

Минобрнауки России

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

**УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТРУДОВОМ
КОЛЛЕКТИВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 352 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

СМОЛИК ЕЛЕНА ВАЛЕНТИНОВНА

Научный руководитель
канд. пед. наук, проф.

Н.П. Лукашенко

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, проф.

Е.А. Александрова

Саратов 2019

Введение

Современные процессы экономического, политического и социального развития, которые происходят в настоящее время в России, влекут за собой многоплановые изменения ценностных систем всех социальных групп общества, среди которых особое место система управления трудовым коллективом организации.

Одной из наиболее важных задач в совершенствовании системы образования России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых педагогических кадров. Система образования Российской Федерации нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с современными требованиями к образовательной подготовке молодых граждан государства. Система образования стремительно «стареет», как отмечает Министр просвещения Российской Федерации О.Ю. Васильева средний возраст российских учителей - 52 года. Такие данные приводятся в последнем международном исследовании TALIS, в котором Россия принимала участие в 2017 году. Именно поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько успешно они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее страны.

Исследования практики развития персонала в трудовых коллективах показывают, что эффективные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы совершенствования кадрового потенциала организации, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала. Неудивительно, что наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями.

Согласно статистическим данным около 30% молодых специалистов уходят из образовательных организаций после первого года своей работы. Это происходит по разным причинам. К одной из таких причин можно отнести то, что уже с первого дня работы молодой специалист несет ту же ответственность, что и другие педагоги, работающие не один год. Часть администраций и коллеги образовательного учреждения ожидают от молодых специалистов такого же профессионализма, как, если бы они работали в этой отрасли многие годы.

Именно это положение вещей определяет актуальность развития наставничества как, с одной стороны, кадровую технологию, обеспечивающую передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному, с другой стороны - как педагогическую технологию, обеспечивающую становление личности будущего специалиста, гармоничное вхождение человека в профессиональную деятельность.

В настоящее время происходит возрождение опыта наставничества, а именно - вновь актуализируются практики организации наставничества на производстве, в бизнесе и образовании. Без сомнения, это перспективное направление организации работы с кадровым составом, которое необходимо развивать, поскольку наставничество решает многие проблемы, связанные с кадровым потенциалом организации.

Проблема наставничества относится к области, недостаточно освещенной как в российских, так и зарубежных литературных источниках. Существует достаточное количество трудов, рассматривающих отдельные направления адаптации молодых специалистов, однако практически нет трудов и разработок, проецирующих данную проблему на плоскость трудового коллектива профессионально - образовательной организации.

Актуальность проблемы определила выбор темы данной выпускной квалификационной магистерской работы: «Управление системой

наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации».

Цель исследования: раскрыть теоретические и практические аспекты управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации

Объект исследования – Управление трудовым коллективом профессионально -образовательной организации.

Предмет исследования –Реализация основных направлений управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации

Гипотеза исследования: Управление системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации

будет эффективным, если выявлены, исследованы и реализованы на практике основные направления управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации.

Для достижения цели поставлены следующие **задачи исследования:**

1. Изучить теоретические основы института наставничества.
2. Рассмотреть исторические аспекты формирования феномена наставничества.
3. Выявить основные направления управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации, исследовать их эффективность

Теоретической базой исследования выступили труды учёных, разрабатывающих проблему наставничества как важнейший элемент профессиональной подготовки, это работы О.А.Абдуллиной, Г.Бея, Б.С. Гершунского, М.Гликмана, В.И.Загвязинского, И.Ф.Исаева, И.И.Ивановой, Д.Клаттербака, М.М.Кучеренко, Г.Льюиса, А.Мамфорда, Т.С.Назаровой, Е.С.Самойловой, В.А.Сластенина.

В процессе исследования применялись следующие **методы исследования:** общенаучные - анализ материалов по подготовке молодых

специалистов в сфере образования; теоретическое осмысление, логический и сравнительный анализ, обобщение передового опыта по подготовке молодых специалистов; эмпирические исследования, позволившие выявить необходимые направления работы с молодыми специалистами, анкетные опросы, наблюдение, интервьюирование, экспертная оценка.

Базой экспериментального исследования является Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Вольский строительный лицей».

Новизна исследования заключается в рассмотрении основных направлений управления системой наставничества в условиях профессионально - образовательной организации.

Теоретическая значимость исследования состоит в углублении и конкретизации знаний и представлений о способах и методах управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации. Результаты исследования направлены на изучение эффективности реализации основных направлений управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации.

Практическая значимость рекомендаций и выводов выпускной квалификационной магистерской работы заключается в возможности их применения в практике организации наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации.

Основное содержание работы

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, показывается степень разработанности проблемы, определяется цель, задачи, объект и предмет исследования, раскрывается научная новизна и значимость для теории и практики.

В первом разделе «Теоретические основы института наставничества как социально-педагогического явления» на основе анализа психолого-

педагогической литературы отечественных и зарубежных исследователей определялась сущность и содержание основополагающего понятия – наставничество.

Анализ литературы по проблеме исследования показал, что понятие наставничество учёными рассматривается как процесс целенаправленного содействия формированию личности молодого преподавателя, его интеллекта, физических сил, духовности, подготовки к активному участию в профессиональной деятельности., как двусторонний процесс с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность начинающего преподавателя. Этот процесс носит субъект - субъектный характер и является одной из разновидностей профессионального взаимодействия ,как помощь начинающему учителю старшими коллегами (С. Г. Вершловский В. Ю. Кричевский, О. Е. Лебедев, Л. Н. Лесохина, Ю. Л. Львова и другие.) Данные авторы рассматривали наставничество и как метод оказания поддержки в процессе учебы и развития карьеры Б.С Гершунский выделяет виды наставничества коллективное индивидуальное, прямое и опосредованное

В работе представлено осмысление данного понятия зарубежными исследователями. Одним из первых английских авторов, дающих определение наставничеству является Дэвид Меггинсон, который определял наставничество как существенную помощь персоналу, который нуждается в перспективе, в видении будущих возможностей. Дэвид Клаттербак в 1991 году в книге «Каждый нуждается в наставнике» писал, что наставник — это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия Г. Льюис в работе «Менеджер — наставник» рассматривает наставничество как систему отношений и ряд процессов, где один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Также наставник обеспечивает подопечному эффективный способ адаптации к профессии.

Теоретическое исследование показало что важным направлением управления системой наставничества в профессионально - образовательной

смысл. является педагогическое общение педагога-наставника и его подопечного. Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе

Во втором разделе «Экспериментальная проверка эффективности основных направлений управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально-образовательной организации» раскрываются сущность, содержание основных этапов опытно-экспериментальной работы, анализируются полученные результаты, проводится математическая обработка итоговых данных обосновываются выводы, предлагаются рекомендации для руководителей.

Опытно-экспериментальная работа осуществлялась в естественных условиях управленческой деятельности на базе ГБПОУ СО «ВСЛ» г. Вольска.

Деятельность по организации наставничества в данной профессионально-образовательной организации определяется основными основными направлениями управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально-образовательной организации:

- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
- показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого преподавателя;
- ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в профессионально - образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления преподавателя и развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Для реализации поставленной цели и проверки гипотезы была проведена опытно-экспериментальная работа на базе профессионально - образовательной организации - Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Вольский строительный лицей». Опытно-экспериментальная работа проводилась в 3 этапа.

Констатирующий этап эксперимента проводился с 08.10.2018 по 12.10.2018г. Цель данного этапа эксперимента: оценить уровень профессионального и личностного потенциала начинающего работу преподавателя, в отношении которого осуществлялось наставничество. Были обследованы 5 пар «наставник – начинающий преподаватель». Закреплённые по приказу наставники оценивали своих подопечных, исходя из опыта посещения их уроков, внеурочных мероприятий, собеседования.

На констатирующем этапе исследования мы изучили уровень личностного и профессионального потенциала начинающих работу в лицее преподавателей. Анализ результатов проведенного исследования позволил выделить следующие показатели уровня: 80% испытуемых – «средний», 20% - «достаточно высокий».

По результатам констатирующего этапа эксперимента организована специальная работа наставников и других членов профессионально - образовательной организации

Цель данной работы – выявить, исследовать и реализовать на практике основные направления управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации.

На формирующем этапе эксперимента была разработана программа реализации основных направлений управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации, которая включала в себя различные формы управления и организации.

Выбор формы работы наставником начинался с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывал о своих трудностях, проблемах, неудачах, сопровождая адаптацию молодого педагога, он применял такие формы наставничества, как деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающую деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. Многообразие форм организации наставнической деятельности предполагало также проведение педагогического семинара, вечера вопросов и ответов, круглого стола, дня молодого специалиста и других.

В целом, формулируя основные рекомендации по организации и управлению системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации, отметим, что наставничество осуществляется по алгоритму:

1. Установление контакта (психологического комфорта, партнерских взаимоотношений наставник - молодой преподаватель).

2. Диагностирование уровней ОК, ПК, выявление затруднений в профессиональном становлении молодого преподавателя, определение путей их устранения.

3. Выбор и апробация методов, форм управления профессиональным развитием начинающего педагога.

4. Контроль и оценка результатов проделанной работы по наставничеству и повышения качества профессионального развития молодого преподавателя.

На контрольном этапе эксперимента была сформулирована цель: повторно оценить уровень профессионального и личностного потенциала начинающего работу преподавателя, в отношении которого осуществлялось наставничество

Полученные результаты позволяют сделать вывод об эффективности управления системой наставничества в трудовом коллективе данной профессионально - образовательной организации, так как все испытуемые повысили уровень общего и личностного потенциала.(20% испытуемых – «очень высокий», 40% - «высокий», 40% - «достаточно высокий»)

Полученные результаты позволяют сделать вывод об эффективности управления системой наставничества в трудовом коллективе данной профессионально - образовательной организации, так как все испытуемые повысили уровень общего и личностного потенциала.

В *заключении* приводятся итоговые выводы, подтверждающие верность исходной гипотезы.

Таким образом, проделанное исследование основных направлений управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально-образовательной организации позволило нам сделать следующие выводы:

- проблема организации системы наставничества является одной из актуальных в системе среднего профессионального образования, её решение способствует повышению эффективности деятельности профессионально - образовательной организации.

В ходе исследования была рассмотрена сущность понятия наставничество, рассмотрены исторические аспекты формирования феномена наставничества, основные направления управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации, что позволило выделить наиболее значимые цели данного явления:

- Передача личного профессионального опыта.

- Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов.
Мобильная корректировка профессиональных навыков молодых преподавателей;

- Обучение наиболее рациональным приемам и методам работы.

- Комплексное освоение начинающими преподавателями всех видов профессиональной деятельности, формирование общих и профессиональных компетенций.

- Повышение мотивации преподавателей к установлению длительных трудовых отношений с предприятием.

- Приобщение начинающих преподавателей к корпоративной культуре предприятия.

Проведение опытно-экспериментальной работы по оцениванию эффективности управления системой наставничества в трудовом коллективе профессионально - образовательной организации позволило нам сделать вывод о том, что выдвинутая гипотеза нашла свое подтверждение, задачи научного поиска решены, цель исследования достигнута.