традиционной практики. Вестник экспертного совета. 2021;(2):3-8. EDN HACQAV.