

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2022, №1, Том 10 / 2022, No 1, Vol 10 <https://mir-nauki.com/issue-1-2022.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN122.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Югфельд, Е. А. Анализ функционирования системы наставничества в образовательных организациях региона / Е. А. Югфельд, Е. Г. Ипатова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 1. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN122.pdf>

For citation:

Yugfeld E.A., Ipatova E.G. Analysis of functioning of mentoring system in educational organizations of the region. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 10(1): 48PSMN122. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN122.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Югфельд Елена Александровна

ГАУ СО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов», Екатеринбург, Россия
Заместитель директора
Кандидат педагогических наук
E-mail: elenaugfeld@yandex.ru

Ипатова Елена Геннадьевна

ГАУ СО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов», Екатеринбург, Россия
Эксперт
E-mail: ipatova.prv@gmail.com

Анализ функционирования системы наставничества в образовательных организациях региона

Аннотация. Статья посвящена актуальному вопросу внедрения системы наставничества в образовательных организациях, повышению ее эффективности с целью осуществления непрерывного профессионального развития педагогов посредством актуализации собственной педагогической деятельности и оказанию наставнической поддержки обучающимся. На основе рассмотрения современных информационных материалов, справочных и нормативных документов, с опорой на труды отечественных и зарубежных ученых, актуализированы потенциальные возможности системы наставничества в части повышения успешности профессиональной адаптации и практической применимости полученных знаний и опыта.

Авторами представлены результаты регионального исследования реализации систем наставничества в общеобразовательных и образовательных организациях системы среднего профессионального образования: во-первых, выявлено параллельное взаимодополняющее функционирование двух форм — «института наставничества» (традиционное формирование наставнических пар, групп) и «внутренней обучающей системы» (семинары, тренинги, мастер-классы), во-вторых, зафиксировано и ранжировано разнообразие реализованных в организациях ролевых моделей «Преподаватель — Преподаватель» и «Учитель — Учитель», в-третьих, выделен и иерархизирован по степени эффективности спектр мероприятий по привлечению наставников в систему, в-четвертых, выявлены существенные различия в восприятии обучающимися педагогической деятельности учителей общеобразовательных организаций в зависимости от их профессиональной идентичности, а именно соотношение сегментов «учитель — воспитывающий» : «учитель — обучающий» : «учитель — наставник» составило 1:4:17.

Результаты анализа функционирования системы наставничества позволили выявить проблему, заключающуюся в необходимости разрешить противоречие между значительной

заинтересованностью образовательных организаций в реализации и эффективном развитии системы наставничества и недостаточностью, по мнению обучающихся, оказываемой им наставнической поддержки.

Ключевые слова: система наставничества; ролевая модель; профессиональная идентичность учителя; сбалансированная педагогическая система; «учитель — обучающий»; «учитель — воспитывающий»; «учитель — наставник»

Введение и обоснование

Современная социально-экономическая ситуация в России, нестабильность рынка труда обуславливают необходимость качественного повышения уровня профессиональной подготовки кадров. Сфера образования, представляя собой сложную систему и являясь значимой частью общественной жизни, в которой заняты более 26,3 % населения России, не является обособленной.

Наравне с необходимостью сохранения целостности и относительной стабильности педагогического корпуса, особенно актуально стоит проблема необходимости непрерывного профессионального развития учителей. В современных условиях, выполняя сложную многофункциональную задачу, учитель должен быть готов к эффективному сотрудничеству, изменяющейся действительности и вызовам реальности через обновление содержания собственной педагогической деятельности [1; 2].

Наряду с этим, знания постоянно обновляются, жизнь стремительно изменяется, поэтому одним из главных и актуальных навыков является способность учиться [3]. Сегодня важно сформировать у обучающихся новое умение — мотивацию к собственному непрерывному развитию и самообучению. Поэтому должен трансформироваться и сам учитель. Идентифицируя себя с учителем-наставником, педагог будет оказывать помощь обучающемуся в раскрытии своих сильных качеств, создавать благоприятные условия для их дальнейшего развития и своевременно оказывать необходимую педагогическую поддержку [4; 5]. Для развития своих способностей обучающиеся должны ощущать опору и индивидуальное участие со стороны учителя-наставника.

Одним из эффективных инструментов решения обозначенной проблемы может стать система наставничества, которая, с одной стороны, является социальным компонентом общественного развития и перспективной технологией успешности деятельности учителя и ученика, а с другой — гарантом сохранения ценности традиционных социокультурных оснований [6; 7].

Президент России В.В. Путин, отмечая важность системы наставничества как общенациональной задачи при подготовке и развитии кадров, на встрече с участниками Всероссийского форума «Наставник» подчеркнул, что наставники обладают «любовью к своей профессии, которая предполагает желание передать свои знания людям для дальнейшего ее развития и шага в будущее»¹. Более того, о необходимости создания национальной системы учительского роста, включающей новую должность — учитель-наставник, президент России Владимир Путин заявил 23 декабря 2015 года на заседании Госсовета РФ в соответствующем поручении Правительству.

¹ Стенограмма встречи Президента с участниками форума «Наставник» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858> (дата обращения 21.12.2021).

А позднее, на встрече с представителями общественности, обсуждая вопросы развития образования, президент поддержал идею объявить 2023 год Годом педагогов и наставников².

В Российских словарях феномен наставничества трактуется по-разному, но везде он понимается как организованное и многоаспектное действие, процесс:

- процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества³;
- процесс воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемый старшим поколением с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм⁴;
- процесс участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии через передачу богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку с целью ускорения его адаптации к профессиональной деятельности, оказания помощи и поддержки⁵;
- занятие, деятельность наставника⁶.

Феномен наставничества стал закономерностью цивилизационного процесса: наставничество формировалось на протяжении жизни практически всех поколений человечества с первобытной эпохи. В России институт наставничества достаточно эффективно функционировал до революции 1917 года, а также в советский период и в годы Великой Отечественной войны, являясь основной формой подготовки и воспроизводства рабочей силы.

Научный фундамент проблемы наставничества был заложен трудами С.А. Батышева, В.А. Слостенина, Н.М. Таланчука и др. [8–10]; как элемент системы непрерывного педагогического образования и сложный процесс, содержащий ценностные, деятельностные и когнитивные блоки, наставничество рассматривали О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина и др. [11–13]; психолого-педагогические аспекты ведущей роли наставника изучали Б.Д. Эльконин, В.А. Слободчиков и др.; социально-педагогические основы наставничества изложены в трудах С.Н. Иконниковой, Р.Х. Шакурова, В.С. Языковой и др.; отдельные мнения о наставничестве освещены в публикациях Е.Д. Варнаковой, И.Т. Столяр, П.Н. Осипова, Е.Г. Осовского, В.И. Тищенко и др.

В зарубежных исследованиях также достаточно много уделено внимания изучению феномена наставничества. Так, английский исследователь Дэвид Меггинсон одним из первых определил наставничество как оказание существенной помощи работникам в перспективном видении своих возможностей. Он отмечает, что квалифицированное наставничество связано с компетентностью и опытом, и кроме этого, оно в большей степени определяется верным балансом личностных качеств [14; 15]. Дэвид Клаттербак в своей книге «Каждый нуждается в наставнике» пишет, что наставничество представляет собой коучинг, фасилитацию,

² Владимир Путин поддержал идею объявить 2023 год Годом педагогов и наставников. Официальный интернет-ресурс Минпросвещения России [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: https://aif.ru/society/education/chto_zh_uchitelya-nastavniki_poyavyatsya_v_shkolah (дата обращения 22.12.2021).

³ Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002. С. 162.

⁴ Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). — М.: Издательство ИКАР. Э.Г. Азимов, А.Н. Щукин. 2009.

⁵ Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога). — Екатеринбург. В.С. Безрукова. 2000.

⁶ Толковый словарь Ефремовой. Т.Ф. Ефремова. 2000.

консультирование, предполагающие способность воодушевлять своего ученика на реализацию заложенного потенциала.

Наставничество как целостная и постоянно развивающаяся система, в настоящее время особо востребована в системе образования. Так, в 2019 году распоряжением Министерства просвещения России утверждена методология наставничества, где направление развития и повышения квалификации педагогов обозначено как одно из основных⁷.

Теоретический анализ научно-практической литературы показал, что практическая значимость и актуальность данной тематики обусловлена многоаспектностью феномена наставничества и вариативностью реализации ролевых моделей в образовательных организациях.

С целью мониторинга ситуации в Свердловской области регулярно проводятся исследования на предмет выявления степени эффективности реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях⁸.

Цель исследования

Цель исследования заключалась в изучении особенностей региональной системы наставничества в образовательных организациях, выявлении масштабов реализации и планировании деятельности по повышению ее эффективности.

Выборка исследования

Эмпирическая база исследования включала 794 образовательные организации, в том числе 722 общеобразовательные организации и 72 организации системы среднего профессионального образования Свердловской области, в которых обучается 308 915 чел.

Выборку составили 3 999 чел., в возрасте от 15 лет до 21 года, обучающиеся на 1–4-х курсах профессиональных образовательных организаций, расположенных в Екатеринбурге, Нижнем Тагиле, Каменск-Уральском, Ирбите и Красноуфимске.

Выборка участников была репрезентативной по полу, возрасту, социальному статусу, уровню образования, семейному положению и успеваемости.

Диагностические методики

Данное исследование проводилось методом группового анкетного опроса. Для статистического анализа информации были использованы методы корреляционного и регрессионного анализа.

⁷ Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии наставничества».

⁸ Распорядительные акты Министерства образования и молодежной политики Свердловской области № 02-01-82/9622 от 28.06.2020 «О внедрении целевой модели наставничества», № 02-01-81/9681 от 31.08.2020 «О внедрении целевой модели наставничества» и № 02-01-81/10670 от 22.09.2020 «Об этапах внедрения ЦМН в муниципальных образованиях».

Результаты исследования

Как показали результаты проведенного исследования (рис. 1), в образовательных организациях параллельно функционируют две формы оказания профессиональной педагогической поддержки, существование которых обусловлено единой целью и различными формами реализации. Первая форма — это институт наставничества, когда за молодым педагогом официально закрепляется более опытный наставник из числа педагогов или руководителей организации, и непосредственно на рабочем месте наставник передает свои знания, накопленный педагогический опыт и педагогические технологии. Вторая — это функционирование в организациях внутренней обучающей системы, которая реализуется посредством проведения семинаров, тренингов, лекций, мастер-классов с помощью сотрудников-наставников организации.

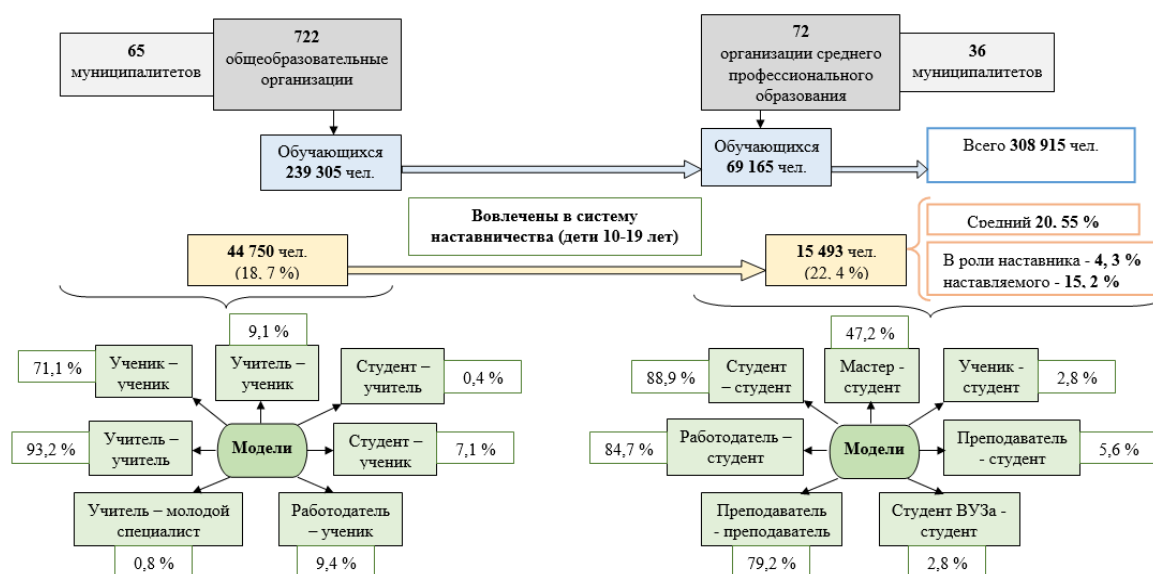


Рисунок 1. Карта организаций — участников исследования (составлено авторами)

Так, согласно полученным данным, первая система наставничества — «Учитель — Учитель» («Преподаватель — Преподаватель») — реализуется в 673 общеобразовательных организациях, что составляет 93 % от общего количества участников, и в 57 организациях среднего профессионального образования, что составляет 79 % от общего числа участников. Отмечено, что в такую форму наставничества активно вовлечены молодые педагоги школ, педагогический стаж которых составляет менее трех лет — 2 273 чел.

Вторая система — «внутренняя» — функционирует в 72 организациях среднего профессионального образования, что составляет 99 % от общего количества участников, и в 607 общеобразовательных организациях, что составляет 84 % от общего числа участников. Наиболее распространенными формами ее реализации в общеобразовательных организациях и системе среднего профессионального образования являются: образовательные курсы (36 % и 16 % соответственно), профессиональные конкурсы (26 % и 16 %), стажировки (23 % и 20 %), тренинги (18 % и 15 %) и т. д.

Отметим, что выявлено достаточно большое разнообразие ролевых моделей системы наставничества «Учитель — Учитель» («Преподаватель — Преподаватель») в образовательных организациях Свердловской области (рис. 2, 3).

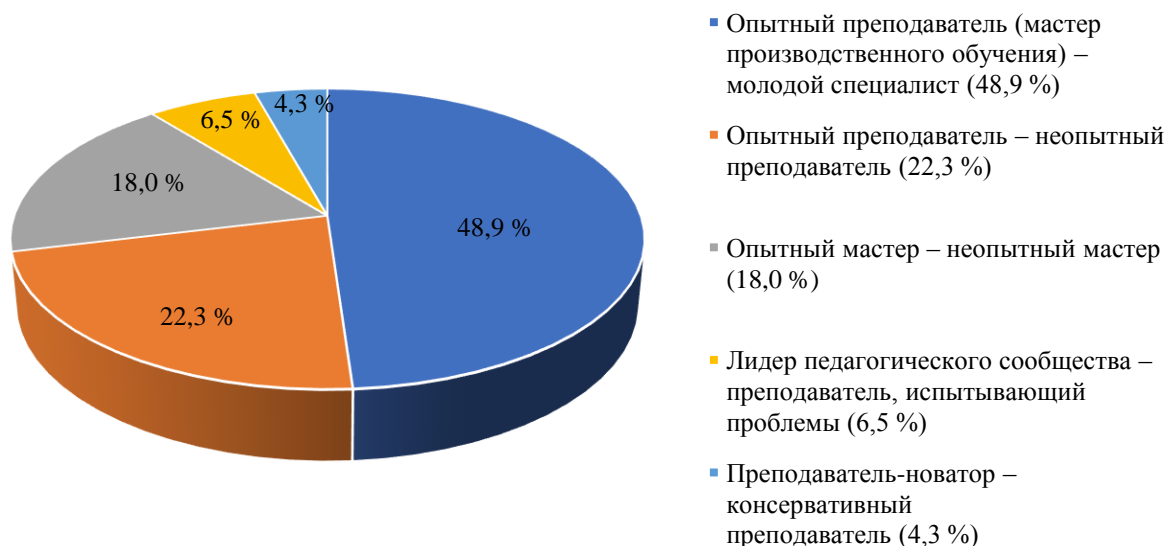


Рисунок 2. Ролевые модели системы наставничества «Преподаватель — Преподаватель» в системе среднего профессионального образования (составлено авторами)

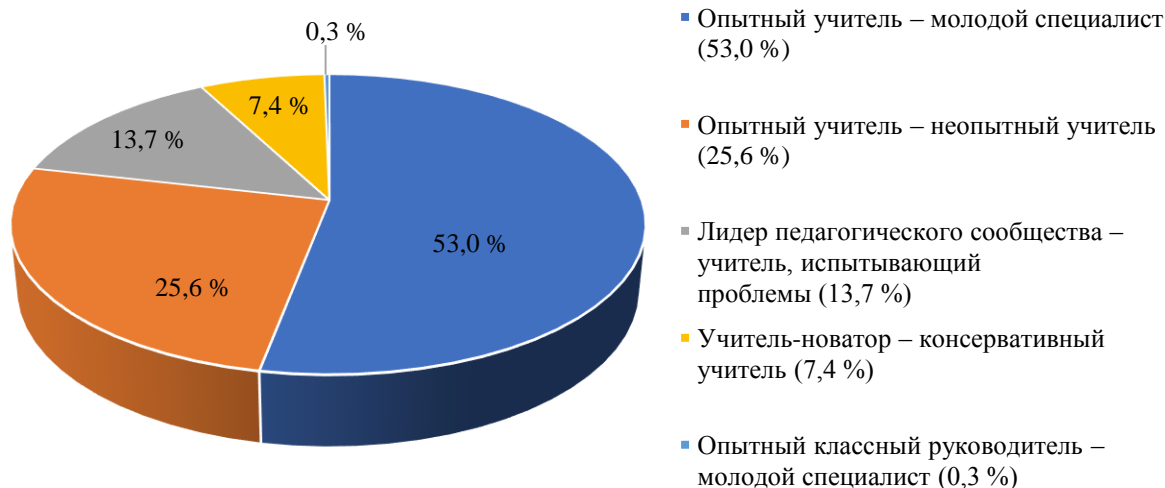
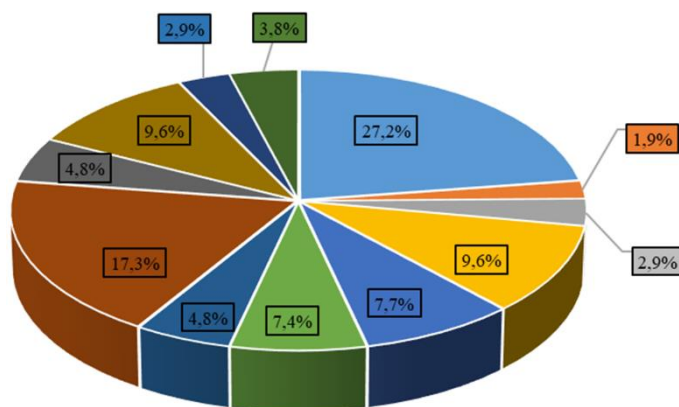


Рисунок 3. Ролевые модели системы наставничества «Учитель — Учитель» в общеобразовательных организациях (составлено авторами)

Кроме этого, результаты исследования показали, что в системе образования региона достаточно разнообразно представлены методы работы по привлечению наставников к реализации программ наставничества (рис. 4). Можно сделать вывод о том, что все образовательных организаций Свердловской области заинтересованы в развитии разнообразных ролевых моделей системы наставничества, освоении современных технологий их реализации, функционировании сетевого сотрудничества с организациями и предприятиями региона, но при этом нужно широко использовать нетрадиционные формы вовлечения будущих наставников в систему, такие как тренинги, мастер-классы, совместные тематические проекты, индивидуальные собеседования и анализ результативных наставнических практик. Именно эти виды активного сотрудничества респонденты выделяли, как наиболее интересные и эффективные, в то время как оценивание традиционных форм взаимодействия является более низким.



- Вовлечение в проектную деятельность — 27,2 %
- Встречи с кураторами — 1,9 %
- Заседания цикловых комиссий — 2,9 %
- Индивидуальные беседы — 9,6 %
- Информационные объявления на стендах, в социальных сетях, СМИ — 7,7 %
- Круглые столы по реализации целевой модели наставничества — 7,4 %
- Педагогический совет — 4,8 %
- Семинары, тренинги, мастер-классы — 17,3 %
- Разработка методических пособий по наставничеству — 4,8 %
- Привлечение квалифицированных рабочих и специалистов предприятий и проведение мероприятий с их участием — 9,6 %
- Создание рабочей группы по реализации модели наставничества — 2,9 %
- Стимулирование труда наставников — 3,8 %

Рисунок 4. Спектр мероприятий по привлечению наставников к реализации программ наставничества (составлено авторами)

Поскольку профессиональные образовательные организации достаточно активно реализуют систему наставничества, в частности 89 % из них отметили ее функционирование по модели «Студент — Студент», поэтому большой интерес представляет мнение самих студентов — непосредственных участников системы наставничества.

В этой связи рассмотрим результаты еще одного исследования, проведенного в декабре 2021 года среди студентов системы среднего профессионального образования Свердловской области. В выборку попали 3 999 чел. в возрасте от 15 лет до 21 года, обучающиеся в профессиональных образовательных организациях Свердловской области. При этом, респонденты отметили, что до поступления в колледжи они обучались в общеобразовательных организациях, расположенных как в крупных «городах, областных (республиканских) центрах с населением более 1 миллиона человек» (18,4 %), так и в небольших «городах, районных центрах с населением до 99 тысяч человек» (27,8 %).

В ходе подготовки прикладного исследования была сформулирована гипотеза о том, что категория обучающихся системы СПО может быть разделена на три сегмента в зависимости от расценивания ими профессиональной деятельности учителей общеобразовательных организаций.

Первый сегмент — это зафиксированные 11,9 % респондентов учителя школ, которые «проводили только учебные занятия и не проявляли интереса к жизни, проблемам и взаимоотношениям обучающихся». Качественные исследования с репрезентантами показали, что студенты считают учителей данного сегмента ориентированными исключительно на учебную деятельность в рамках класса школы, повышение успеваемости и, как правило,

исключающую культуру воспитания. Условно назовём представителей данного сегмента «учитель — обучающий».

Второй сегмент — это обозначенные 3,4 % опрошенных студентов СПО учителя, которые «вмешиваются в жизнь студентов», но в тоже время «проводят неинтересные учебные занятия». Интервью с респондентами показали, что такие учителя охотно оказывают воспитательное педагогическое воздействие на обучающихся, заинтересованно проводят беседы и интересные мероприятия. Условно назовём этот сегмент «учитель — воспитывающий».

Третий сегмент — это выделенные 59 % опрошенных учителя школ, которые, по мнению студентов, являются «знающими и опытными наставниками, они смогли увлечь учебной деятельностью, своим примером сбалансировано влияют на положительное отношение школьников к окружающим людям и жизни, а также умеют просто и интересно донести проблемы учебного предмета». Репрезентанты данного сегмента были условно названы «учителя — наставники».

Исследование выявило существенные различия в восприятии студентами СПО педагогической деятельности учителей общеобразовательных организаций в зависимости от их профессиональной идентичности. Согласно полученным результатам, лишь 6 из 10 учителей сбалансированно подходят к осуществлению своей профессиональной деятельности, эффективно достигая воспитательной, образовательной и развивающей целей своих учебных занятий. Это «учителя — наставники», которым удалось, с одной стороны, установить доверительные отношения с обучающимися, а с другой — собственным примером умело увлечь школьников получением новых знаний. Именно наставники формируют у обучающихся профессиональные знания, навыки и социальные качества личности, и посредством передачи собственного опыта оказывают помощь и поддержку молодым людям [16–18]. «Учитель — «наставник», формируя профессионально важные знания обучающихся, также концентрирует усилия на развитии навыков и гуманных ценностей через неформальное общение, основанное на взаимодоверии и партнерстве. Педагогическая система учителя будет сбалансированной, если наряду с достижением высокого уровня образованности будут решаться вопросы воспитания обучающихся, ориентированные на развитие гуманных качеств и общечеловеческих ценностей личности [19].

Один педагог из десяти, по мнению респондентов, предпочел быть только «учителем — обучающим», передающим знания по своему учебному предмету в школе. Вместе с тем, очень малая доля учителей (один из ста) идентифицирует себя только с «учителем — воспитывающим», то есть очень активно вовлечена в решение проблем воспитания обучающихся и их жизнь вне школы.

Следовательно, результатами проведённого исследования зафиксировано разделение категории студентов СПО на три сегмента в части расценивания профессиональной деятельности учителей общеобразовательных организаций в зависимости от их профессиональной идентичности, а именно «учитель — воспитывающий» : «учитель — обучающий» : «учитель — наставник» в соотношении 1:4:17.

Не все обучающиеся расценивают профессиональную деятельность учителей общеобразовательных организаций как наставническую, содержательно сбалансированную необходимыми компонентами, поэтому ими фиксируется недостаточность поддержки и помощи.

Заключение

Результаты проведенных исследований позволили нам выявить проблему, заключающуюся в необходимости разрешить противоречие между высокой заинтересованностью образовательных организаций в развитии системы наставничества и недостаточностью наставнической поддержки обучающихся. Анализ теории и практики системы наставничества показывает, что современные объективные процессы определяют необходимость ее более широкого применения и совершенствования ролевых моделей и инструментов.

Наставничество может служить эффективным механизмом повышения профессионального мастерства учителей, формирования сбалансированной педагогической системы посредством передачи собственного опыта, знаний и общечеловеческих ценностей наставляемым и развития региональной системы образования в целом.

Для решения обозначенной проблемы требуется дальнейшее проведение лонгитюдных исследований, что является направлением наших дальнейших теоретических и эмпирических изысканий, и создаст условия для постоянной актуализации системы наставничества, а также даст возможность оценивать эффективность нововведений и производимых изменений в течение продолжительного времени и разрабатывать более действенные решения.

Настоящее исследование уточняет и расширяет представления о системе наставничества в образовательных организациях, специфике ролевых моделей и оценивании обучающимися педагогической деятельности учителя в зависимости от его профессиональной идентификации, вносит вклад в педагогическую науку и психологию труда учителя. Полученные результаты будут полезны педагогам и руководителям, координирующим процессы профессионального становления учителя и реализации системы наставничества в образовательных организациях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Поздеева С.И. Организация наставничества как сопровождения профессионального развития молодого педагога в школе // Сибирский учитель. — 2017. — № 2(111). — С. 34–38.
2. Прокументова Г.Н. Переход к открытому образовательному пространству. Ч. 1: Феноменология образовательных инноваций: Кол. Монография / Под ред. Г.Н. Прокументовой. — Томск: Изд-во Том. ун-та, 2005. — 484 с.
3. Малова И.В., Жук И.А. Наставничество в школе — новый вектор развития! // Источник. — 2021. — № 1. — С. 14–15. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45701333> (дата обращения 17.02.2022).
4. Ибнеева А.М. Наставничество в работе с одаренными детьми в начальной школе // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2019. — № 4. — С. 104–108.
5. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor, Clutterbuck, 1991. — 96 p.
6. Круглова И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Народное образование. — 2007. — № 9(1372). — С. 109–111.
7. Дудина М.М., Хаматнуров Ф.Т. Сетевое взаимодействие профессионального обучения: достоинства и недостатки [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: <https://na-journal.ru/1-2015-gumanitarnye-nauki/562-setevoe-vzaimodejstvie-professionalnogo-obucheniya-dostoinstva-i-nedostatki> (дата обращения: 22.12.2021).

8. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников. — Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. — 183 с. — URL: https://kpfu.ru/staff_files/F1930969127/MASALIMOVA_MONOGRAFIYa_2013.pdf (дата обращения 23.12.2021).
9. Батышев С.Я. Основы педагогической деятельности наставника. — Москва: Изд-во Знание, 1977. — 63 с.
10. Слостенин В.А. Педагогика и психология / В.А. Слостенин, В.П. Каширин. — Изд. 6-е. — Москва: Академия, 2007. — 478 с.
11. Лыжина Н.П., Сарычева М.О. Региональная система педагогического наставничества Томской области: механизмы формирования и развития // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2018. — № 4(32). — С. 47-55. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36833436> (дата обращения 23.12.2021).
12. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. — 2013. — № 6. — С. 50–56.
13. Пастухова Л.С., Сорокина-Исполотова Т.В. Наставничество как социально-педагогический ресурс повышения качества подготовки будущих специалистов // Отечественная и зарубежная педагогика. — 2013. — № 6. — С. 26–31.
14. Judy D. Olian, Stephen J. Carroll, Christina M. Giannantonio, Dena B. Feren What Do Proteges Look for in a Mentor? Results of Three Experimental Studies // Journal of Vocational Behavior. 1988, vol. 33, № 1. — P. 18
15. Kathy E. Kram Phases of the Mentor Relationship // Academy of Management Journal, vol. 26, № 4. — P. 213.
16. Югфельд Е.А. Проблема профессиональной социализации студентов: современный аспект // Интернет-журнал «Мир науки». — 2015. — № 3. — URL: <http://mir-nauki.com/PDF/21PDMN315.pdf> (дата обращения 08.01.2022).
17. Югфельд Е.А. Возрождение традиций наставничества как один из факторов формирования профессиональных компетенций студентов колледжа // Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». — 2014. — № 5. — С. 46–55.
18. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. — 2017. — № 4. — С. 27–35.
19. Зеленов Ю.Н. К вопросу формирования системы педагогической профилактики молодежного экстремизма в современных условиях // Педагогическое образование в России. — 2014. — № 1. — С. 160–164. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-formirovaniya-sistemy-pedagogicheskoy-profilaktiki-molodezhnogo-ekstremizma-v-sovremennyh-usloviyah/viewer> (дата обращения 08.01.2022).

Yugfeld Elena Alexandrovna

Centre for Assessment of Professional Skills and Qualifications of Teachers, Ekaterinburg, Russia
E-mail: elenaugfeld@yandex.ru

Ipatova Elena Gennadijevna

Centre for Assessment of Professional Skills and Qualifications of Teachers, Ekaterinburg, Russia
E-mail: ipatova.prv@gmail.com

Analysis of functioning of mentoring system in educational organizations of the region

Abstract. The article covers the relevant issue of deployment of mentoring system in educational organizations and the issue of raising its efficiency in order to provide ongoing professional development of education specialists and provide mentorship support to students. Review of modern information resources, reference and regulation documents, backed by works of national and foreign researchers, allowed to discover potential opportunities of mentoring system, particularly in improving professional adaptation and in using in practice knowledge and experience gained.

The authors demonstrated results of regional survey of deployment mentoring system in comprehensive schools and educational organizations within the system of vocational secondary education. Firstly, it has been discovered that two parallel inter-complimentary systems: the “mentoring institution” (traditional mentoring groups and pairs) and “internal educational system” (seminars, trainings, workshops). Secondly, the variety of role models implemented within organizations (such as “Educator — Educator” and “Teacher — Teacher”) has been detected and ranged. Thirdly, the scope of activities aimed at engaging educators to the system has been identified and hierarchized depending on their efficiency. Fourthly, the authors have identified significant difference between the way the secondary school learners perceive their teachers educating activity depending on teachers professional identity. Thus, the relation of segments “teacher — fosterer” : “teacher — educator” : “teacher — mentor” is 1:4:17.

As the result of analysis of functioning of the mentoring system the following issue has been identified: it seems necessary to sort out the difference between huge interest of educational organizations in efficient implementation of mentoring system and insufficient level of support by mentors (as perceived by learners).

Keywords: Mentoring system; role model; teachers professional identity; balanced pedagogical system; “teacher — educator”; “teacher — fosterer”; “teacher — mentor”