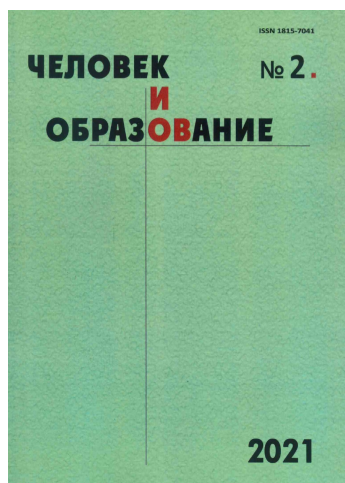




Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 2 (67) Том . 2021

Вклад профессора С.Г. Вершловского в развитие идеи наставничества в системе образования

Алексеев Сергей Владимирович

Заведующий кафедрой педагогики окружающей среды, безопасности и здоровья человека, Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования

Российская Федерация, Санкт-Петербург

Аннотация

В статье сделана попытка осмысления современной тенденции наставничества в системе образования и вклада профессора Семена Григорьевича Вершловского в теорию и практику его реализации. В работе обозначена проблема «научных дефицитов» в профессиональной деятельности педагогов и роли С.Г. Вершловского как наставника научной карьеры. В статье приведены примеры наставничества в области научной карьеры по ряду научных направлений профессиональной деятельности профессора С.Г. Вершловского : организация и деятельность школ- лабораторий в Санкт-Петербурге; развитие андрагогической науки; постдипломное педагогическое образование в контексте стратегии непрерывного образования; социально- педагогическое измерение современного образования.

Ключевые слова: педагогическая наука, андрагогика, профессиональные дефициты, научные дефициты, наставничество, научная карьера

Дата публикации: 06.05.2022

Ссылка для цитирования:

Алексеев С. В. Вклад профессора С.Г. Вершловского в развитие идеи наставничества в системе образования // Человек и образование – 2021. – Выпуск 2 (67) С. 148-151 [Электронный ресурс]. URL: <https://>

¹ В настоящее время проблема продвижения идеи наставничества возникла с новой силой, несмотря на то, что самой проблеме лет не мало. Еще в 80-х годах прошлого столетия вышла книга С.Г. Вершловского и А.И. Ходакова «Организация наставничества в трудовом коллективе» [7]. А в 1988 году настольной стала книга для учителя «Учитель – методист – наставник стажера» под редакцией С.Г. Вершловского. Один из параграфов книги так и называется – «Рядом с наставником» [9].

² Прошло более 30 лет, прежде чем мы вновь возвращаемся к идее наставничества. Системный анализ наставничеству даёт М.В. Кларин в статье «Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века» [5].

³ М.В. Кларин отмечает, что в принятом речевом обиходе слово *наставник* – одновременно общеупотребительное понятие и термин, обозначающий роль сотрудника организации, который берет на себя ответственность за передачу опыта менее опытному сотруднику или стажеру. В международных компаниях часто употребляется слово «*ментор*» (от англ. *mentor* – наставник). Для второго участника отношений наставничества есть много названий. В их число входят как официальное (но не слишком практичное) обозначение «лицо, в отношении которого осуществляется наставничество», более короткие формальные обозначения – «наставляемый», «подопечный», «молодой специалист», «стажер», «интерн», так и неформальные, но употребляемые в практике – «новичок», «подшефный», «протеже» и т.д. В исследовании профориентационного наставничества отмечается: «Наставник ведет за собой, он должен быть погружен в ту среду, в ту деятельность, в которую вводит подшефного. Педагог в ряде случаев может оказаться теоретиком, коуч вообще не обязан быть просвещен в тех сферах, к свершению в которых он толкает клиента, его задача – мобилизовать внутренние резервы последнего и создать у него установку на активную деятельность по достижению своих целей. Наставник же в большинстве случаев должен являть собою ролевую модель, пример для воспитанника как в деятельности, декларируемой как основная для освоения под руководством наставника, так и в сферах, связанных с основной косвенно» [10, с. 40].

⁴ Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий сотрудников и с различными целями:

- со старшеклассниками – в целях профориентации;
- со студентами-стажерами – для углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- с новыми сотрудниками – для решения задач их адаптации в компании, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- с руководителями – для их подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления. В этом случае часто употребляется обозначение «менторинг» (от англ. *mentor* – наставник) [5].

⁵ В «Педагогическом словаре» (2020), выполненном сотрудниками кафедры педагогики и андрагогики СПб АППО параграф «Наставник» включает два положения :

- Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- Наставник – это руководитель молодого специалиста, выступающий для него одновременно как *андрагог*, содействующий развитию профессионально-педагогической компетентности молодого специалиста, обретению им необходимого опыта, связанного с профессиональной деятельностью; как *коуч*, дающий молодому специалисту конструктивную, развивающую обратную связь относительно его профессиональной деятельности, содействующий планированию карьеры, реализации карьерного и личностного роста; как *ментор*, помогающий в осознании и осмыслении сути профессионально-личностного развития, сообщающий о корпоративной этике, возможностях профессиональной самореализации молодого учителя [8].

⁶ В интервью в электронном образовательном альманахе «Информатизация. Образование. Качество» (26.11.2014), рассуждая о профессиональном одиночестве молодого учителя, его проблемах, профессор С.Г. Вершловский сказал: «Конечно, очень важно, чтобы рядом (с молодым учителем – С.В.) был тьютор. Чтобы был человек, который может помочь учителю – помочь осознанно использовать в профессиональной деятельности то, что получено в обсуждениях. Для этого должна быть работа в малых группах. В небольших учительских сообществах. С попыткой анализировать каждый фрагмент урока. Помните, когда В.Ф.Шаталов создал свои опорные конспекты, все с восторгом принимали эту идею. А реально, практически? Мало кто это использовал. Я помню, мы проводили большие опросы среди учителей. 90% опрошенных поддерживали идею опорных конспектов, и не только учителя математики. А реально следовали 5-7%.

⁷ Каковы причины? Обычный учитель про себя думает: «А мы работаем не хуже. Практика подтверждает, что наш опыт не хуже того, что предлагает Шаталов». Это такие успокоительные мысли, которые позволяют жить и не меняться, не развиваться, не двигаться вперед. Потому очень важна не массовая система обучения, а поиски таких небольших проблемных групп. И я думаю, что здесь очень во многом не реализованы возможности информационно-методических центров. К сожалению, они дублируют стиль работы нашей академии. Отсюда и семинары «на всех», конференции «для всех», и эффективность оценивается по количеству присутствующих. А дело вовсе не в том, чтобы можно было просматривать и учиться на конкретных вещах. Это мало где делается».

⁸ Проблема наставничества системно осмысливается и исследуется в ряде диссертационных работ последнего времени. Например, в кандидатской диссертации И.В. Кругловой по теме «Наставничество как условие

профессионального становления молодого учителя» (2007) [6] отмечается, что «необходимыми и достаточными организационно-педагогическими условиями в процессе профессионального становления молодого учителя посредством системы наставничества выступают: развитие устойчивой мотивации к выбранной профессии и вовлечение молодого учителя в процессы самопознания, самоосмысления, самооценки, самоконтроля и непрерывного саморазвития и самоосуществления» [6].

⁹ Исследование ставит новые вопросы, требующие своего решения. Например, а может ли реализовываться наставничество не для молодого учителя, а для учителя опытного, зрелого? Может ли быть наставником для зрелого педагога молодой специалист? А может ли осуществляться наставническая деятельность не поэтапно, а стихийно, нелинейно? Обязательно ли нужен Центр наставничества? А если его нет? А если мы общаемся с наставником в учительской, в предметном кабинете, в домашних условиях и т.д.

¹⁰ Сегодня в официальных документах широко используется термин «профессиональные дефициты», т.е. те проблемы, с которыми встречается специалист в своей профессиональной деятельности. Для педагогов часть профессиональных дефицитов – это «предметные дефициты» – слабое знание научной области преподаваемой дисциплины, «методические дефициты» – недостаточная ориентация в методическом, технологическом пространстве предметного образования, «психолого-педагогические дефициты» и другие. Можно говорить и о «научных дефицитах» – недостаточном уровне владения исследовательскими технологиями, их методологией и инновационными формами ее реализации.

¹¹ Наставник научной карьеры – это специалист высокой научной квалификации, способный критически оценить достигнутые результаты и поставить «умные» вопросы (как говорил Ф. Бэкон, «умный вопрос – это уже добрая половина знания»), позволяющие увидеть новые горизонты дальнейшего научного роста. Так случилось с идеей школ-лабораторий в Санкт-Петербурге, в ходе осмысления которой при кафедре экологического образования идея непрерывности, развиваемая профессором С.Г. Вершловским, трансформировалась в концепцию непрерывного экологического образования. Андрагогический подход позволил определиться в научном обосновании организационной модели профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов-экологов, в том числе молодых и опытных школьных педагогов, педагогов дополнительного образования детей и взрослых, лидеров экологических общественных организаций.

¹² Общение с профессором С.Г. Вершловским привело к пониманию уровневой структуры наставничества: от индивидуальности ученого и творческого научно-педагогического сообщества до инновационной организации, соединяющей идеи, людей, подходы. В качестве таких организаций-наставников можно назвать Институт образования взрослых РАО, в котором профессор С.Г. Вершловский долгое время работал, Санкт-Петербургскую академию постдипломного педагогического образования в деятельности кафедры педагогики

и андрагогики, создателем и первым заведующим которой был профессор С.Г. Вершловский.

Библиография:

1. Алексеев С.В., Вершловский С.Г., Матюшкина М.Д. Самостоятельная работа слушателей в системе постдипломного образования: методическое пособие. – СПб.: СПбГУПМ, 2003.– 41 с.
2. Вершловский С.Г. Лидеры образования и просвещения взрослых //Человек и образование. – 2014.– №3 (40).– С.155-158.
3. Вершловский С.Г. Стимулирование общего образования взрослых как социально-педагогическая проблема: автореф. дис. ... д-ра пед.наук (130001).– Л.: Ленингр. гос. пед. ин-т им. А. И. Герцена, 1974. – 39 с.
4. Интервью с профессором С.Г.Вершловским. Стандартизация, унификация, упрощение мышления...Школа – это фокус, в котором отображаются проблемы общества // Первое сентября. – 2014.– №11. – 11 июня.
5. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование.– 2016.– С.92-112
6. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис. ... канд.пед..наук (13.00.08). – М., 2007.
7. Вершловский С.Г., Ходаков А.И. Организация учебы наставников в трудовом коллективе. – М.: Профиздат, 1987. – 174 с. (Библиотечка наставника).
8. Педагогический словарь: Новейший этап развития терминологии / О.Б.Даутова, М.Г.Ермолаева, Е.Ю.Игнатьева, О.Н.Крылова, Н.Н.Суртаева, О.Н.Шилова, С.В.Христофоров; под общ.ред. О.Б.Даутовой. – СПб.: КАРО, 2020.– 328 с.
9. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / [С.Г. Вершловский и др.]; под ред. С.Г. Вершловского. – М.: Просвещение, 1988. – 141 с.
10. Родичев Н.Ф. Отечественный и зарубежный опыт профориентационно значимого наставничества // В кн .: Сборник лучших мировых технологий и практик по вопросам развития и управления талантами «Discovery of Talents / Открытие талантов / Слтлелр ачылышы». Профессиональное самоопределение / Под общ. ред. С.С. Гиля, М.А. Сикорской-Декановой – Казань, 2015. – 242 с.

Contribution of Professor S.G. Vershlovsky to Developing the Idea of Mentoring in the Education System

Sergey Alekseev

*Head of the Department of Environmental Pedagogy, Safety and Human Health, St. Petersburg Academy of Postgraduate Pedagogical Education
Russian Federation, St. Petersburg*

Abstract

The article makes an attempt to comprehend the modern tendency of mentoring in the education system and the contribution of Professor Semyon Grigorievich Vershlovsky to the theory and practice of its implementation. The paper identifies the problem of "scientific deficits" in the professional activities of teachers and the role of S.G. Vershlovsky as a mentor of a scientific career. The article provides examples of mentoring in the field of scientific career in a number of scientific areas of the professional activities of Professor S.G. Vershlovsky: organization and activities of schools-laboratories in St. Petersburg; development of andragogical science; postgraduate teacher education in the context of continuing education strategy; socio-pedagogical dimension of modern education.

Keywords: pedagogical science, andragogy, professional deficits, scientific deficits, mentoring, scientific career

Publication date: 06.05.2022

Citation link:

Alekseev S. Contribution of Professor S.G. Vershlovsky to Developing the Idea of Mentoring in the Education System // Man and Education – 2021. – Issue 2 (67) С. 148-151 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410019669-0-1> (circulation date: 30.04.2024). DOI: 10.54884/S181570410019669-0