

О наставничестве в вузе по модели «преподаватель-преподаватель» в контексте преподаваемых дисциплин

Кондрахина Наталья Геннадиевна
кандидат филологических наук, профессор,
Кафедра английского языка и профессиональной подготовки
Финансовый университет при Правительстве РФ

Менторство (наставничество) – передача знаний, умений и навыков от более опытного, умелого и знающего человека к менее опытному

Наставники: родители, уважаемые сограждане, опытные воины, умелые ремесленники, служители церкви.

Примеры известных наставников:

Ментор – наставник Телемаха.

Аристотель – наставник Александр Македонского.

философы Сократ, Платон, Жан-Жак Руссо

Россия, 17-18 век

Слово «наставник» - «учитель», «воспитатель», позднее «руководитель»

В учебных заведениях – официальная должность наставника для учеников.

Наиболее известные теоретики и практики российского наставничества: К.Д. Ушинский, А.В. Луначарский, А.С. Макаренко.

СССР, довоенный период

Наставничество – подготовка кадров

- в профессиональных технических училищах и на предприятиях;
- в общеобразовательных школах.

СССР, 1960-е годы

Наставничество – как часть профессиональной подготовки учителей.

СССР, 1970-е годы

Наставничество – в сторону профессионально-технического образования и производственного обучения

Наставничество (менторство и коучинг) - ПОМОЩЬ В ДОСТИЖЕНИИ:

- определенного профессионального уровня,
- повышения квалификации,
- адаптации и обучения на рабочем месте,
- выбора индивидуальной образовательной траектории.

Зарубежный опыт

Наставничество – развитие и обучение управляющих кадров.

Великобритания

наставник – непосредственный руководитель

Европа

модель менторинга, взаимосоотрудничества и взаимообогащения;
«развивающее наставничество».

США

«спонсорское наставничество»

Определения наставничества

Д. Меггинсон, Д. Клаттербак, Ю. Андерсен и А. Шеннон

Наставничество – это процесс обучения и воспитания, в ходе которого человек, обладающий значительным опытом и знаниями, реализует эталонную функцию, осуществляет обучение, опеку, поддержку, консультирование, а также оказывает дружескую помощь менее опытному и знающему, с целью содействия личностному и (или) профессиональному росту и развитию последнего.

Положение о системе наставничества и менторинга для работников Финуниверситета

Наставничество – форма развития профессиональных и над-профессиональных (soft-skills) компетенции под руководством наставника, с ориентацией на прикладную деятельность работника по функционалу, направленная на совершенствование и надлежащее выполнение функционала вновь принятого, либо переведенного на другую должность, работника, ускорение процесса адаптации и приобщение к корпоративной культуре университета.

Положение о системе наставничества и менторинга для работников Финуниверситета

- флэш-модель наставничества
- четыре направления менторинга:
 - научно-исследовательская деятельность;
 - преподавательская деятельность;
 - организационно-управленческая деятельность;
 - цифровая экосистема университета.

Модели наставничества в образовании

- традиционная (для молодых педагогов);
- партнерская (наставник – преподаватель, равный наставляемому по должности и уровню, имеющий опыт работы в конкретном образовательном учреждении или области);
- групповое наставничество (один наставник работает с несколькими наставляемыми);
- реверсивное наставничество (молодой преподаватель консультирует более возрастного коллегу, преимущественно в сфере современных цифровых технологии и искусственного интеллекта).

Положение о системе наставничества и менторинга для работников Финуниверситета

Перечень задач на период наставничества для обеих категорий:

- вводные вопросы (знакомство наставляемого со структурой, предоставление информации о расположении корпусов и помещений университета);
- нормативная база (по организации учебной и учебно-методической работы, контроля успеваемости);
- корпоративная культура и сайт Финуниверситета;
- научная работа (подготовка научных публикаций);
- внеаудиторная работа со студентами (недели иностранного языка, участие кафедры в общеуниверситетских мероприятиях).

Задача наставничества в образовании

Ускорение адаптации вновь принятых
на работу преподавателей и сотрудников

- риск увольнения
- период привыкания
- качество работы на новом месте

6 видов адаптации при переходе на новую работу:

корпоративная, социальная, организационная, технологическая, профессиональная и психофизиологическая.

Специфика преподаваемых дисциплин

- необходимость владения иностранным языком;
- методика преподавания;
- предметные знания;
- терминология (глоссарии, методические указания в электронном виде для преподавателей).

Учебно-методическое обеспечение языковых дисциплин

- базовый электронный учебный курс (ЭУК) на платформе Moodle и рабочую программу по дисциплине;
- базовый учебник и учебные пособия по английскому языку для разных образовательных программ и профилей, подготовленные преподавателями кафедры;
- размещенные на портале Финуниверситета сборники кейсов и ролевых игр, тестовых и других заданий для аудиторной и самостоятельной работы студентов, в том числе для подготовки к разным формам контроля.

Учебно-методическое обеспечение языковых дисциплин

- Методические рекомендации для студентов по выполнению этих заданий;
- Базы тестовых заданий для текущего и промежуточного контроля, а также для самостоятельной работы студентов;
- Учебно-методические рекомендации для преподавателей по дисциплинам (аналог календарно-тематического плана), где по каждому занятию указаны тематика, содержание занятия, основная и дополнительная литература работа с техническими средствами и самостоятельная внеаудиторная работа.

Практическая сторона наставничества

Обучение действием:

- Взаимопосещения;
- Посещение наставляемым открытых уроков;
- Совместные уроки наставляемого и наставника;
- Совместная разработка планов уроков для наставляемого (технология бинарного наставничества) с последующим посещением наставника для контроля выполнения плана.

Выводы

- Наставничество является инструментом повышения качества образования;
- Наставничество в образовании, как и в других областях, охватывает профессиональные, организационные стороны и вопросы личностного развития;
- Наставник также помогает наставляемому в вопросах адаптации в новой для него образовательной среде;
- Процесс наставничества является обоюдным, т.е. наставник в контакте с наставляемым также обогащается новым опытом;

Выводы

- Через наставничество происходит процесс передачи лучших практик и традиций педагогической профессии;
- Наставничество может реализовываться в разных формах в зависимости от конкретных потребностей образовательного учреждения;
- Наставничество в образовании по модели «педагог-педагог» обязательно должно учитывать специфику преподаваемой дисциплины;
- Наставничество является динамическим процессом и отражает вызовы времени;
- Наставничество должно быть подкреплено нормативными документами, подлежать планированию, отчету и контролю;
- Подготовка наставников должна быть организована централизованно.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!