методы решения сопутствующих проблем. Обучение в условиях пандемии – это не первый вызов, который обществу следует преодолеть.

1. Официальный сайт Правительства Республики Польша [Электронный ресурс] – URL: <https://www.gov.pl/>
2. URL: <https://www.kuratorium.lodz.pl/organizacja-zdalnego-nauczania-w-szkolach-poradnik/>
3. URL: https://www.edziecko.pl/zdrowie_dziecka/7,173990,25882037,czy-zdalne-nauczanie-sprawdza-sie-nauczyciel-zabiera-glos.html
4. URL: <https://portal.librus.pl/artykuly/nauczanie-zdalne-jak-wyglada-w-naszyc-domach>
5. URL: <https://www.eska.pl/news/zdalne-lekcje-o-co-chodzi-i-jak-bedzie-wygladac-nauka-z-domu-aa-cMaC-4BVX-mjd4.html>
6. URL: <https://portal.librus.pl/szkola/artykuly/nauczanie-zdalne-pytania-i-odpowiedzi-czesc-1>
7. URL: <https://www.radiozet.pl/Co-gdzie-kiedy-jak/Zdalne-lekcje-co-to-znaczy-jak-wygladaja-lekcje-w-domu-i-do-kiedy-potrwaaja-zajecia-zdalnie>

Кузембаева А.М.

Менторинг в осуществлении деятельности по развитию профессиональной идентичности преподавателей ВУЗа на начальном этапе педагогической деятельности

*Северо-Казахстанский университет им. М. Козыбаева
(Казахстан, Петропавловск)*

doi: 10.18411/lj-07-2020-219

ids: lj-07-2020-219

Аннотация

В статье рассматривается менторинг в осуществлении деятельности по развитию профессиональной идентичности преподавателей ВУЗа на начальном этапе педагогической деятельности. Поскольку менторство стимулирует подопечного к саморазвитию, к самостоятельному решению профессиональных задач, к поиску путей быстрой адаптации в профессии и коллективе и более эффективно, чем наставничество.

Ключевые слова: ментор, менторинг, профессиональная идентичность, профессиональное окружение.

Abstract

Mentoring in the implementation of activities for the development of professional identity of university teachers in early career is considered in the article. Since mentoring stimulates the ward to self-development, to solve professional problems independently, to search for ways to quickly adapt in the profession and team and more effectively than mentoring.

Key words: mentor, mentoring, professional identity, professional environment.

Одной из важных задач российского высшего образования выступает создание системы подготовки высококвалифицированных конкурентноспособных преподавателей ВУЗа новой формации- миллениалов, востребованных обществом с устойчивой профессиональной идентичностью, повышение качества подготовки кадров для высшей школы. И профессиональная идентичность преподавателей ВУЗа выступает одной из базовых составляющих эффективной деятельности современного преподавателя. Решение данной задачи предполагает обеспечение подготовки таких преподавателей и поиск новых путей развития профессиональной идентичности преподавателей на начальном этапе профессиональной деятельности в условиях реформирования высшего образования.

Мы разделяем точки зрения А.Керби и К.Дэй и считаем, что профессиональная идентичность представляет собой непрерывный процесс интерпретации и

переосмысление опыта, понятие, которое соотносится с идеей, что профессиональное развитие преподавателей никогда не заканчивается и может быть рассмотрено как процесс непрерывного обучения. Сложный и личностный, поскольку для начинающих преподавателей - это действительно не простой, а длительный, трудный и кропотливый процесс, включающий в себя личный жизненный опыт преподавателей, личностные цели и ожидания на будущее. И в результате данного процесса, который формируется (развивается) под влиянием внутренних (восприятие себя, личные ценности и т.д.) и внешних факторов (отношения начинающих преподавателей с коллегами, руководством вуза, профессиональной средой)[1].

Полагаем, что для развития успешной профессиональной идентичности преподавателя ВУЗа на начальном этапе педагогической деятельности необходима деятельность по развитию ПИ. Данная деятельность должна осуществляться разными способами: на кафедре, психолого-методическом центре, а также во время профессионального развития (непрерывного самообразования) начинающего преподавателя вуза. Деятельность кафедры, на наш взгляд, обеспечивает большие возможности для достижения указанной выше цели.

Деятельность кафедры включает работу менторов, которые ведут работу по рассмотрению и искоренению затруднений по основным видам педагогической деятельности начинающего преподавателя, поскольку в развитии ПИ начинающего преподавателя неоценимую помощь оказывает менторинг («mentoring»).

Ментор (от лат. *mentos* – намерение, цель, дух, *mon-i-tor* – тот, кто наставляет) – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель. «Менторство» подразумевает отношения наставничества между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным [2].

На основе изученной психолого-педагогической литературы мы выяснили, что менторинг сейчас широко распространен в странах Европы и Северной Америке.

В некоторых вузах Великобритании более опытные преподаватели назначаются «менторами» («mentor») для начинающих преподавателей. При этом «старший» коллега несёт ответственность и за обеспечение комфортной психологической обстановки вокруг начинающего преподавателя. Из этого следует, что у более опытных академических кадров должны быть определённые знания в области педагогики и психологии, которые они могут постоянно совершенствовать, посещая многочисленные курсы повышения квалификации в вузе. Ментор сопровождает начинающего преподавателя на пути «вхождения его в профессию» [3, с. 56-58].

В некоторых российских ВУЗах используется наставничество. Анализ российских вузов показал, что в них можно найти только начальные элементы менторства.

В российских высших учебных заведениях существует также практика наставничества молодых преподавателей, которую, только в определённой степени, можно сравнивать с практикой менторства [4].

В связи с вышесказанным, считаем необходимым использовать менторинг, а не наставничество в осуществлении деятельности по развитию профессиональной идентичности преподавателей ВУЗа на начальном этапе педагогической деятельности, поскольку менторство более эффективно, поскольку стимулирует подопечного к саморазвитию, к самостоятельному решению профессиональных задач, к поиску путей быстрой адаптации в профессии и коллективе.

Целью наставничества является обучить молодых специалистов и официально оценить их знания и навыки с целью обеспечения организации квалифицированными кадрами, а менторинга – предоставить недавно прибывшим в организацию специалистам формально организованную возможность совершенствоваться самостоятельно, тем не менее, получить поддержку в профессиональном, личностном, этическом и моральном

развитии, а также в быстрой адаптации в профессии и коллективе организации. В наставничестве происходит ежедневное обучение по определённому плану, а также наставником осуществляется контроль и оценка. Ментор дает конфиденциальные советы и рекомендации; в менторинге также происходит регулярное общение с ментором и обсуждение с ним профессиональных вопросов, необходимых действий, трудностей и т.п., с целью нахождения подопечным правильных решений; психологическая поддержка и защита в необходимых случаях; содействие в социализации, решении личных и бытовых проблем. Результатом наставничества является получение определённой профессиональной квалификации, допуск к самостоятельному исполнению обязанностей; но мотивированность повышать квалификацию, удовлетворённость работой, эффективность деятельности не выясняются. В результате менторинга происходит быстрая адаптация протеже в профессии и коллективе, повышение мотивированности к саморазвитию, повышению эффективности профессиональной деятельности и достижению высоких результатов, продвижению по карьерной лестнице, соблюдению высоких профессиональных стандартов и моральных принципов; получение удовлетворения от работы [5].

Деятельность менторов мы рассматриваем как одно из ответственных общественных поручений. Это должны быть опытные, творчески работающие опытные преподаватели.

Общение с подопечными должно быть конфиденциальным. Частота и длительность встреч ментора с подопечным преподавателем должны быть достаточными для оказания эффективной помощи. Рекомендуется связываться с подопечным не реже одного раза в неделю и очно встречаться не реже одного раза в месяц, а также каждый раз по просьбе подопечного. Добросовестное выполнение менторами всех перечисленных обязанностей требует времени и определённых знаний и усилий. Тем не менее, работа менторов в зарубежных вузах, как правило, не оплачивается. Считается, что менторство должно быть одним из элементов развития кафедры, способствующих реализации её стратегии. И хотя в вузах зарубежных стран основными стимулами, побуждающими опытных сотрудников выполнять обязанности менторов, являются нематериальные стимулы, в ряде университетов, в том числе и в Гарвардском, эффективные менторы поощряются материально. К основным стимулам, которые могли бы подвигать сотрудников российских вузов исполнять обязанности менторов, можно отнести следующие:

- повышение качества научно-педагогической работы на кафедре, рост известности и престижа кафедры, что в свою очередь позволяет привлекать дополнительные ресурсы, талантливых студентов и сотрудников со всего мира;
- удержание на кафедре профессионалов высокого уровня;
- совместные публикации с подопечным;
- обратная связь и новые идеи от талантливых подопечных для научно-педагогической деятельности ментора;
- удовлетворение от осознания того, что помог в профессиональном становлении коллеге;
- высокий статус ментора, возросшее самоуважение и уважение коллег;
- дополнительные финансовые ресурсы и материальное вознаграждение от полученных совместно с подопечным грантов и других доходов;
- учреждение университетской награды за эффективное менторство [6].

А также на наш взгляд, менторство стоит включить в личный рейтинг преподавателя, за который следует начислять баллы, по которым будет идти доплата ментору с начала нового учебного года.

Как показывает практика, большинство начинающих преподавателей не знают особенности лекционного, семинарского и лабораторного занятия как формы организации обучения и особенности методики их проведения, имеют недостаточно высокий уровень владения методикой преподавания предмета и современными образовательными (информационными и цифровыми) технологиями начинающих преподавателей, не умеют рационально использовать время на занятиях, имеют трудности в объективном оценивании обучающихся, испытывают значительные трудности в выполнении функций куратора(эдвайзера), поскольку не владеют навыками педагогического общения, следует также отметить, что к сожалению, большинство начинающих преподавателей характеризуются слабой мотивацией, либо отсутствием интереса к занятию научной деятельностью, редко используют современные технические средства обучения в учебном процессе, к сожалению, вследствие нежелания из-за большой загруженности либо из-за невладения основами информационных технологий. Особенные трудности они испытывают при дистанционном обучении во время работы на различных платформах (Moodle, Big Blue Button, E-learning т.д.), при разработке видеолекций, использовании различных мессенджеров и т.д. В период самоизоляции, когда дистанционное обучение стало обязательным, начинающим преподавателям особенно необходима помощь и консультация ментора. К сожалению, они редко обращаются за помощью к более опытным коллегам из-за боязни продемонстрировать свою некомпетентность.

Поэтому, за каждым начинающим преподавателем кафедре стоит закрепить ментора из числа опытных высококвалифицированных преподавателей кафедры, работа которого оценивается в баллах, которые идут в его личный рейтинг в конце учебного года.

Для начала ментор наблюдает и изучает профессиональные и внутренние качества начинающего преподавателя, его слабые и сильные стороны, узнает про трудности, которые последний испытывает, совместно с ним составляет план по преодолению трудностей и развитию ПИ, определяет формы и методы обучения начинающего преподавателя высшей школы, помогает составлять Учебно-методический комплекс дисциплины, рабочую учебную программу, определяет источники самообразования, дает необходимые советы, задания для преподавателя, посещает его занятия, а также совместно с начинающим преподавателем посещает мастер-классы и занятия опытных лекторов и преподавателей кафедры и совместно с ним анализирует их, привлекает к участию в общественной жизни университета, помогает провести воспитательные мероприятия, помогает в выполнении роли куратора, делится педагогическим мастерством, содействует расширению профессионального кругозора.

Диалоги наставника-ментора и начинающего преподавателя проходят в ходе личной беседы, так и в виде онлайн-консультаций посредством Интернет (Skype, E-mail, Facebook, Twitter, Whats App) , что является, на наш взгляд, удобным способом в решении проблем и затруднений начинающего преподавателя.

Ментор также помогает подопечному в научной деятельности: в написании научных статей, также в соавторстве, совместно с ним посещает научные семинары, поощряет к участию в научных конференциях, в научных семинарах с докладами.

На наш взгляд, благодаря профессиональному развитию у начинающих преподавателей повысится также уверенность и самооценка, что приведет к более быстрому результату успешного развития его профессиональной идентичности. Менторство позволит дать начинающему преподавателю раскрепощенность и уверенность не только во время занятия, но и во время осуществления всех видов педагогической деятельности, способствует профессиональному становлению, ощущению собственной значимости, поднятию самооценки в своих глазах и во мнении

коллег, и, наконец, способствует успешному развитию его профессиональной идентичности.

1. M. Clarke, A. Hyde, J. Drennan Professional Identity in Higher Education [Электронный ресурс]: Semantic Scholar - Режим доступа: <https://www.semanticscholar.org/paper>
2. Панфилова Альвина Павловна. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления. ISSN 2226-9339. — №12 (72). Номер статьи: 7202. Дата публикации: 2016-12-06. Режим доступа: <https://sovman.ru/article/7202/>
3. Сергеева, С. В., Питерскова, Т. А., Вагаева, О. А., Козлова, Е. В., Куликова, Ю. Н. Методы обучения преподавателей высшей школы в процессе подготовки и повышения квалификации в России, Германии, Великобритании и США : учеб. пособие / С. В. Сергеева, Т. А. Питерскова, О. А. Вагаева, Е. В. Козлова, Ю. Н. Куликова – Пенза ПГТА, 2012. – 96 с.
4. Н.Ю. Синягина. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися - Режим доступа: <http://www.k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701B>
5. Методические рекомендации по работе с молодыми специалистами. - Режим доступа: https://www.s-edu.ru/images/00_
6. Положение об оценке деятельности менторов. - Режим доступа: <http://www.studylib.ru/doc/15-polozenie-ob-ocenke-de>

Курникова Т.А.

Методика преподавания курса стереометрии в техникумах с техническими специальностями при дистанционном обучении

*ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет» институт сервиса, транспорта и туризма
(Россия, Воротынец)*

doi: 10.18411/lj-07-2020-220

idsp: ljjournal-07-2020-220

Аннотация

В данной статье ставится вопрос о повышении уровня знаний курса стереометрии при дистанционном обучении. Выделяются основные проблемы, связанные, как и с изучением стереометрии, так и с дистанционным обучением. Даются пути разрешения этих проблем. Описывается методика преподавания курса стереометрии в связи с дистанционным обучением.

Ключевые слова: стереометрия, дистанционное обучение, методика преподавания, планиметрия.

Abstract

This article raises the question of increasing the level of knowledge of the course of stereometry in distance learning. The main problems associated with the study of stereometry and distance learning are highlighted. Ways to solve these problems are given. The method of teaching the course of stereometry in connection with distance learning is described.

Keywords: stereometry, distance learning, teaching methods, planimetry.

Всё, что мы видим – это образы геометрических фигур, их отношений. В древности, наблюдая за пространством, постепенно сформировалась геометрия как наука. К сожалению, у учащихся именно геометрия и вызывает больше всего трудностей. А так как геометрия входит в раздел математики в техникумах, то этой проблеме подвержены и студенты. Несмотря на то, что раздел геометрии очень сильно сжат, но он является базой для изучения технических дисциплин. Как правило,