

МЕНТОРСТВО КАК ВИД ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Николаева Татьяна Вячеславовна

Воспитатель

МАДОУ - ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «УЛЫБКА» № 177

mdou177@eduekb.ru

Менторство – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальную коммуникацию, основанную на доверии и партнерстве [1, с.142].

Форма менторства – это способ реализации целевой модели через организацию работы менторской пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников:

- педагог – педагог;
- руководитель образовательной организации – педагог;
- работодатель – студент педагогического ВУЗа или СУЗа;
- педагог ВУЗа или колледжа – молодой педагог дошкольной образовательной организации;
- социальный партнер – педагог.

Хотелось бы отметить развивающий и образовательный потенциал менторства, рассмотрев его как вид педагогической деятельности. Согласно отечественной теории деятельности Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева и С. Л. Рубинштейна, компонентами структуры деятельности являются мотив, цель, средства, результаты.

Целью менторства является взаимодействие между опытным ментором, который обладает профессиональными знаниями, опытом и ресурсами для трансляции и распространения опыта, а также подопечным, нуждающимся в потребности развития и саморазвития. У подопечных недостаточно существующих знаний, опыта, ресурсов и возможностей. Молодому педагогу нужна личная поддержка и поддержка старших и опытных коллег; потребность в менторстве часто осознается во время кризисного периода, связанного с обучением, личным или профессиональным развитием. Как правило, молодые специалисты или сотрудники, переведенные на новые или более высокие должности, могут особенно нуждаться в менторах [3, с. 95].

Среди видов менторства, выделяют следующие:

- виртуальное менторство предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала;
- традиционное менторство («один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение

определенного периода времени;

- краткосрочное или целеполагающее менторство – встречи по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей;

- групповое менторство подразумевает работу одного ментора с группой. Ментор берет на себя роль ведущего и обязательство постоянно проводить встречи с подопечными на протяжении длительного периода времени;

- ситуационное менторство – ментор оказывает помощь или проводит консультационные встречи, когда подопечный нуждается в поддержке. Роль ментора состоит в том, чтобы обеспечить быстрое реагирование на возникающую ситуацию, значимую для его подопечного;

- скоростное менторство – одна встреча подопечного с ментором, профессионалом с целью выстраивания взаимоотношений с другими сотрудниками, объединенными едиными проблемами и интересами или для обмена опытом работы.

- реверсивное менторство – педагог-ментор консультирует менее опытного педагога по вопросам организации образовательного процесса, в свою очередь педагог становится подопечным более молодого педагога по вопросам, в которых испытывает трудности.

Определим цель менторства как создание условий, способствующих успешности, реализации потенциала, повышению уровня самостоятельности и социализации, личностному или профессиональному развитию, удовлетворению потребности в признании, а также устранению условий, препятствующих развитию подопечного.

Американские исследователи Л. Эби, Т. Аллен, С. Эванс, Д. Дюбуа предложили классификацию результатов менторства:

- результаты, связанные с продуктивностью педагогической деятельности подопечного, его поведением и поступками (повышение производительности труда, самостоятельности);

- результаты, связанные с психологическими установками и развитием чувства положительного отношения (к обучению, профессии, образовательной организации);

- результаты, связанные со здоровьесбережением (преодоление постоянного стресса, получение эмоциональной разрядки);

- результаты, связанные с межличностными отношениями (удовлетворение потребности в признании, развитие эмоционального интеллекта);

- результаты, связанные с мотивацией и целевыми установками (формирование положительной мотивации и стремления к профессиональному развитию и реализации педагогического потенциала посредством личного примера ментора, поддержки, открытие новых возможностей);

- результаты, связанные с карьерным ростом (развитие профессиональных компетенций, укрепление профессиональных связей) [4, с. 254].

Изучение научных трудов позволило определить менторство как уникальный вид педагогической деятельности, характеризующейся интегративностью, основанной на поддержке и сотрудничестве, и направленной на удовлетворение индивидуальных потребностей её участников. В статье уточнено понятие «менторство» применительно к системе образования и его практической реализации. Описаны виды менторства, которые возможно применять в дошкольных образовательных организациях, а также рассмотрены результаты применения технологии менторства, которые позволяют говорить об эффективности применения данной технологии в современном образовании.

Литература

1. Антропов В.А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010. № 6. С. 142-151.
2. Круглова И. В., Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 25–27.
3. Чарина Е. В., Руководство научной работой студентов как наставническая деятельность // Проблемы высшего образования. – 2004. – Т. 1, № 1. – С. 95–98.
4. Эби Л. Т., Аллен Т. Д., Эванс С. С., Нг Т., Дюбуа Д. Л. Имеет ли значение наставничество? Междисциплинарный метаанализ, сравнивающий людей с наставничеством и без наставничества // Журнал профессионального поведения. – 2008. – Т. 72, выпуск 2. – С. 254-267.