

Юсупова Г.М.

АЗЫРКЫ КҮНДӨГҮ БИЛИМ БЕРҮҮДӨГҮ
НАСААТЧЫЛЫКТЫКТЫН РОЛУ

Юсупова Г.М.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ
ОБРАЗОВАНИИ

G.M. Yusupova

THE ROLE OF MENTORING IN MODERN
EDUCATION*Насаатчынын башкы жана эң эле татаал чеберчилиги – окуучу менен эч нерсе жасабоо өнөрүнө ээ болуу.**Ж.-Ж. Руссо*

УДК: 37.013.77

Макалада азыркы күндөгү жогорку билим берүү процесинде жаш окутуучулар менен иштөөнүн формасы катары насаатчылыкка кайрылуунун өзү башка башкаруучулук жана адистерди даярдоодогу билим берүү технологияларынын жетишсиздигин жана мындай мамилелердин түрүн инсандын кесипкөй адис катары түптөлүүсүн ийгиликтүү башкаруу үчүн резерв катары пайдалануу мүмкүн экендигин көрсөтүп турат. Бул системада жаш адистин иш ордунда ага теориялык жана практикалык жактан жардам көрсөтүүгө, ошондой эле анын кесиптик компетенттүүлүгүн жогорулатууга жардам берүүгө даяр болгон тажрыйбалуу педагог-насаатчынын колдоосуна ээ болуусунун турмуштук зарылчылыгы чагылдырылган. Ошондой эле, насаатчы менен жаш адистин өз ара аракеттенүүсүнүн этаптарын бөлүп көрсөтүлүп, жаш окутуучу менен баарлашуунун эрежелери эсине тутуусу зарылдыгы ачык айрым чагылдырылган.

Негизги сөздөр: эмоциялык чыңалуу, мобилизация, ички ресурстар, кесиптик компетенттүүлүк, өз алдынча ишке ашыруу, стажер, окутуучу, инновациялык технологиялар, окутуу, тарбиялоо.

В статье отмечается, что обращение к наставничеству как форме работы с молодыми преподавателями в современном образовательном процессе высшего образования свидетельствует о недостатке образовательных технологий в подготовке других управленческих и специалистов и о том, что такой подход может быть использован в качестве резерва для успешного управления становлением личности как компетентного специалиста. В данной системе отражена жизненная необходимость получения молодым специалистом на рабочем месте поддержки опытного педагога-наставника, готового оказать ему теоретическую и практическую помощь, а также помочь в повышении его профессиональной компетентности. Также выделены этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста, четко отражена необходимость запоминания правил общения с молодым преподавателем.

Ключевые слова: эмоциональная напряженность, мобилизация, внутренние ресурсы, профессиональная компетентность, самореализация, стажер, преподаватель, инновационные технологии, обучение, воспитание.

The article notes that the appeal to mentoring as a form of work with young teachers in the modern educational process of higher education indicates a lack of educational technologies in the training of other managerial and specialists and that such an approach can be used as a reserve for the successful management of the formation of a personality as a competent specialist. This system reflects the vital need for a young specialist to receive the support of an experienced teacher-mentor at the workplace, who is ready to provide him with theoretical and practical assistance, as well as help in improving his professional competence. The stages of interaction between a mentor and a young specialist are also highlighted, the need to memorize the rules of communication with a young teacher is clearly reflected.

Key words: emotional tension, mobilization, internal resources, professional competence, self-realization, trainee, teacher, innovative technologies, training, education.

Акыркы мезгилде биздин өлкөдө жаш адис үчүн жаңы ишмердүүлүк айдынына кирүү бардык ички ресурстардын мобилизациясын талап кылган эмоционалдык жактан жогорку чыңалуу менен коштолууда. Бул стратегиялык маселени чечүүдө жаш окутуучунун кесипкөй адиске айлануу процессин оптималдаштыра алган, анда өзүн-өзү мыктылоого, өзүн-өзү өстүрүүгө, өзүнүн бардык мыкты жактарын ачып көрсөтүүгө болгон мотивацияны калыптандыруучу насаатчылыктын ийкемдүү жана мобилдүү системасын түзүү жардамга келет. Бул системада жаш адистин иш ордунда ага теориялык жана практикалык жактан жардам көрсөтүүгө, ошондой эле анын кесиптик компетенттүүлүгүн жогорулатууга жардам берүүгө даяр болгон тажрыйбалуу педагог-насаатчынын колдоосуна ээ болуусунун турмуштук зарылчылыгы чагылдырылган. Азыркы күндөгү билим берүү процесинде жаш окутуучулар менен иштөөнүн формасы катары насаатчылыкка кайрылуунун өзү башка башкаруучулук жана адистерди даярдоодогу билим берүү технологияларынын жетишсиздигин жана мындай мамилелердин түрүн инсандын кесипкөй адис

катары түптөлүүсүн ийгиликтүү башкаруу үчүн резерв катары пайдалануу мүмкүн экендигин көрсөтүп турат [1, 176-б.].

Насаатчылык – кесиптик компетенттүүлүктүн жогорулоосуна жана окутуучу кадрлардын бекитилүүсүнө көмөк көрсөтүүчү кесиптик адаптациянын эң эле эффективдүү формаларынын бири. Насаатчынын максаты – жаш окутуучунун өзүн реализациялоосуна, инсандык сапаттарын, коммуникативдик жана башкаруучулук шыктарын өнүктүрүүгө жардам берүү [2, 176-б.]. Бирок насаатчыны бекитүүдө насаатчылык адамдын өз ыктыяры менен макул болуусуна негизделген коомдук тапшырма экендиги, насаатчы окутуучу жогорку кесиптик сапаттарга, коммуникативдик жөндөмдүүлүктөргө, коллегалар жамаатынын, окуучулардын, ата-энелердин арасында кадыр-баркка ээ болушу керек экендиги билим берүү мекемесинин администрациясынын эсинде болушу керек. Насаатчы менен жаш адистин биргелешкен ишке эки тараптуу макулдугу да максатка ылайык болот [3, 160-б.]. Насаатчылык эки тараптуу процесс болгондуктан, насаатчы тарабынан жаш адисти кесиптик билимге, шыктарга жана эптерге окутуунун эффективдүүлүгүнүн негизги шарты болуп анын канчалык деңгээлде өз тажрыйбасы менен бөлүшүүгө даяр экендиги эсептелет. Насаатчы окутуучу жаш адистин кесиптик потенциалын аныктоого ар тараптан аракеттенүүсү, анын ичинде өзүнүн жашоосунун жеке мисалы менен аны коллективдин коомдук жашоосуна тартуусу, анда мааниге ээ коомдук кызыкчылыктарды калыптандырууга, жалпы маданий жана кесиптик кругозорунун өнүгүүсүнө жана кесиптик чеберчилигин өнүктөрүүгө көмөк көрсөтөт [4, 317-б.]. Өз шакиртинде өз билимин өз алдынча өркүндөтүү, квалификациясын жогорулатуу, окутуунун жана тарбиялоонун инновациялык технологияларын өздөштүрүүгө болгон умтулуу зарылдыгын тарбиялоого милдеттүү.

Жаш окутуучу кесиптик ишмердүүлүгүн баштаганда, ал, албетте, колдоого муктаж. Андыктан насаатчы жаш адистин көңүлүн төмөнкүлөргө бурдуруусу зарыл:

- окуу процессин уюштурууга болгон талаптарга;
- жогорку окуу жайдагы документацияны жүргүзүүгө карата талаптарга;
- окуудан сырткы ишмердүүлүктүн формалары менен методдорун, студенттердин эс алуусун уюштурууга (СӨАИ, СОКАӨАИ);
- ЗИТ (пайдалануу эрежелери, техникалык коопсуздугу, практика жүзүндөгү ишмердүүлүктө пайдалануу мүмкүнчүлүгү боюнча көрсөтмө берүү);

Дидактикалык, көргөзмө жана башка материалдарды пайдалануу механизми; жаш адис менен жүргүзүлгөн иштин формасын тандоо кирүүчү анкета жүргүзүүдөн, тестирлөөдөн же өзүнүн кесибиндеги кыйынчылыктар, көйгөйлөр, катачылыктар жөнүндө айтып берүүдөн башталат. Андан соң жаш адистин насаатчысы менен биргелешип иштөө программасы аныкталат. Жаш адистер менен болгон өз ара аракеттенүүсү конструктивдүү болушу үчүн, насаатчы өзүнүн ментор эместигин, жаш жана тажрыйбасыз окутуучуну жемелеген, өзүнүн жеке тажрыйбасын демонстрациялаган ментор болушу мүмкүн эместигин эстен чыгарбоосу керек. Насаатчылык – бул ар дайым диалог, инсандар аралык коммуникация, демек, насаатчы, эң биринчиден, чыдамкай жана максаттуу болууга милдеттүү. Жаш педагог менен болгон өз ишинде ал өз ара аракеттенүүнүн эң бир эффективдүү формаларын пайдаланууга милдеттүү: ишкердик коммуникацияны, жеке лидерликти, чечимди кабыл алууну, өз оюн аргументтер менен айта билүүнү өнүктүрүүчү иштик жана ролдук оюндар, “кичи тайпада” иштөө, жагдайларды анализдөө [5, 112-б.].

Насаатчы менен жаш адистин өз ара аракеттенүүсүнүн этаптары.

Насаатчы менен жаш адистин өз ара аракеттенүүсүнүн төмөндөгүдөй этаптарын бөлүп көрсөтүүгө болот:

1. Прогноздоочу: өз ара аракеттенүүнүн максаттарын аныктоо, өз ара түшүнүү жана ишеним өкүм сүргөн мамилелерди куруу, субъекттердин милдеттерин аныктоо, жаш адистин ыктары менен эптериндеги жетишпегендиктерди аныктоо.

2. Практикалык: адаптациялоо программасын иштеп чыгуу жана жүзөгө ашыруу, жаш адистин кесиптик ыктарын корректировкалоо.

3. Аналитикалык: жаш адистин кесиптик такшалуу деңгээлин жана өзүнүн функционалдык милдеттерин аткарууга болгон даярдыгынын даражасын аныктоо.

Жаш окутуучу менен баарлашуунун эрежелери.

Жаш адистер менен болгон өз ара аракеттенүү конструктивдүү болуп, каалагандай эффект алып келиши үчүн насаатчы педагог баарлашуунун төмөндөгүдөй эрежелерин эсине тутуусу зарыл:

1. *Буйрук бербөө.* Кандайдыр бир милдеттени камтыган фраза нааразылык жарата турганы насаатчынын эсинде болушу керек. Жаш окутуучулар менен болгон баарлашуу учурунда “сиз милдеттүүсүз”, “сиздин жасашыңыз зарыл”, “сизге керек” ж.б.у. сыяктуу фразалардан баш тартуу зарыл. “Мен сиздин ал-

дыңызда эч нерсеге милдеттүү эмесмин. Кандай кааласам, ошондой иштейм!” - деген сөздөр бул фразаларга карата табигый реакция болушу мүмкүн.

2. *Опузалообоо*. Кандай опузалоо болбосун – бул алсыздыктын белгиси. Насаатчы тараптан болгон опузалоо болсо – педагогикалык жактан компетенттүү эместиктин, чабалдыктын белгиси. Насаатчы педагог тарабынан айтылган опузалоо же ультиматум конфликтке алып келет. “Эгерде сиз менин талаптарымды аткарбасаңыз, анда...” – сыяктуу сөздөр насаатчы педагогдун өзүнүн педагогикалык позициясын аргументтерди келтирип түшүндүрө албаганынан, абалды түшүнө билбегенинен, баарлашуунун дипломатиялык эптеринен куржалак экендигинен кабар берет. Мындай ыкма насаатчы менен шакирттин ортосунда кызматташуу менен өз ара түшүнүү мамилелеринин калыптануусуна түрткү боло албайт.

3. *Акыл үйрөтпөө*. “Сиздин кесиптик милдетиниз”, “Сизде жоопкерчилик жатат” – мындай чакырыктар көбүнчө убакытты курулай коротуу болуп саналат. Алар реалдуу педагогикалык абалдан абстракташтырылгандыктан, жаш адистер тарабынан маанилүү катары кабыл алынбайт.

4. *Окутпоо*. Насаатчы өз көз карашын башка адамга таңуулоодон жаман нерсе жок экендигин унутпоосу керек (“Эгерде сиз менин айтканымды укканыңызда, анда...” “Эгерде сиз мен жасагандай кылганыңызда...”).

5. *Чечимдерди айтып бербөө*. Насаатчы жаш окутуучуга “турмушту үйрөтпөөсү” керек. “Сиздин ордунузда мен...” – ушул жана ага окшош фразалар кесиптик колдоо көрсөтүү процессин стимулдаштырбайт, анткени өзүнүн мыктылыгын көрсөтүү максатында айтылат, ошондуктан жаш окутуучунун өзүн сыйлоосуна залака келтирет.

6. *Корутунду жасабоо*. Насаатчы тарабынан “Сиз жумуш ордунузда алмаштырууга милдеттүүсүз”, “Сиз жумушка абдан аз көңүл бурасыз” сыяктуу айтылган сөздөр абсолюттук түрдө адилеттүү болгон учурда дагы көбүнчө жаш окутуучулардын каршы туруусуна жана протестине дуушар болот.

7. *Актабоо жана актанбоо*. Эгерде насаатчы өзүнүн шакирттери менен болгон өз ара аракеттенүүнү баарлашуунун ушул ыкмаларынын негизинде тургузса, анда өзүнүн таасир этүү мүмкүнчүлүгүнүн маанилүү үлүшүнөн куржалак калат. “Сиз сабакты бир карагандагыдай эле начар уюштуруп өткөнүңүз жок” – актоонун мындай формасы, албетте, мамилелердеги чыңалууну жокко чыгарганы менен, жаш окутуучу үчүн маанилүү болгон кесиптик көйгөйдү анчалык оолуттуу эмес кылып көрсөтөт.

8. *“Диагноз койбоо”*. “Сизге ЖОЖдо иштөөгө болбойт, сиз абдан эмоционалдуусуз” – тажрыйбалуу насаатчынын мындай фразасы сөзсүз түрдө жаш окутуучуну этият кылып, аны насаатчысына каршы коёт.

Адабияттар:

1. Баранова С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011. 176-б.
2. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692-б.
3. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2009. 160-б.
4. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2003. 317-б.
5. Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2000. 112-б.
6. Юсупова Г.М., Шерматова Ж.Р. Функции синонимов в письменной речи юристов. / Известия ВУЗов Кыргызстана. 2017. №. 12. С. 207-209.