

УДК 37.03

Иванова Елена Александровна

Амурский государственный университет

г. Благовещенск, Россия

E-mail: 2009_irbis@mail.ru**Лысенко Татьяна Леонидовна**

Амурский государственный университет

г. Благовещенск, Россия

E-mail: 1reyt666@gmail.com**Ivanova Elena Aleksandrovna**

Amur State University

Blagoveshchensk, Russia

E-mail: 2009_irbis@mail.ru**Lysenko Tatiana Leonidovna**

Amur State University

Blagoveshchensk, Russia

E-mail: 2reyt666@gmail.com

ДИАГНОСТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ИДЕИ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

DIAGNOSTICS OF THE IMPLEMENTATION OF THE IDEA OF MENTORING IN THE SPO

Аннотация. В статье рассмотрена актуальная проблема реализации идеи наставничества в среднем специальном образовании. Назван ряд ученых, которые занимались проблемой наставничества. Перечислены идеи наставничества. Проведена диагностика студентов и педагогов в учреждениях среднего специального образования. Осуществлен анализ полученных результатов, по которым в дальнейшем сделаны соответствующие выводы.

Abstract. The article considers the actual problem of implementing the idea of mentoring in secondary special education. A number of scientists who have dealt with the problem of mentoring are given. They listed the mentoring ideas. Mentoring ideas put forward. Diagnostics of students of secondary special education was also carried out and diagnostics was carried out on teachers of the educational institution. Further, an analysis of the results obtained was carried out, according to which a conclusion was made in the future.

Ключевые слова: идеи, среднее специальное образование, наставничество, диагностика, студенты.

Key words: ideas, secondary special education, mentoring, diagnostics, students.

Одной из основных проблем, связанных с реализацией идей наставничества в профессиональном образовании, является нехватка квалифицированных наставников. В большинстве случаев преподаватели учебных заведений не обладают достаточными практическими знаниями и навыками для успешной работы со студентами. Другая проблема заключается в отсутствии понимания роли наставника в среднем профессиональном образовании. Некоторые учебные заведения не придают этому должного значения и не разрабатывают специальных программ подготовки наставников. В результате студенты не получают достаточной поддержки и руководства от своих наставников. Кроме

того, ограниченные ресурсы и недостаточное финансирование могут стать препятствием на пути к успешной реализации идеи наставничества в рамках непрерывного профессионального образования. Существует необходимость выделить нужные средства на обучение и подготовку наставников.

Кроме того, некоторые учащиеся могут испытывать сопротивление наставничеству. Они не видят практических преимуществ такого подхода к обучению или не готовы принимать советы и рекомендации преподавателей. Это может создать дополнительные препятствия для успешной реализации идей наставничества. Чтобы справиться с подобными проблемами, необходимо систематически обучать наставников и создавать специализированные программы наставничества. Следует позаботиться и о мотивации студентов, и о создании среды, которая поощряет их к активному участию в процессе наставничества.

Были ученые, которые обсуждали вопрос наставничества еще в Советском Союзе. Так, А.Н. Леонтьев разработал концепцию наставничества в образовании, с примерами и методами работы. Он подчеркнул важность подхода, специфичного для каждого, кто поможет в выборе профессии и развитии личных качеств молодежи.

Другим известным ученым, занимавшимся наставничеством, был Л.С. Выготский. Он изучал вопросы психологии обучения и разработал концепцию «ближайшей развитой зоны» – идею о том, что наставник должен помогать студенту двигаться от существующего уровня развития к следующему, предлагая поддержку и руководство. Он исследовал также способы, позволяющие студентам самим развивать свои навыки. Эти ученые внесли значительный вклад в развитие наставничества и его применение в образовании. Их работы до сих пор являются основой для разработки программ наставничества и обучения наставников.

В педагогическом терминологическом словаре дается следующее определение понятия «наставничество» – это процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества, форма взаимоотношений между учителем и учеником [1].

В современной России многие ученые занимаются проблемой наставничества. В их числе А.Г. Асмолов, – психолог, известный своими исследованиями в области развития личности и наставничества, М. Ковалевская – преподаватель, специализирующийся на проблеме руководства в образовательном процессе, Э. Ярмонова, изучающая влияние наставничества на социальную адаптацию и развитие студентов, Я. Верещагина, занимающаяся проблемой языкового сопровождения, Я. Лебедев, исследующий влияние наставничества на формирование ценностных ориентаций студентов. Все они вносят значительный вклад в развитие сферы наставничества в среде учащейся молодежи и помогают разрабатывать эффективные методы такого наставничества [3].

Идеи наставничества следующие.

Создание системы наставничества. Разработка и внедрение программы наставничества, которая определит роли и обязанности наставников и студентов, а также ресурсы и инструменты для их взаимодействия;

поддержка студентов. Предоставление консультаций, практическая помощь, направление студентов на дополнительные курсы;

развитие профессиональных навыков. Наставники должны помогать студентам развивать не только учебные, но и профессиональные навыки;

мотивация и поддержка. Наставники могут помогать студентам в установке целей, разработке планов действий, отслеживать их исполнение. Похвалить студента, поддержать его в трудных ситуациях – тоже задача наставника;

оценка и обратная связь. Наставники проводят оценочные собеседования, оценивают выполнение заданий и проектов, а также дают рекомендации по улучшению работы.

Наставничество может осуществляться различными способами, включая очные встречи, групповые занятия через онлайн-платформы для студентов и образовательных учреждений, а также в соответствии с требованиями нормативных документов.

Анализ реализации идеи наставничества в среднем образовании предполагает оценку того, насколько успешно и результативно эта идея действует в образовательном учреждении на данном этапе.

Оценка применения идеи наставничества должна проводиться системно и регулярно в целях мониторинга изменений в работе преподавателей и контроля за эффективностью их поддержки студентов. Это позволит добиться хороших результатов в среднем профессиональном образовании.

Существуют пять основных этапов диагностики:

анализ документов и политики, что помогает определить, какие требования и рекомендации предъявляются к реализации идеи наставничества;

опросы и интервью. Проводятся для выявления мнения о реализации идеи наставничества;

наблюдение. Может включать оценку взаимодействия наставника и студента, качества обратной связи и использование различных методов и подходов в работе;

анализ результатов. Позволяет определить, какие аспекты работы нуждаются в улучшении и развитии;

разработка рекомендаций. На основе результатов диагностики разрабатываются рекомендации по улучшению реализации идеи наставничества в среднем профессиональном образовании.

На данный момент мы в своих исследованиях находимся на втором этапе. Представляем данные по этому этапу.

Была проведена диагностика профессиональной позиции педагога как воспитателя (А.И. Григорьева) в одном из колледжей г. Благовещенска.

Таблица 1.

Профессиональная позиция педагога как воспитателя

Педагог	Дисциплины	Группа под руководством	Профессиональная позиция
1	Психология личности и профессиональное самоопределение	ИС-234	Относительно сильная
2	Математика	Т-231	Слабая
3	-	П-223	Сильная
4	Математика. Численные методы. Введение в специальность. Документирование и сертификация	В-221, ИС-233	Сильная
5	Материаловедение. Основы обработки различных видов одежды	М-221	Относительно сильная
6	Менеджмент. Маркетинг. Основы управления качеством	Л-231	Относительно сильная

Приведенные результаты свидетельствуют, что среди опрошенных есть педагоги с сильной профессиональной позицией (2) и со слабой позицией (1).

Сильная профессиональная позиция педагога проявляется в наличии глубоких знаний в своей предметной области, а также понимании новых методов преподавания. Такой педагог постоянно обновляет свои знания и развивает профессиональные навыки, имеет четкое видение своей роли и це-

лей в образовательном процессе. Он знает, чего хочет достичь своей работой, и имеет четкий план достижения. Обладающий сильной профессиональной позицией педагог пользуется авторитетом у своих учеников, коллег и родителей. Его уважают за знания, опыт, за способность вдохновлять и мотивировать других.

Сильный педагог готов адаптироваться к изменениям в образовательной среде, использовать новые методы и технологии для достижения лучших результатов. Он открыт для инноваций и готов пробовать новые подходы к обучению. Знает, как эффективно управлять группой, поддерживать дисциплину и создавать благоприятную образовательную атмосферу. Педагог с сильной профессиональной позицией способен эффективно сотрудничать со своими коллегами, воспитанниками и родителями.

Сильный педагог внесет изменения в образовательную среду, он готов использовать новые методы и технологии для достижения лучших результатов. Он готов экспериментировать с новыми способами и методами обучения. Педагог с сильной позицией способен правильно организовать группу, поддерживать интерес к обучению и создать идеальную образовательную среду, побуждать учащихся к достижению более высоких результатов. Он умеет успешно работать со своими коллегами, учениками и родителями. Таким образом, сильная позиция педагога проявляется в его мастерстве, авторитете и умении работать.

А низкая профессиональная позиция может проявляться в следующем: недостаточные знания в своей области или незнание современных методов обучения. Такой педагог не пытается развивать и обновлять свои профессиональные навыки. У него нет четкого плана, поэтому его действия могут быть путанными. Он не пользуется авторитетом среди учащихся, коллег и родителей. Педагоги с низкой профессиональной позицией не готовы принять изменения в образовательной среде, не используют новые методы и технологии.

Далее мы провели оценку психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру), чтобы узнать, как педагоги влияют на детей.

Таблица 2.

Оценка психологической атмосферы в коллективе

Группа	Результаты
В-221	31
Т-231	25
Ис-233	31
П-223	27
Л-231	31

По данным результатам можно сделать вывод, что во всех группах очень хорошая психологическая атмосфера. Максимальное количество баллов набрали группы В-221 и Л-231, минимальное – Т-231. К нашему удивлению выяснилось, что в группе с самой благоприятной атмосферой у руководящего педагога слабая профессиональная позиция. Это может объясняться тем, что между педагогом и студентами скорее дружеский тип общения, поэтому нет напряженности и коммуникативных барьеров между ними, а также и среди самих студентов.

Также была проведена диагностика оценки воспитанности студентов.

По ее результатам можно сделать вывод, что в среднем у всех групп хороший уровень воспитанности. Максимальный результат – у групп Ис-233 и Л-231.

Студенты с высоким уровнем воспитанности проявляют уважение к своим преподавателям, следуют их распоряжениям и указаниям. Они проявляют уважение и к своим одноклассникам, не нарушают их права, не создают конфликтных ситуаций. Они вежливы, знают слова благодарности, умеют слушать и выразить свои мысли без какой-либо агрессии. Несут ответственность за свои дей-

ствия и результаты учебы. Они пунктуальны в выполнении своих обязанностей. Соблюдают устав учебного заведения. Проявляют терпимость к окружающим и умение работать в команде. Принимают идеи и мнение других людей, способны сотрудничать. Воспитанные студенты умеют соблюдать конфиденциальность.



Рис. 1. Уровень воспитанности студентов.

Хороший уровень воспитанности свидетельствует, что студенты готовы к профессиональной деятельности, умеют работать в коллективе, соблюдать социальные нормы и правила. Также это может указывать на наличие потенциала для их будущей карьеры в профессиональной деятельности.

Вместе с тем полученные нами на 2-м этапе диагностики данные показывают, что в колледже еще не создана система наставничества, хотя имеется многообразие ее проявления.

1. Бим-Бад, Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2002.

2. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога. Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» /авторы-составители: С.В. Данилов, Л.П.Шустова, Н.И. Кузнецова – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 98 с.

3. Кочемасова, Л.А. Научное наставничество как историко-педагогический ресурс подготовки учителя будущего // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – №3.

URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30886> (дата обращения: 27.10.2023).

4. Локтюхина, Н.В. Развитие системы наставничества. Российский и зарубежный опыт / Н.В. Локтюхина, У.А. Назарова, С.В. Шабаева // Непрерывное образование: XXI век. – М., 2019.