



**ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ  
«НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ:  
КУЛЬТУРА, ИДЕИ, ТЕХНОЛОГИИ»**

Министерство просвещения Российской Федерации  
Министерство образования и молодежной политики  
Свердловской Области

федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Уральский государственный педагогический университет»

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства  
педагогических работников по модели «стандарт» Свердловской области  
Научно-методический центр сопровождения педагогических работников

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: КУЛЬТУРА, ИДЕИ, ТЕХНОЛОГИИ**

Часть 1

Всероссийская с международным участием  
научно-практическая конференция

Екатеринбург 2023

УДК 37.013  
ББК 440  
Н32

Рекомендовано Ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» в качестве *научного* издания (Решение № 28 от 28.02.2023)

#### **РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**

**Г. А. Кругликова**, кандидат исторических наук, доцент (главный редактор)  
**М. В. Бышева**, кандидат педагогических наук, доцент  
**С. Н. Самошина**, директор Информационно-интеллектуального центра – Научной библиотеки  
**К. Д. Трасучкина**, ассистент (отв. за выпуск)

**Н32 Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии** : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 1 / Уральский государственный педагогический университет ; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. – 1 CD-ROM. – Текст : электронный.

ISBN 978-5-7186-2108-2 (ч. 1)  
ISBN 978-5-7186-2107-5

В сборник включены материалы, представленные на Всероссийскую с международным участием научно-практическую конференцию, прошедшую в Уральском государственном педагогическом университете 16–17 февраля 2023 г. в рамках выполнения государственного задания Министерства просвещения РФ «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях». Сборник содержит публикации, в которых изучаются перспективы, инновационные технологии и проблемы развития системы наставничества в образовании; анализируется поиск новых подходов к организации наставнической деятельности в контексте трансформации современного общества; рассмотрены актуальные вопросы подготовки и профессиональной адаптации педагогических работников и управленческих кадров.

Издание рассчитано на научных работников, преподавателей вузов, педагогических работников, методистов, обучающихся вузов и колледжей, интересующихся вопросами наставничества в образовательных организациях.

Материалы публикуются в авторской редакции.

The collection includes materials submitted to the All-Russian scientific and practical conference with international participation, held at the Ural State Pedagogical University on February 16–17, 2023 as part of the state task of the Ministry of Education of the Russian Federation “Reverse mentoring as a means of ensuring the professional growth of teaching staff in educational organizations”. The collection contains publications that study the prospects, innovative technologies and problems of the development of the mentoring system in education; the search for new approaches to the organization of mentoring activities in the context of the transformation of modern society is analyzed; topical issues of training and professional adaptation of teaching staff and management personnel are considered.

The publication is intended for researchers, university teachers, teaching staff, methodologists, students of universities and colleges interested in mentoring in educational organizations.

The materials are published in the author's edition.

УДК 37.013  
ББК 440

ISBN 978-5-7186-2108-2 (ч. 1)  
ISBN 978-5-7186-2107-5

© ФГБОУ ВО «УрГПУ», 2023

# СОДЕРЖАНИЕ

## РАЗДЕЛ 1. Наставничество как стратегия непрерывного образования: методология, направления, формы взаимодействия

<b>Абдулшехидова Х. Э.</b> Роль классного руководителя в современном воспитательном процессе.....	8
<b>Ачкасова Ю. И.</b> Индивидуальный план развития учителя как способ непрерывного повышения профессиональных компетенций.....	15
<b>Байханов И. Б.</b> Факторы формирующего воздействия при формировании электоральной культуры учителя.....	20
<b>Башаева С. А., Хажуев И. С.</b> Роль современного классного руководителя в создании эффективной образовательной среды в школе .....	31
<b>Безбородова Е. В.</b> Роль наставничества в повышении профессионального мастерства педагога дошкольной образовательной организации.....	39
<b>Бочарова Ю. Ю.</b> Методология формирования коллективного субъекта наставничества в системе «университет-школа».....	45
<b>Бригинец Е. Б.</b> Наставническая деятельность: структурно-функциональная программа от адаптации до становления молодого специалиста «Формула успеха» в образовательной организации дополнительного образования .....	51
<b>Булыгина Л. Н.</b> Наставничество как ресурс непрерывного профессионального саморазвития педагога .....	64
<b>Бурмистрова А. С.</b> Особенности модели наставничества, применяемой при подготовке специалистов для работы на предприятиях обрабатывающей промышленности .....	72
<b>Вербовикова И. В.</b> Наставничество как эффективный ресурс развития педагога.....	78
<b>Гордеева Л. Н., Богославец Л. Г.</b> Организация наставничества – приоритетная форма профессионального становления молодого педагога дошкольной образовательной организации.....	91
<b>Григоренко Е. А., Опалев В. К.</b> Взаимодействие педагога и наставника в системе среднего профессионального образования: практико-правовой аспект.....	96
<b>Давыдова О. И., Богославец Л. Г.</b> Сопровождение профессиональной деятельности молодого педагога дошкольной образовательной организации.....	100

<b>Зайцева К. С.</b> Об организационно-методическом сопровождении системы (целевой модели) наставничества в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга .....	106
<b>Зенкина Т. В.</b> Наставничество как ресурс непрерывного профессионального развития педагогических работников: концепции, модели, формы взаимодействия .....	112
<b>Зундуева Р. Ш.</b> Совершенствование профессиональных компетенций педагога как условие повышения качества образования.....	119
<b>Казанцева Е. М., Люткевич С. С.</b> Наставничество как форма научно-методического сопровождения педагогов ЧОУ «Образовательный комплекс “Точка будущего”» .....	125
<b>Калитенко С. Ж.</b> Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста от наставника .....	131
<b>Ковешникова Н. Г., Николаева Н. А.</b> Реализация программы сопровождения молодых специалистов как фактор профессионального развития педагогов .....	137
<b>Кокорева О. И.</b> Особенности организации наставничества для молодых специалистов коррекционного профиля .....	144
<b>Ладыгина Ю. М., Фролова Е. Н.</b> Повышение эффективности взаимодействия в системе «школа – ребенок – родитель» через создание школы наставничества для родителей .....	150
<b>Лобарева Н. С.</b> Партнерское наставничество как ресурс профессионального развития педагога .....	156
<b>Логвинова О. Н., Большакова А. Г.</b> Сопровождение учителей технологии педагогами дополнительного образования в освоении робототехники .....	163
<b>Лукина А. К., Чернышкова М. В., Русович О. Д.</b> Коллективное наставничество как условие становления профессиональной идентичности молодого учителя .....	168
<b>Лукиных Ю. В.</b> Из опыта наставничества обучающихся Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева.....	175
<b>Лысенко Н. А., Поданёва Т. В.</b> Метод «рабочей тени» в системе наставничества как способ индивидуального сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления .....	181
<b>Лященко В. В.</b> Наставничество в новых условиях современности .....	188
<b>Максимова А. Д.</b> Наставничество как ресурс непрерывного профессионального развития педагогических работников: концепция, модели, формы, взаимодействия .....	198
<b>Мамий Р. И., Куижева Л. Б.</b> Тьюторское сопровождение младших школьников во внеурочной деятельности.....	203

<b>Мареш С. В.</b> Психолог-наставник: работа с родителями детей с особыми возможностями здоровья .....	210
<b>Мартынов А. В.</b> Формы и методы наставничества в учебной группе с учетом особенностей характера обучающихся .....	215
<b>Маушева З. М., Беданоква Ф. Р., Недбайло О. Н.</b> Мастер-класс как форма наставничества в организации проектно-исследовательской деятельности младших школьников как способа достижения метапредметных результатов .....	220
<b>Мурзина И. Я.</b> Наставничество в российском образовании: актуальные задачи и перспективные практики .....	227
<b>Мягков М. И.</b> Студенческое объединение как современная форма системы наставничества «студент – студент» .....	233
<b>Набокова М. Б., Гнездилова Л. А., Немцева Н. В.</b> Организация работы Чернянского межмуниципального методического центра по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях курируемых муниципалитетов .....	239
<b>Осечкина Л. И., Солодухина Н. Н.</b> Наставничество в системе ДПО .....	247
<b>Падей Л. П.</b> Организация системы наставничества в образовательном учреждении .....	254
<b>Пастухова Е. В., Приходько В. С.</b> Наставничество как ресурс непрерывного профессионального развития педагогических работников: концепции, модели, формы взаимодействия .....	260
<b>Поданёва Т. В., Сазонова Н. П.</b> Наставничество в системе подготовки и профессионального становления будущих педагогов .....	270
<b>Попова Е. В.</b> Наставничество как форма профессиональной адаптации воспитателя в дошкольном образовательном учреждении .....	278
<b>Пудлич Т. М., Маракушина И. Г.</b> Модели реализации наставничества в образовательной организации .....	283
<b>Рубцова Н. А.</b> Наставничество как ресурс профессионального роста педагогических работников .....	289
<b>Савхалов В. К., Скачкова Е. Ю.</b> Актуальные аспекты эффективности использования технологии наставничества в профессиональной подготовке педагогических работников .....	296
<b>Свечкарев Н. Н.</b> Наставничество как целевая модель профессионального роста педагога в условиях формирования единого образовательного пространства .....	302
<b>Семина И. С.</b> Наставничество как инструмент развития в образовательной организации .....	307
<b>Серикова Т. В.</b> Наставничество сегодня – популярный тренд и осознанная необходимость .....	312

<b>Стеньшина Н. Е.</b> Наставничество как форма повышения профессиональной компетенции молодых педагогов в МАДОУ «Детский сад № 393».....	317
<b>Токаревских Н. А.</b> Анализ эффективности системы реверсивного наставничества в школе с фокусом на развитие личностного потенциала .....	325
<b>Угрюмова Н. М.</b> Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях.....	332
<b>Хазбиева Л. И.</b> Административные ресурсы управления наставнической деятельностью на примере ГБОУ «Казанская кадетская школа-интернат им. Героя Советского Союза Б. К. Кузнецова» .....	337
<b>Хвостанцев А. С., Галагузова Ю. Н.</b> Наставничество как стратегия развития предприятий черной металлургии .....	344
<b>Шепель Л. В.</b> Наставничество как форма адаптации молодых специалистов в условиях дополнительного образования.....	352
<b>Эюбова А. Р., Левенок Е. А.</b> Наставничество как ресурс непрерывного профессионального развития педагогических работников: концепции, модели, формы взаимодействия .....	357
<b>Юрьева Е. Н.</b> Наставничество: слияние теории и практики .....	361

## **РАЗДЕЛ 2. Организационно-педагогические и психологические условия развития системы наставничества в России и за рубежом: история и современность**

<b>Абдурашитов Н. Ф.</b> Наставничество как процесс формирования готовности к продуктивной социальной включенности подростков-правонарушителей.....	365
<b>Азаматова Е. С.</b> Наставничество в России: от древней истории до наших дней.....	373
<b>Егошина Т. В.</b> Организация наставнической деятельности в период адаптации первокурсников колледжа.....	382
<b>Луценко И. А.</b> Последовательное развитие общих компетенций у студентов профессиональных образовательных организаций посредством реализации целевой модели наставничества (из опыта работы Воронежского юридического техникума) .....	388
<b>Мерзаканова С. Н., Шарикова А. Р.</b> Наставничество в профориентационной деятельности детей с умственной отсталостью в условиях учреждений интернатного типа.....	393
<b>Нехай З. Р.</b> Тьюторское сопровождение преподавания адыгейского языка и литературы в учреждении дополнительного профессионального образования .....	402

<b>Нерушева М. Н.</b> Я – твой ученик, ты – мой учитель.....	411
<b>Осадчая И. В., Шилимов Н. С.</b> Теоретико-методологические основы теории наставничества в наследии К. Д. Ушинского .....	418
<b>Савчик Е. А.</b> Методическое сопровождение наставничества в образовательной организации .....	424
<b>Субанов Т. Т.</b> Менеджмент образования: идеи по организации системы наставничества в трудах Н. К. Крупской (1917–1939 гг.).....	430
<b>Толипов У. К.</b> Совершенствование образовательно-воспитательных ценностей – требование времени .....	438
<b>Царегородцева Е. А.</b> К вопросу о барьерах взаимодействия в наставничестве .....	445
<b>Штыменко И. А.</b> Наставничество и развитие наставничества как формы обучения персонала в России .....	453



# **РАЗДЕЛ 1. Наставничество как стратегия непрерывного образования: методология, направления, формы взаимодействия**

УДК 371.12

**Абдулшехидова Хеда Эдиевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры методик начального образования, Чеченский государственный педагогический университет; 364037, Россия, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33; ms.heda14@mail.ru

## **РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В СОВРЕМЕННОМ ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** классные руководители; педагогическая деятельность; учебно-воспитательный процесс; школьники; воспитательная работа

**АННОТАЦИЯ.** В статье автор уделяет внимание на роли классного руководителя в современном воспитательном процессе. В статье рассматриваются основные подходы к определению понятия «классный руководитель», роль классного руководителя в учебно-воспитательном процессе, описываются основные функции классного руководителя. Классный руководитель ключевая фигура учебно-воспитательного процесса. Представлен анализ роли классного руководителя в воспитательном процессе. Сделан вывод о том, что организатором деятельности обучающихся в классе, координатором воспитательных воздействий является классный руководитель. Классный руководитель, реализуя свои функции, непосредственно организует воспитательный процесс и обеспечивает решение проблем как у всех учащихся, так и у каждого из них в отдельности.

**Abdulshahidova Kheda Edievna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Methods of Primary Education, Chechen State Pedagogical University, Grozny, Russia

## **THE ROLE OF THE CLASS TEACHER IN THE MODERN EDUCATIONAL PROCESS**

**KEYWORDS:** classroom teachers; pedagogical activity; educational process; schoolchildren; educational work

**ABSTRACT.** In the article the author pays attention to the role of the class teacher in the modern educational process. The article discusses the main approaches to the definition of the concept of “class teacher”, the role of the class teacher in the educational process, describes the main functions of the class teacher. The class teacher is a key figure in the educational process. An analysis of the role of the class teacher in the educational process is presented. It is concluded that the organizer of the activities of students in the classroom, the coordinator of educational influences is the class teacher. The class teacher, realizing his functions, directly organizes the educational process and provides a solution to the problems of both all students and each of them separately.

В последнее время все активно дискутируется вопрос о том, каким должен быть педагог, реализующий функции классного руководителя, какова его роль в современном воспитательном процессе, какими компетенциями он должен обладать.

Основная задача классного руководителя является системный подход в обучении и воспитании классного коллектива. Классный руководитель ключевая фигура учебно-воспитательного процесса. Самый главный человек в школе, потому что от него зависит классный коллектив, от него зависит успеваемость, взаимоотношения с родителями, от него зависит культурный уровень его подопечных.

Цель нашего исследования: роль классного руководителя в воспитательном процессе.

Данной проблемой занимаются российские исследователи, педагоги новаторы такие как: Н. Е. Шуркова, И.А. Зимняя [1], А. Н. Шадрин [2], Е.В.Титова [3].

Профессор Н.Е. Шуркова определяет воспитание как целенаправленное организованное профессионалом-педагогом вхождение ребенка в культуру современного общества, как развитие способности жить в нем и сознательно строить свою жизнь, достойную Человека [2, с.16].

Е.В. Титова определяет форму воспитательной работы как «устанавливаемый порядок организации конкретных актов, ситуаций, процедур взаимодействия участников воспитательного процесса, направленных на решение определенных педагогических задач (воспитательных и организационно-практических); совокупность организаторских приемов и воспитательных средств, обеспечивающих внешнее выражение воспитательной работы» [3, с.17].

Изучив психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования, мы выявили, что на педагогов возлагалась во все времена миссия - воспитать гармонично развитую личность.

Сегодня роль классного руководителя в общеобразовательной школе неуклонно возрастает.

Кто же «классный руководитель», роль и функции классного руководителя?

Классный руководитель-это педагогический работник, осуществляющий классное руководство в общеобразовательной организации [4].

Классный руководитель — это не просто педагог, он наставник, помощник детей и родителей. Он руководит воспитательным процессом в классе, планирует, организует, мотивирует, поддерживает и вдохновляет ребят к успехам! [5].

Ежедневно классный руководитель взаимодействует с учениками, организуя интересно учебный процесс, помогая разрешать проблемы в школьном коллективе, связующее звено между педагогами и родителями.

Следует отметить, что за последнее время изменения происходящее в образовательной системе изменили роль и функции классного руководителя. Сегодня учитель воспитывает самостоятельную, творческую личность, который строит свою жизнь и деятельность в соответствии с собственными интересами.

Деятельность классного руководителя в образовательном процессе должна быть целенаправленной, системной, планируемая деятельность, строится на основе программы воспитания школы.

Важнейшие функциям классного руководителя относятся: развитие познавательных интересов и творческих способностей обучающихся, развитие интеллектуальных способностей, воспитывать социально-адаптированного человека.

Классный руководитель в начальной школе

Классный руководитель-педагог, осуществляющий функции организатора детской жизни в школе.

Хотелось бы отметить, что сейчас в работе педагога есть трудная, но очень важная миссия—быть «классным руководителем», являющимся центральным лицом воспитательного процесса. Классному руководителю очень сложно, он должен идти как минимум на шаг впереди обучающихся. Быть собой и не терять себя, быть кем-то близким и родным, руководить, направлять, воспитывать детей. Воспитание—это не только набор неких действий и операций, а деятельность, которую педагог должен выстраивать сам, насыщая ее ценностями. Большое влияние на воспитание обучающихся оказывает социально-психологический климат класса. Основная задача классного руководителя формирование и воспитание классного коллектива. Совместная деятельность обучающихся позволяет классному руководителю не только формировать межличностные отношения, но и управлять ими.

Классный руководитель, —прежде всего, управленец.

Таким образом, классный руководитель при осуществлении своих функций является лицом, который непосредственно организует воспитательный процесс и учебный процесс, обеспечивает решение задач как у всех учащихся, так и у каждого из них в отдельности.

Для выявления роль классного руководителя в воспитании обучающихся начальной школы, нами проведено исследование. Исследование проводилось на базе МБОУ СОШ №38 г. Грозного. В исследовании приняли учителя начальных классов данной школы, количестве 16 человек. Педагогам была предложена анкета «Современный классный руководитель», которая включала в себя 12 вопросов разного характера и содержания.

Представим результаты анкетирования.

*На вопрос 1. Кто, на Ваш взгляд, должен осуществлять классное руководство в школе?*

На первый вопрос из 16 человек, 16 учителей ответили, что непосредственным классным руководителем они сами являются, хотя и есть предметники, но лучше справятся с функциями классного руководителя только они. Хотя бумажная работа делает большие нагрузки на преподавателя, но учителя начальных классов уверены, что справляются с функциями классного руководителя.

*2. Есть ли в Вашей школе документы, определяющие обязанности классного руководителя?*

В ответ на этот вопрос учителя начальной школы ограничились только словом «есть» и указали следующие документы: должностные инструкции классного руководителя; функции классного руководителя (16 человек). По результатам анкетирования педагогов, мы выявили, что в данной школе в обязательном порядке есть документы, определяющие деятельность классного руководителя.

*3. В каком виде в Вашей школе представлены функциональные обязанности классного руководителя?*

При рассмотрении данного вопроса, все учителя ответили, что ознакомились прописанными, официально утвержденными функциональными обязанностями классного руководителя.

*4. Какие профессиональные затруднения Вы испытываете в работе классного руководителя?*

Коротко, все учителя на данный вопрос ответили не испытывают затруднения в работе классного руководителя.

*5. Если у Вас возникают затруднения, к кому (чему) Вы обращаетесь за помощью, поддержкой?*

Классные руководители на пятый вопрос ответили, что в случае возникновения затруднений они предпочитают обращаться за помощью:

- к зам. директору по учебной части (8);
- к ресурсам сети Интернет (1 человек);
- к методисту классных руководителей (7 человек).

Из данного опроса, мы выявили, что основная часть учителей предпочитают обратиться за помощью к зам. директору по учебной части и методисту.

*6. Помощь каких специалистов Вам будет полезна для ведения профессиональной деятельности?*

Наиболее полезной для ведения профессиональной деятельности считают помощь специалиста по ИКТ (14 человека) и МО (2), помощь зам. директора по учебной части.

Анализ ответов по данному вопросу, дает такие выводы, что

*7. Насколько Вы удовлетворены работой со своим классом?*

Отвечая на данный вопрос один, преподаватель ответил на «хорошо», а остальные ответили, что получили бы полное удовлетворение если бы не было такой загруженности всевозможными отчетами, опросами, статистиками, которой должны заниматься другие структуры, но не школа.

*8. Какие виды деятельности администрация требует от Вас выполнять?*

Многие преподаватели ответили, что выполняют следующие традиционные виды работы: воспитательная работа; ведение классной документации (в бумажном и электронном видах); работа с детьми со слабой мотивацией; проведение классных часов; Выполнение всех этих видов деятельности отнимает большое количество сил и энергии, а также требует временных затрат.

*9. Какую документацию по классному руководству Вы ведете?*

Коротко все ответили, что образовательную и воспитательную работу, перечислений какую именно воспитательную и образовательную работу, нет.

*10. Какому виду деятельности Вы уделяете больше времени?*

На десятый вопрос, 6 преподавателей ответили, что больше времени тратят на работу с документами; 10 классных руководителей отметили, что тратят на работу непосредственно с учениками.

*11. Какие формы воспитательной работы Вы используете?*

Классные руководители данной начальной школы используют стандартный набор форм воспитательной работы: сейчас появилось новшество (разговоры о важном), в неделю один раз по понедельникам все классные руководители проводят урок (разговоры о важном); беседы с классом и беседы с отдельными школьниками; обучающиеся занятия; экскурсии; дискуссии, встречи с интересными людьми; культпоходы.

*12. Какие направления воспитательной работы Вы считаете наиболее значимыми в настоящее время?*

Мы получили такой результат по данному вопросу: духовно-нравственное воспитание (8); патриотическое воспитание (6); формирование толерантности (2).

Все вышеперечисленные направления воспитательной работы важны в настоящее время, так как молодое поколение, живущее в современных условиях, растет в сложной обстановке разрушения стереотипов поведения, стремительной и не всегда гладко проходившей социально-экономической и общественной трансформации. А классный руководитель помогает ребенку адаптироваться, воздействуя по этим направлениям.

Хотелось бы отметить, мнение некоторых учителей начальной школы о роли классного руководителя.

Учитель начальной школы МБОУ СОШ №38 г. Грозного Дидигова Лариса Хозаевна. Младший школьный возраст благоприятный возраст в

нравственном становлении личности. В этом периоде ребенок осознает отношения между собой и окружающим миром. Лариса Хозаев на работает с первым классом. Она считает, что самое главное для педагога создание психологического комфорта в классе и формировать основы дружного сплоченного коллектива. Девиз ее класса: «Один за всех и все за одного». Самое сложное в первом полугодии был адаптационный период младших школьников, нужно было научить разных детей общаться друг с другом, помогать ученикам принять правила жизни и деятельность коллектива. Лариса Хозаев насчитает, что помимо психологического комфорта в классе, нужно установить контакт с родителями обучающихся, оказание им помощи в воспитании обучающихся.Связь с семьей, установление партнерских отношений с родителями учеников - это важное звено в работе классного руководителя. Классный руководитель должен быть сам увлечён своим делом, чтобы дети с удовольствием следовали за ним и помогали во всём. Как мы видим организатором деятельности обучающихся в классе, координатором воспитательных воздействий является классный руководитель. Именно он непосредственно взаимодействует с обучающимися, стремится помочь детям в решении их проблем в школьном коллективе, интересно с пользой организывает школьную жизнь.

Таиса Джафаровна учитель начальных классов, классный руководитель 3 класса. Она считает, что загруженность классного руководителя всевозможными отчетами, опросами, мониторингами, картами наблюдений и т.д. мешают им работать с классным коллективом. Все чаще классному руководителю приходится работать в тесном сотрудничестве с социальными и психологическими службами, медицинскими работниками, что требует дополнительных компетенций, времени и сил со стороны педагога.

Лайса Алиевна считает, что классный руководитель должен быть педагогом, психологом, воспитателем, артистом, новатором, контролёром, адвокатом, другом и наставником одновременно. Воспитание детей ложится на плечи «педагога»—«классного руководителя». Заниматься воспитанием, обучением не сложно, но загруженность всевозможными отчетами, опросами усложняют нашу работу.

Таким образом, полученные результаты проведенного нами исследования позволяют сделать вывод. Классный руководитель главный воспитатель класса. Каждый ученик для педагога-горящий факел. И чтобы не потух этот «горящий факел» каждый классный руководитель должен реагировать на пламя. И от классного руководителя зависит, потухнет «факел» или будет гореть ярче. Мне кажется, главная роль классного руководителя-поддержать огонь в каждом его ученике. И не потухнет этот огонек, если каждый классный руководитель будет владеть основными формами, методами, приемами работы с учащимися.

### Список литературы

1. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования / И. А. Зимняя. – Текст : электронный // Эксперимент и инновации в школе. – 2009. – № 2. – С. 7–14. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-kompetentsii-novaya-paradigma-rezultata-obrazovaniya> (дата обращения: 06.03.2023).
2. Вдовина, Е. Г. Оценка профессиональных компетенций классных руководителей по организации воспитательной работы с классом / Е. Г. Вдовина, А. Н. Шадрин. – Текст : электронный // Мир науки, культуры, образования. – 2012 – № 3. – С. 24–28. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-professionalnyh-kompetentsiy-klassnyh-rukovoditeley-po-organizatsii-vospitatelnoy-raboty-s-klassom> (дата обращения: 06.03.2023).
3. Титова, Е. В. Если знать, как действовать: разговор о методике воспитания : книга для учителя / Е. В. Титова. – Москва : Просвещение, 1993. – 190 с. – Текст : непосредственный.
4. Классное руководство : учебник / В. П. Сергеева, Е. А. Алисов, И. С. Сергеева [и др.] ; под редакцией В. П. Сергеевой. – Москва : Академия, 2014. – 300 с. – Текст : непосредственный.
5. Классному руководителю : учебно-методическое пособие / под редакцией М. И. Рожкова. – Москва : ВЛАДОС, 1999. – 280 с. – Текст : непосредственный.
6. Классный руководитель в реалиях современного образования : сборник статей и методических материалов / составители Л. С. Ручко [и др.]. – Кострома : ИРО, 2020. – 410 с. – Текст : непосредственный.
7. Методика воспитательной работы : учебное пособие / под редакцией В. А. Сластенина. – Москва : Академия, 2009. – 160 с. – Текст : непосредственный.

**Ачкасова Юлия Ивановна,**

директор, методист, ГБОУ СО школа № 21 Василеостровского района Санкт-Петербурга имени Э. П. Шаффе; 199004, Россия, г. Санкт-Петербург, 5-я линия Васильевского острова, 16/17, литер «а»; spbschool021@yandex.ru

## **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ КАК СПОСОБ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональные стандарты; учителя; наставничество; индивидуальные планы; профессиональные компетенции; педагогическая деятельность; рефлексия

**АННОТАЦИЯ.** В данной статье рассматривается индивидуальный план развития педагога как простой и действенный инструмент организации рефлексии и выстраивания дальнейших действий педагогическим работником в коммуникации с наставником, способствующий восполнению выявленных профессиональных дефицитов и пониманию траекторий дальнейшего педагогического развития.

**Achkasova Yulia Ivanovna,**

Director, Methodologist, Secondary School No. 21 of the Vasileostrovsky district of St. Petersburg named after E. P. Schaffe, Saint Petersburg, Russia

## **INDIVIDUAL TEACHER DEVELOPMENT PLAN AS A WAY TO CONTINUOUSLY IMPROVE PROFESSIONAL COMPETENCIES**

**KEYWORDS:** professional standards; teachers; mentoring; individual plans; professional competencies; pedagogical activity; reflection

**ABSTRACT.** In this article, the individual teacher development plan is considered as a simple and effective tool for organizing reflection and building further actions by a pedagogical worker in communication with a mentor, contributing to filling identified professional deficits and understanding the trajectories of further pedagogical development.

Необходимость полноценного использования кадрового ресурса в целях стратегического развития ставит перед администрацией образовательного учреждения целый спектр задач – планирование (предвидение), организация деятельности, управление (распорядительство), координирование и контроль [1, с. 96]. Вместе с тем система российского современного образования сегодня полноценно включена в концепцию LLL – Longlife Learning – обучения на протяжении всей жизни [3] и педагогические работники в данном случае являются полноценными субъектами процесса обучения, постоянно совершенствуя свои профессиональные и надпрофессиональные навыки и компетенции в соответствии с возросшим запросом общества и социальных институтов. Для того, чтобы качественно готовить обучающихся к освоению следующей ступени образования и/или



применению полученных знаний, умений и навыков в реальной жизни, педагогам необходимо самим постоянно и непрерывно совершенствовать своё мастерство. Одним из традиционных путей профессионального развития является широко развитая сеть учреждений дополнительного профессионального образования – государственных или же частных, вторым, не менее традиционным путём, но приобретшим в современной России новое звучание, является система педагогического наставничества, предполагающая организацию неформального взаимообогащающего общения по запросу наставляемого. Наставнические отношения сегодня переживают своеобразный «ренессанс» – не только потому, что Указом Президента РФ 2023 год объявлен в России Годом педагога и наставника, но и потому, что сегодня происходит достаточно значительная ротация педагогических кадров. Это явление послужило стимулом к разработке Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р) [2]. Ответом на возникшие вызовы является переосмысление системы наставничества на местах, в образовательных организациях, расширение диапазона наставнического воздействия от адаптации молодого специалиста к системе непрерывного повышения квалификации любого педагогического работника, испытывающего профессиональные дефициты.

Структура работы по организации наставничества для восполнения данных дефицитов может выстраиваться следующим образом: на первом этапе проводится ассессмент по принципу «оценка 360°»: разрабатывается опросник на основе соответствующего профессионального стандарта, точнее укрупненных трудовых функций, затем этот опросник проходит сам сотрудник, его коллега, его руководитель и, в отдельных случаях, адресат его профессиональной деятельности (в зависимости от типа должности). После обработки результатов составляется профиль компетенций сотрудника, из которого видны зоны профессионального развития и роста. На основании полученных данных сотрудник, куратор наставнической деятельности совместно с руководителем принимают решение, которое лучше восполнит тот или иной дефицит: курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, консультирование или же вхождение в наставнические взаимоотношения.

Ещё одним способом, коррелирующим с системой наставничества и персонализированной программой наставничества, является индивидуальный план развития педагога, который может выступать приложением к данной программе – он позволяет восполнить не только узкоспециальные профессиональные дефициты (например, пробелы в навыке формирования функциональной грамотности у обучающихся), но и развить метакомпетенции самого педагогического работника.

В данном случае реализуются субъект-субъектные отношения администрации образовательного учреждения и сотрудника, направленные на достижение общей цели – повышение уровня профессиональной компетентности педагогического работника, дабы учреждение могло качественно реализовать не только государственное (муниципальное) задание, но и достичь ориентиров программы развития – документа, определяющего стратегический вектор развития данного учреждения.

Что из себя представляет индивидуальный план развития? Это бумажная или электронная таблица, которая выглядит следующим образом.

### Таблица 1. Примерная форма ИПР педагога

(План является рабочим инструментом педагогического работника, дополняется в течение года, соотносится с персонализированной программой наставничества)

**ФИО педагога:** \_\_\_\_\_

**Преподаваемый** \_\_\_\_\_ **предмет:** \_\_\_\_\_

#### 1. Участие в общешкольных и иных мероприятиях

Мероприятие	Уровень	Тема	Сроки	Отметка о выполнении	В чем мероприятие способствовало моему профессиональному развитию?
Участие в проектах					
Участие в конкурсах					
Участие в тренингах, семинарах, вебинарах					
Участие в педагогических советах					
Участие в работе методического объединения					
Участие в экспертной деятельности					

## 2. Индивидуальное развитие

<i>Что формируем этим</i>	<i>Вопрос</i>	<i>Ответ</i>	<i>Что или кто может мне помочь</i>	<i>Планы действия (в свободной форме)</i>	<i>Сроки</i>	<i>Что я получу в результате решения этой проблемы</i>	<i>Отметка о выполнении</i>
Самокритичность, саморазвитие, самосовершенствование	Что мне сейчас не нравится в себе как учителе, расстраивает, раздражает или вызывает сложности?						
Навыки тайм-менеджмент	На что я трачу много времени, хотя можно было бы делать это быстрее?						
Умение конструктивно действовать в новых условиях, оперативно и эффективно справляться с новыми сложностями	Вспомните новую проблему, с которой я столкнулся в работе в последнее время						

Мы видим, что план разделен на два содержательных блока – участие в мероприятиях и деятельности профессиональных сообществ, а также саморазвитие. Основным стимулом к совершенствованию мастерства педагога, устранению его профессиональных затруднений и дефицитов, является наглядный инструмент, помогающий отрефлексировать свою деятельность, увидеть динамику изменений, осознать, кто из коллег или внешних специалистов может помочь тебе в качестве наставника, выстроить свою собственную траекторию развития используя ту или иную форму наставнических отношений: индивидуальную, групповую, традиционную, реверсивное или же флеш-наставничество.

Также стоит отметить, что ИПР – гибкий инструмент многократного использования, его необходимо использовать как констатирующий инструмент в определенный период времени, например, учебный год или же одна четверть. По итогам реализации педагогу совместно с наставником стоит проанализировать, восполнены ли те дефициты, на устранение которых был направлен данный план, не возникло ли в процессе осознание других, более глубоких или, наоборот, смежных затруднений и на основании сделанных выводов разработать следующую версию индивидуального плана развития.

В контексте современной ситуации в системе современного российского образования можно утверждать, что профессиональное саморазвитие педагога ещё долго будет актуальной темой для обсуждения в профессиональном сообществе и ИПР как простой и понятный инструмент будет являться способом рефлексии, наблюдения и выстраивания диалога с наставником, как человеком, который с позиции «равный-равному» будет помогать достигать профессиональных высот и превентивно способствовать профилактике эмоционального выгорания в педагогической среде.

### Список литературы

1. Файоль, А. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд. – Москва : Республика, 1992. – 352 с. – Текст : непосредственный.

2. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года : утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р. – URL: <http://government.ru/docs/all/141781/> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

3. Киуру, К. В. Концепция Longlife Learning как проблема современного образования / К. В. Киуру, Е. Е. Попова, А. И. Агапов. – Текст : электронный // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 64–1. – С. 152–154. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41194764> (дата обращения: 31.01.2023).

4. Методические рекомендации по организации наставничества педагогических работников : утверждены письмом Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657. – URL: <http://мц.но-рильск-обр.рф/wp-content/uploads/2022/11/pismo-minprosveshheniya-rossii.pdf> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

**Байханов Исмаил Баутдинович,**

кандидат политических наук, доцент, ректор, Чеченский государственный педагогический университет; 364068, Россия, г. Грозный, пр. Х. Исаева, 62; rector@chspu.ru

## **ФАКТОРЫ ФОРМИРУЮЩЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ЭЛЕКТОРАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ УЧИТЕЛЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** электоральная культура; учителя; специальная образовательная среда; факторы формирующего воздействия; формирование электоральной культуры

**АННОТАЦИЯ.** Работа посвящена проблеме формирования электоральной культуры учителя. Тема электоральной культуры является новой для педагогической науки. Автор предлагает новый подход к возможности повышения электоральной активности и связывает формирование этого качества с формированием общей культуры. Особая роль здесь отводится учителю, который обладает большим потенциалом в формировании электоральной культуры. Выявленные факторы формирующего воздействия позволяют создать условия, в которых формирование электоральной культуры будет эффективным.

**Baykhanov Ismail Bautdinovich,**

Candidate of Politics, Associate Professor, Rector, Chechen State Pedagogical University, Grozny, Russia

## **FACTORS OF THE FORMATION OF THE ELECTORAL CULTURE OF THE TEACHER**

**KEYWORDS:** electoral culture; teachers; special educational environment; factors of formative influence; formation of electoral culture

**ABSTRACT.** The work is devoted to the problem of the formation of the electoral culture of the teacher. The topic of electoral culture is new for pedagogical science. The author offers a new approach to the possibility of increasing electoral activity and connects the formation of this quality with the formation of a common culture. A special role here is assigned to the teacher, who has great potential in the formation of electoral culture. The identified factors of formative influence make it possible to create conditions in which the formation of electoral culture will be effective.

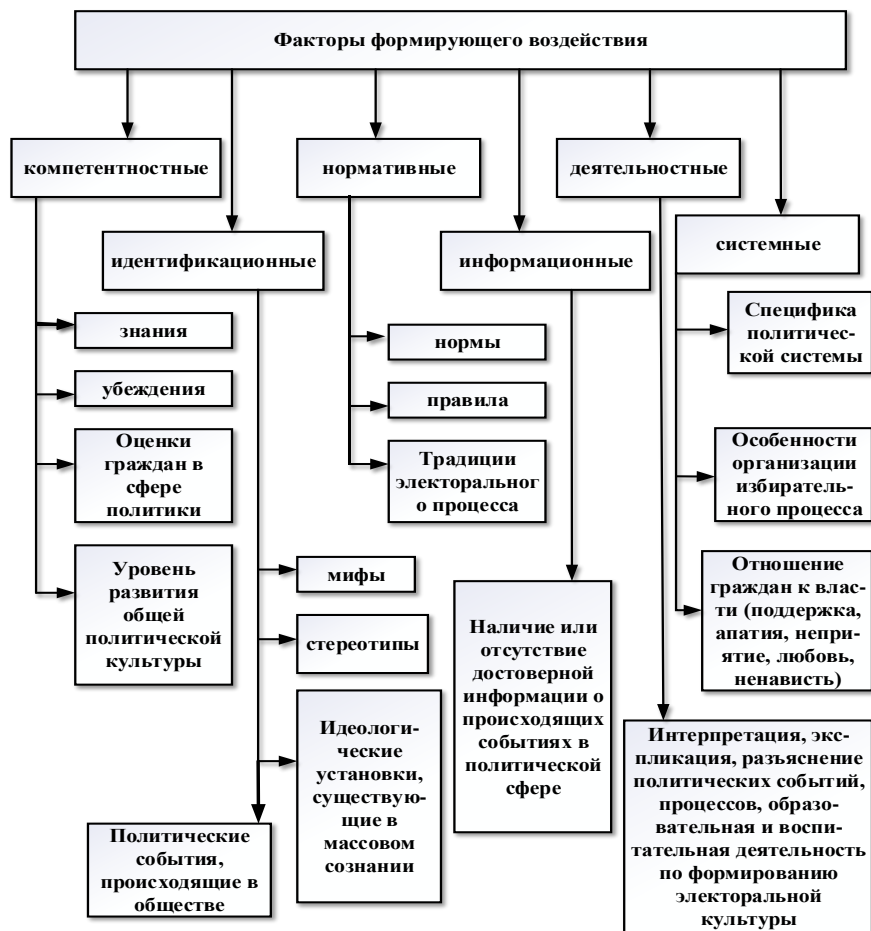
Об электоральной культуре в науке заговорили сравнительно недавно. Обычно все электоральные действия расцениваются как проявление гражданственности, патриотизма, активной жизненной позиции. В рамках разрабатываемой нами концепции формирования электоральной культуры [1] мы предлагаем взглянуть на электоральный процесс и электорат иначе, с точки зрения культуры. Мы полагаем, что необходимо говорить об электоральной культуре как о компоненте общей культуры, а

участие в электоральном процессе мы предлагаем рассматривать как необходимость для культурного человека.

Если рассматривать электоральную культуру как компонент общей культуры, то ее формированием необходимо заниматься с самого раннего возраста, гораздо раньше, чем наступает возраст, дающий право голосовать, в этом случае основная роль отводится не только семье, но и учителю.

Для того, чтобы заниматься формированием электоральной культуры, учитель должен сам обладать высоким уровнем ее сформированности. Формирование и развитие электоральной культуры будущего учителя представляет собой процесс, который должен быть определенным образом организован. При организации этого процесса определяющими являются факторы формирующего воздействия, которые мы рассмотрим далее более подробно.

Нами были выделены следующие факторы формирующего воздействия, оказывающие влияние на становление и развитие электоральной культуры будущего учителя, представленные на рисунке 1. По нашему мнению, основные шесть групп факторов, представленных на рисунке, обеспечивают формирование и развитие всех компонентов электоральной культуры, о которых мы говорили в предыдущей главе. Остановимся немного подробнее на каждой группе факторов, учитывая педагогическую составляющую и особенности профессионального развития учителя. Первую группу факторов мы обозначили как *компетентностные*, поскольку они связаны с компетентностной сферой. Это означает, что сюда входят факторы, которые связаны с формированием знаний, умений и навыков, которые определяют содержание компетентности. Под *знаниями* мы понимаем ту информацию электорального характера, которую пропустил через себя человек, и которая стала частью его компетентности, пополнила его личностные смыслы. Отдельно мы выделяем в данной группе факторов *убеждения*, поскольку это именно те знания, которые перешли в категорию личностных смыслов. *Убеждения* позволяют личности придерживаться своих позиций и обоснованно относиться к любым происходящим вокруг событиям, иметь собственную точку зрения на все, что происходит вокруг. *Оценки граждан в сфере политики* также выделяются в отдельный фактор, поскольку эти оценки дальше влияют на поведение граждан в электоральной системе. Оценки формируются на основе имеющихся у личности убеждений, интересов и личностных смыслов при взаимодействии личности с информацией электорального характера. Также на формирование и развитие электоральной культуры оказывает влияние *общий уровень политической культуры*, существующий в обществе на тот момент, когда личность в нем находится и осуществляет свою жизнедеятельность.



**Рис. 1. Факторы формирующего воздействия при формировании электоральной культуры будущего учителя**

*Общий уровень политической культуры* складывается из уровней политической культуры отдельных членов общества. Необходимо учитывать, что в обществе всегда есть личности с высоким уровнем политической активности, с низким уровнем политической активности, с отсутствием какой-либо политической активности, с безразличным отношением к политике вообще, а также фанатики. Все эти типы формируют политический портрет общества на современном этапе. Учитывают абсолютно все типы поведения и отношения к политической культуре. Мы говорим именно о политической культуре, поскольку электоральная

культура – это компонент политической культуры. Таким образом, совокупность указанных элементов составляет *компетентностные факторы* формирующего воздействия при формировании электоральной культуры. Следующая группа факторов – *идентификационные*. Мы назвали их таким образом, поскольку они связаны с идентификацией личностью самой себя в различных условиях и видах деятельности. Самоидентификация связана с осознанием личностью собственных целей, возможностей, направленности, исключительности и причастности к цивилизации, народу, нации, этносу. Это является фактором формирующего воздействия, поскольку самоидентификация личности определяет личностные позиции в различных сферах. В нашем случае самоидентифицироваться личности помогают, на наш взгляд, *мифы, стереотипы, идеологические установки и политические события, происходящие в обществе*. Мифы имеют невероятную интенсивность воздействия на людей, поскольку глубоко заложены в их подсознании. Это исходит из самой глубинной природной направленности человека на необходимость ясных, понятных, доступных образов, доходчиво объясняющих им те явления и процессы, с которыми они сталкиваются в повседневной жизни. Рассуждая о том, кто больше нуждается в мифах, власть или общество, ученые высказывают следующее мнение, с которым мы полностью согласны: «С одной стороны, мифотворчество должно присутствовать в деятельности государства, особенно в том случае, если общество ограничивается в доступе к политической информации. Каждое государство должно иметь свои мифы, а уже их направленность и содержание определяются формой политического режима» [3, с. 140]. В идеологии нового времени, как отмечают многие ученые, мифы используются для обозначения всевозможных иллюзорных представлений, влияющих на массовое сознание [2; 3; 4]. Таким образом, мифы представляют собой важнейший компонент в электоральном процессе. Именно отношение к мифам на основе своей компетентности позволяет личности самоидентифицироваться, то есть определить, какое влияние и в какой степени миф оказывает на личность.

Еще один фактор формирующего воздействия – *стереотипы*, которые существуют в обществе. Следует отметить, что современная трактовка данного понятия была в негативном ключе, в критической оценке тех понятий, которые позволяют манипулировать аудиторией в своих интересах. На современном этапе можно сказать, что данное понятие имеет не только негативную, но и позитивную окраску. Это ментальные ярлыки, которые помогают мозгу ориентироваться в пространстве, усваиваются через семью, средства массовой информации, профессиональные группы, образовательную деятельность. Для нашего исследования важно, что стереотипы транслируются в ходе образовательного процесса. Таким транслятором выступает учитель, от него зависит, какие стереотипы и в какой степени



будут усвоены обучающимися. Также необходимо отметить, что стереотипы, как правило, воспринимаются некритически, принимаются «на веру» и весь последующий личный опыт вступает во взаимодействие со стереотипами, а трансформация укоренившихся стереотипов происходит очень медленно. Поэтому крайне велика ответственность учителя за те стереотипы, которые сформируются у обучающихся под влиянием учителя. А если учесть важность электоральных предпочтений в плане выбора будущего страны, то важность трансляции правильных и способствующих поступательному развитию социума стереотипов повышается в разы. Здесь необходимо также отметить, что стереотипы в значительной степени влияют на взаимодействие между людьми и социальными группами.

Следующим фактором формирующего воздействия, имеющим идентификационный характер, являются *идеологические установки, существующие в массовом сознании*. Под *идеологическими установками* мы понимаем относительно обособленные идеи, принципы, ценности, на основе которых формируются стратегические цели, тактические направления и реализующие их задачи, провозглашаемые государством, закрепленные и обоснованные в законодательстве. В теории эти цели, направления и задачи ориентированы на проектирование будущего образа и наполняющей его сущности государства, его внутреннего социально-политического наполнения, внешнего образа страны, транслируемого миру. *Идеологические установки, существующие в массовом сознании*, обязательно должны иметь политическую идею, подтвержденную концепцией, доктриной и принципами, а также мечты, утопии, ценности и идеалы, лозунги и оценку происходящих политических процессов. Если говорить об образовательном пространстве, то мы можем сказать, что роль *идеологических установок* здесь фундаментальная, особенно это касается гуманитарных наук, которые связаны с мировоззрением, с ценностями и личностными смыслами. Транслятором идеологических установок является учитель, но не только он. Мы уже не взаимодействуем с информацией, а осуществляем в ней нашу жизнедеятельность, поэтому современное информационное пространство является сегодня таким же транслятором идеологических установок, как и учитель, разница заключается в том, что учитель обладает средствами коммуникации, убеждения, формирования уверенности, а информационное пространство – это только пространство, хотя оно тоже содержит механизмы, ориентированные на убеждение и трансляцию, иногда – навязывание идей. Поэтому мы полагаем, что учитель, обладающий идеологическими установками и способами их трансляции своим обучающимся, может сделать гораздо больше, чем информационное пространство. Другое дело – вопрос временных рамок взаимодействия: учитель осуществляет коммуникацию с обучающимися ограниченное время, тогда как в информационном поле обучающийся находится постоянно. Таким

образом, идеологические установки, существующие в массовом сознании, представляют собой фактор формирующего воздействия при формировании электоральной культуры. Проводником и транслятором этих установок является учитель.

Проблема идеологических установок, действующих на современном этапе развития социума, является одной из самых обсуждаемых, причем обсуждаемых в междисциплинарном пространстве. Можно спорить о содержании идеологии советского общества, но то, что эта идеология была обоснована и четко оформлена, не вызывает сомнений. Именно поэтому сильны и влиятельны были идеологические институты советского общества. Под влиянием определенных исторических событий общество от советской идеологии отказалось, отодвинув ее атрибуты в прошлое и провозгласив новое направление развития. Однако на смену советским идеологическим ориентирам пока никакие другие ориентиры не пришли, в идеологических установках образовался некоторый вакуум, который характеризует переход от одной идеологии к другой. Мы не можем сказать, что у современного общества нет идеологических ориентиров, они, безусловно, есть. Например, мы можем говорить о появлении таких идеологических установок, как стремление к лидерству, индивидуализация во всех областях жизнедеятельности, признание важности информации для личности, жизненная важность решения экологических проблем и т. д. Однако пока эти установки только остаются отдельными установками, создавая общий идеологический фон, появляясь в программных заявлениях партий, движений и общественных организаций. Современное общество только на пути к формированию целостной идеологии. Ее отдельные позиции уже становятся вполне ясными и отчетливыми, но целостности пока нет. Естественно, что это оказывает влияние и на формирование электоральной культуры. Если говорить о системе образования, то она в советское время четко отработывала все идеологические установки посредством вовлечения детей в различные организации, проведения воспитательных мероприятий, использования идеологического потенциала различных учебных дисциплин. В настоящий момент в ожидании общей концептуально оформленной идеологии система образования ориентируется на общецивилизационные ценности. Учитель в этой ситуации – один из тех «проводников» идеологических установок, благодаря которым идеологические нормы становятся личностными смыслами. Будучи официальным выразителем идеологических канонов, существующих в обществе на данный момент, учитель имеет самые широкие возможности трансляции этих идеологических установок молодому поколению в образовательном процессе.

Следующим фактором формирующего воздействия, носящим идентификационный характер, являются *политические события, происходящие в обществе* (Л. В. Сморгун, Г. Г. Почепцов, К. С. Гаджиев и др.).

Действительно, политические события, свидетелями которых становится человек, влияют на формирование электоральной культуры посредством поступающей в ходе этих событий информации, а также посредством эмоций, которые данные политические события вызывают. Современный политический процесс необходимо рассматривать только в контексте информационного этапа развития общества, для которого характерна замена реальной политики политическими технологиями [4], которые становятся регуляторами политического процесса. Успешность этого регулирования зависит не только от информационных возможностей власти, но и от состояния самого общества, которое руководствуется сегодня законами потребления, в результате чего наибольшую востребованность получают события, поскольку человеческий мозг устроен таким образом, что самое большое влияние на него оказывают именно произошедшие с человеком события, а именно, та часть его жизнедеятельности, в которой происходят реальные изменения жизненной ситуации. Мы ежедневно получаем большой объем информации, касающийся как нашей частной жизни, так и общества в целом. Однако в памяти остается далеко не все, что происходит, большой массив информации проходит без задержки в сознании, а события остаются. Поскольку из всего массива информации, идущей по каналам коммуникации, человеком лучше всего воспринимается именно событие, политическое событие становится технологией. «Значимость политических событий неоспорима: событие всегда влияет на текущую ситуацию. Они могут влиять как на конкретного индивида, его поведение, ценности, установки, так и в целом на политическую ситуацию в стране» [4, с. 68]. Л. В. Сморгун, характеризуя политическое событие, выделяет следующие черты: уникальность, нахождение во времени, процессуальность, развернутость в актуализации, открытость, неопределенность, случайность, формируемость и др. [5, с. 22].

Если говорить о роли учителя в этом случае, то она экспликативная, информационная, интерпретационная, т.е. учитель дает толкование, объяснение, интерпретацию политического события, донося до обучающихся информацию о нем. Кроме того, учитывая специфику образовательного процесса, мы можем сказать, что учитель может быть организатором события политической или культурной направленности, способствующего формированию электоральной культуры у обучающихся.

Нормативные факторы формирующего воздействия представлены, прежде всего, *нормами*, которые существуют в электоральной сфере жизнедеятельности социума. Нормы в электоральной сфере мы рассматриваем как нормы, порожденные социальной динамикой социума, отражающие сущностно-содержательные характеристики жизнедеятельности социума. От всех остальных норм они отличаются своей санкционированностью государством и общеобязательным значением. Мы согласны с

мнением ученых [6, с. 91], которые полагают, что их можно охарактеризовать как узаконенное установление, признанный обязательный порядок избирательной деятельности, установленный государством. Когда мы говорим о нормах, мы, прежде всего, говорим о законах. Здесь роль учителя интерпретационно-эксplikативная, ориентированная на объяснение, трактовку тех или иных нормативных положений, связанных с электоральным процессом. Для этого, безусловно, учитель должен обладать соответствующими компетенциями и сам занимать активную жизненную позицию.

К этой же группе факторов формирующего воздействия относятся *правила*, действующие в электоральной сфере. Под правилом мы понимаем требование для исполнения условий, предусмотренных нормами, в нашем случае – нормами электорального поведения. Участвуя в электоральном процессе, избиратель соблюдает определенные правила, что создает благоприятные условия для его участия в электоральном процессе. Соблюдение правил приводит к выполнению норм, которые предусмотрены канонами электорального процесса. Роль учителя в данном случае также интерпретационно-эксplikативная, ориентированная на формирование электоральной культуры у обучающихся. Реализация такой деятельности возможна при наличии у учителя определенных компетенций и опыта участия в электоральном процессе.

Еще один фактор, относящийся к этой группе, – *традиции электорального процесса*, к которым мы относим особенности электорального поведения, связанные с факторами места проживания, национальности, историко-культурных традиций. В качестве примера можно привести мнение Г. Г. Почепцова, который писал о советских электоральных традициях: «... российские граждане «патологически любят свою родную власть, кем бы в данный момент она ни манифестировалась» [7, с. 429]. По мнению другого автора, мы можем наблюдать следующие традиции: «Преклонение и безропотность перед государством у граждан прослеживается и на протяжении современного периода развития. Это проявляется в высоком проценте поддержки среди граждан любой власти, вразрез и даже в ущерб собственным интересам» [8, с. 70]. То есть традиции всегда связаны с историко-культурными и национальными особенностями, что, безусловно, наблюдается и в электоральных традициях. Если говорить о роли учителя, то он разъясняет электоральные традиции, объясняя их сущность и происхождение.

С нормативными факторами тесно связаны *информационные факторы* формирующего воздействия, сущность которых состоит в *наличии или отсутствии достоверной информации о происходящих событиях в политической сфере*. Обладание информацией в политической сфере обеспечивает знание всего, что происходит в политической сфере жизни социума. Этот фактор тесно связан со средствами массовой информации

(СМИ), которые в российской электоральной системе играют особую и очень важную роль – популяризируют позицию власти, полностью контролируя информационные потоки. Учитель в данном случае сам может быть источником информации, может указать на то, как найти необходимые источники информации и как с ними работать.

К *деятельностным* факторам формирующего воздействия относится разъяснительная работа, ее способы и методы. Здесь самым главным моментом является отсутствие насаждения своей точки зрения со стороны учителя, использование только методов объяснения, интерпретации, ознакомления с информацией. Эта грань очень важна по причине того, что у учителя есть свои собственные электоральные предпочтения. Объяснительная и интерпретационная функции учителя ни в коем случае не должны переходить границы объяснения и разъяснения, передачи каких-либо знаний, например, о спектре политических партий, движений, общественных организаций, о направлениях их деятельности. Здесь недопустимы навязывание своей точки зрения, давление, настойчивость. Разумный подход в данном случае означает только трансляцию информации и объяснение возможных критериев, по которым избиратель может судить о деятельности той или иной партии или движения. Информация о том, каким образом расценивать деятельность политических партий и движений, как судить об эффективности их программ, на какие особенности деятельности обращать внимание, является тем стимулом, который может мотивировать будущего учителя к поиску дополнительной информации и принятию решения. Но нам представляется, что гораздо более эффективным является убеждение в необходимости принимать активное участие в электоральном процессе, в важности мнения каждого, когда из совокупности мнений складывается общая позиция миллионов. Еще одна деятельностная функция относится к обучению тому, как формировать электоральную культуру у обучающихся – будущих избирателей.

Одна из самых важных групп факторов формирующего воздействия связана с *системными явлениями* в государственном устройстве, политической системе, электоральной сфере, а также с отношением граждан к власти. Системные явления составляют глубинные основы, на которых формируется электоральная культура. Мы обозначили их как системные, поскольку эти факторы связаны с системными явлениями в государственном устройстве, в электоральной системе, в политической организации общества. Специфика политической системы определяет *особенности избирательной системы*, ее организацию, а, следовательно, влияет на формирование электоральной культуры в том плане, что определяет, каким образом избиратель может выразить свои электоральные предпочтения. Эти факторы связаны с организацией общества в целом. К системным факторам относится также *отношение граждан к власти*, проявляющееся в

поддержке, апатии, неприятию, любви, ненависти, безразличию, агрессивном отношении и других эмоциональных состояниях, которые проявляют граждане по отношению к власти и ко всему, что с ней связано системно. Это отношение к власти, проявляющееся в эмоциональных состояниях личности, прямым образом влияет на электоральную культуру. В соответствии с этим отношением личность осуществляет свои электоральные действия.

Таким образом, мы кратко охарактеризовали факторы формирующего воздействия при формировании электоральной культуры у будущего учителя. Указанные факторы компетентностного, идентификационного, нормативного, информационного, деятельностного и системного характера оказывают непосредственное влияние на формирование электоральной культуры личности. Для личности будущего учителя во всех указанных факторах присутствует особенность, которую мы называем *идентификационно-экспликативной*. Она означает, что по каждому фактору у будущего учителя присутствует особая составляющая. Так, в компетентностных факторах формирующего воздействия она означает не просто наличие компетентности в электоральной сфере, но наличие достаточного уровня сформированности знаний, умений и навыков для трансляции этих компетенций окружающим, для объяснения особенностей электорального поведения обучающимся и т. д. При этом учитель должен стоять на четких электоральных позициях, то есть, идентифицировать себя как активного избирателя, способного объяснить свою позицию. В группе нормативных факторов формирующего воздействия необходимо обладать компетенциями, позволяющими не просто знать нормативную базу, связанную с электоральной культурой, но готовность объяснить сущность электоральной нормативной базы окружающим. В информационной составляющей идентификационно-экспликативная особенность учителя означает информационную просвещенность, знание всех последних политических и культурных событий, стремление к поиску новой информации, а также готовность интерпретировать, объяснить, транслировать эту информацию окружающим. В деятельностном аспекте особенность роли учителя заключается в активном участии в электоральном процессе и подготовке к нему.

Выявив факторы формирующего воздействия при формировании электоральной культуры будущих учителей, мы обозначили те позиции, от которых необходимо отталкиваться при разработке технологий формирования электоральной культуры будущих учителей. Сам процесс формирования электоральной культуры мы рассматриваем как системное явление, поэтому рассмотрим далее в какой именно системе возможно успешное формирование электоральной культуры будущих учителей.

### Список литературы

1. Байханов, И. Б. Методологические подходы к исследованию особенностей формирования и развития политической и электоральной

культуры будущих учителей / И. Б. Байханов. – Текст : непосредственный // Преподаватель XXI век. – 2022. – № 4–1. – С. 22–38.

2. Байханов, И. Б. Сквозные компетенции в системе компетенций современного педагога / И. Б. Байханов. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 5. – С. 17–25.

3. Ситников, А. П. Мифы и их роль в электоральном поведении / А. П. Ситников, Е. В. Гришин. – Текст : непосредственный // Философские науки. – 2008. – № 11. – С. 135–143.

4. Жирненко, А. А. Формирование политических событий в современной российской политике / А. А. Жирненко, Р. А. Пупыкин. – Текст : непосредственный // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 33. – С. 64–70.

5. Сморгунов, Л. В. Событийное политическое знание и его значение для современной сравнительной политологии / Л. В. Сморгунов. – Текст : непосредственный // Полис. Политические исследования. – 2011. – № 1. – С. 122–133.

6. Медведев, Р. В. Нормы избирательного права / Р. В. Медведев. – Текст : непосредственный // NovaInfo.ru. – 2014. – № 19. – С. 84–87.

7. Почепцов, Г. Г. Имиджология / Г. Г. Почепцов. – Москва : Рефбук, 2001. – 697 с. – Текст : непосредственный.

8. Страхов, А. П. Социокультурные детерминанты и общественные настроения в России / А. П. Страхов. – Текст : непосредственный // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 1. – С. 69–77.

**Башаева Совбика Абуевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и дошкольной психологии, Чеченский государственный педагогический университет; 364037, Россия, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33; bashaeva72@mail.ru

**Хажуев Ислам Сайдахмедович,**

кандидат психологических наук, доцент, руководитель ПНИЛ «Инновационные технологии предупреждения угроз безопасности общества», Чеченский государственный педагогический университет; 364037, Россия, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33; hazhuev@mail.ru

**РОЛЬ СОВРЕМЕННОГО КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ  
В СОЗДАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ  
В ШКОЛЕ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** классные руководители; школьники; школьные коллективы; педагогическое взаимодействие; инновационные технологии; школьная образовательная среда; педагогическая деятельность

**АННОТАЦИЯ.** В статье анализируется роль и значение современного классного руководителя в организации учебной среды. В работе показано, что классный руководитель, будучи в тесном взаимодействии со своим ученическим коллективом является не только учителем, но и лидером, который обеспечивает эффективное функционирование класса и учебного процесса. В качестве задач исследования рассматривались основные требования, предъявляемые классному руководителю и те навыки, которыми он должен обладать в рамках педагогического взаимодействия со своим ученическим коллективом. Также одной из задач исследования стало изучение на основе теоретического анализа личностных особенностей учителя, эффективных стилей педагогического общения и использование в педагогической деятельности инновационных технологий.

**Bashaeva Sovbika Abuevna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Pedagogy and Preschool Psychology, Chechen State Pedagogical University, Grozny, Russia

**Khazhuev Islam Saidakhmedovich,**

Candidate of Psychology, Associate Professor, Head of Scientific Research Laboratory “Innovative Technologies for Preventing Threats to Society’s Security”, Chechen State Pedagogical University, Grozny, Russia

**THE ROLE OF A MODERN CLASSROOM TEACHER IN CREATING  
AN EFFECTIVE EDUCATIONAL ENVIRONMENT AT SCHOOL**

**KEYWORDS:** classroom teachers; schoolchildren; school teams; pedagogical interaction; innovative technologies; school educational environment; pedagogical activity

**ABSTRACT.** The article analyzes the role and importance of a modern classroom teacher in the organization of the learning environment. The paper shows that the class teacher, being in close cooperation with his student team, is not only a teacher, but also



a leader who ensures the effective functioning of the classroom and the educational process. The main requirements for the classroom teacher and the skills that he should possess within the framework of pedagogical interaction with his student team were considered as the objectives of the study. Also, one of the objectives of the study was to study on the basis of a theoretical analysis of the personal characteristics of the teacher, effective styles of pedagogical communication and the use of innovative technologies in pedagogical activity.

Современный классный руководитель – это образовательный лидер, который умеет создавать благоприятную образовательную среду для учащихся и успешно руководить классом, обладающий рядом индивидуально-личностных качеств, которые помогают ему эффективно работать с учащимися, создавая оптимальные условия для их обучения [4, с. 90]. В этой связи в литературе описывают некоторые требования, предъявляемые классному руководителю, как специалисту, работающему в современных условиях в сфере образования [1; 3; 8].

Во-первых, современный классный руководитель должен быть эффективным коммуникатором, умеющим не только ясно и лаконично высказываться, чтобы учащиеся легко могли его понимать, но и готового активно слушать и внимательно относиться к мнению учащихся, чтобы учесть их интересы и нужды.

Во-вторых, с современной классный руководитель должен быть эмпатичным и понимающим, способным воспринимать эмоциональное состояние учащихся и поддерживать их в трудные моменты, делая это на основе понимания индивидуальных особенностей учащихся и учитывая их при работе с классом.

В-третьих, современный классный руководитель должен быть организатором, умеющим эффективно планировать уроки, создавая программы и учебные материалы, а также разрабатывая стратегии для работы с учащимися, что позволит эффективно управлять временем и ресурсами и достичь максимальной эффективности в рамках образовательного процесса.

В-четвертых, современный классный руководитель должен быть педагогом, умеющим проводить занятия таким образом, чтобы учащиеся могли легко и быстро усваивать новые знания и умения, подбирая наиболее эффективные методы и технологии обучения, в том числе и адаптируя их к индивидуальным особенностям учащихся.

В-пятых, современный классный руководитель должен быть образцом поведения, своеобразной ролевой моделью. В рамках выполнения роли педагога, классным руководителем ретранслируются позитивные паттерны поведения и нравственные ценности, воспринимая которых учащиеся становятся лучше. При этом классный руководитель также проявляет способность ставить себя на место учащихся для лучшего их понимания.

Таким образом, современный классный руководитель – это специалист, обладающий важными личностными и профессиональными

качествами, которые помогают успешно осуществлять руководство классом и создавать благоприятную образовательную среду. В этой связи важными профессионально-личностными навыками, которыми должен обладать, классный руководитель являются:

**Коммуникативные навыки:** способность эффективно общаться с учениками, родителями и коллегами.

**Лидерские навыки:** умение формировать и управлять командой, мотивировать и стимулировать учеников к работе.

**Умение планировать и организовывать учебный процесс:** разработка учебных планов, составление расписаний, подготовка учебных материалов.

**Профессиональное развитие:** способность постоянно совершенствовать свои знания и навыки, открывать новые методы работы с учениками.

**Личностные особенности современного классного руководителя** могут включать:

**Эмпатичность:** умение воспринимать чувства и настроение учеников, чувствовать и уважение к ним как к личностям.

**Этические принципы:** умение действовать в соответствии с честностью, человечностью и справедливостью.

**Умение решать конфликты:** способность успешно разрешать споры и конфликты, которые могут возникнуть в классе.

**Разумное управление своими эмоциями:** умение контролировать свои эмоции и обращаться с ними разумно, чтобы сохранять профессионализм и эффективность в работе.

**Организационные навыки:** умение эффективно планировать свое время и выполнять несколько задач одновременно.

**Стрессоустойчивость:** умение контролировать свои реакции на стрессовые ситуации и сохранять равновесие в трудных условиях.

**Творческое мышление:** способность использовать свою фантазию и творческое мышление для решения проблем и развития учебных процессов.

**Ответственность:** умение нести ответственность за свои действия и результаты работы, а также за успех и развитие учеников [5; 6; 9].

Вместе с тем будучи эффективным коммуникатором, эмпатичным и понимающим другом для учащихся, хорошим организатором и педагогом классный руководитель создает благоприятную образовательную среду для своего ученического коллектива. При этом собственные уроки такой специалист организует и проводит интересным для детей образом, стимулируя их на активное участие и взаимодействие, что конечно же основывается на учете индивидуальных особенностей учащихся [2, с. 214].

Все это свидетельствует о том, что на должности классного руководителя, педагог несет ответственность за конкретный класс и отвечает за все вопросы, связанные с управлением данным ученическим коллективом. Эта ответственность распространяется на обязанности учителя по

организацию учебного процесса, планирование уроков, контроль за успеваемостью учеников, организацию различных мероприятий и материально-техническое обеспечение класса, а также по налаживанию взаимоотношений в классе и решения конфликтных ситуаций между учащимися. Будучи образцом морально-нравственного и поведенческого подражания для учащихся и находясь в общении с учащимися, каждый день классный руководитель оказывает значительное влияние на мышление, чувства и поведение учащихся, которые могут в этой связи, осознанно или бессознательно пытаться быть похожим на своего руководителя. Поэтому человек, занимающий должность классного руководителя должен быть не только хорошим специалистом в своей области, но и этически правильным человеком, уважающим других людей и обладающим позитивным мышлением и поведением [5; 7].

Немаловажную роль в создании образовательной среды играют и так называемые стили педагогического общения современного классного руководителя с учащимися, которые могут быть различными. Некоторые из наиболее эффективных стилей общения могут включать в себя:

Партнерский стиль общения предполагает, что учитель старается создать партнерскую атмосферу, где учащиеся чувствуют себя уважаемыми и равными партнерами. Он слушает их мнения и старается обсуждать проблемы с учащимися, а не принимать решения за них.

Напротив, при авторитарном стиле общения учитель выступает как авторитетное лицо, которое ожидает, что учащиеся будут слушаться его инструкций и учитывать его мнение при этом педагог сам принимает решения за учащихся, а не обсуждает их с ними.

При демократическом стиле общения педагог старается уважать мнение учащихся и принимать решения с учетом их интересов и на основе обсуждения с ними, стараясь построить партнерские отношения с учащимися и проявляя уважение к их праву на самостоятельное мышление.

Ситуативный стиль общения предполагает использование педагогом различных механизмов общения в зависимости от ситуации, начиная от авторитарного стиля в тех случаях, когда это необходимо для достижения цели и заканчивая партнерским и демократическим стилями в других ситуациях [3; 4].

Вместе с тем, следует отметить, что эффективность стилей общения зависит от различных факторов, таких как возраст учащихся, их личностные особенности и ожидания, а также от самой ситуации. При этом также важно понимать, что нет единственно правильного стиля общения поэтому классный руководитель должен быть готов к тому, что в разных ситуациях будет необходимо использовать различные стили общения.

В то же время, важным условием эффективности образовательного процесса является взаимодействие классного руководителя с учителем-

предметником. В отличие от классного руководителя педагог-предметник – это учитель, который специализируется на обучении определенному предмету. Данный специалист несет ответственность за преподавание учебного предмета в классе и помощь ученикам развитию их умений и навыков, связанных с этим предметом. При этом педагог-предметник также может быть назначен классным руководителем, совмещая преподавание по предмету с классным руководством. В данном случае, помимо повышения уровня знаний учащихся в рамках отдельного предмета он будет также отвечает за все аспекты управления классом, в том числе за организацию учебного процесса, планирование уроков, контроль за успеваемостью учеников, организацию различных мероприятий и материально-техническое обеспечение уроков. Тем не менее и педагог-предметник (сосредоточенный на обучении определенному предмету и развитии умений и навыков учеников в этой области) и классный руководитель важны для школьного образовательного процесса, так как играют с одной стороны ведущие, с другой – взаимодополняющие роли в общем развитии учащихся. Поэтому крайне важно налаживание сотрудничества между педагогом-предметником и классным руководителем в рамках общего образовательного пространства.

В то же время, в рамках осуществления профессиональных обязанностей современный классный руководитель может использовать различные педагогические методы воздействия на учащихся, чтобы образовательный процесс представлял для детей интерес. Это может включать в себя:

1. Прямой метод обучения – метод, основанный на объяснениях учителя и преподавании материала с помощью лекций, презентаций и демонстраций.

2. Метод самостоятельного обучения, направленный на стимулирование учащихся к осуществлению самостоятельных мыслительных операций на основе анализа учебного материала и познавательной активности (может реализовываться также посредством работы в группах, дискуссиях и пр.).

3. Комбинированный метод обучения – при котором сочетаются оба предыдущих метода, то есть как прямое преподавание, так и самостоятельное мышление учащихся [1; 2].

Более того в дополнении к вышеперечисленным, современный классный руководитель может также использовать интерактивные методы обучения, такие как игры, тесты, квизы, карточки с заданиями и пр., что может способствовать активному вовлечению учащихся в образовательной деятельности. При этом с учетом тех достижений в науке и технике, которыми обладает современное человечество, для лучшей визуализации учебно-просветительского материала могут быть использованы, в том числе и в деятельности классного руководителя, такие технологии, как проектор, компьютер, смартфон и пр. При этом использование данных технологий

обязательно должно сочетаться с применением различных педагогических методов воздействия на учащихся. Это в свою очередь будет способствовать повышению познавательного интереса учащихся и лучшему пониманию учебного материала.

Вместе с тем инновационные технологии представляют огромную пользу и в плане коммуникативного взаимодействия учителя и учащихся, позволяя удаленно общаться и взаимодействовать между собой. Так, некоторые инновационные технологии, которые могут быть использованы для общения классного руководителя с учащимися, включают в себя:

Видеоконференции. Классный руководитель может использовать специальное программное обеспечение для проведения видеоконференций с учащимися, что позволит им видеть и слышать друг друга, а также обмениваться информацией и идеями.

Чаты. Данные ресурсы могут быть использованы в образовательном процессе для общения с учащимися в режиме реального времени, что позволит установить обратную связь с детьми, обмениваться мнениями и даже учебными материалами.

Социальные сети. Классный руководитель может использовать социальные сети, такие как ВКонтакте или Одноклассники, для общения с учащимися, размещая при этом на данных ресурсах материалы о школьной жизни учащихся, привлекая тем самым внимание родительского сообщества.

Несмотря на то, что общение с учащимися через инновационные технологии может быть эффективным, однако стоит помнить, что эти технологии также имеют свои ограничения. Поэтому важно, чтобы классный руководитель учитывал их при планировании общения с учащимися, будучи осведомленным о технических требованиях и функциях той или иной технологии, которую он решил использовать. Это поможет избежать непредвиденных трудностей и обеспечит успешное общение.

Кроме того, стоит учитывать, что не все учащиеся могут иметь доступ к технологиям или иметь необходимые навыки для работы с ними. В таком случае классный руководитель может разработать альтернативные способы общения с учащимися, например, через телефонные звонки или электронную почту. В любом случае, общение с учащимися через инновационные технологии требует от классного руководителя такта, ответственности и грамотной организации. Это будет способствовать созданию полезного и эффективного процесса общения, который поможет классному руководителю лучше узнать учащихся, поддерживать с ними контакт и оказывать нужную помощь в учебе. Также стоит помнить, что инновационные технологии не могут заменить личное общение и наличие руководителя в школе, но могут быть хорошей дополнительной возможностью для общения с учащимися в случае необходимости.

В то же время следует также отметить, что немаловажную роль в успешности деятельности классного руководителя играет его психологическое и эмоциональное благополучие. Так как психологическое благополучие классного руководителя безусловно является важным фактором, который влияет на эмоциональное состояние учеников и общую атмосферу в классе. Поэтому, когда классный руководитель чувствует себя уверенно и спокойно, то ему легче оказывается создать благоприятную атмосферу для учащихся и способствовать их эмоциональному комфорту, в свою очередь чувствующие себя комфортно ученики со своей стороны также оказывают положительное влияние на психологическое благополучие классного руководителя.

В данном контексте для сохранения психологического благополучия и эмоционального комфорта в классе, классный руководитель может [3; 4; 6; 7]:

Управлять своими эмоциями, что проявляется в умении контролировать свои эмоции и обращаться с ними рационально, сохраняя профессионализм и эффективность в работе.

Создавать благоприятную атмосферу в классе, поощряя учеников, принимать их идеи и мнения и стараясь создать теплую и поддерживающую атмосферу.

Развивать свои личностные навыки: учиться управлять стрессом, решать конфликты, улучшать свои коммуникативные навыки.

Стремиться к профессиональному развитию: постоянно совершенствовать свои знания и навыки, изучать новые методы работы с учениками.

Обращать внимание на свое физическое и психологическое здоровье: регулярно заниматься физической активностью, уделять время релаксации и отдыху.

Таким образом, современный классный руководитель выполняет важную и социально значимую роль тесно взаимодействуя не только с учащимися, но и их родителями, а также с коллегами по работе. Поэтому от личностных особенностей классного руководителя, его умения использовать в том числе и современные инновационные технологии, умения планировать и творчески управлять учебным процессом, а также эффективно коммуницировать с различными субъектами образовательной деятельности будет зависеть успешность прохождения детьми этапа школьного обучения и готовности развиваться дальше, преодолевая многочисленные жизненные препятствия.

### **Список литературы**

1. Антонова, О. Н. Факторы роста результативности деятельности классных руководителей / О. Н. Антонова. – Текст : электронный // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2014. – № 1

(129). – С. 45–48. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22914420> (дата обращения: 12.01.2023).

2. Бреннер, Д. А. Динамика развития основных направлений работы классного руководителя / Д. А. Бреннер, Н. М. Ичетовкина. – Текст : непосредственный // Знание. Понимание. Умение. – 2012. № 1. – С. 214–218.

3. Евсюкова, С. В. Организация работы классного руководителя в классе коррекционно-развивающего обучения / С. В. Евсюкова. – Текст : электронный // Концепт. – 2014. – Т. 20. – С. 3871–3875. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/55039.htm> (дата обращения: 12.02.2023).

4. Заочинский, М. С. Классный руководитель в современной школе / М. С. Заочинский. – Текст : непосредственный // Наука без границ. – 2018. – № 2 (19). – С. 90–92.

5. Ичетовкина, Н. М. Историко-педагогический аспект развития системы воспитательной деятельности: от классного наставника к классному руководителю / Н. М. Ичетовкина. – Текст : электронный // Ученые записки Крымского федерального университета им. В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2020. – Т. 6, № 1. – С. 25–36. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42320155m> (дата обращения: 12.02.2023).

6. Остякова, Г. В. Деятельность классного руководителя в современных условиях: проблемы и пути преодоления / Г. В. Остякова, И. В. Ковязина. – Текст : электронный // Современное педагогическое образование. – 2020. – № 5. – С. 172–176. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42940306> (дата обращения: 12.02.2023).

7. Старовойт, Н. В. Педагог инклюзивного класса: социально-психологический контекст профессиональной деятельности / Н. В. Старовойт. – Текст : электронный // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2018. – № 4 (85). – С. 147–154. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32752212> (дата обращения: 12.02.2023).

8. Стрижак, О. В. Практика работы классного руководителя в среднем звене / О. В. Стрижак. – Текст : электронный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2019. – Т. 2, № 1 (58). – С. 121–132. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38497469> (дата обращения: 12.02.2023).

9. Фархшатова, И. А. Классный руководитель в современной начальной школе: теория и практика деятельности : учебное пособие / И. А. Фархшатова. – Оренбург : ОГПУ, 2020. – 125 с. – Текст : непосредственный.

10. Юнусова, Э. А.-Г. Содержание деятельности классного руководителя в современной начальной школе / Э. А.-Г Юнусова. – Текст : электронный // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63-1. – С. 416–419. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37603917> (дата обращения: 12.02.2023).

**Безбородова Елизавета Владимировна,**

магистрант, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина; 603005, Россия, г. Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1; bezborodovaev@std.mininuniver.ru

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; педагоги-наставники; молодые специалисты; дошкольные образовательные организации; профессиональное мастерство; педагогическое мастерство; педагогическое взаимодействие

**АННОТАЦИЯ.** Данная статья посвящена вхождению в профессию молодых или начинающих специалистов в области дошкольного образования. Дается характеристика системы наставничества, роли наставника в адаптации молодого специалиста, а также присутствует обзор их обязанностей и формы взаимодействия.

**Bezborodova Elizaveta Vladimirovna,**

Master's Degree Student, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russia

## **THE ROLE OF MENTORING IN INCREASING PROFESSIONAL SKILLS OF A TEACHER IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION**

**KEYWORDS:** mentoring; mentoring teachers; young professionals; preschool educational organizations; professional skills; pedagogical skills; pedagogical interaction

**ABSTRACT.** This article is devoted to the entry into the profession of young or novice specialists in the field of preschool education. A characteristic of the mentoring system itself, the role of a mentor in the adaptation of a young specialist is given, and there is also an overview of their duties and forms of interaction.

В настоящее время большое внимание уделяется развитию такой сферы образования, как дошкольное образование. Оно постоянно обновляется, меняются требования, Федеральные стандарты, законы и т. д. Введенный в систему дошкольного образования Федеральный государственный стандарт ставит высокие требования перед работой педагогов, от которых требуется постоянно самосовершенствоваться и повышать уровень педагогического мастерства [7, с. 32]. Согласно Постановлению Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы «развитие кадрового потенциала системы дошкольного и общего образования ориентировано на разработку и реализацию комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, направленной в том числе на овладение ими



современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками» [6]. Помимо этого, закон «Об образовании в Российской Федерации» ставит перед педагогами дошкольного образования ряд требований, главные из которых – это наличие среднего или высшего образования, а также соответствие требованиям квалификации, стандартам и т. д. [3].

Проблеме вхождения начинающего педагога в профессию посвящены труды К. Ю. Белой, Л. М. Денякиной, Н. Н. Ляшенко, Л. В. Поздняк, П. И. Третьякова, Л. И. Фалюшиной и др. Все они убеждены, что это трудный этап для начинающего специалиста; от этого этапа во многом зависит то, как долго специалист останется в данной профессии. А. С. Макаренко утверждал: несмотря на успешность окончания педагогического вуза и талант, если молодой педагог не будет учиться на своем опыте, то не добьется успехов [4, с. 26].

В настоящее время открывается большое количество новых детских садов, которые способны обеспечить места детям с минимальной очередью или даже без нее. В связи с этим остро стоит вопрос обеспечения педагогически кадрами новых и уже действующих детских садов, ведь они играют большую роль в становлении личности ребенка. Все чаще студенты педагогических вузов и колледжей не идут работать по специальности, поэтому руководство детских садов и практикующие педагоги всегда рады появлению новых специалистов в коллективе. Как правило, на работу в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическую базу на уровне теории, но без практики, то есть, без опыта работы. По этой причине у них возникает ряд трудностей: они боятся собственной некомпетентности, критики со стороны администрации и других педагогов; боятся что-либо забыть, не успеть, не сделать из-за нехватки опыта. Согласно исследованию, проводимому М. С. Задворной и С. Р. Милоновой, чаще всего молодые специалисты в начале своего карьерного пути сталкиваются со следующими проблемами: психологические трудности в общении с дошкольниками и их родителями, непонимание, как применить в своей работе те или иные технологии, сложности в организации образовательного процесса [2, с. 46].

Педагог, испытывающий страх при работе, не способен на творчество и инициативность, перед ним стоит другая задача – выполнить обязанности без нареканий. Важно сказать и о том, что к начинающему педагогу предъявляются все те же требования, что и к педагогу со стажем, он несет ту же ответственность и от него ожидают такого же результата, однако это практически невозможно.

Все эти факторы в совокупности ведут к тому, что начинающие педагоги прекращают свою работу. Текучка кадров, связанная так же с экономическим фактором, при этом только усиливается. Мы полагаем, что

вопрос может быть частично решен путем введения в работу детских садов системы наставничества для педагогов, которые только окончили педагогический вуз или колледж и не имеющих опыта работы в данной сфере, а также для тех педагогов, которые уже имеют определенный стаж, но желают повысить уровень своего педагогического мастерства. Кроме того, наставничество может быть полезным для студентов, заинтересованных в трудоустройстве и желающих накопить определенный педагогический опыт [5, с. 71].

Прежде чем говорить о данной системе, необходимо разобраться, что такое наставничество, кем оно осуществляется и насколько долго. Наставничество в дошкольной организации – это вид индивидуально-воспитательной работы с педагогическим работником, который не имеет трудовой педагогический стаж в дошкольной организации, или же со специалистом, впервые вступающим в соответствующую должность. Наставничество осуществляет наставник – опытный педагог с высокими нравственными и профессиональными качествами, а также знающий все необходимые методики по работе с детьми дошкольного возраста [2, с. 47]. Молодой специалист – воспитатель, находящийся в начале своей карьеры, который, как правило, овладел основами педагогики и психологии в вузе или колледже, стремится усовершенствовать своё педагогическое мастерство. Именно повышением этого мастерства занимается педагог-наставник.

Наставничество в дошкольной организации бывает двух видов: индивидуальным и коллективным, когда за одним молодым специалистом закрепляется сразу несколько наставников. Чаще всего в детском саду применяется индивидуальное наставничество, а другие педагоги лишь делятся своим опытом.

Цель наставничества в дошкольной образовательной организации – оказание помощи начинающим и молодым специалистам в профессиональной деятельности. Благодаря этому укрепляется кадровое ядро.

Исходя из цели можно поставить следующие задачи педагогического наставничества:

1. Привить молодым и начинающим специалистам интереса к данной профессии.

2. Помочь им в более короткие сроки пройти процесс адаптации к профессиональной деятельности, научиться в полной мере осуществлять свои педагогические обязанности.

3. Развить профессиональные качества, необходимые в работе с детьми дошкольного возраста.

4. Сформировать системный подход к планированию собственной деятельности.

5. Сформировать у молодых специалистов потребность в постоянном личностном и профессиональном совершенствовании.

6. Помочь педагогам адаптироваться к культуре коллектива дошкольной организации, традициям, правилам поведения.

7. Мотивировать сотрудников творчески подходить к возложенным обязанностям.

Работая с молодым специалистом в условиях ДОО, наставник должен помнить о том, что цель его работы – передача собственного опыта, обучение необходимым формам и методам работы, а не самоутверждение. Наставничество проводится в форме диалога, по тем вопросам, которые непонятны молодому специалисту. Могут быть применены и другие формы взаимодействия: моделирование проблемных ситуаций, мастер-классы, тренинги, лекции, совместные культурные мероприятия. Наконец, необходимо принимать обратную связь для открытого обмена мнениями [1, с. 98].

Наставничество организуется исходя из годового плана, осуществляется старшим воспитателем, специалистами и воспитателями дошкольной организации, а также самим руководством. В индивидуальном наставничестве в качестве наставника выбирается педагог, который наиболее готов к данной работе: у него должен быть высокий уровень профессиональных качеств, развитая коммуникация, гибкость в общении; данная форма работы не должна отвлекать его от основной работы с детьми. Наставничество происходит на основе обоюдного согласия опытного педагога и молодого специалиста. Сроки наставничества зависят от того, как быстро молодой педагог адаптируется к условиям ДОО и возложенными на него обязанностями.

Может происходить замена наставника, как правило это происходит в следующих случаях:

1. Увольнение одного из сотрудников.
2. Перевод одного из сотрудников на другую должность.
3. Несовместимость наставника и молодого специалиста.

Об эффективности деятельности наставника говорят высокие показатели работы начинающего специалиста. В ДОО должна существовать система поощрения педагога-наставника за его успешную работу.

К педагогу-наставнику предъявляется ряд требований: он должен знать все необходимые нормативные акты в сфере образования (в частности, дошкольного), объяснить молодому специалисту его права и обязанности, познакомить с пространством и помещениями дошкольной организации, наметить совместно с молодым специалистом перспективный план его становления в профессиональной деятельности, оказывать необходимую помощь в работе, оценивать проведение образовательной деятельности специалистом; знакомить с приемами, формами, методами проведения досуга детей; наметить план самообразования начинающего педагога; докладывать руководству о том, как проходит адаптация, а также составить отчет о результатах проведения наставничества.

В свою очередь, молодой специалист должен своевременно выполнять намеченный им совместно с наставником профессиональный план, повышать свою квалификацию, осваивать все необходимые для должности навыки, учиться у наставника методам, приемам, формам работы. Начинаящий специалист имеет право вносить в работу корректировки, связанные с наставничеством, давать объяснения, если на него есть жалобы, знакомиться с отчетами наставника, повышать квалификацию удобным для себя способом.

План работы по наставничеству над молодым специалистом в дошкольной образовательной организации может быть следующим:

Этап 1 – адаптационный. Молодого специалиста знакомят с его правами и обязанностями, выявляют достоинства и недостатки в его умениях и навыках. На этом же этапе составляется план адаптации.

Этап 2 – проектировочный или основной. Разрабатывается и внедряется в работу программа адаптации, моделируются и корректируются умения молодого специалиста, создается план его самосовершенствования.

Этап 3 – контрольно-оценочный. Дается оценка достигнутого за время практики уровня профессионального мастерства молодого специалиста, выносится решение о том, готов ли специалист к самостоятельному выполнению возложенных на него обязанностей.

Результатами введения системы наставничества можно считать:

- Мотивацию педагогов работать в детском саду и повышать уровень профессионального мастерства.

- Накопление теоретического и практического материала: сценариев, конспектов, презентаций и т. д.

- Умение находить общий язык с детьми, их родителями, коллегами.

Если заведующий недоволен результатами проведенной процедуры наставничества, он может принять одно из следующих решений:

- Установить повторное наставничество с прежним или новым наставником.

- Перевести сотрудника на другую должность с новой системой наставничества [2, с. 48].

Таким образом, наставничество полезно внедрить во все дошкольные образовательные учреждения для адаптации молодых и начинающих специалистов. Система позволяет педагогу наметить план профессионального развития и точно знать, чему ему нужно обучиться и что усовершенствовать. Это позволит избежать неудач в работе и понять, как выполнять возложенные на работника обязанности. Данная система позволяет избежать текучки педагогических кадров, т. к. сотрудника планомерно и под присмотром наставника вводят в занимаемую должность, при любых непонятных для себя вопросах он может обратиться к старшему специалисту для консультации. Благодаря наставничеству молодой педагог всегда может

надеяться на помощь и поддержку. В процессе совместной работы происходит интеллектуальное единение молодого специалиста и наставника, обмен опытом, развитие профессионального мастерства и творческого мышления.

### Список литературы

1. Дыбина, О. В. Моделирование методической работы дошкольной образовательной организации в условиях инновационной деятельности / О. В. Дыбина. – Текст : непосредственный // Научное мнение. – 2016. – № 11. – С. 97–102.

2. Задворная, М. С. Сопровождение наставниками молодых педагогов дошкольной образовательной организации на этапе вхождения в профессию / М. С. Задворная, С. Р. Милонова. – Текст : электронный // Санкт-Петербургский образовательный вестник. – 2018. – № 6 (22). – С. 44–49. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-nastavnikami-molodyh-pedagogov-doshkolnoy-obrazovately-organizatsii-na-etape-vhozheniya-v-professiyu> (дата обращения: 27.01.2023).

3. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г.]. – Москва : Просвещение, 2012. – 144 с. – Текст : непосредственный.

4. Макаренко, А. С. Некоторые соображения о школе и наших детях / А. С. Макаренко // Сочинения : в 7 томах. Том 7. – Москва : АПН РСФСР, 1958. – С. 26. – Текст : непосредственный.

5. Миронова, С. Б. Наставничество как модель эффективного сопровождения участников образовательных отношений дошкольной организации / С. Б. Миронова, Н. Л. Зарубина. – Текст : электронный // Международный научно-исследовательский журнал. – 2016. – № 5–4 (47). – С. 70–73. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-model-effektivnogo-soprovozhdeniya-uchastnikov-obrazovatelnyh-otnosheniy-doshkolnoy-organizatsii> (дата обращения: 27.01.2023).

6. Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» : постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642. – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=297062&fld=134&dst=100001,0&rnd=0.405814094756507#015709222256383137> (дата обращения 25.01.2023). – Текст : электронный.

7. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. – Москва : Перспектива, 2014. – 32 с. – Текст : непосредственный.

**Бочарова Юлия Юрьевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной педагогики и социальной работы, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева; 660060, Россия, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 89; bocharova1305@kspu.ru

## **МЕТОДОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО СУБЪЕКТА НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ «УНИВЕРСИТЕТ-ШКОЛА»**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; постнеклассическая методология деятельности; сетевое взаимодействие; коллективный субъект; педагогические вузы; общеобразовательные учебные заведения; учебно-профессиональные сообщества  
**АННОТАЦИЯ.** Для современного российского педагогического университета, ответственного за становление когорты молодых компетентных педагогов для региона, требуется осмысление методологии построения взаимодействия с системой общего образования. В статье показано, как постнеклассическая методология деятельности в отношении системы «университет-школа» приводит к обоснованию необходимости формирования коллективного субъекта наставничества в виде авангардных гетерогенных учебно-профессиональных сообществ.

**Bocharova Yulia Yurievna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Social Pedagogy and Social Work, Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia

## **METHODOLOGY FOR FORMING A COLLECTIVE SUBJECT OF MENTORING IN THE “UNIVERSITY-SCHOOL” SYSTEM**

**KEYWORDS:** mentoring; post-non-classical methodology of activity; networking; collective subject; pedagogical universities; general educational institutions; educational and professional communities

**ABSTRACT.** For the modern Russian Pedagogical University, which is responsible for the formation of a cohort of young competent teachers for the region, it is necessary to comprehend the methodology for building interaction with the general education system. The article shows how the post-non-classical methodology of activity in relation to the “university-school” system leads to the rationale for the need to form a collective subject of mentoring in the form of avant-garde heterogeneous educational and professional communities.

Педагогический университет в современной социокультурной и геополитической ситуации в России испытывает влияние ожиданий общества и государства в активном формировании когорты молодых педагогов, готовых и способных к решению задач повышения качества образования и воспитания детей и молодежи. Современные абитуриенты педагогических направлений подготовки как поколение выросли в ситуации пандемии,

антропологического кризиса, геополитического сдвига, имеют как негативные, так и позитивные черты общества постмодерна: они высокочувствительны к социальным и экологическим проблемам, креативны, мобильны и одновременно эгоцентричны, прагматичны, зависимы от виртуального общения и виртуального потребления (видеоконтента, игр и т. д.), не склонны выбирать профессию раз и на всю жизнь [12; 13], что не приводит к результативности линейных (вертикальных) практик [1].

Для постиндустриального общества характерно заметное влияние сообществ практиков на образовательный ландшафт региональной открытой системы образования, где оказываются сопряжены общее и педагогическое образование, формальные институты, образовательные платформы и городские образовательные форматы [11]. Наставничество как востребованный механизм профессиональной адаптации и профессионального роста молодого педагога в этой экосистеме приобретает черты нелинейности и полисубъектности [3; 9]. Исследование и проектирование наставничества на границе открытых систем общего и педагогического образования востребует принципы постнеклассической рациональности, поиск новых пространств их взаимодействия [8; 10].

Постнеклассическая методология исследования феномена педагогического образования предполагает рассмотрение его как открытой социокультурной системы, в которой протекает нелинейный процесс восхождения будущего педагога к самоорганизуемой педагогической деятельности через ситуации подтверждения легитимности права на ее занятие в профессиональном сообществе. Фокус изучения локальных практик, таких как наставничество, находится на стороне личности, поэтому более достоверное знание мы получаем в исследованиях, построенных на основе качественной методологии, биографических реконструкциях. Как оказалось в наших исследованиях (лонгитюдное наблюдение от педагогического лица до аспирантуры, последующие глубинные интервью выпускников), наставники-пассионарии, встречи с ними, «маркируют» ситуации, где происходит появление новых профессиональных смыслов и компетенций, участники интервью отметили их как значимые в своем профессиональном пути. Мы вычленили максимально полный список таких ситуаций:

- А. Выбор педагогической профессии.
- Б. Первые пробы в педклассе.
- В. Встреча с мастером (преподаватель / наставник).
- Г. Практика / Пединтернатура.
- Д. Профессиональный конкурс.
- Е. Демонстрационный экзамен.
- Ж. Собеседование при приеме на работу.

3. События для адаптации в педколлективе школы (для молодых педагогов).

И. Свой проект (методические разработки, проекты и пр.).

К. Неформальное образование: образовательные платформы, методические сообщества.

Л. Продолженное образование: педагогическая магистратура/ аспирантура / переподготовка.

М. Репетиторство / работа по совместительству в частных школах, центрах.

Как видно из ситуаций, все они связаны также со встречей с разными профессиональными сообществами. Индуктивность, комплиментарность и идейный мир – это не только характерологические характеристики отдельной (пассионарной) личности наставника [5]. В интервью молодых педагогов такими характеристиками обладают и целые группы (методические объединения, проектные группы, триады наставник-молодые педагоги и т. д.), речь идет о профессиональных, а в случае включения в него студента – учебно-профессиональных сообществах. Они выступают как коллективный субъект совместно распределенной образовательной деятельности.

В психологических исследованиях последних лет подтверждаются гипотезы о существовании коллективного субъекта деятельности, например, учебной группы, способной к такой совместной активности, когда взаимодействие людей приобретает характер совместного бытия; способной к групповой саморефлексии, в процессе которой рождается чувство «Мы». Критериями коллективного субъекта выступают следующие характеристики группы: взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов в группе, качество (способность) группы проявлять различные формы совместной активности, качество (способность) группы к саморефлексии [4]. Исследование С. Будниковой показало, что студенческая группа, в которых происходит специально организованное «развитие эффективных внутригрупповых отношений, стимуляция продуктивных учебно-профессиональных отношений с преподавателями, создание комфортного социально-психологического климата» становятся «более организованной, сплоченной, более эффективной в обучении, активнее демонстрирует значимые профессиональные ценности» [2, с. 150].

Е. И. Исавым, С. Г. Косарецким, В. И. Слободчиковым определены психолого-педагогические механизмы становления самоорганизующейся педагогической деятельности педагога в таких общностях, когда «становится субъект профессиональной деятельности, открывается ее предметность, обеспечиваются условия вхождения студента в деятельность по типу позиционного самоопределения, в противоположность адаптации к роли педагога» за счет того, что:

– учебно-профессиональное сообщество становится средой развития способностей к рефлексии и целеполаганию, обеспечивающих соорганизацию личностной и предметной позиции;



– в учебно-профессиональном сотрудничестве будущий педагог получает возможность приобщения к опыту подлинно профессиональной деятельности (например, деятельности преподавателя и педагога) как необходимого условия смыслообразования, проблематизации и обретения способности к воспроизведению соответствующих форм сознания [7].

Общность такого типа, по мнению В. И. Слободчикова, всегда позиционна, поэтому и имеет такое значение для становления педагога как профессионала. Юношеский возраст, в котором и происходит большинство значимых событий для становления человека как профессионала, совпадает с периодом профессиональной подготовки и тем самым придает особое значение тем профессиональным группам, которые в это время встречаются на пути будущего педагога [6]. Профессиональная общность наполнена смыслами и ценностями, разделяемыми ее участниками, поэтому является мощным средством становления профессиональной идентичности.

Методология деятельности в постнеклассической культуре представлена проектами и предписаниями [11], для построения сетевого взаимодействия университета и его базовых школ требуется разработка сетевых стандартов взаимодействия, учет всей совокупности функционально-ролевой структуры учебно-профессионального сообщества, складывающегося в процессе сетевого взаимодействия, процедур и правил инициации проектов и консенсуса в отношении оценки их результатов. Базовая школа становится пространством бытия учебно-профессиональных сообществ, в которое включены будущие и действующие педагоги (от обучающихся психолого-педагогических классов до аспирантов, от молодых учителей до стажистов-экспертов и наставников), а также преподаватели-ученые, обеспечивающие научно-методическое сопровождение инноваций в школе.

Разнообразие ролей в учебно-профессиональном сообществе, которое может занимать каждый его участник: наблюдатель, член проектной группы, мастер, эксперт, - приводит к запуску механизма позиционной динамики в педагогическом образовании как нелинейном процессе. Наставничество в таких сообществах позволяет постичь будущему педагогу диалогическую природу педагогической деятельности и развернуть авторский проект как критерий результативности педагогического образования.

Таким образом, постнеклассическая наука в отношении методологии педагогической деятельности (и наставничества) определяет важность применения сетевых регуляторов (норм и протоколов), которые обеспечивают совместное конструирование и реализацию образовательного маршрута обучающегося в полисубъектном гибридном образовательном пространстве. Коллективный субъект деятельности в виде авангардных гетерогенных учебно-профессиональных сообществ позволяет обеспечить становление будущего педагога как субъекта изменений в региональном образовательном пространстве.

## Список литературы

1. Бочарова, Ю. Ю. Управление адаптацией и профессиональным развитием молодых педагогов общеобразовательной школы / Ю. Ю. Бочарова, Л. В. Коматкова. – Текст : электронный // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2017. – № 2 (40). – С. 44–48. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29368859> (дата обращения: 12.02.2023).

2. Будникова, С. П. Учебно-профессиональная общность как пространство развития профессиональной субъектности / С. П. Будникова. – Текст : электронный // Педагогика и психология образования. – 2020. – № 4. – С. 137–152. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchebno-professionalnaya-obschnost-kak-prostranstvo-razvitiya-professionalnoy-subektnosti> (дата обращения: 23.01.2023).

3. Горбунова, Т. Модель наставничества: «команда-команда» / Т. Горбунова, М. Сейтмухаметова. – Текст : непосредственный // Директор школы. – 2021. – № 9. – С. 40–46.

4. Журавлев, А. Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы / А. Л. Журавлев. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30, № 5. – С. 75–80.

5. Зими́на, И. С. Педагогические возможности воспитания пассивной личности / И. С. Зими́на. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование. – 2007. – № 1. – С. 59–72.

6. Исаев, Е. И. Психология образования человека: становление субъектности в образовательных процессах : учебное пособие / Е. И. Исаев, В. И. Слободчиков. – Москва : ПСТГУ, 2013. – 431 с. – Текст : непосредственный.

7. Исаев, Е. И. Становление и развитие профессионального сознания будущего педагога / Е. И. Исаев, С. Г. Косарецкий, В. И. Слободчиков. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 2000. – № 3. – С. 57–66.

8. Конончук, Д. Эпоха гринфилда в образовании / Д. Конончук, А. Волков. – Москва : Сколково, 2013. – 50 с. – URL: [www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/education\\_10\\_10\\_13.pdf](http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/education_10_10_13.pdf) (дата обращения: 22.11.2020). – Текст : электронный.

9. Поздеева, С. И. Сопровождение профессионального развития молодого педагога в школе: организация наставничества / С. И. Поздеева. – Текст : непосредственный // Сибирский учитель. – 2017. – № 2. – С. 34–38.

10. Классика, неклассика, постнеклассика: критерии различия / Постнеклассика: философия, наука, культура : коллективная монография / ответственные редакторы Л. П. Киященко, В. С. Степин. – Санкт-Петербург : Мирь, 2009. – 672 с. – Текст : непосредственный.

11. Щедровицкий, П. Г. Нормы образовательной культуры перед лицом третьей промышленной революции / П. Г. Щедровицкий. – URL:

<https://shchedrovitskiy.com/normi-obrazovatelnoy-kultury/> (дата обращения: 28.11.2020). – Текст : электронный.

12. Harris, K. A new generation of workers: preparing for generation Z in the workplace / K Harris. – URL: [https://scholarcommons.sc.edu/senior\\_theses/335](https://scholarcommons.sc.edu/senior_theses/335) (mode of access: 20.04.2021). – Text : electronic.

13. Ryan, K. M. Younger workers' metastereotypes, workplace mood, attitudes, and behaviors / K. M. Ryan, E. B. King, L. M. Finkelstein. – Text : electronic // *Journal of Managerial Psychology*. – 2015. – Vol. 30, No. 1. – P. 54–70. – DOI: 10.1108/JMP-07-2014-0215.

**Бригинец Елена Борисовна,**

старший методист, руководитель структурного подразделения, Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации, МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной»; 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Мичурина, 19; e.briginets73@mail.ru

**НАСТАВНИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:  
СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ОТ АДАПТАЦИИ ДО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО  
СПЕЦИАЛИСТА «ФОРМУЛА УСПЕХА» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** дополнительное образование; учреждения дополнительного образования; молодые специалисты; наставничество; наставники; наставническая деятельность; педагогическое сотрудничество

**АННОТАЦИЯ.** В публикации представлен опыт работы старшего методиста по построению и реализации наставнической деятельности в образовательной организации дополнительного образования МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» города Кемерово. Описан прием «математическое моделирование» при решении педагогических задач, приводятся положительные результаты работы.

**Briginets Elena Borisovna,**

Senior Methodist, Head of Structural Unit, Honorary Worker of Education and Education of the Russian Federation, Center for Additional Education of Children named after V. Voloshina, Kemerovo, Russia

**MENTORING ACTIVITY: STRUCTURAL  
AND FUNCTIONAL PROGRAM FROM ADAPTATION  
TO BECOMING A YOUNG SPECIALIST “FORMULA  
FOR SUCCESS” IN THE EDUCATIONAL ORGANIZATION  
OF ADDITIONAL EDUCATION**

**KEYWORDS:** additional education; institutions of additional education; young professionals; mentoring; mentors; mentoring activities; pedagogical cooperation

**ABSTRACT.** The publication presents the experience of a methodologist in the construction and implementation of mentoring activities in the educational organization of additional education “Center for Continuing Education of Children named after V. Voloshina” of the city of Kemerovo. The technique “mathematical modeling” for solving pedagogical problems is described, the positive results of the work are given.

Необходимым условием модернизации системы образования РФ является решение первостепенной задачи – повышение качества кадрового потенциала, подготовка и формирование педагогического состава, в том числе закрепление в образовательной организации молодых специалистов.

В настоящее время дополнительному образованию необходимы педагоги, владеющие современными методами и технологиями образования, приемами психолого-педагогической диагностики, способами самостоятельного конструирования образовательной деятельности, умением прогнозировать свой результат, имеющие активную жизненную позицию. Данные требования предъявляются также к молодым специалистам, проходящим в учреждения дополнительного образования [1; 4].

Одним из ведущих факторов, положительно влияющих на профессиональное развитие и закрепление молодых специалистов в образовательной организации, является наставническая деятельность. Это разновидность индивидуальной работы с педагогическими работниками, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательной организации от 0 до 3 лет.

Наставническая деятельность в МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной» (далее – Учреждение) осуществляется в рамках действующей модели «Методическая служба на индивидуальной основе» [6] в соответствии с программой наставнической деятельности «Технология роста: от наставляемого до наставника», выстроенной с учётом реализации (целевой модели) наставничества. Данная программа состоит из модулей структурно-функциональная программа «Формула успеха» (по форме «педагог-педагог»), «Траектория успеха» (по форме «работодатель – студент» и «работодатель – ученик»; «Лестница успеха (по форме «ученик-ученик»).

Основные субъекты наставнической деятельности: заместитель директора по УВР, методист-наставник, педагог-наставник, молодой специалист. Поскольку наставническая деятельность - двусторонний процесс, то главным условием результативности обучения методистом-наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче педагогического опыта, обладание профессиональными качествами и компетенциями:

– умение вычленять главное из большого потока информации, разрабатывать и использовать в процессе работы модели педагогического взаимодействия (структурно-логическая схема, блок-схема, таблица, график, формула, графическое изображение, рисунок и т. д.); анализировать, планировать, контролировать, создавать новое; быть профессионалом в своей области;

– умение выстраивать эффективное взаимодействие с людьми, понимать их, разбираться в особенностях их характера и поведения.

Обозначенные профессиональные компетенции методиста-наставника сопряжены с типами профессий «Человек – Человек» и «Человек – Знак» и позволили выстроить результативную наставническую деятельность с использованием приема «математическое моделирование» при решении педагогических задач. Прием «математическое моделирование»

(структурно-логическая схема, блок-схема, таблица, графическое изображение, рисунок) имеет место в педагогической практике как российских, так и зарубежных педагогов (А. М. Пышкало, В. И. Загвязинский, Л. Б. Ительсон и др.).

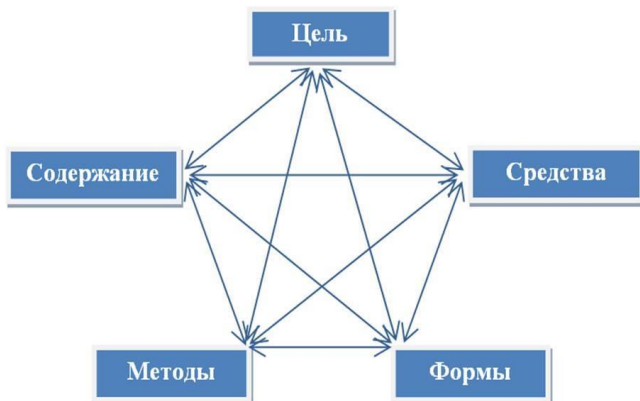
Педагогическая целесообразность использования приема «математическое моделирование» заключается:

- в наглядном отображении наиболее значимых частей образовательной деятельности, логики педагогического взаимодействия с методистом-наставником на всех этапах СФП «Формула успеха»;
- в оптимизации структуры и объема изучаемого материала в рамках СФП «Формула успеха»;
- в управлении познавательной деятельности и повышении познавательной активности молодого специалиста;
- в управлении временем молодого специалиста на освоение информационного материала теоретического и практического характера;
- в улучшении планирования педагогического взаимодействия с усилением рефлексивной функции обучения;
- в актуализации возможности профессионального самообразования;
- в представлении эффективных моделей для обсуждения в педагогическом сообществе.

Использование приема «математическое моделирование» при решении педагогических задач позволяет реализовать основной дидактический принцип педагогического взаимодействия методиста-наставника и молодого специалиста; обеспечить системность знаний; выбрать оптимальный путь решения поставленной педагогической задачи с опорой на графическое изображение алгоритма ее решения; сформировать обобщенные трудовые функции, обозначенные в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» [2].

Разработанные методистом-наставником структурно-логические схемы, блок-схемы используются в разных формах наставнической деятельности [7].

В разработку СФП «Формула успеха» адаптации и становления молодого специалиста положен принцип методической системы обучения, обозначенный в работах А. М. Пышкало, доктора педагогических наук, профессора (рис. 1), свидетельствующий о двухсторонней связи как между объектами (этапы программы), так и субъектами (заместитель директора по УВР, методист-наставник, педагог-наставник и молодой специалист) наставнической деятельности.



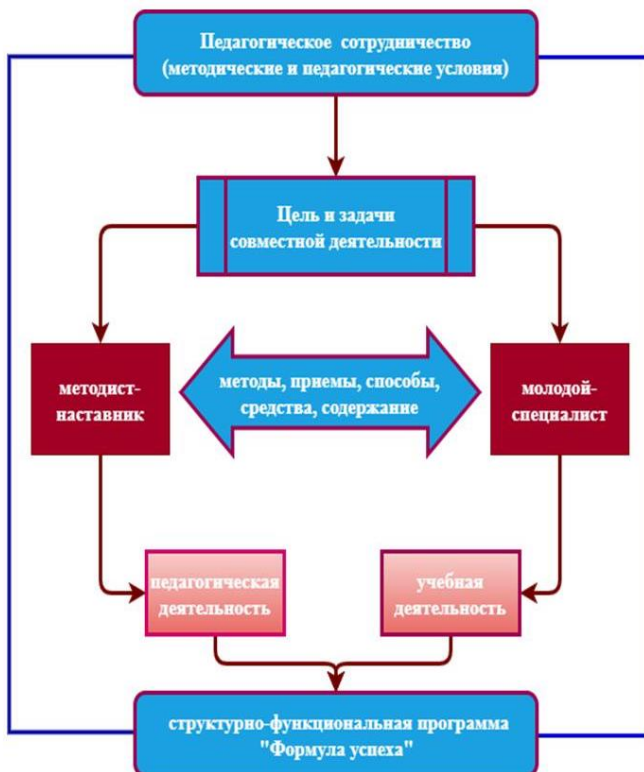
**Рис. 1. Схема методической системы обучения по А. М. Пышкало**

**Цель программы:** адаптация и профессиональное становление молодого специалиста в соответствии с современными требованиями, предъявляемыми в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» в условиях ОО дополнительного образования.

**Задачи программы:**

- выявлять затруднения и определять уровень сформированности профессионально-значимых качеств молодого специалиста;
- способствовать формированию у молодого специалиста потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании профессионального уровня;
- включать молодого специалиста для решения поставленных педагогических задач на основе обобщенных трудовых функций;
- проанализировать педагогическое сотрудничество методиста-наставника и молодого специалиста от этапа адаптации до профессионального становления.

В рамках СФП «Формула успеха» построение педагогического сотрудничества методиста-наставника и молодого специалиста имеет встречный характер, основывается на знаниях молодого специалиста и построено по вертикали (рис. 2).



**Рис. 2. Структурно-логическая схема педагогического сотрудничества**

Адаптация и становление молодого специалиста к условиям профессиональной деятельности предусматривает 4 этапа (рис. 3).





**Рис. 3. Блок-схема структурно-функциональной программы «Формула успеха»**

**1. Аналитический (адаптационный) этап** профессионального становления молодого специалиста (1–3 месяца).

**Цель:** выявление затруднений, определение сформированности профессионально-значимых качеств молодого специалиста.

**Задачи:**

- ознакомить с нормативными документами всех уровней, локальными актами ОО ДО (структура и традиции, нормативная этика);
- выявить профессиональные затруднения;
- выработать программу взаимодействия методиста-наставника и молодого специалиста.

**Педагогическое сотрудничество:** использование диагностического инструментария (анкеты, опрос, беседа) «Опросник для молодого специалиста по работе с методистом-наставником Учреждения», «Анкета «Готовность педагога дополнительного образования к реализации трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Тест самооценки «Выявление затруднений молодого специалиста в направлениях организации образовательной деятельности» для выявления профессиональных затруднений; адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе, выстраивание отношений с администрацией, опытными и молодыми коллегами, родителями (законными представителями); выстраивание программы взаимодействия методиста-наставника и молодого специалиста.

**Результат:** молодой специалист руководствуется в своей деятельности нормативными документами, локальными актами ОО ДО; выявлены профессиональные затруднения и составлена индивидуальная платформа развития молодого специалиста.

Методист-наставник заполняет «Электронный дневник педагогического сотрудничества методиста-наставника и молодого специалиста по результатам 1 этапа СФП «Формула успеха». Электронный дневник используется для автоматизации и повышения интенсивности обмена информацией, осуществления текущего, тематического, итогового контроля в наставнической деятельности Учреждения.

## **2. Организационный (проектировочной) этап (3–12 месяцев).**

**Цель:** формирование у молодого специалиста потребности в проектировании и совершенствовании своего профессионального развития.

### **Задачи:**

– выстраивать педагогическое сотрудничество методиста-наставника и молодого специалиста на репродуктивном уровне в комплексе с творческими, иллюстративными и продуктивными методами обучения;

– организовывать работу молодых специалистов в разных формах методической деятельности (творческие группы, методические объединения, педагогические мастерские, педагогические советы и т. д.);

– выстраивать взаимодействие с опытными педагогами, педагогом-наставником по направленности дополнительного образования;

– ориентировать на повышение квалификации и (или) переподготовку.

**Педагогическое сотрудничество:** разработка конспектов разных типов учебных занятий, досуговых (воспитательных) мероприятий, оценочных материалов к программе и др. (блок-схема «Алгоритм составления плана-конспекта занятия», Схема самоанализа учебного занятия, блок-схема «Алгоритм составления досугового (воспитательного) мероприятия») [3; 4].

Участие молодых специалистов:

– взаимопосещение учебных занятий, досуговых (воспитательных) мероприятий (самоанализ выявление проблем и затруднений в ходе проведения учебных занятий);

– в творческих группах по изучению вопросов, например «Изучение нормативной документации по вопросам образования (обучения и воспитания)», «Методика проведения различных видов занятий» и др.;

– в заседаниях методического объединения молодых педагогов «Адаптация молодого специалиста в условиях дополнительного образования», «Имидж педагога дополнительного образования», «Современные подходы к разработке дополнительных общеразвивающих программ», «Эффективные формы повышения профессионализма педагога как фактор обеспечения творческих результатов детского коллектива», «Роль конкурсов

профессионального мастерства в развитии личностно-профессиональных качеств педагога» и др.;

– в работе педагогических мастерских, включающих информационный блок: «Информационно-методическая поддержка и удовлетворение потребностей молодых педагогов», «Помощь педагогам в самообразовании с целью развития творческого потенциала, повышение профессионального мастерства», «Сопровождение адаптации начинающих педагогов в новом коллективе» и практическую часть: тренинги и ролевые игры и упражнения на отработку навыков коммуникации с использованием приема «математическое моделирование», применяя *блок-схемы: «Технология разработки дополнительной общеразвивающей программы», «Алгоритм составления плана-конспекта занятия»* и др.

*Молодые специалисты проходят курсы повышения квалификации на базе ГОУ ДПО (ПК) С «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования», МБОУ ДПО «Научно-методический центр» и др. согласно «Графику прохождения курсовой подготовки» в Учреждении.*

**Результат:** педагогическое сотрудничество методиста-наставника и молодого специалиста выстраивается на репродуктивном уровне (воспроизводить и применять полученные знания, приемы действий и алгоритмы) в комплексе с творческими, иллюстративными и продуктивными методами обучения с опорой на имеющиеся знания и опыт. Посредством педагогического сотрудничества формируются профессиональные компетенции: самоорганизации, позитивного принятия выбранной профессии, самостоятельности и активности, и стимулирование форм образовательной деятельности. Продолжается заполнение разделов наставнической деятельности в Электронном дневнике.

### **3. Содержательный (методический) этап (13 месяцев).**

**Цель:** развитие имеющихся профессиональных компетенций, реализация деятельности молодого специалиста по выполнению обобщенных трудовых функций, обозначенных в нормативном документе профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

#### **Задачи:**

– составить программно-методическое обеспечение дополнительной общеразвивающей программы (разработка конспектов разных типов учебных занятий, досуговых (воспитательных) мероприятий, оценочных материалов к программе и др.);

– содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора (публикации в СМИ, участие в методическом объединении (МО) для молодых специалистов, выездные тематические занятия (ВТЗ), педагогические чтения, семинары для молодого педагога, конференции, участие в конкурсе для молодых специалистов);

- составить и реализовать план воспитательной работы в объединении;
- продолжить взаимопосещение с последующим анализом: учебных занятий, досуговых (воспитательных) мероприятий.

**Педагогическое сотрудничество:** разработка методических продуктов к дополнительной общеразвивающей программе с опорой на схему «Структура формирования учебно-методического комплекта к дополнительной общеразвивающей программе». Взаимопосещение учебных занятий, досуговых (воспитательных) мероприятий, (самоанализ, выявление проблем и затруднений в ходе проведения учебных занятий). Организация и проведение комплексных учебных занятий (совместное учебное занятие опытного педагога и молодого специалиста) по сквозным темам дополнительных общеразвивающих программ.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется через разные формы наставнической деятельности:

- областные педагогические чтения по теме «Мои профессиональные шаги в учреждении дополнительного образования детей»;
- постоянно действующие семинары МБОУ ДПО «НМЦ» «Проектирование профессиональной деятельности педагога», «Профессиональный стандарт как средство формирования профессиональных компетенций педагога ДО» и др.;
- городское методическое объединение художественной направленности;
- тематические педагогические советы «Мониторинг и диагностика образовательных результатов учащихся по дополнительной общеразвивающей программе», «Индивидуальная траектория профессионального развития педагогов», «Современное учебное занятие в УДО» и др.

Распространение совместного с наставником опыта молодого специалиста через публикации в СМИ, МО художественной направленности, открытые занятия в рамках ВТЗ для слушателей КРИПКИПРО, областные педагогические чтения, семинары для молодого педагога, конференции. Например, межрегиональная Научно-практическая конференция «Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление» (МБОУ ДПО «НМЦ»), участие в конкурсах для молодых специалистов, например конкурс статей «Взгляд» (МБОУ ДПО «НМЦ»), конкурс «Академия успеха» для молодых педагогов Учреждения.

Результативной формой работы методиста-наставника с молодыми специалистами учреждения является методическое сопровождение педагогов для участия в конкурсе «Академия успеха» для молодых педагогов Учреждения. Конкурс состоит из двух очных этапов. Первый этап конкурса – самопрезентация «Мой педагогический выбор»; второй этап – разработка и проведение учебного занятия согласно учебно-тематическому плану дополнительной общеразвивающей программы.

В процессе подготовки к конкурсу «Академия успеха» для молодых педагогов Учреждения у молодых специалистов происходит профессиональный рост как в составлении дополнительной общеразвивающей программы, так и в приобретении опыта публичного выступления. Для этого методист-наставник проводит тематические групповые и индивидуальные консультации и другие с использованием приёма «математическое моделирование», на основе которого разработаны блок-схемы «Составление дополнительной общеразвивающей программы», блок-схема «Составление самопрезентации «Мой педагогический выбор» в рамках конкурса «Академия успеха» для молодых педагогов Учреждения.

Например, при проведении тематической консультации «Технология разработки учебного занятия» предлагается задание «Логическая цепочка», с использованием приема динамического решения задач.

Для проверки работы по карточке используется разные формы контроля. Например, правильный ответ выводится на экран, проводится самоконтроль (прием «сверка с образцом»), обсуждение и коррекционная работа. В ходе тематической консультации обсуждается каждый элемент из предложенного задания.

В процессе педагогического сотрудничества с целью предоставления оперативной информации создан сайт методического отдела Учреждения (<https://metodcdod.wixsite.com/metodcdod>) как инструмент коммуникации. На страницах сайта размещаются: нормативные документы (всех уровней), информация о методических мероприятиях (педагогический совет, МО, тематические консультации, аттестация и др.), методическая продукция (разработки мастер-классов, учебных занятий, досуговых (воспитательных) мероприятий) и др. Например, на странице сайта «Формула успеха» (<https://metodcdod.wixsite.com/metodcdod/formula-uspeha>) методист-наставник размещает материалы: памятки по разработке и оформлению методической продукции (локальные положения: о дополнительной общеразвивающей программе, о конкурсах для молодых специалистов, методические рекомендации, методические разработки, блок-схемы, карточки-задания).

**Результат:** молодые специалисты приобрели опыт в: составлении дополнительной общеразвивающей программы, разработке и самоанализе учебного занятия, досугового (воспитательного) мероприятия. Повысилось качество преподавания по дополнительной общеразвивающей программе, в составлении УМК (дидактический, методический материал) и др. Также молодые специалисты успешно адаптировались к новому коллективу, научились взаимодействовать с коллегами, учащимися, родителями (законными представителями).

За период работы методиста-наставника с молодыми специалистами в образовательную деятельность Учреждения внедрены дополнительные общеразвивающие программы художественной направленности:

«Конструирование и моделирование одежды», «Репертуарная хореография», «Азбука балета», «Танцевальное искусство», «Текстильный дизайн», «Пение с движением», «Основы детского танца», «Первые шаги в музыке», разработанные в соответствии с современными требованиями, вошедшие в реестр сертифицированных программ персонифицированного финансирования дополнительного образования (реализация Федерального проекта «Успех каждого ребенка»). При разработке данных программ методистом-наставником осуществляется организационно-методическая работа (индивидуальные консультации, беседы, методическое сопровождение и поддержка), которая фиксируется в разделах Электронного дневника.

За пять лет существования конкурса «Академия успеха» для молодых педагогов Учреждения в нем приняли участие 10 молодых специалистов. Победители конкурса представляют опыт в городском конкурсе «Молодой педагог», принимают участие в областных педагогических чтениях по теме «Мои профессиональные шаги в учреждении дополнительного образования детей», в межрегиональной НПК «Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление», конкурсе статей «Взгляд» в рамках межрегиональной НПК «Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление», ВТЗ и др.

#### **4. Контрольно-оценочный (результативный) этап (5 месяцев).**

**Цель:** повышение профессиональной компетентности и закрепление молодого специалиста в Учреждении.

##### **Задачи:**

- проводить итоговую диагностику молодых специалистов;
- обобщать опыт педагогической деятельности молодого специалиста за 3 года, период реализации СФП «Формула успеха»;
- способствовать прохождению процедуры аттестации на присвоение квалификационной категории молодого специалиста.

**Педагогическое сотрудничество:** проведение итоговой диагностики, использование диагностического инструментария (анкеты, опрос, беседа). Анализ наставнической деятельности за период работы с молодым специалистом. Выстраивание перспектив его профессионального развития через разные формы методической деятельности в Учреждении.

**Результат:** на основании итогового анкетирования молодых специалистов были определены удовлетворенность молодых специалистов профессиональной деятельностью и их готовность к реализации трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Удовлетворенность профессиональной деятельностью оставляет 83% (5 из 6 чел.). Самоанализ и самооценка собственной компетентности в соответствии с требованиями профессионального стандарта показали: 4 чел. – 67% имеют степень владения компетенциями на достаточно высоком уровне, т. е. компетенции явно

выражены; 2 чел. – 33% педагогов, оценили степень владения компетенциями от 0-3 баллов (по 6-ти бальной шкале).

Согласно результатам диагностики адаптации молодых специалистов Учреждения к новому коллективу, умению взаимодействовать как с молодыми, так и с опытными коллегами, с администрацией, учащимися и с родителями (законными представителями) за период с 2018 г. по 2022 уч. г., молодые специалисты стали: менее недоверчивыми; снизилась боязнь быть непонятыми. В конфликтной ситуации молодые специалисты Учреждения стали больше придерживаться стиля компромисса, а компромисс предполагает умение идти на уступки друг другу, отказывать себе в чем-то. Это хорошая позиция, т. к. заставляет человека ставить себя на место другого и сохранять доброжелательные отношения с окружающими. Также результаты диагностики показали положительные изменения в стиле соперничества, что может говорить о положительном настрое на окружающих и желании разрешить конфликтные ситуации.

Качественный анализ адаптации молодых специалистов показал, что для них не составляет труда сформулировать свой жизненный принцип и поделиться с коллегами. 83% (5 чел.) ответов респондентов содержат в себе глагол действия, что значит, человек принял на себя ответственность за высказывание и живет по нему; 67% (4 чел.) молодых специалистов учреждения представляют четкие цели профессиональной деятельности (создание стабильного коллектива, передача опыта детям, развитие творческих способностей учащихся); 83% (5 чел.) респондентов имеют активную жизненную позицию: стремление работать на результат и уверенное отношение к личному опыту.

Посредством активного участия молодых специалистов в разных формах методической деятельности в Учреждении и сопровождения методиста-наставника накоплен методический, дидактический и диагностический материалы, необходимые для осуществления стабильной результативной образовательной деятельности в Учреждении и повышения квалификации.

Результаты наставнической деятельности, полученные в ходе реализации СФП «Формула успеха», способствуют успешному прохождению процедуры аттестации на первую квалификационную категорию. За период с 2018 по 2022 учебные годы в Учреждении 100% (10 чел.) молодым специалистам установлена первая квалификационная категория.

Анализируя рассмотренные выше 4 этапа наставнической деятельности в Учреждении, в рамках СФП «Формула успеха», можно вывести формулу успешности молодого специалиста с использованием приема «математическое моделирование»: где

$x$  – математическое действие произведение (педагогическое сотрудничество);

$У_{МС}$  – успешность молодого специалиста;

(З+ЛК)<sub>МС</sub> – З – знания (образование (высшее, среднее профессиональное)) молодого специалиста, ЛК – личностные качества молодого специалиста,

(ПО+ЛК)<sub>МН</sub> – ПО – педагогический опыт (совокупность практических знаний, умений, навыков, приобретаемых педагогическим работником в ходе образовательной деятельности) методиста-наставника, ЛК – личностные качества методиста-наставника.

### Список литературы

1. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 марта 2022 года № 678-р. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202204040022> (дата обращения: 04.04.2022). – Текст : электронный.

2. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 года № 652-н. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document...0001202112170041> (дата обращения: 30.09.2022). – Текст : электронный.

3. Буйлова, Л. Н. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей : учебно-методическое пособие / Л. Н. Буйлова, С. В. Кочнева. – Москва : ВЛАДОС, 2001. – 160 с. – Текст : непосредственный.

4. Новоселова, Н. Б. Учебное занятие в учреждении дополнительного образования / Н. Б. Новоселова. – Текст : непосредственный // Методист. – 2008. – № 8. – С. 28–31.

5. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе : методическое пособие / М. М. Поташник. – Москва : Центр педагогического образования, 2010. 448 с. – Текст : непосредственный.

6. Эндзинь, М. П. Различные модели методической службы в развивающейся школе / М. П. Эндзинь. – Текст : электронный // Ментор. – 2006. – № 1. – URL: <https://deti.jofo.me/536445.html> (дата обращения: 05.09.2018).



**Булыгина Лариса Николаевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогических и управленческих технологий НТФ ИРО; учитель, МБОУ Лицей; 622001, Россия, г. Нижний Тагил, ул. Энтузиастов, 15; larra63@bk.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональное саморазвитие; педагоги; наставничество; наставники; самоанализ; профессиональное самовоспитание; педагогическая деятельность

**АННОТАЦИЯ.** В статье обобщается практический опыт реализации системы профессионального саморазвития учителя в непосредственной педагогической деятельности и определяется место наставничества в ней.

**Bulygina Larisa Nikolaevna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Pedagogical and Management Technologies, NTF IED, Teacher, Lyceum, Nizhny Tagil, Russia

## **MENTORING AS A RESOURCE FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF A TEACHER**

**KEYWORDS:** professional self-development; teacher; mentoring; mentors; introspection; professional self-education; pedagogical activity

**ABSTRACT.** The article summarizes the practical experience of implementing the teacher professional self-development system in pedagogical activity and determines the place of mentoring in it.

Движущей силой деятельности любой образовательной организации являются ее кадры, которые характеризуются рядом количественных и качественных показателей, определяющих уровень профессионального развития того или иного педагогического работника. Поэтому достижение педагогом высокого уровня профессиональной культуры, как кода культурной и гражданской идентификации, как личностного свойства, интегрирующего педагогическую позицию, является важнейшей задачей любой образовательной организации в достижении образовательных, научных, технологических, методических, социальных и административных целей.

Высокий уровень личностного и профессионального развития педагогов – самый важный компонент образовательной системы, потому что достижение образовательного результата, регламентированного сегодня обновленным ФГОС, напрямую зависит от тех педагогических ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная организация. Именно на педагогов сегодня возложена функция реализации образовательных программ нового поколения на основе передовых педагогических технологий, им определена миссия воспитания человека с современным

мышлением, гражданской позицией, способного успешно реализовать себя в жизни.

Необходимо отметить, что теоретические основы решения проблемы профессионального развития педагогических работников на сегодняшний день разработаны достаточно глубоко. Так, вопросы профессионально-личностного развития педагога в системе непрерывного педагогического образования исследованы А. А. Вербицким, С. Г. Вершловским, Л. К. Гребенкиной и др. Различные аспекты профессионального саморазвития педагога представлены в трудах В. Аминова, Ю. А. Долженко, С. Б. Елканова и др. Проблемы развития профессионального самосознания педагога разработаны Ю. Н. Кулюткиным, Л. М. Митиной и др. Вопросы педагогической компетентности, педагогического мастерства и творчества освящены в трудах В. И. Загвязинского, И. А. Колесниковой, И. А. Мавриной, В. А. Сластенина и др.

На основании приведенных исследований можно утверждать, что вся система государственного обеспечения профессионального развития педагогов и переподготовки педагогических кадров в основном строится на преобладании внешних форм воздействия, направленных на овладение учителем необходимых профессиональных навыков и компетенций, что не всегда являются лично значимыми для самого педагога. Мы же считаем, что в современных условиях повсеместного развития старшей профильной школы, с одной стороны, и появления разных типов школ с разной целевой и содержательной направленностью (Проект «Школа Минпросвещения России»), с другой стороны, особую значимость приобретает развитие способности педагога анализировать свою деятельность, участвовать в педагогических исследованиях, ставить перед собой задачи и находить для них оптимальные решения непосредственно в практической деятельности, осуществляемой в разных классах, в разных условиях, в разное время. Речь идет о системе профессионального *педагогического самообразования* как одного из вариантов повышения квалификации учителя.

В современной научной литературе термин «самообразование», на наш взгляд, определяется неоднозначно: как направление самовоспитания (В. Б. Бондаревский, А. Г. Ковалев, Б. Ф. Райский и др.); как целенаправленная познавательная деятельность (О. С. Булатова, А. К. Громцева, Л. Г. Ковтун и др.); как средство усвоения социального опыта (Т. А. Ильина, Г. Н. Сериков и др.). Большинство исследователей трактуют самообразование как деятельность, связанную с самоорганизацией человека, что предполагает развитие способности личности самостоятельно формулировать и осознать цель и задачи деятельности, выбирать адекватные способы их достижения, осуществлять саморефлексию. Целью непрерывного самообразования педагога можно считать формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности, что невозможно достигнуть

без осмысления педагогического опыта, анализа собственной самостоятельной деятельности, профессионального самопознания, самовоспитания и самосовершенствования.

Итак, определим первый шаг в системе профессионального самообразования – *осмысление педагогического опыта*, «накопленного предыдущими поколениями».

Когда впервые переступаешь порог школы в качестве педагога, чаще всего, встречаешь своего наставника, полномочия которого заключаются в посещении твоих уроков, анализе результатов, правильном заполнении необходимой документации. Однако педагогический опыт наставника для молодого специалиста не всегда бывает необходимым и достаточным. Помню на заре собственной педагогической деятельности жаркие споры со старшими коллегами по поводу темы открытого урока. «Сверху» требовали показать, как старшеклассники любят историю, читая произведения А. Фадеева. Мне же хотелось доказать, что выпускники 80-х любят свою Родину так же интимно-отчаянно, как любил ее А. Блок. Победила молодость с опорой на позицию Е. Ильина, питерского филолога, учителя-новатора. Читая его книги, убеждаешься в том, что педагогическая деятельность – это сораничество с самим Богом. Так говорил мне Ш. А. Амонашвили. Значит, делая первый шаг в профессиональном самообразовании, изучая педагогический опыт, необходимо отбирать тот, что поможет в достижении высшего духовного результата.

Следующий шаг в системе профессионального самообразования – *самоанализ педагогической деятельности* – «изучение учителем состояния, результатов собственной учебно-воспитательной работы, установление причинно-следственных взаимосвязей между элементами педагогических явлений, определение путей дальнейшего совершенствования обучения и воспитания учащихся. Функции самоанализа педагогической деятельности: диагностическая, познавательная, преобразующая, самообразовательная» [18, с. 208].

Анализируя собственную педагогическую деятельность, учитель дает себе оценку как профессионалу. Такая оценка во многом опосредована мнением других субъектов образовательных отношений (коллег, обучающихся, родителей), самооценкой своих отдельных сторон и становления профессиональной Я-концепции (системы представлений педагога о самом себе, на основе которой он строит свое взаимодействие с другими людьми и относится к себе как профессионалу), придающей чувство профессиональной уверенности или неуверенности. Я-концепция педагога складывается из того, как он себя видит и оценивает в настоящее время (актуальное Я); того, каким себя видит и оценивает по отношению к начальным этапам профессионального труда (ретроспективное Я); того,

каким бы хотел стать педагог (идеальное Я); того, как, с точки зрения педагога, его рассматривают другие люди (рефлексивное Я).

Положительная Я-концепция учителя способствует развитию положительной Я-концепции учеников. Становлению положительной профессиональной Я-концепции, на наш взгляд, способствует участие педагога в различных профессиональных конкурсах.

Известно, что конкурсы на поощрение лучших учителей на уровне России или региона проходят в два этапа: сначала заочно, на основе посланных документов (аналитической информации, эссе и др.), а потом очно (публичная демонстрация урока и мастер-класса с коллегами).

Готовясь к подобному конкурсу, штудируешь последние новинки в области методики и технологии ведения урока, пересматриваешь возрастную психологию (ведь дети-то на занятие придут из другой образовательной организации). Особых усилий требуют занятия, проводимые на сцене. В такие минуты ты должен быть интересен не только тем, для кого ты ведешь свой урок, но и тем, кто за твоим уроком наблюдает из огромного зала. Значит, победа в профессиональных конкурсах разного уровня, несомненно, способствует развитию положительной Я-концепции педагога. Только педагог-победитель сможет воспитать победителя-ученика.

Сделаем следующий шаг в системе педагогического самообразования – обратимся к *профессиональному самовоспитанию* – «сознательной и целенаправленной деятельности педагога по развитию своей личности как профессионала: адаптирование своих индивидуально-неповторимых особенностей к требованиям педагогической деятельности, постоянное повышение профессиональной компетентности, непрерывное развитие социально-нравственных и других свойств личности» [18, с. 209].

Процесс профессионального самовоспитания начинается тогда, когда педагогическая деятельность приобретает в глазах учителя личностную, глубоко осознанную ценность, когда педагог осознает общественную значимость своей профессии. Потребность в профессиональном самовоспитании поддерживается личным источником активности педагога: убеждениями, чувствами долга, ответственности, профессиональной чести, здорового самолюбия и др. Все это вызывает систему действий по самосовершенствованию, характер которых во многом предопределяется содержанием профессионального идеала.

Этапами процесса профессионального самовоспитания выступают самопознание (выявление общей самооценки, самооценки профессиональных качеств, уровня направленности на педагогическую профессию, уровня общительности; выявление особенностей волевого развития, эмоциональной сферы, познавательных процессов и др.), самопрограммирование (составление программы самовоспитания как материализация собственного прогноза о возможном совершенствовании своей личности) и

самовоздействие (использование средств саморегуляции, развитие умений классифицировать факты и явления, устанавливать причины и выявлять мотивы поведения и деятельности, решать аналитические, прогностические и проективные задачи).

Одним из эффективных путей постоянного педагогического самовоспитания выступает разработка одной из научных или методических проблем в рамках комплексной темы образовательной организации. Когда на региональной диагностической работе обучающиеся предъявили высокие результаты в коммуникативном развитии, захотелось понять причины: созданные условия, особенности контингента, личность учителя и т. п. Анализ причин позволил определить интересующую меня проблему, которая заключалась в выявлении коммуникативного потенциала школьного обучения и обосновании путей его реализации в процессе формирования коммуникативной компетентности подростков.

Изучение опыта педагогов-словесников средних школ Горнозаводского округа Свердловской области, упорная педагогическая практика по решению проблемы, проведение опытно-экспериментальной работы в образовательных организациях разного типа на протяжении восьми лет (к работе были привлечены учащиеся 5–9 классов (всего 161 человек) и 51 учитель) – все это привело к появлению диссертационного исследования на соискание степени кандидата педагогических наук.

В исследовании было обосновано структура и содержание коммуникативной компетентности, раскрывающееся через компетенции, освоение которых обеспечивает ориентацию подростка в основополагающих ценностях и целях коммуникации и продуктивное взаимодействие со взрослыми и сверстниками; представлена педагогическая модель, ориентированная на непрерывное коммуникативное развитие обучающихся в ценностной коммуникативной ситуации урока посредством обретения опыта коммуникативных действий в практике решения коммуникативных задач; доказано, что необходимыми педагогическими условиями, обеспечивающими формирование коммуникативной компетентности у подростков в школьном обучении, выступают: способность педагогов создавать коммуникативные ситуации, удовлетворяющие онтогенетическую потребность подростков в общении, погружать подростков в коммуникативные ситуации урока, содержание которого выстраивается в сочетании информационного и процедурного компонентов освоения способов сотрудничества и кооперации.

Успешная защита диссертации, основанной на осмыслении педагогического опыта, анализе собственной педагогической деятельности и ее результатов, на профессиональном самопознании и стремлении к профессиональному самосовершенствованию, доказала, что произошло успешное формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности, а

значит, цель постоянного педагогического самообразования была достигнута.

Можно ли говорить о дальнейшем профессиональном развитии учителя высшей категории, классного руководителя 10 Е класса, кандидата педагогических наук, доцента кафедры педагогики и управленческих технологий НТФ ИРО, обладателя золотой медали «Элита российского образования», победителя Конкурса на соискание премии губернатора Свердловской области (2013), призера конкурса «Учитель России – 2015», победителя конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности в Свердловской области в 2021 году? Нужно! Так как в педагогической профессии любая остановка означает дальнейшую стагнацию и деградацию.

И в этом ключе именно наставничество становится ресурсом дальнейшего профессионального саморазвития, ибо наставник – не слуга образовательной организации, хотя удовлетворяет ее запросы, стремится к воспитанию функционально грамотного человека, способного опередить само общество и повести за собой; не слуга государства, хотя придерживается его нормативных требований, стремится к воспитанию патриота с государственным мышлением; не проводник идеологии какой-либо партии или каких-либо догм, ибо он несет молодым коллегам высшую идеологию служения Родине и Человечеству.

Эти, казалось бы, высокие слова, произнесенный когда-то великим педагогом-наставником Ш. А. Амонашвили, стали профессиональным девизом студентов педколледжа, участвующих в мастер-классах Регионального конкурса «Мастер-наставник 2022». Именно тогда, на мастер-классе, отвечая на мои вопросы «Какими личностными и профессиональными качествами должен обладать наставник? Нужен ли наставнику «инструмент» эффективного взаимодействия?», будущие педагоги, по их признанию, впервые задумались о роли собственной личности в становлении и развитии Человека 21 века и о требованиях, предъявляемых сегодня к современному педагогу.

А требования эти отличаются от требований к другим профессиям. Специфика деятельности педагога заключается в том, что он несет моральную ответственность за будущее подрастающего человека, а значит, за будущее страны. Педагог сегодня учит тех, кто будет управлять этой страной через 10-15 лет. Значит, педагог не имеет права останавливаться в своем саморазвитии и самосовершенствовании. Вот почему главной системой педагогического развития мы называем систему педагогического самообразования, а высшей ее ступенькой – наставничество!

### Список литературы

1. Аминов, В. Новый подход к концепции личностного и профессионального развития учителя / В. Аминов. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 1994. – № 5. – С. 145.
2. Безниско, Е. Д. Самообразование как условие личностно-профессионального роста учителя : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Безниско Елена Дмитриевна ; Ростовский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования. – Ростов-на-Дону, 2007. – 24 с. – Текст : непосредственный.
3. Бондаревский, В. Б. Воспитание интереса к знаниям и потребности к самообразованию / В. Б. Бондаревский. – Москва : Педагогика, 1985. – 145 с. – Текст : непосредственный.
4. Вербицкий, А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. – Москва : Высшая школа, 1991. – 207 с. – Текст : непосредственный.
5. Вершловский, С. Г. Методическая система повышения квалификации педагогических кадров в области деятельностно-ценностных образовательных технологий / С. Г. Вершловский. – Москва : [б. и.], 2006. – 118 с. – Текст : непосредственный.
6. Гребенкина, Л. К. Формирование профессионализма учителя в системе непрерывного педагогического образования / Л. К. Гребенкина. – Рязань : РГПУ, 2000. – 202 с. – Текст : непосредственный.
7. Деркач, А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: Методолого-прикладные основы акмеологических исследований / А. А. Деркач. – Москва : [б. и.], 2000. – 391 с. – Текст : непосредственный.
8. Долженко, Ю. А. Проблемы профессионального саморазвития учителя в контексте педагогики образования / Ю. А. Долженко. – Барнаул : АКППРО, 2000. – 196 с. – Текст : непосредственный.
9. Долженко, Ю. А. Проблемы формирования «успешного» педагога в системе постдипломного образования / Ю. А. Долженко. – Барнаул : АКППРО, 2001. – 568 с. – Текст : непосредственный.
10. Елканов, С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя / С. Б. Елканов. – Москва : Просвещение, 1989. – 189 с. – Текст : непосредственный.
11. Загвязинский, В. И. Педагогическое творчество учителя / В. И. Загвязинский. – Москва : Педагогика, 1987. – 160 с. – Текст : непосредственный.
12. Ковалев, А. Г. Воспитание и самовоспитание / А. Г. Ковалев. – Москва : Мысль, 1986. – 284 с. – Текст : непосредственный.

13. Основы андрагогики : учебное пособие / А. И. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая [и др.] ; под редакцией И. А. Колесниковой. – Москва : Академия, 2003. – 240 с. – Текст : непосредственный.

14. Кулюткин, Ю. Н. Образовательные технологии и педагогическая рефлексия / Ю. Н. Кулюткин, И. В. Муштавинская. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 48 с. – Текст : непосредственный.

15. Лукьянова, М. И. Методика диагностики профессионально-личностной перспективы учителя / М. И. Лукьянова, Н. Н. Никитина. – Текст : непосредственный // Педагогическая диагностика. – 2007. – № 1. – С. 4–14.

16. Маврин, С. А. Педагогические системы и технологии : учебное пособие для студентов педвузов / С. А. Маврин. – Омск : ОГПИ, 1993. – 96 с. – Текст : непосредственный.

17. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – Москва : Флинта, 2004. – 232 с. – Текст : непосредственный.

18. Педагогический словарь : учебное пособие / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова [и др.] ; под редакцией В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. – Москва : Академия, 2008. – 325 с. – Текст : непосредственный.

19. Райский, Б. Ф. Подготовка к самообразовательной деятельности / Б. Ф. Райский. – Текст : непосредственный // Народное образование. – 1977. – № 1. – С. 8–14.

20. Сериков, Г. Н. Навыки самообразования важная цель обучения / Г. Н. Сериков, П. И. Пидкасистый, А. Е. Пасекунов. – Текст : непосредственный // Вестник высшей школы. – 1987. – № 4. – С. 26–34.

21. Слостенин, В. А. Профессионализм педагога: акмеологический контекст / В. А. Слостенин. – Текст : электронный // Сибирский педагогический журнал. – 2006. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalizm-pedagoga-akmeologicheskij-podhod> (дата обращения: 23.01.2023).

22. Слостенин В. А. Профессиональное самосознание учителя / В. А. Слостенин, А. И. Шутенко. – Текст : непосредственный // Магистр. – 1995. – № 3.



**Бурмистрова Анастасия Сергеевна,**

заведующий центром научно-методического и аналитического сопровождения профессионального образования, Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Рязанский институт развития образования»; 390023, Россия, г. Рязань, ул. Урицкого, 2а; as\_burmistrova@mail.ru

**ОСОБЕННОСТИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА,  
ПРИМЕНЯЕМОЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ  
ДЛЯ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ  
ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; подготовка специалистов; региональные модели наставничества; отраслевой подход; приборостроение; обрабатывающая промышленность

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматриваются вопросы региональной модели наставничества, учитывающей отраслевые особенности региона. Освещаются проблемы, особенности региональной модели наставничества, предлагаются пути решения некоторых проблем. Рассматривается опыт наставничества в некоторых профессиональных образовательных организациях Рязанской области с учётом отраслевой направленности предприятий региона.

**Burmistrova Anastasia Sergeevna,**

Head of the Center for Scientific, Methodological and Analytical Support of Vocational Education, Regional State Budgetary Institution of Additional Professional Education “Ryazan Institute for the Development of Education”, Ryazan, Russia

**FEATURES OF THE MENTORING MODEL USED  
IN THE TRAINING OF SPECIALISTS FOR WORK  
IN THE MANUFACTURING INDUSTRY**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; training of specialists; regional mentoring models; industry approach; instrumentation; manufacturing industry

**ABSTRACT.** The article deals with the issues of the regional model of mentoring, taking into account the sectoral characteristics of the region. The problems, features of the regional model of mentoring are highlighted, ways to solve some problems are proposed. The experience of mentoring in some professional educational organizations of the Ryazan region is considered, taking into account the industry orientation of the region's enterprises.

Рязанская область является промышленным регионом с большим количеством направлений производства. Это машиностроение и приборостроение, электроэнергетика и нефтепереработка, пищевая промышленность и производство строительных материалов. Среди этих отраслей важнейшим является приборостроение [1]. В настоящее время в регионе

существуют несколько кластеров, основным из которых является «Электронные приборы и оптоэлектроника».

Территориальные профессионально-образовательные кластеры – формы организации государственно-частного партнерства, формирующиеся в ряде регионов России. Каждый кластер имеет определенную отраслевую принадлежность. Он объединяет в себе предприятия соответствующей отрасли и образовательные организации, ведущие подготовку кадров для этой отрасли.

В кластер «Электронные приборы и оптоэлектроника» входят множество предприятий радиоэлектронной промышленности. На долю производства электронной аппаратуры приходится около 18% от всего промышленного производства города [2, с. 88–89]. На предприятиях данного кластера работает более 90 000 человек [2, с. 24]. Это более 18% от всего занятого трудоспособного населения региона (более 500 000 человек [2, с. 24, 26]).

Подготовкой кадров для предприятий отрасли занимаются различные профессиональные образовательные организации, в большинстве своём являющиеся ведущими колледжами региона. Более 12000 человек получают специальность (профессию) по данному направлению [4]. Это около 51% от общего числа студентов (более чем 25000 человек) [4].

Практически во всех этих образовательных организациях реализуется программа наставничества с учётом отраслевой направленности региона.

Приборостроение – область науки и техники, отрасль машиностроения, занимающаяся разработкой и производством средств измерений, обработки и представления информации, автоматических и автоматизированных систем управления. Это одна из самых наукоёмких и сложных отраслей производства, поэтому невозможно представить эффективную систему наставничества, не учитывающую эту профессиональную особенность и ограничивающуюся содержанием типовой модели наставничества.

Рассмотрим особенности модели наставничества, применяемой для подготовки специалистов с последующим трудоустройством на предприятиях, входящих в кластер «Электронные приборы и оптоэлектроника». Будем говорить о форме наставничества «преподаватель-преподаватель», имея в виду, что те же особенности характерны и для модели «преподаватель-студент».

1. Наставниками часто являются преподаватели (мастера производственного обучения), знакомые с работой предприятий приборостроения. В большинстве профессиональных образовательных организаций Рязанской области наставники (как преподавателей, так и студентов) работали на профильных предприятиях и имеют реальный производственный опыт, без которого сложно представить возможность наставничества. Т. е. наставник чаще всего – это человек с профильным образованием и с переподготовкой в области педагогике. Поэтому педагогические кадры

соответствующей направленности чаще всего являются высококвалифицированными профессионалами в разных областях. А с учётом того, что во многих колледжах реализуются различные специальности, то наставнику надо быть знакомым и с различными направлениями деятельности промышленных предприятий.

## 2. Наставник должен:

- ознакомить наставляемого с предприятиями (оргструктурой, правилами поведения, корпоративной культурой, и пр.);
- ознакомить с номенклатурой выпускаемой предприятиями продукции (гражданская, военная, какая именно, в чём разница и т. д.);
- ознакомить с будущими должностными обязанностями и предъявляемыми к исполнителю требованиями.

3. Наставник должен донести до наставляемого важность, сложность, ответственность при осуществлении будущей профессиональной деятельности, т. к. большинство предприятий региона входят в состав оборонно-промышленного комплекса. Поэтому сам наставник должен осознавать особые требования, предъявляемые к работникам предприятий оборонно-промышленного комплекса, их особое положение, ограничения, секретность и т. п.

4. С учётом того, что потребность в продукции предприятий оборонно-промышленного комплекса определяется не рыночными механизмами, а государством и его оборонительными потребностями и экономическими возможностями, необходимо учитывать первоначально небольшие зарплаты выпускников и суметь мотивировать обучающихся всё же продолжить обучение по выбранной профессии (специальности), а также после окончания образовательного учреждения пойти работать на соответствующее предприятие.

Опыт наставничества показал, что с данной задачей могут справиться только те наставники, которые работали на соответствующих предприятиях, т. к. прочие не имеют представления о той иррациональной составляющей, которая позволяет людям выдержать первоначально невысокие зарплаты и продолжить карьеру на предприятии оборонно-промышленного комплекса.

Наставник должен суметь донести все особенности работы в отрасли до прочих преподавателей – молодых специалистов, которые не имеют опыта работы на соответствующем предприятии.

На практике реализация данной модели наставничества происходит (или должна происходить) следующим образом:

1. Необходимо постоянно создавать у наставляемых представлений об условиях на производстве. Словесными описаниями, демонстрацией любых наглядных материалов регулярно доносится информация об условиях на производстве. (Например, на предприятиях приборостроения это

проходная, территория за колючей проволокой, пропускной режим, невозможность выхода за территорию, невозможность свободного перемещения по территории, ограничения, секретность и т. п.).

Опыт показал, что студенты, обучающиеся на специальностях данной направленности, не имеют практически никакого представления об организации труда, условиях труда, режиме работы и т. п. Для многих из них первое посещение заводских цехов является шоком, не говоря уже о первом контакте с рабочими. Студенты совершенно не представляют атмосферу производственных предприятий, которая существенно отличается от тепличных условий, создаваемых для них в профессиональных образовательных организациях.

2. Необходимо донести до наставляемых особенности условий труда, с которыми ему предстоит иметь дело в дальнейшем. Особенности предприятий данной направленности Рязанского региона являются крайне низкие оклады у молодых специалистов (равные минимальному размеру оплаты труда – 16 242 рубля в месяц [3]), отпуск в холодное время года, символическая материальная поддержка молодых специалистов, негарантированный карьерный рост, но гарантированная работа в выходные и праздничные дни не всегда с соответствующей законодательству оплатой, работа в две или три смены или девятичасовой рабочий день.

3. Необходимо донести до наставляемого, а ему – до обучающихся – представление об огромной важности дисциплины. Предприятия являются режимными, опоздания не допускаются, контроль дисциплины очень жёсткий. После расслабляюще-мягких условий в профессиональных образовательных организациях студенты оказываются не готовы к работе в реальных условиях: опоздания наказываются штрафами, раньше времени за проходную выйти нельзя, территория находится за колючей проволокой, действует жёсткая иерархическая военизированная система общения.

Этот пункт на практике является сложным для реализации, т.к. система образования крайне лояльна настроена ко всем проявлениям лени, безответственности, недобросовестности, разгильдяйства, халатности со стороны обучающегося. Со стороны администрации профессиональных образовательных организациях не оказывается практически никакой поддержки по поддержанию дисциплины, фактически необходимость дисциплины только декларируется.

4. Необходимо воспитывать коммуникативные навыки у обучающихся. Современные студенты плохо воспитаны, не умеют выражать мысли, крайне обидчивы, плаксивы, не способны к конструктивному общению. На любом производстве в реальных условиях все эти качества абсолютно недопустимы. Для облегчения перехода к рабочей обстановке на уроках по возможности желательно создавать рабочий, а не опекающий стиль общения. Этот стиль должен демонстрировать, объяснять,

иллюстрировать примерами, предлагать свои варианты наставник преподавателей. Например, на предприятиях приборостроения действует жёсткая иерархическая военизированная система общения. Она строится на уважении к старшим, послушании, исполнительности, чиновочитании и т. п.

5. Необходимо донести до преподавателей информацию о трудовых условиях производства, продемонстрировать возможности и способы для их имитации на уроках. Например, для имитации трудовых условий предприятий приборостроения это будет:

– Исключение опозданий либо система «штрафов» (предлагается продумать самостоятельно, проявив творческие способности и учитывая реальную обстановку) за опоздание как на начало урока, так и после перемены между уроками.

– Вежливое, корректное общение младших со старшими.

– Пристойный внешний вид, чистоплотность, аккуратность.

– Быстрая реакция на обращение.

– Поддержание в порядке рабочего места.

– Исключение фамильярности, неуставных отношений.

– Покидать рабочее место и перемещаться по аудитории возможно только при получении разрешения.

– Лимит на общение – вопросы только по существу, замечания и предложения только после разрешения их озвучить.

– Бережное отношение к имуществу.

– Готовность выполнять просьбы и поручения старших.

– Минимальные отступления от планов, графиков и т. п.

Все указанные выше особенности региональной системы наставничества с учётом отраслевой направленности учитываются не во всех профессиональных образовательных организациях. Основными причинами являются:

– нехватка кадров соответствующего уровня подготовки, особенно в профессиональных образовательных организациях районов области [5];

– отсутствие в большинстве профессиональных образовательных организациях материального стимулирования труда наставников (либо стимулирование является очень символическим);

– отсутствие представлений об отраслевых подходах у руководства профессиональных образовательных организациях;

– перегруженность наставников;

– принудительное исполнение обязанностей наставника в ряде профессиональных образовательных организациях.

Несмотря на указанные недостатки, профессиональные образовательные организации силами в основном рядовых преподавателей, а не

администрации, пытаются внедрять модели наставничества с учётом отраслевой направленности.

### Список литературы

1. Промышленное производство. – Текст : электронный // Администрация города Рязани : официальный сайт. – URL: <https://admrzn.ru/ekonomika-i-biznes/pokazateli-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya/promyshlennoe-proizvodstvo> (дата обращения: 13.03.2023).

2. Рязанская область в цифрах. 2022 : краткий статистический сборник / Рязаньстат. – Рязань : [б. и.], 2022. – 178 с. – URL: <https://ryazan.gks.ru/storage/mediabank/РОЦ-2022.pdf> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

3. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений : федеральный закон № 522-ФЗ : [принят Государственной Думой 07 декабря 2022 г. : одобрен Советом Федерации 14 декабря 2022 г.]. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212190009> (дата обращения: 26.01.2023). – Текст : электронный.

4. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров 2022 года. Рязанская область. – Текст : электронный // ГИВЦ : официальный сайт. – URL: [https://monitoring.miccedu.ru/iam/2022/\\_spo/material.php?type=2&id=10310](https://monitoring.miccedu.ru/iam/2022/_spo/material.php?type=2&id=10310) (дата обращения: 26.01.2023).

5. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года. – Текст: электронный // Гарант : информационно-правовая система. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404830447/#1000> (дата обращения: 27.01.2023).

**Вербовикова Ирина Владимировна,**

воспитатель 1 квалификационной категории, МКДОУ БГО Центр развития ребенка – детский сад № 18; 397172, Россия, г. Борисоглебск, Юго-Восточный микрорайон, 18; shishowaira@yandex.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; профессиональные дефициты; молодые специалисты; педагогическое взаимодействие; профессиональные компетенции

**АННОТАЦИЯ.** Каждая профессия вместе с ее особенностями предъявляет к личности человека разнообразные требования. Чем сложнее состав квалифицированной работы, тем весомее для общества ее цели, задачи, итоги, и чем разнообразнее профессиональные задачи, тем больше требований к определенным специальностям. Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные темы. Порой это общение-диалог, беседа, а не нотация. Очень важно, если не «подхватить» молодого педагога сразу, то после первых недель душевного подъема наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, появятся сомнения в профессиональной и личностной компетентности. В настоящее время, в условиях повышения требований к профессионализму педагога, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников.

**Verbovikova Irina Vladimirovna,**

Educator of the 1<sup>st</sup> Qualification Category, Child Development Center – Kindergarten No. 18, Borisoglebsk, Russia

## **MENTORING AS AN EFFECTIVE RESOURCE FOR TEACHER DEVELOPMENT**

**KEYWORDS:** mentoring, mentors, professional deficits, young professionals, pedagogical interaction, professional competencies

**ABSTRACT.** Each profession, together with its peculiarities, imposes various requirements on a person's personality. The more complex the composition of qualified work, the more significant its goals, objectives, results are for society, and the more diverse the professional tasks, the more requirements for certain specialties. Young professionals need to communicate on professional topics. Sometimes this communication is a dialogue, a conversation, not a lecture. It is very important, if you do not "pick up" a young teacher right away, then after the first weeks of spiritual uplift, apathy will come, a feeling of helplessness will arise, doubts about professional and personal competence will appear. Currently, in conditions of increasing requirements for the professionalism of the teacher, a new understanding of mentoring, restoration and transformation of the forms and methods of mentors' work is required.

Каждая профессия вместе с ее особенностями предъявляет к личности человека разнообразные требования. Чем сложнее состав квалифицированной работы, тем весомее для общества ее цели, задачи, итоги, и чем

разнообразнее профессиональные задачи, тем больше требований к определенным специальностям. И если брать за основу специфику педагогической деятельности, ее труд сложность, многогранность и, главное, более значимую задачу – подготовку подрастающего поколения к жизни, то появляется вопрос: какими научно обоснованными требованиями обязана отвечать личность педагога-наставника?

Несмотря на богатый накопленный опыт, данная тема не прекращает волновать дошкольных педагогов, преподавателей и психологов, а помимо того, учеников, родителей и социум в целом.

Успешность профессиональной подготовки педагога-наставника, находится в зависимости от владения им установленных индивидуальных черт или профессионально важных качеств. Проблема наставничества молодых педагогов в современном мире приобретает особую актуальность в условиях обновления содержания образования. Это обусловлено тем, что к личностным качествам и профессиональной компетентности педагога, который выполняет роль ключевой фигурой современных преобразований, предъявляются новые требования. Так как, насколько молодой педагог понимает процессы изменения современного обучения, от его отношения к ним, от его готовности к новизне зависит эффективность внедрения обновления содержания образования. Большую роль в решении этих вопросов играет система наставничества, которая способна делать процесс становления молодого педагога более интенсивным и мотивировать его к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Что же такое наставничество? Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основных моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, но наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные темы. Порой это общение-диалог, беседа, а не нотация. Очень важно, если не «подхватить» молодого педагога сразу, то после первых недель душевного подъема наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, появятся сомнения в профессиональной и личностной компетентности.



Сопровождение молодого педагога лучше всего начинать с выявления его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий (Приложение 2).

Первые дни самостоятельной работы самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя. В этот момент очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. С самого первого дня нужно сориентировать педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.

Ввиду того, что любой педагогический коллектив постоянно обновляется, должна выработаться стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. По сути, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения.

Правильно составленный алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм может служить основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДОУ и интересами и запросами молодого педагога.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План должен быть составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития) (Приложение 1).

В середине учебного года можно предложить педагогу проанализировать процесс профессиональной адаптации и вновь ответить на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт

педагогической деятельности, а также – при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы.

В своей работе с молодым педагогом необходимо применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр.

Как видно из индивидуального плана, с самого начала своей профессиональной деятельности молодой педагог при поддержке наставника активно включается в методические мероприятия учреждения, творческие группы.

Молодому педагогу в самом начале пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с коллегами, воспитанниками и их родителями. Помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами (например, родительских собраний).

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Для меня наставничество – это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами.

Молодой специалист как никто другой нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. В каждом коллективе опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, что пробуждает дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в дошкольном образовательном учреждении. На начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде.

Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

В настоящее время, в условиях повышения требований к профессионализму педагога, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни детского сада, я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участниками образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой. Китайский философ Лао-Цзы сказал: «Чтобы вести за собой людей, надо идти за ними».

## Приложение 1

<b>Содержание работы</b>	<b>Роль наставника</b>	<b>Использование материала молодым педагогом</b>	<b>Форма подведения итогов</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Примечание (отметка о выполнении)</b>
Основная образовательная программа дошкольного образования (изменения)	Ознакомление с документом	Постоянно, в пед. деятельности	Собеседование		
Нормативные документы федерального, регионального значения	Ознакомление с документом	Постоянно, в пед. деятельности	Собеседование		

### 1. Повышение профессиональной компетентности.

<b>Содержание работы</b>	<b>Роль наставника</b>	<b>Использование материала молодым педагогом</b>	<b>Форма подведения итогов</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Примечание (отметка о выполнении)</b>
Методика планирования воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана совместный анализ, оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Готовые планы воспитательно-образовательной деятельности		

Методика организации воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана конспекта НОД, технологической карты, совместное составление плана конспекта совместный анализ, оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	ООД, режимные моменты, организация самостоятельной и совместной деятельности		
Ведение документации группы	Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительских собраний, консультации для родителей, оформление стендов и т. п.		
Работа над методической темой	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ. Совместное составление программы творческой студии консультирование по вопросам	Самообразование. Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	План работы над методической темой отчет о работе над методической темой мероприятия в рамках работы над методической темой в		

	проведения планируемых мероприятий		течение учебного года		
Посещение мероприятий различного уровня	Своевременное информирование о проводимых мероприятиях. Совместный анализ посещаемых мероприятий с целью повышения профессиональной компетентности в вопросах организации совместной деятельности с детьми	Самообразование. Повышение проф. компетентности	Итоговое анкетирование		
Посещение мероприятий внутри ДОУ (педсоветы, семинары практики)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	Самообразование. Повышение проф. компетентности	Итоговое анкетирование		

Открытые показы	Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т. п.). Анализ проведенных мероприятий	Самообразование. Повышение профессиональной компетентности	Анкета по планированию деятельности на новый учебный год. Итоговое анкетирование		
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	аналитический отчет о работе учреждения. Протокол заседания ТМО	Анкета по планированию деятельности на новый учебный год. Итоговое анкетирование		
Публикации		Самообразование. Повышение профессиональной компетентности	Анкета по планированию деятельности на новый учебный год. Итоговое анкетирование		
Участие в профессиональных конкурсах	Своевременное информирование о мероприятиях. Помощь в подготовке материалов конкурса	Самообразование. Повышение профессиональной компетентности	Итоговое анкетирование		

Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	Повышение профессиональной компетентности	Материалы аттестации, приказ об аттестации		
------------	--	---	--	--	--

## 2. Повышение педагогической квалификации.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС ДО и в рамках работы над методической темой	Обзор КПК, анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	Самообразование, организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Собеседование по итогам		

## Приложение 2

### Анкета для молодого педагога (Текущая диагностика)

#### *Уважаемый педагог!*

*С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты.*

*Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение.*

*Заранее благодарим Вас.*

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

### 1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в ДОУ)?

Тревожность, неуверенность в своих силах

Пессимизм, чувство собственной неполноценности



Повышенная утомляемость, снижение работоспособности  
Страх перед воспитанниками  
Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки  
Другое \_\_\_\_\_

**2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

Да, изменилось в лучшую сторону  
Да, изменилось в худшую сторону  
Нет, осталось прежним  
Затрудняюсь ответить  
Другое \_\_\_\_\_

**3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?**

Закрепление за молодыми преподавателями наставника-педагога  
Консультации и помощь, оказываемые молодому со стороны педагогов со стажем  
Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения  
Другое \_\_\_\_\_

**4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?**

Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности  
Нет, трудностей практически не возникает  
Затрудняюсь ответить.

**5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?**

Неожиданное посещение занятия заведующим или старшим воспитателем  
Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем  
Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания  
Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам  
Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности  
Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке  
Разработка документации (планирование, конспекты и т. п.)  
Другое \_\_\_\_\_

**6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

Да  
Нет  
Частично

**7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?** \_\_\_\_\_

**8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):**

подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности \_\_\_\_\_

организовывать сотрудничество между детьми \_\_\_\_\_

подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия \_\_\_\_\_  
мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности \_\_\_\_\_

создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности \_\_\_\_\_

другое (допишите) \_\_\_\_\_

**9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):**

самообразованию семинарам-практикумам курсам повышения квалификации

мастер-классам творческим лабораториям

индивидуальной помощи со стороны наставника

школе молодого педагога

другое (допишите) \_\_\_\_\_

### Список литературы

1. Вавилов, Ю. П. О психологической структуре педагогической деятельности / Ю. П. Вавилов. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2012 – № 1, т. 2. – С. 270–273.

2. Ключко, О. И. Педагогическая психология / О. И. Ключко, Н. Ф. Сухарева. – Москва : Директ-Медиа ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 234 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429195> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

3. Абсатова, М. А. Статус профессии педагога в профессиональном самоопределении учащихся / М. А. Абсатова, Г. Ж. Ешметова, С. Б. Ергалиева. – Текст : непосредственный // Педагогика и психология. – 2017. – № 2 (31). – С. 13–19.

4. Лапшова, А. В. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования / А. В. Лапшова, М. О. Сундеева, М. А. Татаренко. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57. – С. 195–201.

5. Криворучко, А. В. Роль педагогического наставничества в подготовке будущих учителей химии к оцениванию учебных достижений учащихся / А. В. Криворучко. – Текст : непосредственный // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 4–2. – С. 120–122.

6. Пырьев, Е. А. Психология труда : учебное пособие / Е. А. Пырьев. – Москва : Директ-Медиа ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 457 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

**Гордеева Людмила Николаевна,**

аспирант, Алтайский государственный педагогический университет; заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 56»; старший преподаватель кафедры экономики и развития образования, Алтайский институт развития образования; 656031, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55; ludmilagord\_1973@mail.ru

**Богославец Лариса Геннадьевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и дополнительного образования, Алтайский государственный педагогический университет; 656031, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55; gera1905@yandex.ru

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА – ПРИОРИТЕТНАЯ  
ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ  
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; молодые педагоги; дошкольные образовательные организации; профессиональное становление; профессиональная адаптация

**АННОТАЦИЯ.** В статье обосновывается необходимость организации системы наставничества в современной дошкольной образовательной организации (далее – ДОО); представлены наиболее интересные формы поддержки деятельности молодых специалистов, обеспечивающие результативную и легкую их адаптацию к профессиональной деятельности; представлены примеры планирования мероприятий, активизирующих профессиональный рост как молодых, так и опытных педагогов – наставников ДОО.

**Gordeeva Lyudmila Nikolaevna,**

Postgraduate Student, Altai State Pedagogical University; Head of the Municipal Budget Preschool Educational Institution “Kindergarten No. 56”; Senior Lecturer of Department of Economics and Education Development, Altai Institute of Education Development, Barnaul, Russia

**Bogoslavets Larisa Gennadievna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Preschool and Additional Education, Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia

**THE ORGANIZATION OF MENTORING IS A PRIORITY FORM  
OF PROFESSIONAL FORMATION OF A YOUNG TEACHER  
OF A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION**

**KEYWORDS:** mentoring, mentors, young teachers, preschool educational organizations, professional development, professional adaptation.

**ABSTRACT.** The article substantiates the need to organize a mentoring system in a modern preschool educational organization (hereinafter referred to as pre-school); presents the most interesting forms of support for the activities of young professionals,

ensuring their effective and easy adaptation to professional activities; provides examples of planning activities that activate the professional growth of both young and experienced teachers – mentors of pre-school.

В настоящий период ДОО необходим профессионально-компетентный, мобильный педагог, технологически способный к реализации гуманистических ценностных ориентиров обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста, к осмысленному включению, разработке, внедрению творческих инновационных процессов.

Вместе с тем, анализ реальной действительности свидетельствует, что даже при оптимально-высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностно-профессиональная адаптация молодого специалиста в условиях деятельности ДОО происходит длительно, сложно.

А. С. Макаренко писал: «со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек более успешно не закончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов» [1, с. 27].

Эти позиции выдающегося педагога актуализируют значимую и важную роль организации продуктивного наставничества в коллективе ДОО. Мы полагаем, что наставничество – это не дань моде, а эффективный метод адаптации молодых педагогов; реализуется целенаправленно не только для молодых специалистов, но и для педагогов, квалификацию которых необходимо развить; это – кадровая технология, позволяющая передавать знания, умения, профессиональные ценностные отношения непосредственно в родном педагогическом коллективе, реальной рабочей обстановке.

Цель наставничества в ДОО – создание оптимальных условий для профессионального роста молодых коллег, способствующих нивелированию проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

В. А. Сластенин отмечал, что, «профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация его взаимодействия с профессиональной средой: адаптация к профессиональной деятельности (её содержанию, средствам, технологиям осуществления), режиму и интенсивности деятельности, и требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам к социально-профессиональному статусу» [2, с. 58].

Период вхождения начинающего педагога, выпускника педагогического колледжа или ВУЗа в профессию отмечается напряженностью, волнением, часто неуверенностью в своих действиях. От того, как он преодолет этот этап зависит его личностно-профессиональное развитие, рост его мастерства, раскрытие индивидуально-творческих возможностей.

Система наставничества в педагогическом коллективе МБДОУ «Детский сад № 56» города Барнаула Алтайского края выступает приоритетным направлением в процессе профессионального становления восьми молодых специалистов; для начинающего педагога наставничество означает жизненно важную поддержку опытного специалиста: своевременно получить корректный совет и сформировать свой опыт по подготовке родительского собрания; рекомендации по выполнению планирования видов детской деятельности; увлекательных занятий с воспитанниками; грамотно организованных режимных моментов; сформировать профессионально-значимые компетенции в начале педагогической деятельности.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием продуктивности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта, открытость профессионального диалога. Педагог – наставник должен способствовать, в частности, личным примером раскрытию, обогащению творческого потенциала, поддержке самостоятельных профессиональных инициатив молодых педагогов, формировать у них общественно-значимые интересы, понимание роли своей профессии и ее значимости в социокультурном пространстве; поддерживать формы корпоративной ответственности в коллективе и профессионально-педагогической этике [3, с. 20].

В мероприятиях наставничества в коллективе ДОО организован клуб для молодых педагогов «Садовница», в рамках деятельности которого проводятся встречи «Мастера дошкольной педагогики», конкурс «Воспитание со всех сторон» (представление методических кейсов и «копилок» молодых педагогов); эссе-размышления «Я в профессию вхожу...»; подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.

В системе наставничества используем активные методы обучения молодых специалистов: баддинг (buddying) – способ группового обучения, когда молодые педагоги делятся на микрогруппы с целью передачи и трансляции информации в педагогическом коллективе, например, «Имидж и стиль современного педагога»; «Добрые сказки детства»; «Как я берегу свое здоровье»; «Консультирование» – индивидуальное и коллективное, по запросу молодого педагога, например, «Авторитет воспитателя», «Ты мне расскажешь свои проблемы, а я тебе – свои», «Детские страхи», «Адаптация воспитанника к детскому саду»; «Обучение действием» – (action learning) – решение реальных проблем и кейсов, педагогических ситуаций, рефлексивных практикумов в деятельности молодого специалиста ДОО: «Как разработать программу взаимодействия с родителями воспитанников?», «Экология рабочего места», «Тайм-менеджмент педагогической деятельности»,

«Подготовка календарно-тематического плана образовательного процесса старшей группы» – этот метод наставничества мы применяем при оценке молодым педагогом своего уровня знаний, умений в проведении и оценке показателей самодиагностики педагогических компетенций; «Рабочая тень» – этот метод наставничества мы используем конкретно для выпускников вуза или колледжа в процессе их первичной адаптации в коллективе, то есть в первые месяцы пребывания молодого специалиста в учреждении, его знакомства с традициями, спецификой деятельности ДОО, наставниками – педагогами-стажистами.

Одним из эффективных мероприятий, для молодых специалистов в системе наставничества является «Педагогический баттл», на котором опытные педагоги представляют свой наиболее успешный опыт педагогической деятельности, свои находки и презентации наиболее продуктивных реализованных проектов с детьми, родителями, представляют опыт практики решения сложных проблем и ситуаций, которые встречались в начале профессионального пути, а молодые коллеги раскрывают свой потенциал, умения, знания, например, высокий уровень владения ИКТ, ведение собственных сайт-страничек в социальных сетях, создание и представление медиапрезентаций, актуализируют наиболее значимые для себя точки профессионального роста и мастерства. Итогом «Педагогического баттла» является определение шефских пар – наставник – молодой педагог, взаимодействие которых целенаправленно и фиксируется локальным актом ДОО на период до двух лет.

Таким образом организованная, целенаправленная и комплексная система наставничества в процессе поддержки деятельности молодых специалистов обеспечивает результативность: наиболее легкую адаптацию молодых коллег, укрепление у них веры в себя; приобщение молодых педагогов к корпоративной культуре учреждения; совместное планирование мероприятий, активизирующих профессиональный рост как молодых, так и опытных педагогов – наставников. У молодых педагогов, пришедших в коллектив, в процессе наставничества формируется потребность в регулярном пополнении педагогических знаний, умений моделировать и прогнозировать содержание образовательного процесса в возрастных группах детей с учетом их индивидуальных возможностей здоровья, позитивной организации взаимодействия с родителями воспитанников.

Организованная система деятельности в рамках наставничества способствует закреплению специалистов на рабочих местах: за период 2019–2022 из восьми молодых педагогов – 100% успешно работают в коллективе ДОО, что способствует омоложению педагогического возраста в учреждении.

### Список литературы

1. Макаренко, А. С. Книга для родителей / А. С. Макаренко. – Москва : Художественная литература, 1937. – 330 с. – Текст : непосредственный.
2. Лукьяненко, С. Б. Предпрофессиональное становление молодого учителя / С. Б. Лукьяненко. – Текст : непосредственный // Справочник заместителя директора школы. – 2010. – № 11. – С. 58–60.
3. Давыдова, О. И. Сопровождение деятельности молодого педагога ДОО / О. И. Давыдова, Л. Г. Богославец. – Текст : электронный // Управление ДОУ. – 2018. – № 8. – С. 16–32. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-nastavnikami-molodyh-pedagogov-doshkolnoy-obrazovately-organizatsii-na-etape-vhozhdeniya-v-professiyu> (дата обращения: 13.03.2023).
4. Крылов, А. В. Молодой специалист в образовании / А. В. Крылов. – Текст : непосредственный // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 4. – С. 112–120.



**Григоренко Елена Александровна,  
Опалев Владислав Константинович,**

преподаватели социально-гуманитарных дисциплин, Пермский торгово-технологический колледж; 614070, Россия, г. Пермь, ул. Обвинская, 10а

### **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРАКТИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** средние профессиональные учебные заведения; наставничество; наставники; педагоги; педагогическое взаимодействие; понятийный аппарат **АННОТАЦИЯ.** В данной статье описан один из механизмов взаимодействия педагога и наставника, который успешно применим в сфере среднего профессионального образования. Особое внимание уделяется нормативному содержанию понятия наставничество.

**Grigorenko Elena Alexandrovna,  
Opalev Vladislav Konstantinovich,**

Lecturers of Social and Humanitarian Disciplines, Perm Trade and Technology College, Perm, Russia

### **INTERACTION OF TEACHER AND MENTOR IN THE SYSTEM OF SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATION: PRACTICAL-LEGAL ASPECT**

**KEYWORDS:** secondary vocational educational institutions; mentoring; mentors; teachers; pedagogical interaction; conceptual apparatus

**ABSTRACT.** This article describes one of the mechanisms of interaction between a teacher and a mentor, which is successfully applied in the field of secondary vocational education. Particular attention is paid to the normative content of the concept of mentoring.

Новый календарный, 2023 год, указом Президента Российской Федерации объявлен годом педагога и наставника. Вероятно, это означает, что статусу педагога и наставника будет уделено повышенное внимание. Целесообразно предполагать, что в 2023/2024 учебном году будет проведено много мероприятий, которые будут направлены на то, чтобы повысить общественную значимость указанных педагогических работников. В данном контексте мы не упоминаем вопрос заработной платы, отнюдь акцент в первую очередь должен быть сделан на привлечение в образовательные организации молодых педагогов, желающих себя проявить и при этом зная, что они не останутся без человеческой поддержки со стороны. Такой поддержкой должен выступить наставник, который по своей сути должен способствовать адаптации нового педагогического работника в стенах образовательной организации.

Должность наставника появилась сравнительно недавно, анализируя положения действующего Федерального закона об образовании, мы не увидели в нем понятия «наставник». Этот нюанс, на наш взгляд, позволяет нам опираясь на собственный опыт и знания попытаться сформулировать данное понятия и предположить какие функции он (наставник) будет выполнять в сфере среднего профессионального образования.

Однако еще в 2021 календарном году был предложен проект по внесению изменений в действующий Федеральный Закон об образовании, которые на сегодня так и остались на уровне идей, т. к. в указанный нами закон не были внесены дополнения (изменения) по интересующему нас вопросу.

Итак, практически 2 года назад в Госдуму поступил законопроект о введении понятия наставничества в законодательство об образовании. Согласно данному документу наставничество педагогических работников предлагается осуществлять в государственных образовательных организациях работниками, имеющими высшее профессиональное образование и общий стаж педагогической работы не менее пяти лет.

Планируется, что наставники будут оказывать содействие молодым учителям с общим педагогическим стажем менее двух лет, впервые принятым на работу и (или) повысившим уровень профессионального образования. Наставники будут помогать начинающим учителям в успешном овладении профессиональными знаниями, в их профессиональном становлении и совершенствовании форм и методов обучения, воспитания обучающихся и в образовательной деятельности.

В одном из Писем Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 сказано, что наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Названы даже формы наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «учитель – учитель»;
- 3) «студент – ученик»;
- 4) «работодатель – ученик»;
- 5) «работодатель – студент».

Как мы видим, есть даже форма подходящая под модель в организации среднего профессионального образования.

С точки зрения права, письма не являются нормативно-правовым актом, а носят лишь рекомендательный характер. На наш взгляд, чтобы явление наставничества развивалось, приносило пользу обществу, и отдельно в сфере среднего профессионального образования, его (понятие и формы, включая четкое разделение прав и обязанностей) нужно закрепить в Федеральном Законе об образовании.

В качестве практической базы исследования выбран Пермский торгово-технологический колледж. За основу взаимодействия между наставником и педагогом взята модель «учитель – учитель».

В рассматриваемой нами образовательной организации роль педагога-наставника выполняет Е. А. Григоренко, наставляемый педагог – В. К. Опалев

Е. А. Григоренко – наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

В. К. Опалев – наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Взаимодействие педагогов предполагает взаимодействие (нового сотрудника (при смене места работы) с более опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы. Повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Также отдельно стоит отметить, что педагоги совместно участвуют в конкурсах, разрабатывают рабочие программы, проводят мероприятия по воспитательной работе.

Отдельно хотелось бы сказать о том, что такая модель, по нашему мнению, может быть взаимовыгодной, т. к. новый (специалист с меньшим опытом) может научиться более опытного педагога чему-то новому, например цифровым образовательным технологиям.

Одним из значимых результатов активного взаимодействия двух коллег за первое полугодие можно считать выступление на конкурсе педагогического мастерства, где подопечный смог показать достойный результат, получить приз зрительских симпатий.

Таким образом, мы приходим к выводу, что понятийный аппарат нуждается в правовом закреплении, функции наставника, его права и обязанности, то же самое мы можем сказать и про наставляемого.

По нашему мнению, описанная модель «учитель – учитель» интегрируется в сферу среднего профессионального образования и может быть

активно применяться в дальнейшем, с учетом того, что будет нормативное закрепление наставничества.

### **Список литературы**

1. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федераций 26 декабря 2012 года]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

2. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) 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») : письмо Министерства просвещения России от 23 января 2020 года № МР-42/02. – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

**Давыдова Ольга Ивановна,**

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой дошкольного и дополнительного образования, Алтайский государственный педагогический университет; 656031, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55; olgaidaw@mail.ru

**Богославец Лариса Геннадьевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и дополнительного образования, Алтайский государственный педагогический университет; 656031, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55; gera1905@ya.ru

### **СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** саморазвитие педагога; молодые педагоги; дошкольные образовательные организации; профессиональное становление; профессиональные трудности; педагогическая деятельность; уровни профессионализма

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматриваются основные направления содержательной организации сопровождения деятельности молодого педагога в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО); анализируются источники затруднений на первоначальном этапе его педагогической деятельности; рассматриваются оптимальные условия, способствующие эффективному процессу профессионального становления.

**Davydova Olga Ivanovna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Head of Department of Preschool and Additional Education, Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia

**Bogoslavets Larisa Gennadievna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Preschool and Additional Education, Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia

### **SUPPORT OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF A YOUNG TEACHER OF A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION**

**KEYWORDS:** self-development of a teacher; young teachers; preschool educational organizations; professional formation; professional difficulties; pedagogical activity; levels of professionalism

**ABSTRACT.** The article discusses the main directions of the meaningful organization of the support of the activities of a young teacher in a preschool educational organization (hereinafter referred to as pre-school); analyzes the sources of difficulties at the initial stage of his pedagogical activity; examines the optimal conditions that contribute to the effective process of professional formation.

Повышение статуса педагогической профессии определяется базовыми ценностями общества и установками государственной политики в

сфере образования. Современное общество нуждается в социально-активных профессионалах, имеющих фундаментальное образование, основательную практическую подготовку, высокие нравственные принципы. Успешность деятельности и личностной реализации педагога в профессии становятся ориентирами формирования профессионального мировоззрения и целостного сознания педагога.

Профессиональная успешность создает реальные предпосылки для самореализации и развития творческих способностей и индивидуальных возможностей педагога. Она воздействует на личность в *целом*, помогает осознать себя и значимость своей деятельности, а также стимулирует формирование интегративных социокультурных, интеллектуальных, нравственных качеств, степень развитости которых входит в профессиональную культуру всех специалистов, работающих в системе «человек-человек» (И. А. Зимняя, И. Ф. Исаев, Н. С. Пряжников, В. А. Сластенин).

Деятельность педагога ДОО сложна и многогранна. В процессе ее осуществления начинающий педагог испытывает определенные затруднения: в организации планирования детских видов деятельности, при осуществлении индивидуального подхода к детям, при общении с родителями воспитанников и т. д.

Обозначенные проблемы связаны с тем, что у молодого специалиста на старте педагогической деятельности не сформированы профессионально-значимые качества. В этой связи происходит не всегда оправданный отток молодых педагогов, не нашедших себя в выбранной специальности по профилю «дошкольное образование». Таким образом, актуальность психолого-педагогического и методического сопровождения деятельности начинающего воспитателя ДОО к своим новым профессиональным функциям не вызывает сомнений.

Опыт практики свидетельствует, что адаптация молодого педагога зависит как от индивидуальных свойств личности, так и от помощи коллег, поэтому методическая работа с начинающими педагогами традиционно является одной из важных составляющих деятельности методической службы ДОО.

Быстрые изменения в разных областях человеческой деятельности означают стремительное устаревание полученных знаний, от молодого педагога, вчерашнего выпускника педагогического вуза, колледжа требуется понимание необходимости постоянного процесса обучения как главной задачи современной жизни. Поэтому перед образованием обозначена задача мобильной подготовки студентов к профессиональной деятельности в изменившихся условиях с учетом программ нового поколения в ДОО, вариативности содержания их работы с ориентацией на новую модель воспитания. Это влечет за собой ломку сложившегося содержания, а также методов и организационных форм Вузовского образования. Необходимо

осуществить перепрофилирование целей, содержания образовательного процесса, направленного на подготовку такого педагога, который был бы способен: воспитывать людей трудолюбивых, предприимчивых, умеющих быстро адаптироваться к изменившимся условиям, способных к самостоятельному выбору сфер деятельности, принятию ответственных решений, но в то же время принявшего и усвоившего систему общегуманистических ценностей, знающего основы национальной и мировой культуры.

Рост сложности проблем подготовки, усиление их связанности и динамичности, с одной стороны, и ограниченностью информационных и других интеллектуальных возможностей каждого человека, с другой стороны, требуют находить в синтезе науки и системы образования методы и средства их качественного и своевременного решения. Мы полагаем, что нельзя сводить профессиональное образование к технологическим приемам и навыкам, знаниям методики проведения того или иного вида деятельности. Молодой педагог должен уметь действовать в конкретных условиях жизни социума. Поскольку все «технологические действия зависят не только от прагматических целей, конкретного содержания профессионального образования, но и от вида обучения (проблемного, модульного, диалогового, контекстного, программированного), соответственно «окрашивающего» педагогический процесс [1, с. 220].

Цель профессиональной подготовки, ее результат свидетельствует о том, что каждый человек, овладевающий профессией, сталкивается с тремя ее аспектами: содержательным, личностным и процессуальным (технологическим) [2, с. 60]. В процессе профессиональной подготовки решаются задачи, связанные с определением того, что должен знать выпускник педагогического вуза в соответствии с кругом обязанностей; как эти знания он будет применять в своей профессиональной деятельности; какими качествами личности должен владеть, чтобы знания и умения давали максимальный результат.

Молодой педагог, приступив к работе, на практике проверяет истинность своей теоретической подготовки, в то же время – в практике рождаются новые вопросы, разрешение которых требует новых теоретических поисков, делая процесс образования актуальным и в процессе профессиональной деятельности. При этом педагог в своей профессиональной деятельности может испытывать определенные затруднения, связанные с несогласованностью его убеждений (сформированными в другое время в определенной социально-культурной среде) с убеждениями других людей (родителей обучающихся, детей, других педагогов) по тем или иным вопросам педагогического, этического, этнического, религиозного и др. характера. Поскольку источником затруднений является он сам, для этого фокусировка внимания должна быть сосредоточена на самом себе как источнике затруднений. Это порождает необходимость изменения своих

способностей (убеждений) или характера их использования как условия преодоления затруднений. Изменение себя как профессионала реализуется, прежде всего, через новую фазу деятельности, которая обеспечивается в той или иной части как результативная по критериям технологии. Если есть реальная возможность выделить звено самоизменения, то оно предполагает:

- постановку цели самоизменения;
- определение актуального уровня достижения самоизменения;
- выработку способа и средств самоизменения.

Поскольку самоизменения в пределах объективной необходимости зависят от самого педагога, то конечный результат будет определяться через достижения определенных целей в его профессиональной деятельности. Другими словами, самоизменение предполагает саморазвитие педагога, рост его профессиональной подготовки, его умения достигать результата, не только воздействуя на других, но и изменяя себя. Это является одним из актуальных требований к подготовке педагогических кадров для ДОО.

Накапливаемый опыт в процессе профессиональной деятельности означает не только соответствующее возрастание мощности индивидуального самовыражения, чтобы быть адекватным достижениям в своей области, но и дополняется определенными усилиями для превосходения достигнутого. Профессиональная подготовка человека приобретает за счет огромной мобилизации исходного индивидуального самовыражения, поиска самых различных способов и средств усиления индивидуального потенциала.

Профессиональное мастерство является питательной средой, в которой исчерпывается жизненный потенциал человека и растет потенциал профессионализма.

А. А. Деркач и О. С. Анисимов определили три уровня профессионализма [3, с. 85], сформулированные ими в контексте управленческой акмеологии. Осмысление этих уровней позволило дополнить их с учетом профессиональной подготовки педагогических кадров для ДОО:

- индивидуальные особенности и изменения в процессе обретения личностью жизненного и профессионального опыта;
- выработка отношений к определенным проявлениям социокультурной жизни (религии, традициям, обычаям, средствам массовой информации и т.д.) которые являются условием включенности молодого специалиста в определенную региональную, этническую и культурную среду;
- быстрота присвоения культурно-педагогических форм, адекватно оперируя которыми, педагог демонстрирует предположенную в них мощностную потенциальную источник профессионализма.

Системообразующим компонентом дошкольного образования выступает личность педагога как субъекта профессиональной деятельности.



На современном этапе модернизации дошкольного образования педагог должен выступать субъектом как минимум четырех видов деятельности: педагогической, инновационной, коллективного регулирования и саморазвития.

Для сопровождения деятельности молодого педагога следует:

- создать оптимальные условия для развития индивидуального стиля педагогической творческой деятельности;
- проводить индивидуальную работу с молодыми педагогами по преодолению психологического барьера и заниженной самооценки своего уровня профессионализма;
- предупреждать типичные ошибки и затруднения в организации образовательного процесса;
- оказывать методическую помощь в изучении и творческом использовании в образовательном процессе достижений педагогического опыта;
- формировать потребность в саморазвитии, самообразовании, самосовершенствовании.

Можно выделить такие основополагающие принципы работы с начинающим педагогом:

гуманизации – выражается в гуманности целей, способов, средств деятельности, установлении сотрудничества, сотворчества, гуманных отношений среди коллег;

аксиологизации – система гуманистических личностных ценностных ориентаций – основа направленности в профессии и поведении;

индивидуализации – признание индивидуальности пути развития в профессии каждого педагога;

принцип деятельности – только в деятельности молодой педагог определит тактику профессионального самосовершенствования.

Педагогическая деятельность – есть деятельность со-творческая. Сотворчество может быть реализовано только в совместной деятельности педагога и ребёнка. Социальная, культурная, педагогическая значимость этого со-творчества зависит от включенности его в разные виды деятельности, характерные для целостного образовательного процесса.

Профессионализм молодого педагога находится в тесной связи с творчеством, накапливаемый им опыт в процессе профессиональной деятельности означает не только соответствующее возрастание мощности индивидуального самовыражения, адекватным достижениям в своей области, но и дополняется, обогащается определенными усилиями для превосхождения достигнутого. Профессионализм приобретается за счет огромной мобилизации исходного индивидуального самовыражения, поиска самых различных способов и средств усиления индивидуального потенциала: участие в конкурсном движении для педагогов ДОО; проектах и грантах разного уровня от региональных до международных, так как для

молодого педагога характерна мобильность, гибкость, потребность в движении, познание нового; участие в совместных творческих проектах с обучающимися и их родителями, направленных на сотворчество, содружество, созидание. Проблема сопровождения профессиональной деятельности молодых педагогических кадров является актуальной и востребованной задачей современной системы дошкольного образования.

### Список литературы

1. Сенько, Ю. В. Гуманитарные основы педагогического образования : курс лекций : учебное пособие / Ю. В. Сенько. – Москва : Академия, 2000. – 240 с. – Текст : непосредственный.
2. Хмель, Н. Д. О научных основах отбора профессионально-значимых качества учителя / Н. Д. Хмель. – Текст : непосредственный // Вестник Хакасского государственного университета им. Н. Ф. Катанова. Серия 2: Педагогика. Психология. – 1997. – № 2. – С. 60.
3. Анисимов, О. С. Основы общей и управленческой акмеологии : учебное пособие / О. С. Анисимов, А. А. Деркач. – Москва : [б. и]. 1995. – 272 с. – Текст : непосредственный.

**Зайцева Кристина Сергеевна,**

заведующий центром развития наставничества, Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования; 191002, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Ломоносова, 11–13, литера А; zaitsevav86@yandex.ru

## **ОБ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; целевая модель; мониторинг; организационно-методическое сопровождение; система наставничества; региональный опыт

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматривается региональный опыт и результаты организационно-методического сопровождения системы наставничества.

**Zaitseva Kristina Sergeevna,**

Head of the Mentoring Development Center, Saint Petersburg In-Service Pedagogical Academy, Saint Petersburg, Russia

## **ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF THE MENTORING SYSTEM (TARGET MODEL) IN ST. PETERSBURG EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; target model; monitoring; organizational and methodological support; mentoring system; regional experience

**ABSTRACT.** The article discusses the regional experience and the results of the organizational and methodological support of the mentoring system

В условиях развития системы образования Российской Федерации одним из приоритетных направлений деятельности является совершенствование кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников [1]. С этой целью в рамках национального проекта «Образование» разработана система научно-методического сопровождения педагогических работников. Одним из важных элементов такой системы выступает наставничество. На сегодняшний день наставничество складывается как технология, которая предполагает определенное нормативное правовое оформление, набор условий, некоторый алгоритм и формы своего воплощения [4].

В целях достижения сквозных результатов федерального проекта «Современная школа» была разработана система (целевая модель) наставничества педагогических работников. Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, рекомендовано организовать внедрение

наставничества педагогических работников в региональной системе образования [2].

В 2021 году на базе государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования создан региональный центр развития наставничества (далее – центр развития наставничества СПб АППО), который обеспечивает организационно-методическое сопровождение внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в конкретном образовательном учреждении.

В течение 2021 года 67 образовательных учреждений (школ, учреждений дополнительного образования детей и среднего профессионального образования) в режиме «пилотного» проекта внедряли технологию наставничества. Данный процесс осуществлялся в партнерстве с центром развития наставничества СПб АППО, информационно-методическими центрами районов.

В «пилотный» год коллеги занимались подготовкой условий к запуску системы наставничества, составляли базы наставляемых и базы наставников, формировали наставнические пары/группы, сопровождали ход реализации системы наставничества, а также организовывали процедуру завершения наставничества.

В 2022 году проведена диссеминация опыта участников «пилотного» проекта для всех учреждений города.

Для оценки хода и результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества центром развития наставничества СПб АППО была разработана методика мониторинга. Организация систематического мониторинга наставничества дала возможность понять, как происходил процесс наставничества в учреждениях, какие изменения происходили во взаимодействиях наставника с наставляемым(и), а также с какими рисками столкнулись участники [5].

В ноябре 2022 года среди государственных образовательных учреждений города (далее – ГОУ) был проведен итоговый мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества и поддержки молодых педагогов. Мониторинг проводился в целях анализа результатов обеспечения реализации пункта 33 (2) «Мониторинг внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р [3].

Для сбора данных была разработана анкета.

В мониторинге приняло участие 779 образовательных организаций Санкт-Петербурга.

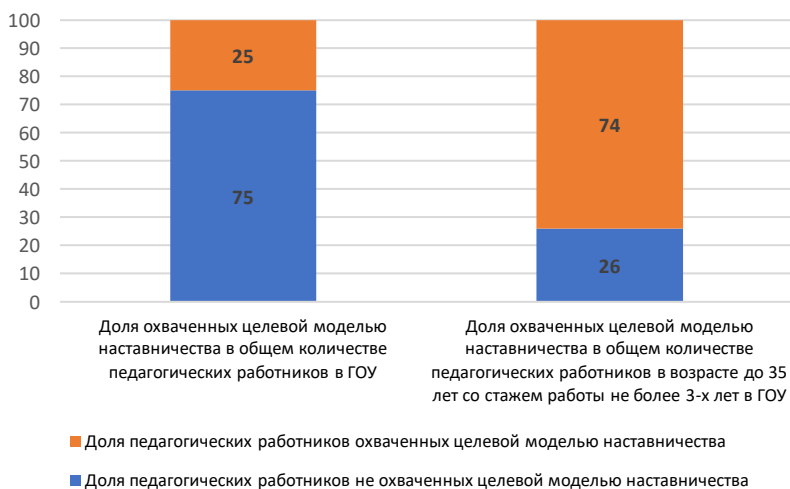
По итогам мониторинга в ноябре 2022 г. в первый квартал нынешнего учебного года (по сравнению с аналогичным мониторингом в мае 2022 года) произошло увеличение количества учреждений, внедривших целевую модель наставничества и охват наставничеством педагогических работников, в том числе в возрасте до 35 лет включительно со стажем работы не более 3-х лет.

Приведем некоторые количественные данные.

**Таблица 1. Количество педагогических работников, охваченных целевой моделью наставничества, в том числе педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет**

Общее количество педагогических работников	Общее количество педагогических работников, охваченных целевой моделью наставничества	Общее количество педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет	Количество педагогических работников в возрасте до 35 л. со стажем работы не более 3-х лет, охваченных целевой моделью наставничества
58275	14312	5095	3767

**Охват педагогических работников ГОУ целевой моделью наставничества**



**Рис. 1**

Таким образом, преимущественно, целевой моделью наставничества охвачены **75%** педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем

работы не более 3-х лет, в то время как общая доля охвата по всем педагогическим работникам ГОУ составляет – 25%.

Для обеспечения целевой модели наставничества педагогических работников:

- в 99% ГОУ разработаны и утверждены Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников, сформированы Дорожные карты по реализации Положений;

- в 90% ГОУ ведется база наставников и база наставляемых;

- на начало учебного года в ГОУ запущен процесс оформления персонализированных программ наставничества и подготовки приказов «О закреплении наставнических пар (групп)»;

- в 68% ГОУ в локальных актах предусмотрены меры стимулирования педагогических работников за участие в системе (целевой модели) наставничества.

Коллегами ведется работа по информированию педагогов о наставничестве: на официальных сайтах учреждений оформлены и наполняются страницы.

Ряд наставнических практик учреждений города стали победителями и лауреатами Всероссийских конкурсов: в июне 2022 – практики были отмечены дипломами во всероссийском конкурсе «Вперед и вместе», в декабре 2022 – во всероссийском конкурсе Уральского государственного педагогического университета «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях».

Вместе с тем, необходимо отметить проблемы, с которыми по данным мониторинга сталкиваются наши учреждения:

- чрезмерная документационная нагрузка на куратора и самих участников;

- затраты психоэмоциональных ресурсов со стороны наставников;

- недостаточно выражено умение самостоятельно планировать работу в процессе наставнического взаимодействия;

- отсутствие возможности обеспечить единство технического, проектного и психолого-педагогического содержания системы сохраняется.

Участниками мониторинга также были высказаны следующие предложения по развитию:

- Составить алгоритм (даты, мероприятия, отчеты) работы наставника с наставляемым.

- Упростить и автоматизировать формы заполнения документов.

- Разработать на уровне учреждений собственную систему мотивации участия педагогов в наставничестве.

- Разработать видеoinструкции по оформлению портфолио наставника, запроса наставляемого, оформления персонализированной программы и т. д.

- Описать психологические практики подбора пар/групп.

- Продолжить организацию мероприятий с педагогами, смыслом которых может быть освещение позитивного опыта коллег, нашедших преимущества работы в наставничестве; мероприятий, помогающих понять перспективность участия в наставничестве с учетом своих потребностей.

- Создать внутришкольные пространства для коворкинга, способствующие обмену эффективными педагогическими практиками.

- Продолжить развивать систему наставничества, апробируя новые варианты и презентовать полученные результаты на городском, межрегиональном и всероссийском уровнях.

- Развивать городское профессиональное сообщество кураторов, наставников.

- Предусмотреть механизмы повышения статуса наставника на уровне района, города.

Таким образом, образовательные учреждения города активно включены в работу по внедрению и развитию системы (целевой модели) наставничества, участники получили позитивный опыт работы и видят перспективы данной деятельности и ее преимущества. Слаженная работа кураторов наставничества на уровне ГОУ, районных координаторов от информационно-методических центров и системная работа центра развития наставничества СПб АППО позволила поэтапно организовать процесс внедрения и выйти на уровень развития практик наставничества в Санкт-Петербурге.

### Список литературы

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 21.01.2023). – Текст : электронный.

2. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения: 21.01.2023). – Текст : электронный.

3. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» : распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения: 21.01.2023). – Текст : электронный.

4. О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой

модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников») : письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21 декабря 2021 года. – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-n-az-112808-profsoiuz-a-rabotnikov-narodnogo-obrazovaniya/> (дата обращения: 21.01.2023). – Текст : электронный.

5. Илакавичус, М. Р. Внедрение целевой модели наставничества : проблемы и решения / М. Р. Илакавичус. – Текст : электронный // Научно-педагогическое обозрение. – 2021. – № 4. – С. 15–24. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-tselevo-y-modeli-nastavnichestva-problemy-i-resheniya> (дата обращения: 21.01.2023).

6. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.



**Зенкина Татьяна Викторовна,**

Поворинский филиал Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Лискинский промышленно-транспортный техникум имени А.К. Лысенко»; 397350, Россия, г. Поворино, ул. Садовая, 11; elliza2011@yandex.ru

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: КОНЦЕПЦИИ, МОДЕЛИ, ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; педагоги; профессиональный рост; уровни сформированности; профессиональная компетентность; формы взаимодействия

**АННОТАЦИЯ.** В статье проанализированы особенности наставничества как ресурса непрерывного профессионального развития педагогических работников: концепции, модели, формы взаимодействия. Рассмотрены вопросы организации и разработки методологии наставничества для обеспечения качественной поддержки педагогических работников.

**Zenkina Tatyana Viktorovna,**

Povorinsky branch of the State Budgetary Vocational Educational Institution “Liskinsky Industrial and Transport College named after A. K. Lysenko”, Povorino, Russia

### **MENTORING AS A RESOURCE FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS: CONCEPTS, MODELS, FORMS OF INTERACTION**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; teachers; professional growth; levels of formation; professional competence; forms of interaction

**ABSTRACT.** The article analyzes the features of mentoring as a resource for continuous professional development of pedagogical staff: concepts, models, forms of interaction. The questions of organization and development of mentoring methodology to provide quality support for pedagogical staff are considered.

Современные процессы, происходящие в российском обществе, связаны с необходимостью повышения уровня профессиональной компетентности педагогических кадров. На основе этих данных происходит формирование новой технологии наставничества. Наставничество представляет собой универсальную технологию, которая направлена на создание условий для формирования и развития определенных профессиональных компетенций на основе передачи опыта в процессах неформального профессионального взаимодействия на принципах доверия и партнерства. На основе этих данных возникает необходимость в проведении новых научных

исследований и пересмотр методологических подходов и принципов обеспечения качества организации взаимодействия между наставником и наставляемым [1, с. 57].

С введением национальной системы профессионального развития учителей внедрение методологии наставничества является ключевым для обеспечения качественной профессиональной поддержки учителей при переходе к новой модели аттестации. Профессиональные дефициты учителей становятся барьером для вхождения в «новую» систему образования. Система наставничества в этих условиях становится для учителей эффективным механизмом преодоления возникших профессиональных трудностей.

В этом контексте профиль педагога-наставника становится актуальным вопросом модернизации российской системы образования. Развитие эффективной практики наставничества основано на расширении управленческой функции наставника, ориентируясь на способность и готовность наставника вступать в эффективное неформальное и взаимообогащающее взаимодействие с подопечным, выстраивая его личную стратегию профессионального роста [2, с. 55].

В условиях модернизации российского образования процесс формирования системы профориентации связан с выявлением профессиональных дефицитов педагогических кадров в области профессиональной деятельности и определением эффективных приемов профессиональной поддержки в системе непрерывного образования, что определяет актуальность исследовательской деятельности в данном направлении.

Анализ степени разработанности этого вопроса показывает, что понятия «педагог-наставник», «профессиональное развитие педагогов» и «профессиональная компетентность педагогов-наставников» рассматриваются в рамках содержания понятий «наставник», «наставничество» и «профессия».

Введение наставничества обусловлено профессиональными недостатками учителей, которые связаны с вопросом обновления профессиональной компетентности преподавательского состава [3, с. 290].

Исследователи рассматривают модель профессионального развития педагогов с точки зрения организационной, осмысленной, конструктивной и коммуникативной функций профессионально-педагогической деятельности. В процессе проектирования профессионального развития педагогических кадров первостепенное значение имеет способность учителя быстро меняться и «перестраивать» профессиональную деятельность в соответствии с изменениями, происходящими в современном образовании [5, с. 46].

В этих условиях процесс непрерывного профессионального развития учителя, развитие карьеры учителя имеет особое значение. Н. В. Кузьмина, А. Деркач, А. А. Реан реализовали в этом плане экологический подход к проектированию и анализу профессионального развития учителя,

подчеркивая необходимость рефлексивной деятельности по поводу целей и методов профессиональной деятельности, определения планируемых результатов. Разработка стратегий профессионального развития и определение уровня ответственности за качество профессиональной деятельности.

Профессиональная подготовка педагога-консультанта и успешность реализации его профессиональной деятельности во многом зависят от обладания им установленными личностными качествами или профессионально важными качествами.

Профессионально важные качества – это личностные характеристики, которые необходимы человеку для эффективного освоения профессии или ее качественного выполнения [4, с. 62]. Компетенции, важные для той или иной профессии, могут быть обусловлены как биологическими, так и социальными факторами. Биологически обусловленные качества являются естественными, и их формирование также связано с биологической зрелостью индивида. Одним из главных качеств для профессиональной деятельности педагога-воспитателя является психофизиология. К этой группе профессионально значимых качеств можно отнести характеристики темперамента, физиологическая основа которого вытекает из уникальных особенностей нервной системы человека.

Во-первых, учителя необходимо ориентировать на внешний мир и на других людей (как экстраверта). Но они также должны обладать экстравертной коммуникабельностью в сочетании с вдумчивостью и рассудительностью. Важно, чтобы учитель-консультант имел глубокий внутренний мир и внутренний стержень, чтобы он/она не терял/а из виду важность своей собственной личности и характера, заботясь о других. В профессии, предназначенной для работы с людьми, равнодушие, самопоглощенность и безразличие к людям – табу [6, с. 92].

В своей работе воспитатель сталкивается со многими проблемами, которые он преодолевает с помощью эмоциональной устойчивости и уравновешенности. Он/она должен обладать способностью быстро, а также гибко адаптироваться к изменяющимся внешним обстоятельствам (гибкость), что особенно важно в контексте масштабных изменений в системе образования. Скорость реакции учителя должна быть оптимальной, так как она определяет скорость его движений, а также его язык, скорость его памяти и «ловкость ума». Однако высокий уровень активности (или уровень бессознательной реакции на внешние или внутренние воздействия) может стать препятствием для эффективного обучения, поскольку ключевое слово или внезапный резкий звук могут привести к неконтролируемым действиям.

Важным качеством для педагогов-воспитателей является уровень активности или жизнеспособности, который оказывает большое влияние на внешний мир и преодолевает препятствия на пути к собственным целям. Активность, в свою очередь, обеспечивает целеустремленность и

настойчивость в достижении целей, а также концентрацию во время длительной работы. Однако следует помнить, что как чрезмерная активность, так и бездеятельность нежелательны для учителей, поскольку могут привести к подавлению активности учеников [7, с. 75].

К психофизиологическим качествам также относятся те личностные характеристики, которые оказывают сильное влияние на познавательную деятельность учителя. Это различные атрибуты психических процессов, такие как память, внимание, мышление и воображение. Например, от учителей требуется хорошая умственная, зрительная и вербальная память, способность мыслить логически, образно и концептуально, устойчивый интерес и активное воображение.

Особые требования предъявляются к речи учителя. Она должна быть четкой, а также выразительной. Речь учителя должна воздействовать на мысли, чувства и волю учеников, на их убеждения и поведение, то есть она должна быть эффективной. Значительные дефекты речи, а также низкая эффективность могут считаться табу в профессии, в которой работает другой человек [2, с. 56].

Социальные условия или личностные качества создаются и формируются в процессе позитивной работы человека во взаимодействии с другими людьми. В этой группе профессиональных качеств, значимых для воспитателей, следует различать общие качества, присущие абсолютно всем «человеческим» профессиям, и характерные качества, обеспечивающие наибольший результат в плане воспитательной деятельности.

Мы выявили и описали новые модели наставничества, используемые в зарубежных компаниях, которые также могут быть успешно внедрены в российских организациях.

1. Традиционная модель наставничества (или наставничество один на один) предполагает взаимодействие более опытного специалиста с новичком в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Наставник и подопечный обычно выбираются на основе определенных критериев: опыт, навыки, личные качества и т. д. Часто между наставником и подопечным устанавливаются близкие личные отношения, что помогает обеспечить участливый, индивидуальный подход к сотруднику и создает комфортную среду для развития подопечного. Наставники могут оперативно реагировать на отклонения в обучении и поощрять достижения. Практика показала, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только приводят к более полному раскрытию их способностей, но и помогают удержать будущих лидеров компании.

2. Разновидностью этой модели является ситуационное наставничество, когда наставник оказывает необходимую помощь, когда подопечный нуждается в руководстве и совете. Часто роль наставника заключается в

том, чтобы немедленно реагировать на ситуации, которые касаются подопечного. Однако важно помнить, что наставники и подопечные, занимающие более высокие должности, по определению могут испытывать трудности в построении отношений из-за разницы в положении и поколении. Кроме того, наставники часто воспринимают своих подопечных как конкурентов, когда речь идет о карьерном росте [3, с. 295].

3. Краткосрочное или ориентированное на достижение цели наставничество. Наставник и подопечный встречаются по заранее составленному графику для постановки конкретных целей, направленных на достижение определенных краткосрочных результатов. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя между встречами и достичь поставленных целей.

Проблема заключается в отсутствии взаимодействия лицом к лицу, поэтому эта модель не подходит для новых сотрудников, которым необходимо более тесное взаимодействие с наставником, но может быть успешно использована, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в саморазвитие.

4. Скоростное наставничество – это разовая встреча сотрудника с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала для построения отношений с другими людьми, имеющими общие проблемы и интересы. Она помогает установить и определить цели личного развития и карьеры на основе информации из авторитетных источников, обменяться идеями и личным опытом и построить отношения наставника и подопечного (между сверстниками).

Мы считаем необходимым проводить различие между традиционным руководством, которое все еще подходит для деятельности, не сильно изменившейся за последние десятилетия, и современным руководством, когда мы должны исходить из того, что прямое повторение старых способов ведения дел будет неэффективным в текущей ситуации.

Форма наставничества – это способ достижения модели цели путем организации коучинговых пар или групп, участники которых находятся в конкретной ролевой ситуации, определяемой основными видами деятельности и позициями участников.

Цель формы наставничества «работодатель – ученик – ученик» заключается, с одной стороны, в поддержке молодых специалистов в успешном становлении на рабочем месте, а с другой стороны, в повышении их профессионального потенциала. С другой стороны, в учреждении дополнительного образования создается комфортная парапрофессиональная/профессиональная среда, которая позволяет обучающимся проявить и реализовать свой индивидуальный потенциал [5, с. 56].

Совместная деятельность между организациями (компаниями, предприятиями и т. д.) и учреждениями дополнительного образования может

осуществляться через совместную проектную деятельность, выезды на места, экскурсии на предприятия, участие в грантах компаний, ознакомление и освоение индивидуальных планов работы и курсов и т. д. под руководством представителя организации. Формирование пар «наставник-подопечный» происходит при следующих условиях:

1) опрос обеих сторон с последующим подбором подходящих участников;

2) групповая встреча между наставниками и подопечными (студентами/студентами) из организации (компании, предприятия и т. д.), после которой происходит общение и взаимный отбор;

3) проектный день, когда подопечные посещают организацию (компанию, предприятие и т. д.), после чего собираются их отзывы.

Взаимодействие «наставник – подопечный» завершается презентацией конкретных результатов взаимодействия, которыми могут быть: презентация проекта, презентация бизнес-модели, определение образовательной траектории, презентация результатов обучения, тест на профессиональные/гибкие навыки. Важным моментом является оценка работы наставника и подопечного с помощью анкеты. В этой модели мотивация наставника может выражаться в вознаграждении за реализацию программы наставничества, а также в признании профессионального мастерства и возможности повторить опыт и практику наставничества автора. Не менее важными мотивами являются приобретение ценного, обученного персонала и, в случае подопечных, установление вертикальных отношений с наставником [6, с. 100].

В этом случае эффективность наставничества будет определяться способностью другого человека привести подопечного в состояние рефлексии и предоставить другой взгляд на его трудности. Другим важным аспектом «сетей наставничества» является множественное наставничество (один студент с несколькими наставниками и один наставник с несколькими студентами) и специально организованные обмены между наставниками. Изучение этой возможности и разработка соответствующих форм сетевого наставничества – это тоже дело будущего.

### Список литературы

1. Брод, Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности / Р. Брод. – Текст : непосредственный // Университетское управление : практика и анализ. – 2005. – № 7. – С. 57–64.

2. Ворон, И. А. Наставничество: слияние теории и практики / И. А. Ворон. – Текст : непосредственный // Альманах современной науки и образования. – 2009. – № 4–1. – С. 55–58.

3. Ганаева, Е. А. Формирование управленческой компетентности учителя в условиях внедрения национальной системы профессионального

роста / Е. А. Ганаева, С. В. Масловская. – Текст : электронный // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. – 2019. – № 3 (31). – С. 290–301. – URL: [http://vestospu.ru/archive/2019/articles/20\\_3\\_2019.html](http://vestospu.ru/archive/2019/articles/20_3_2019.html) (дата обращения: 22.01.2023).

4. Добрых, М. О. Социально–психологические аспекты изучения системы внедрения наставничества на предприятии / М. О. Добрых. – Текст : непосредственный // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2007. – Т. 14, № 37. – С. 62–65.

5. Елисеева, Л. А. Наставничество и сторителлинг как эффективные способы трансляции неявного знания / Л. А. Елисеева. – Текст : непосредственный // Вестник Поморского университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2011. – № 1. – С. 46–49.

6. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М. В. Кларин. – Текст : непосредственный // Экономика и образование. – 2016. – № 5. – С. 92–112.

7. Марасанов, Г. И. Акмеологическое тренин-консультирование, фокусированное на развитии управленческого наставничества / Г. И. Марасанов. – Текст : непосредственный // Акмеология. – 2009. – № 2 (30). – С. 75–84.

**Зундueva Ринчима Ширабдоржиевна,**

заведующий кафедрой изобразительного и прикладных видов искусств, преподаватель, Бурятский республиканский педагогический колледж; 670034, Россия, г. Улан-Удэ, ул. Хоца-Намсараева, 5; zunduevar@gmail.com

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставник; социальная адаптация; педагогические работники; студенты; работодатели; профессиональные компетенции  
**АННОТАЦИЯ.** В статье представлена практика наставничества педагогических работников образовательной организации, студентов колледжа и работодателей.

**Zundueva Rinchima Shirabdorzhievna,**

Head of Department of Fine and Applied Arts, Teacher, Buryat Republican Pedagogical College, Ulan-Ude, Russia

## **IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF A TEACHER AS A CONDITION FOR IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION**

**KEYWORDS:** mentoring; mentor; social adaptation; teaching staff; students; employers; professional competencies

**ABSTRACT.** The article presents the practice of mentoring teaching staff of an educational organization, college students and employers.

В условиях модернизации системы российского образования, главной задачей которой является создание условий для соответствия образовательного процесса современному уровню развития технологий, науки и культуры как национального, так и мирового уровня, приоритетным направлением становится развитие её кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.). Вхождение России в число ведущих стран мира по качеству общего образования смогут обеспечить современно мыслящие и эффективно действующие учителя. Сегодня востребован педагог с высоким уровнем научного потенциала. Это является показателем его профессионального развития, обязательная составляющая профессиональной компетенции.

Одно из ключевых направлений создания Системы – развитие наставничества педагогических кадров, которое является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.



Наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность в кратчайшие сроки. Педагог в роли наставника не только делится знаниями, но и отвечает на вызов времени, потому что образование в современном мире становится одним из основных факторов, определяющих успех личности в социуме.

История наставничества идет из далекого прошлого. Первым профессиональным наставником был древнегреческий Ментор. Этот герой древнегреческой мифологии был советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Он стал примером мудрого и эффективного наставника.

Сократ главной задачей наставника считал пробуждение душевных сил ученика. Его беседы были направлены на то, чтобы помочь найти истину в сознании обучающегося. Его главное дидактическое достижение – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. О проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

В российской современной педагогической науке наставничество достаточно хорошо обосновано. О значимости наставничества в профессиональной деятельности писали Ю. В. Кричевский, О. Е. Лебедев, Ю. Л. Львова, А. А. Мезенцев, Н. В. Немова, В. А. Сухомлинский. Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления мы находим в работах Т. Г. Браже, В. М. Лизинского, Л. В. Масловой, И. В. Крупиной, Ю. Н. Кулюткина, А. П. Ситник, Т. В. Шадиной и др.

Программа наставничество одна из эффективных площадок для развития профессиональных и личностных навыков, объединения и дальнейшего сотрудничества с различными образовательными организациями.

В данной статье представлен опыт партнерского наставничества, целью которого является создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием

(организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления педагогической, культурно-эстетических систем.

Программа направлена на развитие и поддержку студентов и преподавателей, которые на протяжении учебного года совместно со своими наставниками реализуют свой план развития. В основе этого плана лежит конкретная проблема и цель, которую помогает решить/достичь опытный наставник.

Новизна практики: погружение в творческую атмосферу художественного творчества, совместная выставочная, оформительская деятельность, освоение бизнес-пространства в рамках сотрудничества заслуженных художников, народных мастеров, специалистов разных брендов Бурятии и России с выпускниками колледжа.

Наставничество по направлению Артколлораация ХГО является работа с нашими партнерами и работодателями. Нашими наставниками являются руководители домов творчеств города Улан-Удэ, в частности это Жаргалма Александровна с МАОУ ДО ГДДЮТ, Цырен-Ханда Сергеевна с МАУ ДО «ДТСП “Форус” г. Улан-Удэ», Юлия Викторовна с МАОУ СОШ № 26, Екатерина Павловна с Гимназии № 14 и многие другие.

Суть данной практики максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся художественно-графического отделения. Привлечение в роли наставников, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования работников предприятий и организаций, в том числе из реального сектора художественной культуры; обучающимся – получить необходимые знания, а также на реальном примере специалистов-практиков сформировать личные и профессиональные компетенции.

Постоянными партнерами ХГО является ГДДЮТ, где наши студенты проходят практики, посещают персональные выставки учеников студии Взгляд. С 2021 года ГДДЮТ презентовал Муниципальную инновационную площадку «Art-прорыв», где 9 ноября прошла коллаборация 1 «Visual-art» мастер-классы по освоению нетрадиционных и современных техник рисования. И 17 марта прошла 2 коллаборация «Visual-art» мастер-классы в жанрах: «Пейзаж», «Портрет», «Натюрморт», где в качестве наставника был наш преподаватель Ц. Д. Надагурова.

Еще одним из постоянных партнеров является Союз художников России, во главе с Евгением Анатольевичем Болсобоевым. Были организованы встречи с мастерами, народными художниками, скульпторами республики Бурятия. Одним из таких встреч была беседа с Народным

художником РБ, Олегом Тимофеевичем Козловым. На мероприятии художник продемонстрировал работы свои живописные полотна. Героини художника-романтика – очень разные. Девушка с гитарой утопает в сирени, страстная цыганка кружит в вихре цветов, нежная восточная дочь прижимает к себе степной букет. В творчестве художника цветов и женщина – это синонимы.

Следующая встреча состоялась с Народным художником РБ, членом союза художников России Валентином Федоровичем Архиповым. Уникальная природа Бурятии, мощная сила Байкала нашли свое отражение в творчестве Валентина Федоровича Архипова. Огромный пласт в искусстве Архипова составляет тема Байкало-Амурской магистрали, сделавшего его наравне со строителями первопроходцем сурового северного края.

Дальнейшая встреча была с художником выпускником художественно-графического отделения Даша Лыгденовым. На встрече мастер представил свои живописные полотна и рассказал о своем пути в изобразительном искусстве. Художник продемонстрировал живописные пейзажи родного края, городские пейзажи современного Улан-Удэ, портреты и сюжетные работы на историческую тему.

Состоялась встреча с мастером традиционной буддийской живописи танка, Дондовой Нимацырен Данзановой в стенах художественного музея им. Сампилова. Студенты познакомились с ее творчеством и биографией. Мастер выполнила уникальные работы божеств буддийского пантеона в традиционной старинной бурятской технике аппликации и вышивки. Помимо живописи, занимается просветительской деятельностью, читает лекции и беседы по буддизму.

Сотрудничество с художественным музеем им. Сампилова дает огромный опыт для студентов. Так ребята посетили различные выставки и мастер классы. В частности, мастер-класс «Эко- сумка» в музее Природы Бурятии.

Результатом реализации проекта является, прежде всего получение студентами факультета большого профессионального опыта и более широкие возможности реализации полученных знаний и навыков при трудоустройстве.

Прекрасным результатом такого тесного сотрудничества с потенциальными работодателями является тот факт, что сами студенты проявляют себя как наставники. Студентами проведен мастер-класс для учащихся нескольких школ города. Они показали, как создается рисунок, как освоить графический дизайн.

Дипломы Республиканской выставки-конкурса современного бурятского орнамента «Связующая нить». Современный бурятский орнамент не теряет своей связи с народной традицией. Он развивается, приобретает новые формы, насыщается богатой цветовой гаммой, но по-прежнему имеет

глубокий смысл и несет сильную энергетику бурятского народа. В настоящее время все больший интерес вызывает бурятские орнаменты у молодежи. Ребята выполняют декоративные вазы, тарелки и доски с применением бурятского орнамента.

Дипломы за 1 место в Международной выставке-конкурсе декоративно-прикладного и технического творчества посвященной 100-летию со дня рождения Петра Родионовича Атутова.

Городской пленэр «Любовь моя Улан-Удэ», участие в выставке по итогам пленэра. Пленэр проводится при поддержке «Комитета по социальной и молодежной политике Администрации г. Улан-Удэ» в рамках реализации городского конкурса проектов в области молодежной политики «Добрые дела – любимому городу». Участниками пленэра стали профессиональные художники, педагоги и учащиеся художественных отделений образовательных учреждений города и учащиеся детских художественных школ старше 14 лет, в том числе студенты БРПК художественно-графического отделения.

Основной частью пленэра были организованные выходы и этюды под руководством кураторов – членов Союза художников Республики Бурятия. Преподаватели ВСГИК, члены БРО ВТОО «Союз художников России» также стали кураторами. По итогам пленэра в Музее истории г. Улан-Удэ, центре «Залуу» состоялось открытие выставки. Также выпустили каталог выставки.

Участие во Всероссийском конкурсе лучших практик наставничества.

Диплом за 1 место в Межрегиональной научно-практической конференции «Шаг в профессию» среди педагогических работников ПОО. Конференция является традиционной формой привлечения обучающихся к исследовательской деятельности, расширения их кругозора, приобретения ими исследовательских навыков и обеспечения высокого качества профессиональной подготовки, а также проводится с целью повышения профессиональной, информационной и коммуникативной компетенций педагогических работников.

Диплом лауреата 1 степени в международном фестивале искусства и творчества «Дружба народов». Международный фестиваль «Дружба Народов» проводится Академией народной энциклопедии в рамках реализации Международного инновационного проекта «Моя Отчизна».

Участие в республиканском конкурсе академического рисунка «Forma Reflectunt» учрежденным Министерством культуры Республики Бурятия и АНО «Центром развития культуры и современного искусства». Задачей конкурса является выявление талантливой молодежи в республике Бурятия, сохранение академических художественных традиций, обобщение учебно-методического материала образовательных организаций, обмен знаниями среди профессионального сообщества.

Участие в творческой сессии «Академический рисунок: традиции для инноваций». Основным мероприятием сессии стал Круглый стол, на котором обсуждались задачи и критерии освоения академического рисунка, практика натурного рисования, роль педагога-наставника в формировании основ академического рисунка. Во второй части программы прошли мастер-классы «Линейно-конструктивный рисунок гипсовой модели» и «Светотеневая пластика в рисунке мягкими графическими материалами».

Отличительные черты нашего педагогического коллектива – стабильность, работоспособность, профессионализм, инициативность, коллектив педагогов постоянно нацелен на новый, лучший результат. Применение новых технологий, форм и методов в системе нашего образовательного учреждения способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры.

### **Список литературы**

1. Газгиреева, Л. Х. История педагогики и образования: государственная педагогика России : монография / Л. Х. Газгиреева. – Москва : Юрайт, 2023. – 149 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/516237> (дата обращения: 16.01.2023). – Текст : электронный.
2. Горшков, М. К. Непрерывное образование в современном контексте : монография / М. К. Горшков, Г. А. Ключарев. – Москва : Юрайт, 2023. – 200 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/515739> (дата обращения: 26.01.2023). – Текст : электронный.
3. Гребенюк, О. С. Педагогика индивидуальности : учебник и практикум для вузов / О. С. Гребенюк, Т. Б. Гребенюк. – Москва : Юрайт, 2023. – 410 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/515006> (дата обращения: 25.01.2023). – Текст : электронный.

**Казанцева Елена Михайловна,**

кандидат педагогических наук, доцент, руководитель Центра профессионального развития, Образовательный комплекс «Точка будущего»; 664050, Россия, г. Иркутск-50, а/я 18; kazancev2003@mail.ru

**Люткевич Светлана Сергеевна,**

методист центра профессионального развития, Образовательный комплекс «Точка будущего»; 664050, Россия, г. Иркутск-50, а/я 18; moonlightlutkevich@rambler.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ ЧОУ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС “ТОЧКА БУДУЩЕГО”»**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; научно-методическое сопровождение; программы наставничества; система наставничества; педагоги

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассмотрены особенности проектирования программы наставничества, обозначены ее цели и задачи. Представлены факторы, влияющие на эффективность реализации таких программ. Рассматриваются различные виды наставничества, результаты мониторинга системы наставничества в образовательном комплексе Точка будущего.

**Kazantseva Elena Mikhailovna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Head of the Professional Development Center, Educational Complex “Point of the Future”, Irkutsk-50, Russia

**Lutkevich Svetlana Sergeevna,**

Methodologist of the Professional Development Center, Educational Complex “Point of the Future”, Irkutsk-50, Russia

## **MENTORING AS A FORM OF SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF TEACHERS OF “EDUCATIONAL COMPLEX ‘POINT OF THE FUTURE’”**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; scientific and methodological support; mentoring programs; mentoring system; teachers

**ABSTRACT.** The article deals with features of designing the mentoring program, its goals and objectives are defined. The factors that influence the effectiveness of such programs are presented. Various types of mentoring are discussed, monitoring results of mentoring system in educational complex Point of the future.

2023 год Указом Президента России В. В. Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи.

Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом [1].

На сегодняшний день насчитывается достаточное количество научных исследований, посвященных проблеме наставничества: сущность понятия раскрыта в трудах С. Я. Батышева, С. Г. Вершловского, Л. Н. Лесохиной, В. Г. Сухобской и др.; о значимости наставничества в профессиональной деятельности писали О. Е. Лебедев, Ю. Л. Львова, А. А. Мезенцев, Н. В. Немова, В. А. Сухомлинский и др.; психолого-педагогические условия наставничества раскрывали И. С. Гичан, С. Н. Иконникова, Е. М. Павлютенков, Н. М. Таланчук, В. М. Шепель и др.; наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования описано в работах О. А. Абдуллиной, В. И. Загвязинского, И. Ф. Исаева, В. А. Кан-Калика, Н. В. Кузьминой, В. А. Сластенина и др.

В целом исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления. При этом профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Наставничество в Образовательном комплексе «Точка будущего» (далее – ОК ТБ) это целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма как молодых специалистов, так педагогов, имеющих диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

Ежегодно в ОК ТБ разрабатывается программа наставничества, представляющая комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Одним из участников программы наставничества является наставник – педагогический работник, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Таким образом, это дает возможность второму участнику – наставляемому – решать конкретные профессиональные задачи, приобретать новый опыт и развивать новые компетенции через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке.

Координирует наставническую деятельность методист ОК, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной

профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и помощи педагогическим работникам ОК ТБ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Основными задачами реализации программы наставничества в ОК ТБ являются:

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- обучение наставляемых основным технологиям (психолого-педагогического сопровождения, инклюзии, проектная технология, система воспитательной работы и т. д.), являющихся обязательных для обеспечения реализации концепции ОК;

- обучение наставляемых методикам преподавания предметной области;

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие при выполнении должностных обязанностей;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОК ТБ и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- создание условий для эффективного обмена профессиональным опытом;

- выработка высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОК, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками;

- улучшение психологического климата в ОК ТБ.

Отметим, что система наставничества в ОК ТБ работает уже второй год. В первый год запуска было разработано Положение о наставничестве, определены виды наставничества, которые будут применяться в образовательном комплексе, приказом были закреплены 70 наставнических пар (10 пар – адаптационного и 60 пар – предметного наставничества).

Подвести некоторые итоги по первому году работы системы наставничества нам помог анализ аналитических отчетов наставников, в результате чего были получены следующие данные.



Наставники отмечали высокий и хороший уровень мотивации у 50% наставляемых. Средняя частота встреч составила – 1–2 раза в месяц. 92% наставников считают, что программа наставничества реализована полностью. 50% наставников дали понять, что программа наставничества должна быть продолжена в следующем учебном году, т. к. прописали задачи профессионального роста для наставляемых. 3% наставляемых рекомендованы наставником к самостоятельной профессиональной деятельности.

В качестве причин недостаточного уровня реализации программ наставничества были указаны:

- низкая мотивация наставляемого;
- излишняя эмоциональная включённость наставляемого;
- несогласованность в организации системы наставничества (например, совпадение расписания);
- недостаточную координацию работы методических объединений и системы наставничества;
- период дистанционного обучения, во время которого, было сложно в организационном плане. Процесс онлайн обучения является более трудоёмким и времязатратным для педагогов, поэтому многие педагоги не могли уделить достаточное количество времени на встречи в рамках системы наставничества.

В 2022–2023 учебном году приказом директора в рамках реализации системы наставничества были закреплены 27 пар адаптационного наставничества и 45 пар предметного наставничества. Увеличение количества пар адаптационного наставничества связано с обновлением коллектива. Вновь прибывшие педагоги обладали профессиональной квалификацией, но особенности архитектурной среды, материально-технической базы и образовательной концепции Точки будущего требуют некоторой подготовки и помощи педагогов, работающих не первый год и освоивших образовательную среду ОК ТБ. Именно поэтому адаптационное наставничество было необходимо для всех без исключения вновь прибывших педагогов. Количество пар предметного наставничества по сравнению с предыдущим учебным годом снизилось на 25%. При формировании наставнических пар предметного наставничества в 2022–2023 учебном году были учтены рекомендации наставников, результаты ВСОКО ОК ТБ, рейтинг педагогов по результатам проверочных работ (ВПр, ГИА) и профессионально-личностные характеристики наставляемых нового потока.

На второй год работы системы наставничества, параллельно с анализом аналитических отчетов, мы запустили рефлексивную анкету для наставляемых.

Внесение изменений было связано с тем, что в начале запуска системы предполагалось, что результаты системы наставничества возможно будет подвести по результатам аналитических отчетов. Однако при

подведении итогов первого года работы системы наставничества ОК ТБ стало ясно, что не хватает эмоционально-личностного отклика наставляемых о работе наставников.

Анкетированным было предложено 14 вопросов, которые были направлены на выявление мнения наставляемых о процессе реализации программы наставничества. Эти вопросы дают возможность понять насколько наставляемые довольны программой адаптационного наставничества, насколько она была эффективной и полезной с их точки зрения, какова удовлетворённость наставляемых программой с содержательной, организационной и эмоциональной составляющей. Также отдельный блок посвящён различным аспектам коммуникации с наставником.

Анализ полученных результатов показал, что даже за короткий период времени (подведены итоги адаптационного наставничества за первую половину 2022–2023 учебного года) средняя оценка реализации программ адаптационного наставничества в целом составила 8,3 из 10. Также наставляемые оценили качество адаптационных мероприятий, приводящихся в ОК ТБ. Уровень комфорта участия в программе наставничества составил 8,7 из 10 максимальных баллов. Взаимоотношения с наставником были конструктивными настолько, что получили оценку 9,2 из 10. Ощущение поддержки от наставников наставляемые оценили также достаточно высоко – 9. Качество теоретических и практических знаний наставляемые оценили одинаково высоко – 8,6 из 10.

Хочется подчеркнуть, что программа адаптационного наставничества в образовательном комплексе Точка будущего является комплексной и в ней принимают участие не только методист, курирующий систему, наставники и наставляемые, но и директор, заместители директора, руководители подразделений и т. п.

В рамках системы адаптационного наставничества проводятся встречи для наставляемых с узкими специалистами по различным направлениям:

- образовательная концепция ОК ТБ;
- особенности корпоративной системы Teams;
- система оценивания;
- специфика использования электронного журнала ЭлЖур;
- особенности воспитательной системы Точки будущего;
- реализация системно-деятельностного подхода при проектировании образовательных событий и многое другое.

В рефлексивной анкете наставляемым предлагалось отметить то, что было для них особо ценным в программе адаптационного наставничества. Педагоги отметили концептуальные особенности образовательной системы ОК ТБ, методологические основы системно-деятельностного подхода, информацию об особенностях инклюзии Точки будущего и многое другое. Особенно впечатлили наставляемых педагогов открытость,

готовность помочь, коммуникативные компетенции, позитивный настрой педагогического коллектива Точки будущего. Это повышает рабочую мотивацию, снижает боязнь коммуникативных барьеров наставляемых и способствует быстрой адаптации к условиям работы и особенностям образовательной среды ОК ТБ.

В качестве рекомендаций по улучшению системы наставничества были обозначены введение проверок знаний для более качественного усвоения, введение в качестве результата совместной реализации программы наставничества какой-то продукт, выделение отдельного методического дня для организации совместной работы в рамках системы наставничества.

Рекомендации помогают понять эффективность действия системы наставничества, так как её видят участники системы, и, одновременно, дают направления для дальнейшего совершенствования системы. Всё вышперечисленное доказывает то, что система наставничества в образовательном комплексе выполняет все поставленные перед ней задачи и является эффективным инструментом адаптации для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых педагогов Точки будущего.

Таким образом, наставничество – это система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и продуктивным опытом, позволяющих понять процесс взаимодействия наставника (первый субъект наставничества) и наставляемого (второй субъект наставничества). При этом эффективность реализации программы наставничества зависит от ряда факторов, к их числу можно отнести а) постановку реальных задач и путей их достижения; б) методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса; в) взаимную заинтересованность сторон; г) административный контроль за процессом наставничества; д) наличие методики оценки результатов; е) обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника [1].

### **Список литературы**

1. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Сиягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.

**Калитенко Светлана Жоржевна,**

учитель начальных классов, МБОУ «Профильная гимназия № 122 города Донецка»; 283092, ДНР, г. Донецк, ул. Независимости, 1; Sandulova74@mail.ru

## **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ОТ НАСТАВНИКА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; молодые педагоги; профессиональные трудности; профессиональная адаптация; индивидуальные образовательные маршруты; коуч

**АННОТАЦИЯ.** Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

**Kalitenko Svetlana Zhorzhevna,**

Primary School Teacher, Profile Gymnasium No. 122, Donetsk, DPR

## **INDIVIDUAL EDUCATIONAL ROUTE OF A YOUNG SPECIALIST FROM A MENTOR**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; young teachers; professional difficulties; professional adaptation; individual educational routes; coach

**ABSTRACT.** Young teachers, when applying for a job at a school, often experience difficulties associated with adapting to new working conditions. At the same time, they face many tasks related both to getting to know the team and the class, and to entering a new position – a teacher.

Нужно вовремя помочь и поддержать молодого педагога в такой ситуации, так как у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной. Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре). В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы

следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута».

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций. Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Форма планируемой деятельности: индикативное планирование (но не направляющий, рекомендательный характер).

Результаты деятельности будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года.

Предполагаемыми результатами являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;

- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;

- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Планируемы сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в сельскую школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;

- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме.

Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность; совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

В этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

**Примерный перечень необходимых мероприятий  
и видов деятельности**

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении. Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и направляемых в соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов-психологов)</p>	<p>Куратор программы Команда программы</p>
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Заключить необходимые договоры (в том числе договоры сетевого взаимодействия).</p> <p>Организация работы наставнических пар или групп. Предоставить</p>	<p>Куратор программы Команда программы Классные руководители, социальные педагоги, психологи родители</p>

		методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника	
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т. п.	Куратор Педагог-психологи Классные руководители
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых	Куратор Команда программы
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для	Куратор Команда программы Педагог-психологи Классные руководители



		продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	
--	--	---	--

Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

### Список литературы

1. Материалы дистанционных курсов Центра дистанционного образования «Эйдос». – URL: [https://eidos.ru/shop/catalog/e\\_e/materials\\_of\\_distance\\_learning\\_courses/](https://eidos.ru/shop/catalog/e_e/materials_of_distance_learning_courses/) (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.
2. Сонин, В. А. Психолого-педагогический анализ профессионального менталитета учителя: (на материале школы, лицея, колледжа, вуза) / В. А. Сонин. – Смоленск : [б. и.], 1999. – 251 с. – Текст : непосредственный.
3. Травин, В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – Москва : Дело, 1997. – 332 с. – Текст : непосредственный.
4. Ушаков, К. М. Развитие организации: в поисках адекватных теорий / К. М. Ушаков. – Москва : Сентябрь, 2004. – 192 с. – Текст : непосредственный.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. – Москва : Просвещение, 2011. – 48 с. – Текст : непосредственный.
6. Фрумин, И. Д. Компетентностный подход как естественный этап обновления содержания образования / И. Д. Фрумин. – Текст : непосредственный // Педагогика развития: ключевые компетентности и их становление : материалы 9-й научно-практической конференции, 15–18 апреля 2002 года / Красноярский государственный университет. – Красноярск : КрГУ, 2003. – С. 33–57.
7. Щедровицкий, Г. П. Принципы и общая схема методологии организации системно-структурных исследований и разработок / Г. П. Щедровицкий. – Текст : непосредственный // Избранные труды. – Москва : Школа культурной политики, 1995. – С. 88–144.

**Ковешникова Наталья Геннадьевна,**

воспитатель высшей квалификационной категории, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа Тольятти «Школа № 86 имени Ю. А. Гагарина» структурное подразделение Детский сад «Веста»; 445031, Россия, г. Тольятти, ул. 70 лет Октября, 44; koveshnikovang@mail.ru

**Николаева Наталья Анатольевна,**

педагог-психолог высшей квалификационной категории, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа Тольятти «Школа № 86 имени Ю. А. Гагарина» структурное подразделение Детский сад «Веста»; 445031, Россия, г. Тольятти, ул. 70 лет Октября, 44; a-natol@yandex.ru

**РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ФАКТОР  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; молодые педагоги; дошкольные образовательные организации; программы наставничества; педагогическое сопровождение; индикаторы эффективности

**АННОТАЦИЯ.** В данной статье представлен опыт реализации программы наставничества «Шаг за шагом» в детском саду «Веста» г.о. Тольятти авторским коллективом. Представлены цели, этапы осуществления наставнической деятельности с описанием конкретных мероприятий среди педагогов дошкольной организации. Материал будет интересен для педагогов, узких специалистов, педагогов-психологов и руководителей дошкольных образовательных организаций.

**Koveshnikova Natalya Gennadievna,**

Educator of the Highest Qualification Category, Municipal Budgetary Educational Institution of the City District of Togliatti “School No. 86 named after Yu. A. Gagarin” Structural Unit Kindergarten “Vesta”, Togliatti, Russia

**Nikolaeva Natalia Anatolievna,**

Teacher-Psychologist of the Highest Qualification Category, Municipal Budgetary Educational Institution of the City District of Togliatti “School No. 86 named after Yu. A. Gagarin” Structural Unit Kindergarten “Vesta”, Togliatti, Russia

**IMPLEMENTATION OF THE PROGRAM OF SUPPORT  
OF YOUNG PROFESSIONALS AS A FACTOR  
OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; young teachers; preschool educational organizations; mentoring programs; pedagogical support; performance indicators

**ABSTRACT.** This article presents the experience of implementing the mentoring program “Step by Step” in the kindergarten “Vesta”, Togliatti, by a group of authors.

The goals, stages of the implementation of mentoring activities are presented with a description of specific activities among teachers of a preschool organization. The material will be of interest to teachers, narrow specialists, educational psychologists and leaders of preschool educational organizations.

В настоящее время в условиях непрерывной модернизации системы образования в Российской Федерации значительно возрастает роль педагога. 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. Соответствующий указ 27 июня подписал Президент России Владимир Путин. Год педагога и наставника проводится с целью признания особого статуса представителей профессии [1]. В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации стратегия развития системы образования ориентирована на решение задач обучения и воспитания, воплощение в жизнь практики воспитания и дополнительного образования с целью становления мотивации подрастающих поколений к познанию, творчеству, труду и спорту, защите отечества, предотвращения отклонений в поведении. [2]. Логично, что одним из приоритетных направлений работы становится развитие кадрового потенциала страны. Повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Приоритет данного направления развития образования зафиксирован в Стратегии развития российского образования и воспитания до 2025 года, а также в ФГОС ДО [3].

Следует отметить, что в рамках современной модернизации образования основным является личностная позиция педагога, обеспечивающая положительное отношение к педагогическому труду. Особенно это актуально в отношении работников дошкольного образования, которое является первой ступенью общего образования в России. Молодому педагогу важно войти в профессию легко и непринужденно как для его личностного, так и профессионального развития. От того, как пройдет этот период включения, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в дошкольном образовании или найдет себя в другой сфере деятельности.

Мы понимаем, что, поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных, социальных и психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы и правила. Мы знаем, что вхождение молодого сотрудника в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим работы всех внутренних ресурсов. Мы уверены, что помочь начинающему педагогу адаптироваться к новым условиям помогает гибкая и мобильная система наставничества.

Именно поэтому авторским коллективом МБУ «Школа № 86» СП Детский сад «Веста» была разработана и апробирована программа «Шаг за шагом» (далее – Программа), реализация которой способствует становлению

молодого специалиста, его активной педагогической позиции. Иными словами – оказывает огромное влияние на формирование его, в первую очередь, как личности, как индивидуальности, а затем как профессионала, владеющего определенными умениями и навыками в области дошкольного образования.

Цель Программы: помощь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Практика показала, что применение разнообразных форм работы с молодыми специалистами способствует развитию познавательного интереса к своей профессии, активному освоению методов и приемов работы с детьми и их родителями (законными представителями), оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Поэтому наиболее оптимальные, на наш взгляд, следующие основные направления и формы взаимодействия и сопровождения в ходе реализации Программы:

1. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, их потребностей, затруднений, анализ результатов образовательной деятельности.

2. Организация семинаров, практикумов, консультаций, мастер-классов, открытых просмотров образовательной деятельности с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения; а также проведение тренингов, деловых игр, круглых столов с целью облегчения процесса адаптации, снятия эмоциональных зажимов и формирования чувства доверия, участие в анкетировании и опросах; анализ собственной деятельности, обратная связь.

3. Разработка и обсуждение планирования этапов наставнической деятельности с промежуточными результатами.

В ходе реализации Программы мы ориентировались на амбивалентный подход в оказании помощи молодым специалистам. Это обеспечивало взаимную заинтересованность опытных и начинающих педагогов. Ведь трудности могут быть односторонними, причем с обеих сторон, так и двухсторонними. Эффект будет только в том случае, когда наставник и протеже готовы к совместной работе.

Программа рассчитана на то, что организация наставничества в детском саду в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер. Она включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога и соответствующих им профессионально важных качеств. Сам процесс наставничества в Программе осуществляется в три этапа:

I этап – адаптационный. На данном этапе утверждаются кандидатуры наставников, определяются рабочие пары, пишется дорожная карта и план работы. Здесь было проведено собеседование «В начале пути!», написано Письмо «Я хочу знать...». Был сформирован запрос к себе с целью актуализации профессиональной деятельности. Очень интересно и спокойно проходили тренинговые встречи педагога-психолога с воспитателями, в ходе которых снимается напряжение и происходит формирование чувства доверия. Использовались такие игры, как «Перелей воду», «Стоп», «Да!», «Пересечение пустыни». Так в первой игре педагоги встают в цепочку на расстоянии друг от друга с закрытыми глазами. В руках у всех небольшие емкости. По сигналу первый участник переливает воду из своей чашки в чашку к соседу. Чувство коллективного сплочения, ответственности за себя и рядом стоящим, и одновременно атмосфера непринужденности и раскрепощенности делают подобные упражнения-игры очень полезными. В игре «Пересечение пустыни» ведущий предлагает участникам перейти через зал – «пустыню» каким-то необычным способом. Например, подскоками, распевая песню, кружась и т. д. Пока педагог проходит путь его поддерживают аплодисментами, криками одобрения. Важно не повторяться в движениях и сделать как можно больше «походов через пустыню». Такая игра также снимает мышечное и эмоциональное напряжение, помогает способствовать развитию креативности, индивидуальности и чувства принадлежности группе товарищей.

Следующий (второй) этап – основной. На данном этапе проводится много мероприятий и большая работа, направленная на осуществление обратной связи и рефлексии. Это многообразные консультации, беседы, дискуссии. Например, дискуссия «Эффективный наставник. Кто это?». В ходе нее молодые специалисты могут задать волнующие их вопросы, лучше разобраться в ситуации, систематизировать этапы своей деятельности. В свою очередь, наставники могут взглянуть на проблемы с новой позиции, увидеть перспективы, расширить зону ближайшей деятельности и снять профессиональное напряжение. Интересная форма общения – «кино-клуб». Он может проходить в разных вариантах – групповые встречи, просмотр парой (наставник и молодой специалист) или в форме домашнего задания. Предлагаются художественные фильмы, фрагменты мероприятий и педагогической деятельности коллег из учреждения, самого наставника, занятия, из интернета и так далее. Цель – конструктивно, продуктивно обсудить, увидеть плюсы и минусы, предложить свои варианты. Также на этом этапе продолжают игры и встречи с элементами тренинга. Например, игра «Золотая рыбка». Суть ее в том, что психолог рассказывает, как старик поймал рыбку и думает, как уговорить ее самой захотеть жить у него дома и исполнять желания. А рыбка, в свою очередь, приводит аргументы, чтобы старик отпустил ее в море. При этом Старик

всегда заканчивает свое выступление вопросом: «Как ты смотришь на мое предложение, Золотая Рыбка?» Затем Рыбка говорит: «Твое предложение, Старик, очень интересно, но прежде чем его рассмотреть, позволь рассказать тебе о моем встречном предложении!» В конце диалога Старик и Рыбка обсуждают аргументы и контраргументы и составляют общий ответ и озвучивают варианты компромисса. Герои договариваются и приходят к общему решению. Затем коллектив может обсудить игру с разных позиций, ролей, возникающих проблем. Также интересно снять действие на видео и обсудить после просмотра. Игра позволяет отработать навык активного слушания, умения бесконфликтно отстаивать свою точку зрения, приводить аргументы и договариваться.

На данном этапе реализации Программы важно создать благоприятные условия для профессионального роста начинающих педагогов. Оказать им поддержку и помощь. Осуществлять координацию действий молодых воспитателей, с постепенным отстранением и удалением наставника из профессиональной деятельности педагога.

3 этап – контрольно-оценочный. На данном этапе реализации Программы предлагается наставнику проверять уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определять степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Наш опыт, показал, что если предыдущие составляющие были успешно пройдены, то на данном этапе у начинающего воспитателя складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются уже собственные разработки. На этом этапе, мы проводим такие игры и упражнения, как «Шесть шляп» Эдварда Де Боно. Когда педагог, надевая шляпу определенного цвета, высказывает свои мысли, выводы или идеи в определенном ключе – излагает только факты, отмечает эмоциональные составляющие или обобщает опыт и т. д. Используем диагностики и анкеты, как индивидуальные, так и групповые. Первые позволяют оценить уровень отдельного педагога, вторые – формируют общую картину, снимают уровень тревоги и показывают скорость реакции и мобильность участников.

В Программе прописаны показатели и индикаторы эффективности. Так показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Мы выделили следующие индикаторы деятельности молодого педагога и наставника: динамика профессионального роста; рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей; самоанализ своей деятельности за учебный год; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; подведение итогов, выводы. Однако также мы ориентировались на выводы, к которым пришел Р. А. Шишов: «Следует учитывать, что каждый из возможных методов оценки эффективности имеет свои положительные

и отрицательные стороны (ограничения). Применение любого из них сопряжено с проведением целой группы процедур, необходимых для сбора и оценки информации. Поэтому, какой бы метод ни использовался для оценки эффективности наставничества, следует четко представлять, что нужно измерить и как оценивать полученный результат» [4].

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей конкретного педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОО, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Важный компонент благоприятной атмосферы наставничества – признание достижений наставника и его личного вклада в реализацию Программы и развитие личности наставляемого. Общественное признание и одобрение за хорошо проделанную работу благоприятно влияют на результат работы и поднимают уровень лояльности участников программы.

### **Список литературы**

1. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника : указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401. – URL: [https://edu.gov.ru/god\\_pedagoga\\_i\\_nastavnika](https://edu.gov.ru/god_pedagoga_i_nastavnika) (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

2. О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р. – URL: <https://base.garant.ru/194365/> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

3. Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_180402/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/) (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

4. Шишов, Р. А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника / Р. А. Шишов. – Текст : непосредственный // Управление развитием персонала. – 2012. – № 2. – С. 164–172.

5. Антипин, С. Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Антипин Сергей Георгиевич ; Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с. – Текст : непосредственный.

6. Максвелл, Д. Наставничество 101 / Дж. Максвелл ; перевод с английского Ю. И. Герасимчик. – Минск, 2009. – 160 с. – Текст : непосредственный.



**Кокорева Оксана Ивановна,**

кандидат педагогических наук, доцент, Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого; 300026, Россия, г. Тула, пр. Ленина, 125; oxiko@list.ru

## **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КОРРЕКЦИОННОГО ПРОФИЛЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; молодые специалисты; учителя-дефектологи; педагоги-психологи; коррекционная педагогика; педагогическое взаимодействие

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматривается проблема организации системы наставничества для молодых учителей-дефектологов и педагогов-психологов в образовательных организациях коррекционного профиля. Приводится описание наставничества в форме поддержки, заключающейся в дискретном оказании помощи и создании поддерживающих условий. Раскрывается роль координатора и дается характеристика направлений программы наставничества, построенной в соответствии с андрагогической моделью организации обучения.

**Kokoreva Oksana Ivanovna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Tolstoy Tula State Pedagogical University, Tula, Russia

## **FEATURES OF THE ORGANIZATION OF MENTORING FOR YOUNG SPECIALISTS OF CORRECTIONAL PROFILE**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; young specialists; teachers-defectologists; teachers-psychologists; correctional pedagogy; pedagogical interaction

**ABSTRACT.** The article deals with the problem of organizing a mentoring system for young teachers-defectologists and teachers-psychologists in correctional educational organizations. The article describes mentoring in the form of support, which consists in discrete assistance and the creation of supportive conditions. The role of the coordinator is revealed and the characteristics of the directions of the mentoring program, built in accordance with the andragogical model of the organization of training, are given.

Образование взрослых традиционно принято рассматривать как совокупность формального и разных видов неофициального обучения. Особая роль образования взрослых заключается в возможности получения работниками знаний, развития способностей, совершенствования профессиональной квалификации. Применительно к молодым специалистам неофициальное обучение может выступать как механизм адаптации к новым для вчерашнего студента условиям профессиональной деятельности.

Для эффективной адаптации в образовательной организации новичку необходим наставник, который бы мог не только передать профессиональный и личный опыт молодому специалисту, но и был бы в состоянии

оказать действительно необходимую в конкретной ситуации помощь и поддержку, способствуя этим ускорению процессов адаптации и безболезненному вхождению в профессиональную деятельность.

Если выпускник педагогического вуза приходит на работу в должности учителя или воспитателя, то выбор для него наставника, как правило, ограничивается только вопросами личной совместимости обеих сторон, поскольку в школе или детском саду имеются квалифицированные учителя или воспитатели с опытом работы. Иначе обстоит дело с учителем-дефектологом или педагогом-психологом коррекционного профиля, для которых в штатном расписании предусмотрена только одна ставка. Это означает, что других таких специалистов в образовательной организации нет, и закрепить выпускника за одним определенным наставником не представляется возможным.

Проведенное нами анкетирование выпускников, обучавшихся по направлениям «Дошкольная дефектология» и «Специальная психология», после первого года их трудовой деятельности показало, что одной из главных трудностей адаптации к профессиональной деятельности они считают отсутствие опытного профессионала-дефектолога или психолога, с которым можно было бы обсудить возникающие проблемы.

В такой ситуации наставничество может быть организовано в форме поддержки, заключающейся в дискретном оказании помощи и создании поддерживающих условий в ситуациях, когда молодой специалист в этом нуждается, а в роли наставника последовательно могут выступать руководитель образовательной организации, его заместители, другие педагоги. То, кто будет востребован как наставник, определяется конкретными затруднениями молодого специалиста и определенными обстоятельствами. По сути, наставником в сложившейся ситуации должен быть тот, кто наиболее компетентен в ней и может оказать наиболее действенную помощь.

Так, по результатам анкетирования, одним из наиболее сложных аспектов молодые учителя-дефектологи и педагоги-психологи считают работу с родителями. Как правило, не только руководитель образовательной организации имеет большой опыт установления контактов и решения проблемных ситуаций с родителями воспитанников, но в каждой школе или детском саду есть педагоги, успешно сотрудничающие с родителями на протяжении длительного времени и владеющие приемами конструктивного взаимодействия с семьей. Именно эти сотрудники могут выступать наставниками молодых специалистов при выполнении ими профессиональных функций, связанных как с индивидуальной, так и коллективной работой с родителями.

Очевидно, что для организации наставничества в такой форме и разработке его программы требуется человек, который будет выступать в роли главного наставника и координатора этого процесса и иметь

полномочия для привлечения к нему потенциальных участников из педагогического коллектива. Если это дошкольная образовательная организация, то таким наставником может быть ее руководитель или его заместитель, в школе – один из заместителей директора.

Этот человек должен выстроить программу наставничества в соответствии с андрагогической моделью организации обучения, реализующейся в двух взаимосвязанных направлениях – работа с молодым специалистом и группой наставников.

Для успешной работы по первому направлению, прежде всего, следует разъяснить сотруднику, что именно он выступает в качестве движущей силы своего профессионального совершенствования и несет ответственность за определение областей, в которых ему необходима помощь и поддержка, выбор предложенных наставниками методов, планирование сроков и результаты своих действий. Молодой специалист должен осознать, что, получив профессию, он лишь закончил начальный цикл своего непрерывного образования, которое должно продолжаться постоянно, чтобы он не отстал от технологических и социальных изменений и смог в полной мере реализовать свои потенциальные возможности.

Наставник должен донести до подопечного, что в данный момент продолжение обучения в неформальном виде необходимо ему не только для адекватного выполнения профессиональных задач, но и позитивного развития отношений с коллегами, детьми и их родителями.

Одной из форм работы с молодым специалистом должна быть рефлексия, в рамках которой целесообразно предложить ему ответить на вопросы о том, почему он выбрал эту работу; что ему в ней нравится и что не нравится; что из того, что он делает в настоящее время, хотелось бы делать лучше; в какой области своей профессии он хотел бы стать более совершенным профессионалом; в каких областях хотелось бы достичь улучшений.

Прежде, чем составлять программу наставничества, руководитель должен выяснить, действительно ли именно недостаток квалификации молодого учителя-дефектолога или педагога-психолога является причиной существующих у него проблем. Такими причинами могут быть недостаточно четкое определение стандартов и требований к качеству работы специалиста, отсутствие систематического контроля за его деятельностью, безответственное отношение к работе, низкая мотивация, наличие сильных демотивирующих факторов.

Поэтому программа наставничества должна включать не только обучающие, но и социально-психологические мероприятия: беседы с подробным разъяснением требований к работе, ожиданий руководства, создание действенной системы стимулирования труда, включающей в себя не только монетарные инструменты.

Анализ материалов рефлексии и бесед должен помочь наставнику установить, какие из стандартных факторов являются основными в мотивации молодых сотрудников, и использовать их для индивидуальной работы по программе наставничества. Такие факторы могут иметь достаточно широкий диапазон – от заинтересованности в повышении заработной платы до интереса к процессу расширения профессиональных знаний и навыков.

При составлении программы наставничества для конкретного молодого учителя-дефектолога или педагога-психолога следует учитывать, что процесс наставничества будет действенным и эффективным только при соблюдении определенных условий. Во-первых, его содержание должно быть основано на действительно актуальных вопросах, возникающих у специалистов в процессе выполнения своих функциональных обязанностей. Во-вторых, в процессе наставничества у молодых специалистов должны формироваться конкретные компетенции, требующиеся для решения этих вопросов.

С этой целью необходимо провести анализ должностных обязанностей, установить уровень соответствия необходимой для их выполнения квалификации молодого специалиста и определить потребности в обучении в рамках наставничества, что и будет являться ключевым моментом в управлении профессиональным развитием.

В-третьих, важно создать положительное отношение молодого специалиста к планируемым мероприятиям программы наставничества, значимость и суть которых следует донести до него в личной беседе руководителю организации, как лицу, понимающему мотивацию сотрудника и обладающему достаточным влиянием на него. Если руководитель аргументированно донесет до молодого специалиста значимость предстоящего процесса наставнической деятельности, раскроет роль и покажет возможности его участников для профессионального развития подопечного, последний сможет осознать необходимость обучения, определить сферы практического использования рекомендованных к получению знаний и навыков, а также сможет конкретно сформулировать собственные запросы к наставникам.

В результате обсуждения должны быть четко обозначены следующие позиции: исходная ситуация (объективная оценка профессиональной подготовки, опыта и личностных качеств молодого учителя-дефектолога или педагога-психолога), направление (что будет, если не совершенствовать профессиональную деятельность), текущая ситуация (анализ достижений и затруднений в работе), результат (цели, которых хотелось бы достигнуть), сроки (время, требующееся для достижения целей).

В этом случае молодой сотрудник станет соавтором программы наставничества на основе определения потребностей в профессиональном развитии, учитывающего видение этого вопроса каждой из сторон, а сама

программа примет форму индивидуального плана развития и профессионального роста.

Для подготовки и эффективной реализации программы наставничества в соответствии с андрагогической моделью организации обучения не менее важным является второе направление – работа с группой наставников.

Прежде всего, к работе в роли наставника следует привлекать специалистов образовательной организации, не только имеющих значительный опыт практической деятельности, но и готовых активно и доброжелательно делиться этим опытом с другими. Необходимо определить обязанности наставника: консультирование, трансляция собственного опыта, демонстрация эффективных методов и приемов работы. Наставник должен уметь продемонстрировать применение технологических и методических приемов, а также объяснить и прокомментировать технологию.

Для работы с молодыми специалистами следует привлекать сотрудников образовательной организации, соблюдающих профессиональную этику, осознающих значение лично ориентированного подхода к подопечному, обладающих компетентностями ментора. Наставник должен уметь проявлять терпение при ответах на вопросы молодого специалиста, детальном рассмотрении той или иной технологии работы, акцентировать внимание на персональных возможностях и способностях подопечного к применению этой технологии в своей профессиональной деятельности,

В программе наставничества обязательно должно быть предусмотрено проведение совместных мероприятий наставником и молодым специалистом, в ходе которых наставнику следует проявлять уважение к мнению молодого коллеги в присутствии детей и родителей, не навязывать своего мнения при обсуждении различных вопросов и ситуаций, периодически обращаться к подопечному за советом. Наставничество в этом случае осуществляется в форме сопровождения и поддержки, как персонализированное партнерское взаимодействие наставника с молодым коллегой в роли тьютора или коуча.

Одним из критериев эффективного взаимодействия наставника и молодого специалиста можно считать инициативные обращения последнего к наставнику при самостоятельном выявлении собственных проблем не за прямой помощью, а для совместного поиска их решения в процессе обсуждения.

Реализуемое таким образом наставничество в образовательной организации для молодых специалистов коррекционного профиля позволит привлекать к участию в нем разных сотрудников в зависимости от конкретных проблем, а также содействовать успешной адаптации вчерашних выпускников в профессиональной деятельности.

### Список литературы

1. Вахитова, Г. Х. Особенности реализации наставничества в подготовке студентов в области дошкольного образования / Г. Х. Вахитова. – Текст : электронный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2 (16). – С. 92–97. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29109127> (дата обращения: 13.03.2023).
2. Державина, В. В. Особенности наставничества в инклюзивной среде : его содержание и виды / В. В. Державина. – Текст : электронный // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 6. – С. 237–243. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44771646> (дата обращения: 13.03.2023).
3. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина. – Текст : электронный // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 25–33. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30476222> (дата обращения: 13.03.2023).
4. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С. И. Поздеева. – Текст : электронный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2 (16). – С. 87–91. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29109126> (дата обращения: 13.03.2023).

**Ладыгина Юлия Михайловна,**

кандидат исторических наук, заместитель директора по УВР, МАОУ «СОШ № 93»; 650003, Россия, г. Кемерово, пр. Ленинградский, 34Б; ladyginayulia@yandex.ru

**Фролова Екатерина Николаевна,**

заместитель директора по УВР, МАОУ «СОШ № 93»; 650003, Россия, г. Кемерово, пр. Ленинградский, 34Б; MethodistFrolova@yandex.ru

## **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ «ШКОЛА – РЕБЕНОК – РОДИТЕЛЬ» ЧЕРЕЗ СОЗДАНИЕ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; система наставничества; целевые модели наставничества; родители; школьники; педагогическое взаимодействие; семейное воспитание

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматривается опыт создания целевой модели наставничества в форме «родитель – ученик» через школу наставничества для родителей. Проанализированы положительные результаты проекта и его потенциальные риски.

**Ladygina Yulia Mikhailovna,**

Candidate of History, Deputy Director for Internal Affairs, Secondary School No. 93, Kemerovo, Russia

**Frolova Ekaterina Nikolaevna,**

Deputy Director for Internal Affairs, Secondary School No. 93, Kemerovo, Russia

## **IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF INTERACTION IN THE “SCHOOL – CHILD – PARENT” SYSTEM THROUGH THE CREATION OF A MENTORING SCHOOL FOR PARENTS**

**KEYWORDS:** mentoring; mentoring system; target mentoring models; parents; school-children; pedagogical interaction; family education

**ABSTRACT.** The article discusses the experience of creating a target model of mentoring in the form of “parent – student” through a mentoring school for parents. The positive results of the project and its potential risks are analyzed.

Наставничество сегодня по праву рассматривается, как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность наиболее эффективно и качественно. Педагог или другой человек в качестве наставника не только передаёт знания, но и отвечает на вызов времени.

А время создаёт особый образ наставника, который непременно обладает такими контекстными качествами и навыками, как социальный

интеллект, способность к отбору информации, умение мыслить проектно, нестандартно и глубоко, обладать межкультурной компетентностью, способностью работать с современными СМИ, сотрудничать в виртуальном пространстве. Всё это необходимо формировать, развивать в себе, если претендуешь наставлять других, необходимо многому учиться.

Чтобы организовать систему наставничества в школе, важно разобаться, какие конкретные цели она преследует. Например, одному образовательному учреждению в первую очередь необходимо для повышения качества обучения выстроить отношения с проблемными учениками, другому – с их родителями. В зависимости от целей выбираются формы наставничества (индивидуальная, групповая), разрабатываются эффективные программы, проекты деятельности в избранном направлении.

В кемеровской школе № 93 достаточно остро ощущается проблема разделения, разобщения функций воспитания детей в семье и в школе. На этом фоне родительское сообщество претендует на активное участие не только в воспитательном, но и образовательном процессе учреждения, естественно, не имея для этого достаточных компетенций. С целью формирования у родителей нужных компетенций, организации эффективного взаимодействия школы с родителями в различных направлениях деятельности, в образовательном учреждении была открыта «Школа наставничества для родителей».

Инициативная группа педагогов МАОУ № 93 разработала проект, призванный стимулировать вовлечение родителей школьников в образовательную и внеурочную деятельность своих детей в качестве полноправных наставников, для чего в первую очередь потребовалось организовать социально-психологическое и педагогическое обучение родителей – участников проекта. Привлечь к участию в нём наиболее целесообразно было родителей учащихся 1, 5 и 9 классов. Согласно проведённому в 2020–2021 учебном году анкетированию предполагаемых участников проекта, только 10% родителей ощущают себя включёнными в общешкольный образовательный и воспитательный процесс, 30% из них считают, что способны оказать на ребёнка значительное влияние в плане воспитания и обучения, и более 70% опрошенных выразили готовность активнее взаимодействовать со школой во всех аспектах её деятельности.

«Школа наставничества» и призвана помочь родителям учащихся реализовать свой высокий потенциал во благо их детей.

Может ли родитель быть наставником в учебе для своего ребенка? Не каждый способен и хочет принять на себя роль наставника, чаще родители соглашаются организовать разовые мероприятия в классе, помочь с общешкольными делами. Возможно, родители не знают, как и в какой форме правильно помочь ребенку с учебой, как направлять и наставлять его. В этом с начала нынешнего года родителям учащихся МАОУ



«СОШ № 93» помогает «Школа наставничества». В нее приглашены родители учащихся 1, 5 и 9 классов, т. к. в эти периоды обучения дети нуждаются в особом внимании, поддержке, контроле не только учителей, но и родителей. 1 и 5 классы характеризуются долгим и зачастую трудным процессом адаптации, а в 9 классе ребята сдают первые экзамены.

Нужно отметить, что наставниками для ребенка могут быть не только родители, но и законные представители, активные бабушки и дедушки, заинтересованные в оказании ему помощи в учебе. Организация эффективного взаимодействия учителей с родителями через «Школу наставничества» предполагает вовлечение в неё самого широко круга родителей – участников проекта в качестве наставников. В качестве «наставляемых» выступают их дети – школьники.

Ожидается, что в результате реализации проекта качественная успеваемость детей, его участников (кроме 1-х классов), повысится не менее чем на 20% по предметам, где качественная успеваемость или результаты диагностики были 50% и ниже; дополнительное развитие получают soft skills детей не менее чем на 20% по сравнению с входным мониторингом, а также будет сформировано более позитивное отношение родителей и учащихся к школе через трансляцию положительного опыта.

Таким образом, задачами проекта стали:

- стимулировать родителей и учащихся к эффективному взаимодействию со школой, вовлечь родителей в образовательную и внеурочную деятельность своих детей в качестве наставников;
- формировать позитивное отношение родителей и учащихся к школе через реализацию совместных мероприятий с информированием через интернет и СМИ;
- организовать социально-психологическое и педагогическое обучение родителей.

Для реализации проекта на первом организационно-подготовительном этапе была создана рабочая группа, разработана нормативно-правовая и информационно-методическая документация, утверждены планы работы «Школы наставничества для родителей».

На втором - основном, практическом этапе был проведен набор родителей в школу, входной мониторинг их наставнических компетенций. А также анализ успеваемости, мотивации к обучению, уровня социально-психологической адаптации их детей. После анализа результатов мониторинга начались занятия с родителями в плане формирования их наставнических компетенций. Учителя – предметники знакомили родителей не только с образовательными программами, но и с приёмами объяснения материала, способами решения задач и т. д. Представители администрации давали пояснения по критериям оценки знаний школьников, требованиям к промежуточной и итоговой аттестации, к ведению школьной

документации. Очень полезными оказались занятия со школьным психологом и социальным педагогом, которые давали родителям ценные рекомендации с учётом возрастной психологии и индивидуальными особенностями их детей.

Одновременно активизировалось и совместное проведение родителями и педагогами мероприятий в рамках «Школы наставников для родителей учащихся 1, 5, 9 кл.» согласно дорожной карте.

В очертаниях модели «родитель – ученик» весьма эффективны были следующие формы работы:

- классные часы;
- проведение внеурочных мероприятий;
- экскурсии на рабочее место наставника;
- присутствие родителей на занятиях школьников (для определения образовательной траектории);
- участие родителей в осуществлении проверки организации качественного питания детей в школе - группой «Родительский контроль», активное участие родителей (пап и мам) в соревнованиях по футболу и волейболу среди образовательных учреждений района, проведение совместных с детьми тематических спортивных мероприятий, приуроченных к различным акциям, участие ответственных родителей в судействе на школьных соревнованиях по дартсу, привлечение взрослых к сдаче норм ГТО вместе с детьми.

В настоящее время проект успешно реализуется согласно утверждённого плана.

На заключительном этапе его реализации в конце учебного года предполагается подведение итогов партнёрства школы и семьи, итоговый мониторинг наставнических компетенций родителей; сравнительный анализ успеваемости школьников, их мотивации к обучению, социально-психологической адаптации на начало и окончание проекта; круглый стол участников проекта по координации дальнейшей работы, рефлексия, презентация итогов проектной деятельности.

Среди рисков проекта прогнозировались:

- недостаточная активность родителей, отсутствие мотивации;
- дефицит времени у родителей и педагогов;
- профессиональное выгорание отдельных педагогов;
- дистанционное обучение;
- недостаточность финансирования;
- недостаточность опыта работы педагогов по формированию наставнических компетенций у родителей.

Уже первые шаги в плане реализации проекта высветили многие из этих трудностей, которые преодолевались и преодолеваются «по мере поступления». Заметны и положительные тенденции: активизация родителей

– участников проекта в жизни школы, заинтересованность, увлечённость совместными делами их детей, более ответственное отношение тех и других к учебному труду. Сегодня в проекте принимают участие около 140 человек (школьники, их родители, педагоги). В плане информационной поддержки его продвижения практикуется максимальный охват обучающихся школы, их родителей, педагогов, общественности через сайт школы, социальные сети на уровне района, муниципалитета.

Надо отметить, что сам проект находится в развитии: задействованные в нём педагоги постоянно изучают методологию наставничества, знакомятся с инновационными наработками в этом направлении в связи с цифровизацией образовательного процесса, персонализацией обучения и индивидуализацией образовательных траекторий. У проекта «Школа наставничества для родителей», несомненно, широкие перспективы, ведь наставничество – это социокультурный феномен «на все времена», всегда актуальный и действенный. Направленность наставничества на креативную работу по передаче опыта, на освоение нового и постоянное совершенствование делает его особенно востребованным на пороге революционных перемен, которые ожидают наши школы.

### Список литературы

1. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 282 с. – Текст : непосредственный.
2. Батышев, С. Я. Основы педагогической деятельности наставника / С. Я. Батышев. – Москва : Знание, 1977. – 63 с. – Текст : непосредственный.
3. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – Москва : Педагогика, 1989. – 190 с. – Текст : непосредственный.
4. Борытко, Н. М. В пространстве воспитательной деятельности : монография / Н. М. Борытко. – Волгоград : Перемена, 2001. – 181 с. – Текст : непосредственный.
5. Давыдов, В. В. Теория развивающего обучения / В. В. Давыдов. – Москва : ИНТОР, 1996. – 544 с. – Текст : непосредственный.
6. Дружилов, С. А. Профессионализм как реализация ресурса индивидуального развития человек / С. А. Дружилов. – Текст : непосредственный // Ползуновский вестник. – 2004. – № 3. – С. 200–208.
7. Думов, С. Б. Совместная деятельность образовательных и социально-педагогических учреждений по преодолению отклоняющегося поведения подростков : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Думов С. Б. ; Волгоградский государственный педагогический университет. – Волгоград, 1996. – 23 с. – Текст : непосредственный.

8. Занина, Л. В. Основы педагогического мастерства : учебное пособие для вузов / Л. В. Занина, Н. П. Меньшикова. – Ростов на/Дону : Феникс, 2003. – 286 с. – Текст : непосредственный.

9. Клепов, В. Н. Наставничество как социальный институт преемственности поколений / В. Н. Клепов, В. А. Новосельцева. – Москва : Молодая гвардия, 1979. – 222 с. – Текст : непосредственный.

10. Краевский, В. В. Методология педагогики : новый этап : учебное пособие / В. В. Краевский, Е. В. Бережнова. – Москва : Академия, 2006. – 332 с. – Текст : непосредственный.

**Лобарева Наталья Сергеевна,**

кандидат экономических наук, учитель, заместитель директора по учебной работе, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 55; 622052, Россия, г. Нижний Тагил, ул. Парковая, 13; nata140484@mail.ru

## **ПАРТНЕРСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** партнерское наставничество; наставники; педагоги; система наставничества; кадровый потенциал; профессиональные дефициты; профессиональное развитие

**АННОТАЦИЯ.** Значимость реализация проекта по внедрению системы наставничества в школах обусловлена в первую очередь тем, что одним из наиболее значимых рисков рискованного профиля образовательных учреждений, грозящими попаданием в список школ с низкими образовательными результатами, является высокая доля учащихся с рисками учебной неуспешности и недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников. Рационально подобранные формы и виды наставничества в школе способны нивелировать эти риски.

**Lobareva Natalya Sergeevna,**

Candidate of Economics, Teacher, Assistant of the Headmaster of the School for Academic Affairs, Municipal Budgetary Educational Institution Secondary School No. 55, Nizhny Tagil, Russia

## **PARTNER MENTORING AS A RESOURCE FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER**

**KEYWORDS:** partner mentoring; mentors; teachers; mentoring system; human resources; professional deficits; professional development

**ABSTRACT.** The significance of the realization of the project on the introduction of a mentoring system in schools is primarily due to the fact that one of the most significant risks of the risk profile of the educational institutions threaten to get into the list of the school with low educational results is a high percentage of students with risks of academic failure and in sufficient subject and methodological competence of teaching staff. Rationally selected forms and types of mentoring at school are able to level these risks.

Главная цель национального проекта «Образование» – обеспечение благополучия и нового качества жизни граждан России через реализацию Федеральных проектов, что невозможно без формирования эффективной образовательной среды. Важным элементом такой среды наряду с материально-техническим обеспечением, социальной средой, образовательной деятельностью, условиями безопасности, является управленческая деятельность и кадровый потенциал. Именно инновационная управленческая деятельность по развитию эффективного кадрового потенциала школы станет опорой для повышения качества образования. Согласно

изменениям профстандарта педагога в траекторию карьеры учителя добавятся две новые должности (старший и ведущий учитель), поэтому разработка и внедрение системы наставничества во всех школах [3], что является одним из основных принципов НСУР (*Национальная система учительского роста*), становится сегодня наиболее актуальными.

Разработка и реализация управленческого проекта по внедрению целевой модели наставничества в школе сегодня становится стратегией и тактикой подготовки к полному управленческому циклу внедрения целевой модели наставничества в образовательном учреждении [4]. Он встраивается в целевые управленческие проекты Программы развития школы и взаимосвязывается с показателями внутренней системы оценки качества образования учреждения.

Построение целевой модели наставничества в школе необходимо начинать с всесторонней оценки состояния функционирования учреждения. Для этой цели часто используется технология SWOT-анализа, с помощью которой проводится оценка анализа сильных и слабых сторон, возможностей и угроз для учреждения по параметрам, наиболее значимым для внедрения и реализации целевой модели наставничества.

Среди сильных сторон любой школы можно отметить мотивирование администрацией педагогического коллектива на инновационную деятельность, связанную с внедрением НСУР; высокий уровень профессиональной компетенции педагогических работников школы; успешный опыт реализации различных форм и ролевых моделей наставничества, применения различных технологий; результативность участия учащихся в научно-практических конференциях на различном уровне в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах.

Сильные стороны организации могут нивелировать угрозы внешней среды, а возможности среды – слабые стороны организации.

Таким образом, целью управленческого проекта будет являться создание организационно-педагогических условий для внедрения и реализации целевой модели наставничества, позволяющих улучшить личные качественные и количественные показатели эффективности образовательной и/или профессиональной деятельности участников модели в разрезе форм наставничества [1, с. 92]. Реализация цели потребует решения задач, среди которых необходимо подготовить нормативную базу и условия для внедрения и реализации целевой модели наставничества в школе с учетом возможных рисков; разработать механизмы мотивации и поощрения наставников, выполнить экономическое обоснование; сформировать базы наставников и наставляемых; организовать отбор и обучить наставников, сформировать наставнические пары и организовать их работу, оценить эффективность реализации целевой модели наставничества в школе, предполагающую увеличение успеваемости и качества обученности по

«проблемным» предметам, охвата и качества участия в интеллектуально-творческих мероприятиях наставляемых учащихся; сокращение профессиональных дефицитов и увеличение охвата и качества участия в профессиональных конкурсах наставляемых учителей; увеличение доли закрепления молодых учителей в школе.

В качестве примера реализации целевой модели наставничества рассмотрим опыт применения технологии Lesson study в рамках ролевой модели «равный-равному» формы наставничества «Учитель-учитель», как примера партнерского наставничества.

## Принципы Lesson Study



Рис. 1. Принципы Lesson study

*Lesson study (исследование урока)* – педагогический подход, представляющий собой особую форму исследования урока в действии. Это совместная рефлексивная школьная практика, направленная на постоянное совершенствование преподавания и обучения и повышения качества знаний. В процессе совместного планирования, совместного наблюдения, совместного анализа педагоги формируют и совместное представление об обучении. Аспекты обучения рассматриваются учителем не только с собственной позиции, но и с позиции коллег. Это побуждает обращать внимание на моменты, которым учитель обычно не придавал значения [2]. Данная технология является прекрасным примером партнерского наставничества. Для наиболее эффективного сотрудничества в наставнической паре разрабатывается чек-лист (алгоритм) взаимодействия участников по

решению определенной проблемы, возникающей в учебном процессе, в который встраивается технология *Lesson study*.

**Таблица. Чек-лист технологии Lesson study**

№	Этапы технологии	План действий
1	Анализ урока по ФГОС (администрацией школы)	Определить предмет и параллель учащихся, подлежащих исследованию. Составить график посещений уроков. Подготовить схему анализа урока по ФГОС. Посетить уроки
2	Выявление проблемы	Проанализировать посещения уроков. Сформулировать проблему
3	Формирование наставнических пар	Определить критерии отбора учителей в наставническую пару в зависимости от выбранной ролевой модели
4	Техники взаимодействия в наставнической паре	Определить техники и приемы взаимодействия, используемые в наставнической паре
5	Детализация проблемы «Рожок мороженого»	Заполнить схему «Рожок мороженого»
6	Подбор инструментария для оценки	Разработать чек-лист по подбору инструментария к мониторингу показателей изучаемой проблемы
7	Выработка управленческих решений	Совместная разработка управленческих решений, направленных на устранение выявленной проблемы
8	Рефлексия	Определить направления профессионального роста каждого участника наставнической пары в процессе совместного решения проблемы в зависимости от выбранной ролевой модели

Анализ урока по ФГОС нацелен на выявление наиболее значимых проблем, возникающих в учебном процессе, являющихся типичными для любой среднестатистической школы. Среди них можно назвать недостаточную сформированность регулятивных универсальных учебных действий у учащихся, сложность рефлексии на уроке, проблему критериального оценивания.

Партнерское наставничество через реализацию технологии *Lesson study* позволяет решить и такую распространенную проблему, как формирование мотивации учебной деятельности, когда в наставники приглашаются педагоги школы, имеющие достаточный опыт и которые в своей работе использующие разные подходы к обучению. В процессе работы учителя получают возможность поделиться друг с другом своими методами и приемами на практике в процессе проведения и обсуждения уроков.



Для более эффективного поиска решения проблемы мотивации рекомендуется поставить четкий вопрос исследования для этого предлагается воспользоваться методом технологии Lesson study, называемым метод «Рожок мороженого» позволяющий конкретизировать и детализировать проблему.



**Рис. 2. Метод «Рожок мороженого» в технологии Lesson study**

Алгоритм работы наставнической пары при решении проблемы предполагает совместное планирование урока и выполнение определенных требований. В ходе планирования педагоги получают возможность совместно разрабатывать инструментарий для замера уровня мотивации учеников. Например, в качестве критериев для выявления уровня школьной мотивации на каждом этапе урока можно использовать следующие:

4 балла – высокая школьная мотивация и учебная активность на уроке;

3 балла – нормальная школьная мотивация, редко отвлекается, быстро; включается в процесс урока;

2 балла – положительное отношение к уроку, иногда отвлекается, не сразу включается в процесс урока;

1 балл – низкая школьная мотивация, с трудом включается в процесс урока;

0 баллов – негативное отношение к уроку.

Таким образом, уровень сформированности школьной мотивации можно оценить следующим образом:

32–25 баллов – высокий уровень;

24–17 баллов – уровень выше среднего;

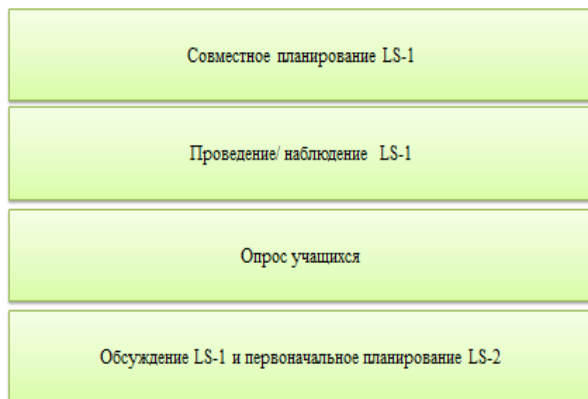
16–9 баллов – средний уровень;

8–1 баллов – низкий уровень.

Далее следует непосредственная работа участников пары, нацеленная на решение проблемы согласно циклу технологии Lesson study.

Проводятся уроки первого цикла каждым наставником, в ходе которых оценивается уровень сформированности мотивации на каждом этапе урока у разных групп обучающихся.

## 1-й цикл Lesson Study



**Рис. 3. Алгоритм технологии Lesson study**

В ходе уроков осуществляется наблюдение за деятельностью трёх «исследуемых учащихся», каждый из которых является типичным представителем определенной группы учащихся в классе – наблюдение за деятельностью слабого, среднего и сильного учащихся на уроке. По окончании каждого урока в каждом из циклов обучающиеся отвечают на вопросы шкалы-градусника – учащимся сразу по окончании урока предлагается определить на каких промежутках урока им было интересно, когда у них возникали состояния потребности, желания, стремления услышать, понять, найти самостоятельно то или иное знание, способ действия и т. д. Так осуществляется самооценка учащимися своей деятельности и оценка степени сформированности их мотивации.

После анализа проведенных уроков для решения проблемы стимулирования мотивации обучающихся на уроках вводятся коррективы. Например, могут быть использованы задания из банка заданий по развитию критического мышления в рамках развития функциональной грамотности. Задания на развитие критического мышления можно вводить на уроках разного типа, например, открытия нового знания или рефлексии. Работа должна проводиться в системе, чтобы можно было отследить результат после серии проведенных уроков.

Кроме того, развитию устойчивого познавательного интереса может помочь четкое планирование структуры урока, использование различных

форм обучения, тщательно продуманные методы и приемы подачи учебного материала.

После введения коррективов проводится следующий цикл уроков, алгоритм работы повторяется до устранения проблемы.

Таким образом, опытная пара наставников в ходе партнерских отношений получает возможность найти инструменты для увеличения мотивации у учащихся, используя опыт друг друга, осуществляя совместную работу по планированию, наблюдению, анализу, выработке решений.

Представленная форма партнерского наставничества сопряжена с определенными трудностями. Так, реализация технологии потребовала больших временных ресурсов. Не каждый педагог оказался готов к таким трудовым затратам. Тем не менее, полученные результаты свидетельствуют о высокой эффективности партнерского наставничества.

### Список литературы

1. Я – эффективный директор: как разработать и реализовать программу улучшения образовательных результатов учащихся школы : учебно-методическое пособие / составители Н. В. Бысик [и др.]. – Москва : Университетская книга, 2018. – 112 с. – Текст : непосредственный.

2. Дадли, П. Lesson Study : руководство / П. Дадли. – URL: <http://lessonstudy.co.uk/wp-content/uploads/2013/07/Lesson-Study-Handbook-Russian.pdf> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

3. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста : распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/#0> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

4. Об утверждении методологии (целевой модели) 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 : распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82746/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/) (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

**Логвинова Ольга Николаевна,**

кандидат педагогических наук, руководитель направления методических разработок, ООО «Школа Робототехники СПб», проект R:ED Robotics Education; Россия, г. Санкт-Петербург; logvinovaon@gmail.com

**Большакова Алиса Григорьевна,**

руководитель отдела по развитию образовательных проектов, ООО «Школа Робототехники СПб», проект R:ED Robotics Education; Россия, г. Санкт-Петербург; a.bolshakova@roboschool.pro

**СОПРОВОЖДЕНИЕ УЧИТЕЛЕЙ ТЕХНОЛОГИИ  
ПЕДАГОГАМИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
В ОСВОЕНИИ РОБОТОТЕХНИКИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** технологическое образование; учителя технологии; робототехника; сетевая форма обучения; подготовка учителей технологии; методическая поддержка; педагоги дополнительного образования

**АННОТАЦИЯ.** В статье представлен опыт педагогов «Школы робототехники СПб», реализующих программы дополнительного образования детей и инженеров-разработчиков робототехнических конструкторов по методическому сопровождению реализации модуля «Робототехника» в общеобразовательных организациях.

**Logvinova Olga Nikolaevna,**

Candidate of Pedagogy, Head of Department of Methodological Developments, LLC “School of Robotics SPb”, project R:ED Robotics Education, Saint Petersburg, Russia

**Bolshakova Alisa Grigorievna,**

Head of Department for the Development of Educational Projects, LLC “School of Robotics SPb”, project R:ED Robotics Education, Saint Petersburg, Russia

**SUPPORT OF TECHNOLOGY TEACHERS BY TEACHERS  
OF ADDITIONAL EDUCATION IN THE DEVELOPMENT  
OF ROBOTICS**

**KEYWORDS:** technological education; technology teachers; robotics; network form of education; technology teacher training, methodological support; teachers of additional education

**ABSTRACT.** The article presents the experience of teachers of the “School of Robotics of St. Petersburg”, implementing programs of additional education for children and engineers-developers of robotic designers for methodological support of the implementation of the module “Robotics” in educational organizations.

Введение современных школьников в цифровую экономику – ведущая задача технологического образования.

Запрос работодателя и не только в сфере IT-технологий и промышленного производства – работник, обладающий рядом компетенций,

позволяющих ему самостоятельно осваивать новые технологии, самообучаться, умение самоорганизации собственной деятельности, определять цели и реализовывать их, адаптироваться, видеть возможности, выполнять проекты, работать в команде и т. д.

Запрос работодателя в сфере производства техники и цифровых технологий включает помимо перечисленных компетенций развитые способности придумывать новое или усовершенствовать – креативность, системное мышление, критическое мышления, проектное, инженерное мышление, технологическое мышление: все, что нужно и можно развивать на уроках технологии при условии модернизации содержания и методов обучения.

В обновленном учебном курсе по предмету «Технология» отражены ключевые направления современной системы образования, лидирующие не только в Российской Федерации, но и во многих развитых странах мира: создание условий для овладения детьми базовыми грамотностями, компетенциями XXI века.

Содержание обновленной Примерной рабочей программы по предмету «Технология» [1] соответствует Концепции преподавания предметной области «Технология» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (утверждена 29.12.2018 г.) [2], ФГОС ООО (2021 г.) и представлено модулями «Технологии обработки материалов и пищевых продуктов», «Робототехника», «3D-моделирование, прототипирование и макетирование», «Компьютерная графика, черчение», «Производство и технологии» [3].

Модуль «Робототехника» впервые вошел в программу общего образования как инвариантный – обязательный для изучения всеми школьниками с 5 по 9 класс с сентября 2022 года, хотя еще в 2020 году этот модуль был предложен для изучения в школе. Однако введение робототехники сопряжено с рядом проблем, касающихся, во-первых, наличия материально-технического оснащения – робототехнических конструкторов, ноутбуков и выхода в интернет, во-вторых, неготовности многих педагогов вести занятия по робототехнике [4]. Реализация робототехники, безусловно, требует достаточно серьезной подготовки школьных учителей, которые до недавнего времени работали по другой программе, направленной в основном на обучение самообслуживанию и бытовым навыкам, что также необходимо, но еще более необходимо научить современных школьников жить в цифровом мире: программируемых бытовых устройств от стиральной машины до часов, перспективных профессий, связанных с цифровизацией и роботизацией экономики.

В настоящее время методики обучения робототехнике нет, так как обучение в основном было в организациях дополнительного образования, где реализуются другие задачи. Сейчас модуль «Робототехника» является обязательным для изучения, сформирован перечень предметных и

метапредметных результатов по годам обучения и за уровень основного общего образования. Разработкой методики научно-методическое сообщество только начинает заниматься, нет методических рекомендаций, разработок уроков, контрольно-измерительных материалов. Достаточный опыт обучения наработан только в дополнительном образовании детей, а также инженерами-разработчиками конструкторов, которые также включаются в обучение детей – проводят тренинги и соревнования.

В связи с проблемой нехватки подготовленных кадров и отсутствия материально-технического обеспечения во многих регионах Российской Федерации активно развивается сетевая форма обучения школьников на основе договора о безвозмездном использовании материально-технического оснащения организаций, имеющих конструкторы, станки с ЧПУ, 3D-принтеры и так далее. Такими организациями, принимающими школы на уроки технологии становятся и другие школы, в том числе школы – «Точки Роста», и организации дополнительного образования детей: станции юных техников, Дома творчества, Кванториумы, IT-кубы и другие. Отдельно в этой связи можно упомянуть Дома Научной Коллаборации, которые на основе договора беру на целый год обучения технологии школьников [5].

Сетевое взаимодействие в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» обозначено как инструмент реализации образовательных программ общеобразовательных предметов в условиях ограниченных ресурсов образовательных организаций. Важнейшим преимуществом сетевого взаимодействия является не только расширение ресурсной базы и возможность обеспечить школьникам доступ к качественному образованию, но и интеграция ресурсов нескольких организаций, рост профессионализма участников сетевой формы обучения учителей предметников и педагогов дополнительного образования. О возможности сетевой формы обучения зафиксировано и в Федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования (2021 г.), за последние три года создана нормативно-правовая база, позволяющая обучать школьников не только в общеобразовательной организации, но и в иных организациях, включая колледжи, вузы, организации дополнительного образования детей, учреждения культуры, спорта и другие.

По сетевому договору учителя технологии должны привести детей и, используя конструкторы, проводить уроки технологии. Но на практике учителя не готовы к урокам робототехники и другим занятиям, связанным с инновационными модулями и темами. Здесь на помощь учителям приходят педагоги дополнительного образования детей и инженеры-разработчики конструкторов, которые, владеют содержанием, методами обучения конструированию и программированию робототехнических платформ.

В организациях дополнительного образования и в школах в целях методического сопровождения учителям проводят мастер-классы по

введению в робототехнику и объясняют и самые простые и достаточно сложные темы: от терминологии, используемой при конструировании моделей роботов до, понятия об алгоритме, событийно-ориентированной среде программирования (например, на основе Scratch) и др.

Производители робототехнических конструкторов R:ED также активно включаются в обучение и сопровождение школьных учителей технологии: инженеры и специалисты «Школы робототехники СПб», находящейся в г. Санкт-Петербурге, выезжают во все регионы Российской Федерации. Они проводят занятия в форме мастер-классов, приезжают в общеобразовательные организации, чтобы доступно рассказать о конструкторе, уроках робототехники, организуют соревнования, курсы, мастер-классы [6].

Институты повышения квалификации, предлагают, как правило курсы по робототехнике общего содержания, иногда на оборудовании, которого уже нет или оно морально устарело, поэтому производителями конструкторов разработаны и успешно реализуются программы повышения квалификации для учителей технологии и педагогов дополнительного образования детей по программе «Основы образовательной робототехники и программирования» (72 ак. часа). В процессе повышения квалификации педагоги изучают такие темы как: Основы образовательной робототехники (6 часов), Создание курса по робототехнике и программированию (10 часов), Состав робототехнического конструктора и функционал компонентов (28 часов), Основы программирования в блочной среде (28 часов). Профессиональные тренеры, имеющие большой опыт обучения детей, выезжают в школы и регионы и оказывают помощь в организации соревнований по робототехнике.

Введение инновационного содержания в предметную область «Технология» – стратегически важное решение для развития экономики Российской Федерации. Подготовка не только инженерно-технических кадров, которые смогут конструировать, изобретать, создавать технически сложные цифровые машины, но и пользователей, умеющих на бытовом уровне организовать работу «умных» устройств, – сложная задача для технологического образования, в решении которой оказывают помощь и производители оборудования, робототехнических конструкторов, педагоги дополнительного образования детей.

### Список литературы

1. Примерная рабочая программа основного общего образования. Технология. 5–9 класс. – Москва : [б. и.] 2021. – 64 с. – URL: [https://legalacts.ru/doc/primernaja-osnovnaja-obrazovatel'naja-programma-osnovnogo-obshchego-obrazovanija-odobrena-resheniem\\_1/](https://legalacts.ru/doc/primernaja-osnovnaja-obrazovatel'naja-programma-osnovnogo-obshchego-obrazovanija-odobrena-resheniem_1/) (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.
2. Концепция преподавания предметной области «Технология» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих

основные общеобразовательные программы : утверждена на заседании Коллегии Минпросвещения России от 24 декабря 2018 года. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/c4d7feb359d9563f114aea8106c9a2aa> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

3. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-ooo/> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

4. Махотин, Д. А. Модульный подход в разработке рабочих программ по технологии / Д. А. Махотин, О. Н. Логвинова. – Текст : электронный // Школа и производство. – 2021. – № 7. – С. 57–62. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47246769> (дата обращения: 13.03.2023).

5. Логвинова, О. Н. Модели и механизмы сетевого взаимодействия образовательных организаций для реализации содержания учебного предмета «Технология» / О. Н. Логвинова, Н. Ф. Родичев, Д. А. Махотин. – Текст : электронный // Школа и производство. – 2019. – № 5. – С. 3–8. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41086821> (дата обращения: 13.03.2023).

6. R:ED. Robotic edication : [сайт]. – URL: <https://r-ed.world/news> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.



**Лукина Антонида Константиновна,**

кандидат философских наук, доцент, заведующий кафедрой общей и социальной педагогики, Сибирский федеральный университет; 660041, Россия, г. Красноярск, пр. Свободный, 79; antonida\_lukina@mail.ru

**Чернышкова Марина Васильевна,**

заместитель руководителя Главного управления образования Администрации г. Красноярска; 660049, Россия, г. Красноярск, ул. Урицкого, 117; магистрант, Сибирский федеральный университет; mv9504126121@yandex.ru

**Русович Ольга Дмитриевна,**

заместитель директора, МАОУ «Лицей № 1» г. Красноярск; 660130, Россия, г. Красноярск, ул. П. Словцова, 14; rusolga0860@mail.ru

**КОЛЛЕКТИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ  
СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ  
МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональная адаптация; молодые учителя; коллективное наставничество; наставники; проектная деятельность; самореализация личности; профессиональная идентичность

**АННОТАЦИЯ.** В статье описаны основные формы психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых педагогов на уровне муниципальной системы и образовательного учреждения. Показано, что успешность адаптации обеспечивается созданием условий для опережающего развития молодого педагога, включением его в различные социально-образовательные проекты.

**Lukina Antonida Konstantinovna,**

Candidate of Philosophy, Associate Professor, Head of Department of General and Social Pedagogy, Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russia

**Chernyshkova Marina Vasilevna,**

Deputy Head of the Main Department of Education of the Administration of Krasnoyarsk; Master's Degree Student, Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russia

**Rusovich Olga Dmitrievna,**

Deputy Director, Lyceum No. 1, Krasnoyarsk, Russia

**COLLECTIVE MENTORING AS A CONDITION  
FOR THE FORMATION OF THE PROFESSIONAL IDENTITY  
OF A YOUNG TEACHER**

**KEYWORDS:** professional adaptation; young teachers; collective mentoring; mentors; project activities; personal self-realization; professional identity

**ABSTRACT.** The article describes the main forms of psychological and pedagogical support for the adaptation of young teachers at the level of the municipal system and educational institution. It is shown that the success of adaptation is ensured by creating

conditions for the advanced development of a young teacher, including him in various socio-educational projects.

В нынешней непростой социально-экономической ситуации существенно возрастает роль образования как системы и учителя – как главного субъекта этой системы – в формировании нового поколения россиян. 2023 год решением Президента России назван годом педагога и наставника, что заставляет нас внимательно отнестись к помощи молодым педагогам в закреплении в системе образования.

Ожидания общества от педагога и его роль в воспитании новых поколений России очень высоки. Современные педагог – это носитель традиционных ценностей России, способны передавать их подрастающим поколениям; личность, способная к духовно-нравственному развитию и самовоспитанию, а также к воспитанию детей; педагог, способный к созданию условий для всестороннего развития детей и подростков, к открытому взаимодействию с ними. При этом учитель находится в достаточно жестко выстроенной системе, требующей от него креативности и творчества, с одной стороны, и дисциплинированности, исполнительности, строго следования инструкциям и программам – с другой.

Вхождение молодого человека в профессию учителя после окончания ВУЗа сопряжено с освоением множества социальных и профессиональных ролей со сложными процессами обретения новой профессиональной идентичности.

Прежде всего – это смена социального статуса: от «вольной» и относительно безответственной студенческой жизни – переход к профессиональной деятельности, в которой нужно постоянно контролировать себя, быть примером и образцом в поведении, в профессии, в жизни [4].

Второй важный переход – это вхождение в трудовой коллектив, в сложную систему взаимоотношений, где нужно найти свою «нишу», найти друзей, найти возможности самореализации.

Третий «слой» – чисто профессиональный. Совершенно очевидно, что никакое образование не подготовит будущего профессионала к реальной профессиональной деятельности. Студенческая практика обычно проходит на базе лучших школ, под руководством опытных наставников. Приходя в школу в роли учителя, молодой человек оказывается в новом для себя коллективе, в новой системе отношений. Молодым зачастую дают самые трудные классы, потому что выпускные – нельзя, им же ОГЭ и ЕГЭ сдавать, а это – отчетные показатели.

В настоящее время в России отмечается большая нехватка учителей при том, что выпуск педагогических вузов, казалось бы, должен покрывать существующие дефициты. Однако приходят в школу менее половины выпускников педагогических специальностей, а закрепляются и остаются там работать – еще меньше.

Педагогическая деятельность в современных условиях многомерна и включает и предметную составляющую, и методическую, и коммуникативно-психологическую, и организаторскую, и воспитательную, и многие другие. Именно освоение этой многослойности представляет определенные трудности для молодого педагога, но именно она позволяет ему реализоваться в различных направлениях (аспектах) педагогической деятельности.

По данным нашего опроса, к основным трудностям, испытываемым в профессиональной деятельности, относятся: трудный ученик в классе (51,4%); ведение документации (37,9%), недостаточное информационное и методическое обеспечение деятельности (19,2%); неумение держать дисциплину, взаимоотношения с родителями, дистанционное обучение – по 18,1 каждый ответ, и т. д. Только 2,8% опрошенных молодых учителей не испытывают никаких трудностей в работе.

Становление учителя протекает труднее, острее, больше, чем у представителей других интеллектуальных профессий. Объективно велик разрыв между уровнем специалиста, пришедшего в школу (уровнем его методической подготовки, его психологическим состоянием, его мотивацией на работу в школе), и социальным ожиданием общества, согласно которому в школе должен быть не просто учитель-предметник, а креативный организатор, менеджер образовательной среды, человек, способный не просто к передаче знаний, но и к формированию личности, помощи ей в самореализации, определении своих жизненных перспектив.

Однако практически никто из молодых педагогов не продолжает ту исследовательскую деятельность, которую проводил при написании выпускной квалификационной работы, что обесценивает его студенческие годы. Кроме того, уменьшаются возможности творческой деятельности молодого человека: если в студенческие годы он мог заниматься в различных творческих объединениях, клубах, студиях, то после окончания вуза эти социальные связи разрушаются, а новые – образуются значительно сложнее [3].

В теоретическом исследовании становления профессиональной идентичности педагога Диллибоу [6], подкрепленном данными из собственных исследований авторов, показано, что становление профессиональной идентичности учителя зависит от сложной системы взаимоотношений в педагогическом коллективе, а также от отношений с родителями учеников, и самими учениками. Зачастую при вхождении в новый коллектив игнорируются собственные интересы, потребности и возможности самого молодого учителя, что затрудняет принятие им профессии и своей профессиональной роли.

Все это требует целенаправленной работы именно внутри педагогического коллектива по сопровождению вхождения молодого учителя в коллектив и профессию, по становлению его профессиональной идентичности. Чаще всего это реализуется в виде внутришкольной системы

повышения квалификации, развития системы наставничества, работы внутришкольных методических объединений, которую можно рассматривать как своеобразное коллективное наставничество и т. д.

Наставничество в настоящее время является одним из основных инструментов поддержки молодых педагогов, недаром 2023 год назван в России Годом педагога и наставника. Этому способствует Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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» [1], а также различные распорядительные документы местных органов образования. Система наставничества при этом понимается как социальный институт, элемент системы дополнительного профессионального образования, составная часть методической работы образовательной организации [5].

Однако, на наш взгляд, большинство этих форм поддержки молодого педагога как бы закрепляют его положение как неуспешного, неумелого, мало знающего, не обеспечивают развитие его ресурсного потенциала, направлены на воспроизведение уже установившихся в учреждении традиций, форм и методов работы, не стимулируют молодого педагога на реализацию его инновационного потенциала.

Поэтому мы в своей практике предложили подход опережающего проектирования профессионального развития молодого педагога, который предполагает опору на существующие ресурсы и возможности, мотивы и способности молодого человека. А разного рода дефициты, недостатки могут быть в таком подходе компенсированы либо за счет выработки индивидуального стиля работы, либо за счет компенсаторных возможностей личности, когда принятая цель сама побуждает человека развить те способности и компетенции, которые необходимы для её достижения [2]. Этот подход способствует становлению личной и профессиональной идентичности молодого педагога, т. к. позволяет ему в полной мере раскрыть и реализовать собственные ресурсы и возможности.

Поддержка молодых педагогов и непрерывное повышение их профессионального мастерства в муниципальной системе образования г. Красноярска осуществляется через обеспечение формирования актуальных компетенций на основе выявления и компенсации профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей в различных современных форматах (сетевых и дистанционных), включение педагогов в творческие проектные группы как средство профессионального развития, социально-профессиональной адаптации, продуктивной самореализации; создание пространства для коммуникации и профессионального роста

молодых педагогов, и предоставление молодым специалистам поля для самореализации и построения профессиональной карьеры. В городе созданы инновационные, разработческие, стажерские и опорные площадки по апробации различных моделей работы с молодыми педагогами, которые знакомят со своими наработками все образовательные учреждения города. Это способствует самоутверждению молодого педагога в профессиональном сообществе, становлению его профессиональной идентичности.

В целях повышения квалификации молодых педагогов на платформе городского методического центра создана образовательная Online среда «Пространство возможностей. Практики молодых» – для тех, кто не хочет «придумывать велосипед» и тратить время на поиски. На этой платформе регулярно проводятся вебинары по наиболее актуальным проблемам педагогической деятельности, публикуются методические разработки учителей, которые могут быть полезны всем педагогам города.

Эта платформа даёт возможность молодым педагогам развить и продемонстрировать сообществу именно те свои компетенции, которые являются индивидуальными, отличающими молодых педагогов от стажистов. Так, например, молодыми учителями Лицея № 10 был проведен очень интересный и актуальный для многих педагогов вебинар на тему «Гаджеты на уроке: запретить нельзя разрешить?». Он позволил молодым педагогам проявить свои компетенции, утвердиться в профессии и укрепить профессиональную идентичность, найти пути продуктивного использования способностей учеников, вместо непродуктивной борьбы с ними, обогатить методическую копилку всех педагогов города.

В городе сформировалось молодежное педагогическое сообщество, активно позиционирующее себя в социальных сетях и в городском педагогическом пространстве, проводящее различные мероприятия для молодых педагогов, помогающее им адаптироваться в новой профессиональной реальности. В образовательных учреждениях разработаны Индивидуальные образовательные маршруты молодых педагогов, позволяющие им эффективно осваивать современные технологии реализации образовательного процесса. Обеспечено участие молодых педагогов в городском конкурсе «Педагогический дебют», региональном педагогическом «Хакатоне» и других конкурсах.

Большую роль в адаптации и повышении квалификации молодых педагогов играют и внутришкольные ресурсы: деятельность методических объединений (кафедр), объединяющих педагогов по предметным областям, по используемым технологиям, по проектным группам; наставничество опытных педагогов над молодыми «Школы наставничества», Школы молодого педагога»; работа творческих проектных групп педагогов; развитие внутренней системы повышения квалификации педагогов;

реализация системы внутренних конкурсов профессионального мастерства, взаимно-открытые уроки и т. д.

В Лицее № 1 г. Красноярска работа с молодыми педагогами начинается с предварительного знакомства на основании изучения документов, затем проводится анкетирование и тестирование для определения мотивов профессиональной деятельности, ожиданий молодого специалиста, его достоинств и дефицитов. Затем проводится мотивационный семинар – знакомство молодых педагогов с коллективом школы и между собой, выявление интересов, потребностей и возможностей молодых педагогов. На основании этой работы разрабатываются планы профессионального развития, включающие закрепление наставника, повышение квалификации на курсах, участие в работе внутришкольных семинаров и т. д. Здесь же происходит включение молодых педагогов в деятельность предметных кафедр и методических объединений; ежегодно в День учителя проводится посвящение в профессию. Эти действия способствуют успешной социально-психологической адаптации и укреплению профессиональной идентичности молодых педагогов.

Следующий этап – «взгляд со стороны», проведение SWOT-анализа школьной среды силами молодых педагогов, выявление проблем развития школы, создание проектных групп, объединяющих педагогов различных возрастов, и разработка и реализация проектов решения выявленных проблем. В этих проектных группах и происходит своеобразное групповое наставничество, когда в совместной работе обнаруживаются и проявляются ресурсы педагогов, происходит обмен опытом, взаимопомощь. Главный принцип работы проектных групп – работа с ресурсами и неиспользуемыми возможностями, нереализованными потенциалами и молодых, и опытных учителей.

Важной задачей является создание «мест» для презентации достижений творческих групп. Это и внутришкольные семинары, методические конференции, открытые занятия, и городские мероприятия по обмену опытом работы, и принятие групп педагогов из других муниципалитетов Красноярского края.

В результате такой разносторонней деятельности, совместной проектной работы и группового наставничества сохранность контингента молодых педагогов в городской системе образования составляет до 90%, что позволяет говорить об успешной системе сопровождения адаптации молодых педагогов в городской системе образования.

### **Список литературы**

1. Об утверждении методологии (целевой модели) 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 : распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

2. Равен, Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : перевод с английского / Дж. Равен. – Москва : Когито-Центр, 2002. – 396 с. – Текст : непосредственный.

3. Рыбакова, Н. А. Условия самоактуализации педагога в профессиональной деятельности / Н. А. Рыбакова. – Текст : электронный // Современная педагогика. – 2016. – № 12. – С. 98–102. – URL: <https://pedagogika.snauka.ru/2016/12/6539> (дата обращения: 27.11.2022).

4. Сурмина, О. А. Требования к личности и имиджу современного учителя / О. А. Сурмина. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2020. – № 9. – С. 17–175. – URL: <https://moluch.ru/archive/299/67703/> (дата обращения: 27.11.2022).

5. Яковлева, С. В. Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого педагога / С. В. Яковлева. – Текст : непосредственный // Современный учитель – взгляд в будущее : сборник научных статей. Часть 3 / Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург : [б. и.], 2022. – С. 190–192.

6. Dillabough, I. A. Gender politics and Conceptions of modern teacher: Women, Identity and Professionalism / I. A. Dillabough. – Текст : непосредственный // British Journal of Sociology of Education. – 1999. – No. 20 (3). – P. 373–394.

**Лукиных Юлия Валерьевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры германо-романской филологии и иноязычного образования, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева; 660049, Россия, г. Красноярск, ул. А. Лебедевой, 89; lukinykh@kspu.ru

**ИЗ ОПЫТА НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ  
КРАСНОЯРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМ. В. П. АСТАФЬЕВА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; педагогические вузы; студенты; наставническая деятельность; целевая модель наставничества; трудоустройство студентов

**АННОТАЦИЯ.** В статье кратко рассмотрены основные положения Целевой модели наставничества КГПУ им. В. П. Астафьева, направления и формы взаимодействия в ее рамках. Особое внимание уделено наставничеству обучающихся университета, мероприятиям по организации и осуществлению наставнической деятельности с обучающимися КГПУ им. В. П. Астафьева. Приведен пример фестиваля перспективных педагогических практик. Сделаны соответствующие выводы.

**Lukinykh Yulia Valerievna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of German and Romance Philology and Foreign Language Education, Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev, Krasnoyarsk, Russia

**FROM THE EXPERIENCE OF MENTORING STUDENTS  
OF THE KRASNOYARSK STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY  
NAMED AFTER V. P. ASTAFYEV**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; pedagogical universities; students; mentoring activities; target mentoring model; student employment

**ABSTRACT.** The article briefly discusses the main provisions of the Target Mentoring Model of KSPU named after V. P. Astafiev, directions and forms of interaction within its framework. Special attention is paid to the mentoring of students, measures for the organization and implementation of mentoring activities with the university students. An example of a festival of the advanced pedagogical practices is given. Relevant conclusions have been drawn.

Наставничество рассматривается как универсальная технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Программа наставничества определяется как комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.



Целевая модель наставничества представляет собой систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Её цель заключается в полном раскрытии потенциала личности наставляемого, создании условий формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, молодых специалистов, педагогических работников разных уровней образования [1].

Целевая модель наставничества Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева (КГПУ им. В. П. Астафьева) была разработана с целью достижения результатов национального проекта «Образование», федерального проекта «Современная школа», федерального проекта «Учитель будущего поколения России», Программы развития педагогических образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021–2024 годы, Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г. (проект), на основании Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края.

В Целевой модели университета закреплены направления наставничества, реализуемые в КГПУ им. В. П. Астафьева, формы сотрудничества университета в сфере наставничества с организациями, для которых Региональная целевая модель является обязательной, а также с иными организациями, заинтересованными в указанном сотрудничестве.

Целью внедрения Целевой модели университета является обеспечение эффективной поддержки личностного и профессионального роста, социализации и профессионального самоопределения школьников, ориентированных на педагогическую профессию, обучающихся и выпускников КГПУ им. В. П. Астафьева, а также закрепление молодых педагогов в системе образования.

Целевая модель университета разработана для реализации программ наставничества по следующим направлениям:

- наставничество обучающихся в психолого-педагогических классах;
- наставничество обучающихся КГПУ им. В. П. Астафьева;
- наставничество студентов, работающих в образовательной организации, и выпускников КГПУ им. В. П. Астафьева;
- наставничество молодых ученых КГПУ им. В. П. Астафьева [4].

Рассмотрим подробнее второе направление. Так, в ходе реализации программ наставничества студентов первого курса используются следующие формы взаимодействия:

*«Преподаватель университета – первокурсник»* – данная форма предполагает взаимодействие преподавателя и студента как в рамках, так и за пределами образовательной программы бакалавриата с целью социализации и профессионального самоопределения студентов, повышения мотивации к обучению, создания условий для развития эмоциональной устойчивости студентов первого курса при вхождении в новый учебный коллектив и образовательную среду.

*«Студент старших курсов бакалавриата / магистрант – первокурсник»* – при реализации этой формы студент-наставник является образцом позитивных форм деятельности для наставляемого, обеспечивает активную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, реализуя принцип «равный – равному».

В ходе реализации программ наставничества студентов старших курсов используются следующие формы взаимодействия:

*«Преподаватель университета – студент старших курсов»* – данная форма предполагает более неформальное взаимодействие преподавателя и студента как в рамках, так и за пределами образовательной программы высшего образования с целью подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности, а именно раскрытие их личностного, творческого и профессионального потенциала, консультирование по использованию новых педагогических технологий в образовательном процессе, помощь в организации самообразования, оказание методической помощи при подготовке к научным и иным мероприятиям.

*«Учитель – студент старших курсов»* – при реализации этой формы наставничества предполагается более продолжительное и личностно-ориентированное общение наставника и наставляемого, чем в процессе производственной практики. Наставник оказывает профессиональную поддержку, направленную на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства, готов поддержать студента при возникновении проблем при прохождении профессиональных проб. При содействии администрации образовательной организации наставник может помочь студенту в определении возможного места трудоустройства еще на этапе обучения в университете.

Организация и осуществление наставнической деятельности с обучающимися КГПУ им. В. П. Астафьева происходит посредством следующих мероприятий:

- анкетирование первокурсников для понимания потребности в наставничестве и определении дефицитов;
- анкетирование студентов старших курсов с целью определения профессиональных дефицитов и потребности в трудоустройстве;

– отбор наставников для реализации программ наставничества на факультетах и в институтах, индивидуальная работа наставников с наставляемыми (по запросу);

– общеуниверситетские мероприятия для обучающихся профессиональной направленности (фестиваль интернов «Учитель для поколения Z», фестиваль перспективных педагогических практик и др.);

– встречи студентов старших курсов с ведущими педагогами базовых школ, образовательных организаций-партнеров с целью повышения мотивации и осознанности в профессиональном самоопределении через совместное решение задач разного предметного и психолого-педагогического содержания; тиражирование данного опыта в других учебных подразделениях;

– работа студентов старших курсов над ВКР по заказу и на базе образовательной организации с целью выполнения заказа образовательных организаций на методические и научно-исследовательские разработки, закрепление студента в школе с возможностью последующего трудоустройства;

– руководство обучающимися в период выполнения ими научно-исследовательских работ (проектов) с целью использования наставниками лучших образовательных практик;

– опросы наставляемых и наставников для оценки результатов наставнической деятельности;

– проведение конференции наставников (круглых столов, бесед) с целью совместного планирования процесса и обсуждения результатов наставничества между наставниками от университета и наставниками от образовательных организаций [3].

В качестве примера приведем Фестиваль перспективных педагогических практик. Его цель – выявление и поддержка талантливых студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата и специалитета КГПУ им. В. П. Астафьева; внедрение в систему профессионального образования университета лучших российских и международных практик.

В рамках фестиваля участники готовят видеосюжет продолжительностью 15–30 минут, содержание которого соответствует одному из направлений фестиваля, определенных оргкомитетом. В видеосюжете участники должны продемонстрировать свою профессиональную деятельность с участием реальных обучающихся и/или волонтеров. В начале видеосюжета необходима краткая аннотация (1–2 мин) с указанием основных используемых методик и технологий.

Примерные направления фестиваля в 2022 г.:

1. Формирование и развитие функциональной грамотности.
2. Организация проектной и/или исследовательской деятельности.
3. Формирование и развитие «гибких» навыков (Soft Skills).
4. Удовлетворение особых образовательных потребностей (работа с одаренными детьми/ обучающимися с ОВЗ/коррекционная работа).

5. Проведение интегрированных (межпредметных) занятий.
6. Педагогическая анимация и эдьютейнмент.
7. Воспитательная деятельность.
8. Профессиональное взаимодействие участников образовательного процесса.

9. Наставничество в образовательном процессе.

Оценка представленных видеосюжетов осуществляется профессиональным педагогическим сообществом (экспертная комиссия утверждается приказом ежегодно). В состав экспертной комиссии включаются представители профессорско-преподавательского состава университета, работники образования, представители общественных педагогических сообществ, педагоги-победители и студенты-победители профессиональных конкурсов, представители баз педагогической интернатуры, базовых школ.

Как отмечают участники Фестиваля, он даёт им возможность по-настоящему прочувствовать сложность и увлекательность работы учителя, позволяет оценить свои способности, узнать об имеющихся недостатках. Это трудно в плане подготовки, но чрезвычайно полезно, и даёт возможность стать более компетентными учителями в будущем [2].

Результаты победителей фестиваля рекомендуется учитывать при проведении государственной итоговой аттестации, а также при выборе претендента (-ов) для участия в конкурсах профессионального мастерства.

Таким образом, успешная реализация программы наставничества студентов университета способствует:

- 1) повышению уровня их мотивированности и осознанности в вопросах самоопределения, саморазвития и профессионального образования;
- 2) получению конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- 3) увеличению количества потенциальных сотрудников региональных образовательных организаций с высоким уровнем подготовки, которое позволит снизить дефицит педагогических кадров в Красноярском крае.

Для вуза значимыми являются такие результаты, как улучшение образовательных результатов студентов; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации; увеличение процента обучающихся, выполнивших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником; увеличение числа выпускников университета, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в образовательные организации Красноярского края.

### Список литературы

1. Об утверждении 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 : распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 26.11.2022). – Текст : электронный.

2. Приказ об организации и проведении фестиваля перспективных педагогических практик от 04 апреля 2022 года № 163. – URL: <http://www.kspu.ru/page-39295.html> (дата обращения: 27.01.2023). – Текст : электронный.

3. Приказ об утверждении дорожной карты реализации Целевой модели наставничества КГПУ имени В. П. Астафьева от 02 декабря 2022 года № 606. – URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2023/01/23/588d5332aa90d86bc5c0f546a38572dd/prikaz-o-dorozhnoj-karte.pdf> (дата обращения: 08.12.2022). – Текст : электронный.

4. Целевая модель наставничества федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет имени В. П. Астафьева» : принята Ученым Советом КГПУ имени В. П. Астафьева от 29 декабря 2021 года. – Красноярск : [б. и.], 2021. – 23 с. – Текст : непосредственный.

**Лысенко Наталья Александровна,**

магистрант 1 курса института психологии и педагогики, Алтайский государственный педагогический университет; 656031, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55; старший воспитатель, МБДОУ ЦРР – Детский сад № 133 «Радуга»; 656038, Россия, г. Барнаул, ул. Союза Республик, 32; natalylili31@mail.ru

**Поданёва Татьяна Владимировна,**

научный руководитель, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольной педагогики, Алтайский государственный педагогический университет; 656031, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55; podanevatv@yandex.ru

**МЕТОД «РАБОЧЕЙ ТЕНИ» В СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА  
КАК СПОСОБ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОЦЕССЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; молодые специалисты; профессиональные дефициты; практические навыки; профессиональное становление; модели наставничества

**АННОТАЦИЯ.** Статья посвящена вопросам современной модели наставничества, позволяющей облегчить процесс адаптации, расширить знания молодых специалистов о профессии, помочь им определиться с местом работы. С применением на практике современных форм наставничества для дошкольных организаций снижается риск текучести кадров, увольнения сотрудников в первый год работы. Результатом реализации современных форм наставничества являются мотивированные сотрудники, готовые приступить к качественному выполнению обязанностей с первого рабочего дня. Молодые специалисты знакомятся со спецификой работы в конкретной организации по выбранной специальности. Данное направление также способствует укреплению сотрудничества между учебными заведениями и организациями.

**Lysenko Natalia Aleksandrovna,**

1<sup>st</sup> year Master's Degree Student of Institute of Psychology and Pedagogy, Altai State Pedagogical University; Senior Educator, Kindergarten No. 133 "Rainbow", Barnaul, Russia

**Podaneva Tatiana Vladimirovna,**

Scientific Adviser, Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Preschool Pedagogy, Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia

**THE WORKING SHADOW METHOD IN THE MENTORING  
SYSTEM AS A METHOD OF INDIVIDUAL SUPPORT OF YOUNG  
SPECIALISTS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL FORMATION**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; young professionals; professional deficits; practical skills; professional development; mentoring models

**ABSTRACT.** The article is devoted to the issues of the modern mentoring model, which makes it possible to facilitate the adaptation process, expand the knowledge of young professionals about the profession, help them decide on a place of work. With the practical application of modern forms of mentoring for preschool organizations, the risk of staff turnover and dismissal of employees in the first year of work is reduced. The result of the implementation of modern forms of mentoring are motivated employees who are ready to start fulfilling their duties with high quality from the first working day. Young specialists get acquainted with the specifics of working in a particular organization in the chosen specialty. This direction also contributes to strengthening cooperation between educational institutions and organizations.

Наставничество является неотъемлемым компонентом современной системы образования. С каждым годом его функциональный спектр расширяется, приобретает форму непрерывного профессионального образования, является уникальной формой методической работы. В современном наставнике отмечаются функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только) проблемы.

Концепция наставничества заключается в том, что лицо, обладающее достаточным багажом необходимых знаний, умений и навыков, оказывает эмоциональную и профессиональную поддержку менее опытному индивиду (подшефному, коллеге). Эффективность наставничества проявляется тогда, когда в паре наставника и сопровождаемого возникает взаимное доверие, взаимодополняемость. Потребность в наставничестве присуща обеим сторонам: наставники, опытные и успешные в профессии люди, испытывают потребность делиться накопленным опытом и знаниями, а сопровождаемым необходима помощь и поддержка в саморазвитии и становлении в профессии.

Наставничество направлено на передачу педагогического опыта от поколения к поколению. Оно прочно вошло в повседневную жизнь педагогов, создало отдельную профессиональную культуру в образовательной организации, стало одним из эффективных средств сплочения педагогического коллектива.

На сегодняшний день в педагогической практике существуют большое количество видов и форм наставничества, которые реализуются на основе Методологии (целевой модели) наставничества 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 (далее – целевая модель наставничества), утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

Базовая деятельность наставника – это деятельность по сопровождению наставляемого. Главным фактором и условием необходимости

наставника является наличие сопровождаемого, обладающего определенным образовательным дефицитом.

Показатели успешности наставнической деятельности соотносятся со следующими задачами:

- педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения, или профессиональной деятельности (прежде всего, при получении или закреплении новых знаний, умений и компетенций);

- создание условий освоения деятельности, которые необходимы для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Важнейшим фактором развития и накопления личностно значимого опыта (как наставника, так и сопровождаемого) выступают такие методы организации деятельности наставника и сопровождаемого, как:

- личный пример (наставник как носитель эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладатель определенных компетенций и образцов деятельности);

- информирование и консультирование (в том числе в форме ин- структирования);

- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в ходе которого осуществляются оценка и осмысление опыта;

- создание специальных разнонаправленных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), которые работают на расширение опыта сопровождаемого и активизацию процессов его развития;

- методы диагностического и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);

- нетворкинг (социальная и профессиональная деятельность, направленная на максимально быстрое и эффективное решение сложных задач с помощью определенных знакомых, работающих или имеющих связи в той или иной сфере);

- метод организации контактов и взаимодействия, сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;

- создание внешних условий для освоения деятельности, в том числе развивающей предметно-пространственной среды;

- метод «рабочей тени» как способ индивидуального сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления.

В МБДОУ ЦРР – Детский сад № 133 «Радуга» города Барнаула (далее – МБДОУ) в 2021 году остро встала проблема нехватки педагогических кадров, в связи с чем в штат были приняты шесть студентов, обучающихся в Алтайском государственном педагогическом университете (далее – АлтГПУ) и ежегодно проходящих практику на базе МБДОУ. Благодаря применению в сопровождении молодых специалистов метода «рабочей тени»



был ликвидирован дефицит кадров, замотивированы и, в дальнейшем, трудоустроены молодые специалисты, которые, благодаря опытным наставникам, успешно развиваются профессионально и личностно.

Суть метода «рабочей тени» или метод Job Shadowing (в переводе с английского «рабочая тень») заключается в том, что вновь поступивший сотрудник в течение нескольких дней становится «тенью» более опытного работника. В процессе обучения они обсуждают различные рабочие ситуации, выявляют тонкости и особенности работы.

На реализацию метода изначально отводится от одного до пяти дней, но срок может корректироваться. Данный метод целесообразно применять для выпускников высших и средних профессиональных образовательных учреждений, стажеров или кадрового резерва. Он является наиболее эффективным для демонстрации и применения практических навыков педагога, которые невозможно получить только при изучении теоретических основ.

При реализации данного метода задействованы три сотрудника: руководитель (заведующий, старший воспитатель), ответственный за всю организацию данной деятельности; принимающий сотрудник (опытный педагог, наставник), который соглашается на наблюдение за его работой; молодой специалист, выступающий в роли «тени» сотрудника.

Молодой специалист должен находиться в установленный период на рабочем месте наставника, в одну с ним смену, а по окончании рабочего дня наставник организывает рефлексию, в процессе которой с молодым специалистом обсуждаются полученные знания, возможные практические навыки, определяется личная и совместная эффективность от процесса.

За процессом наблюдает руководитель (в данном случае – старший воспитатель), который является ответственным лицом и имеет полное представление о каждом этапе; он же изначально и планирует этапы реализации метода. Перед началом обмена опытом руководитель знакомит молодого специалиста и наставника с планом реализации метода. После завершения сессии проводится обсуждение увиденного и намечается план устранения дефицитов молодого специалиста совместно с наставником.

Процесс реализации метода включает в себя три этапа – подготовительный, реализация метода, постпроектные мероприятия. На подготовительном этапе осуществляется выбор наставника, который не будет стеснен присутствием наблюдателя. Участникам процесса необходимо рассказать о цели проведения мероприятия, обеспечить их необходимым научно-методическим материалом, подготовить документацию, которая состоит из плана проводимых мероприятий, бланка наблюдений за работой наставника, бланка для проведения интервью.

На втором этапе реализации метода отводится до пяти дней, на протяжении которых молодой специалист является активным наблюдателем профессиональной деятельности наставника. На третьем этапе

осуществляется оценка эффективности деятельности для составления рекомендаций молодому специалисту.

Сам процесс реализации метода «рабочей тени» может быть пассивным, активным и пассивно-активным, в зависимости от цели.

1. При пассивной реализации метода молодой сотрудник выполняет функцию только наблюдателя в течение всего рабочего дня. Этот подход полезен тем, кто не имеет опыта работы.

2. Пассивно-активная форма реализации предполагает, что взаимодействие проводится в определенные часы с целью восполнения тех дефицитов, которых молодому специалисту не хватает. Преимущество этой формы – сокращение периода адаптации для тех, кто имел хотя бы минимальный опыт работы в данной или смежной области.

3. Активная форма реализации метода заключается в применении практических заданий, которые наставник может дать молодому специалисту после продолжительного наблюдения, при этом задание должно выполняться под пристальным наблюдением наставника.

Практика деятельности МБДОУ показывает, что метод «рабочей тени» имеет свои преимущества:

- индивидуальный подход к каждому молодому специалисту, так как одного специалиста приходится один наставник;

- высокая эффективность метода в период адаптации молодого специалиста; данный метод полностью погружает его в рабочую деятельность и дает понимание специфики профессии;

- передача практического опыта без отрыва от производства;

- существенное снижение риска увольнений сотрудников в первый рабочий год.

Недостатки данного метода:

- дискомфорт со стороны наставника;

- конкуренция у сотрудников образовательной организации, и, как следствие, отсутствие мотивации;

- данный метод для мотивированных сотрудников.

Для реализации метода «рабочей тени» В МБДОУ студентам с момента их заявления о трудоустройстве было предложено наблюдение и взаимодействие с наставником в течение пяти рабочих дней без трудоустройства.

Были выбраны шесть наставников, чья эффективность не снижалась при постоянном присутствии и наблюдении за их деятельностью. Студенты были ознакомлены с методом, его целями, особенностями. Старшим воспитателем были подготовлены следующие документы: план просматриваемых мероприятий, бланк наблюдений за работой наставника, бланк для проведения интервью, форма характеристики на подшефных.

При реализации метода каждый день молодые специалисты присутствовали в группах каждый со своим наставником, наблюдали за его работой, фиксировали наблюдения в бланках, выполняли задания под его присмотром. В конце рабочей смены каждого дня подшефные задавали вопросы наставнику, обменивались впечатлениями, комментировали проблемные ситуации. Условие установления обратной связи было необходимо выполнять. Это положительно влияло на развитие коллективных отношений, формировало опыт работы в команде, развивало коммуникации наставника и подшефного, совершенствовало навык по предоставлению информации в доступном виде. Иногда в процессе возникала корректировка плана мероприятий. Так, например, если студент пропускал мероприятие, находясь в университете, он переносил этот день для наблюдения на другое время.

По окончании данного периода подшефные предоставили отчет, а наставники – характеристику.

Информация была обработана старшим воспитателем, проведена оценка эффективности работы. Для этого использовался метод интервьюирования с наставником и подшефным. Владея информацией, старшим воспитателем были составлены рекомендации, которые включены в план по наставничеству молодых специалистов.

Таким образом, из ответов интервью сопровождаемых стало понятно, что студенты почувствовали себя «своими» в образовательной организации, у них существенно снизился уровень тревожности, процесс адаптации проходил легко. Молодые специалисты поняли, что их система ценностей совпадает с той, которая существует в организации, они получили представление о выбранной профессии, о формировании необходимых дальнейших навыков, о корпоративной культуре МБДОУ, определились с местом работы. Администрация МБДОУ избежала текучести кадров, получила замотивированных сотрудников, готовых приступить к качественному выполнению обязанностей с первого рабочего дня.

Привлечение молодых специалистов способствовало укреплению партнерских взаимоотношений с АлтГПУ, повышению привлекательности МБДОУ на рынке образовательных услуг, формированию положительного имиджа учреждения.

Преподаватели АлтГПУ и педагогический коллектив МБДОУ систематически обмениваются актуальной информацией в области научных исследований, реализуют совместные проекты, проводят семинары, мастер-классы, консультации. Учебное заведение знакомится с реальными требованиями к выпускникам, необходимыми компетенциями, что позволяет подойти к процессу обучения осознанно, с ориентацией на запрос работодателя, без отрыва теории от практики. Кроме того, дошкольная организация имеет возможность выбора наиболее активных студентов в качестве будущих сотрудников.

В коллективе МБДОУ преобладает положительный микроклимат, методическое сопровождение направлено на поддержку и сопровождение молодых специалистов, для каждого создается ситуация успеха в деятельности. Их объединяют совместная учеба, любовь к профессии, коллективные мероприятия, перспектива профессионального роста.

### Список литературы

1. Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках целевой модели наставничества / разработчики Н. И. Горшков, Н. Е. Катунина. – Омск : КАН. 2021. – 32 с. – Текст : непосредственный.

2. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста : модели и типы наставничества / С. И. Поздеева. – Текст : электронный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2. – С. 87–91. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29109126> (дата обращения: 14.01.2022).

3. Степанов, Д. А. Наставничество и формы наставничества в высшей школе США / Д. А. Степанов. – Текст : электронный // Наука в современном мире : сборник научных трудов по материалам XXII Международной научно-практической конференции, 08 июня 2021 года / Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов в Южном Федеральном округе. – Анапа : [б. и.], 2021. – С. 179–184. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46423077> (дата обращения: 14.01.2022).

4. Наставничество в практике дошкольных образовательных организаций Мурманской области : методические рекомендации / авторы-составители И. И. Игнатович, Ю. Н. Зими́на. – Мурманск : ИРО, 2022. – 52 с. – Текст : непосредственный.

**Лященко Виктор Васильевич,**

преподаватель цикла профессиональных дисциплин, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж; 394026, Россия, г. Воронеж, пр. Московский, 22; LyashenkoVV1953@yandex.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В НОВЫХ УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОСТИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставники; наставничество; образовательные технологии; качества наставника; программы наставничества; продуктивное развитие

**АННОТАЦИЯ.** Наставничество может осуществляться только на добровольной основе и основывается на желании передать богатый опыт педагогической работы от наставника менее опытному наставляемому.

**Lyashchenko Victor Vasilyevich,**

Teacher of the Cycle of Professional Disciplines, Voronezh State Industrial and Economic College, Voronezh, Russia

## **MENTORING IN THE NEW CONDITIONS OF OUR TIME**

**KEYWORDS:** mentors, mentoring, educational technologies, mentor qualities, mentoring programs, productive development

**ABSTRACT.** Mentoring can be carried out only on a voluntary basis and is based on the desire to transfer a rich experience of pedagogical work from a mentor to a less experienced mentor.

Национальный проект «Образование» ставит в Российском образовании перед образовательными организациями цели обеспечения глобальной конкурентоспособности отечественного образования и достижения гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов России.

В национальном проекте «Образование» нашли отражения требования к российскому образованию:

- воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности;
- внедрение новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий;
- формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у молодёжи и др.

Наставничество подразумевает добровольную деятельность опытного педагога с начинающим свою профессиональную деятельность преподавателем, путём передачи богатого педагогического опыта, знаний и умений, а также поддержку в начале его профессиональной деятельности.

Наставничество, являясь перспективной технологией, обеспечивает быструю скорость и высокую продуктивность усвоения знаний и умений и делает наставничество необходимой частью современной системы

образования. Целью наставнической деятельности выступает непосредственное влияние на формирование молодого преподавателя, направленное на его активную социализацию, социальную адаптацию, высокое продуктивное развитие посредством передачи опыта от наставника к наставляемому.

Наставничество можно представить как двусторонний процесс: с одной стороны это деятельность наставника в оказании помощи начинающему педагогу, с другой стороны деятельность наставляемого, желающего получить помощь от наставника и основанная на полном доверии к наставнику.

Национальным проектом «Образование» перед учебными учреждениями поставлены задачи достижения гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Одним из средств решения поставленных задач является наставничество, как перспективная образовательная технология.

Основные модели наставничества в образовании:

1. Традиционное наставничество – наставником является опытный педагог, который работает с начинающим преподавателем, для улучшения работы и налаживания рабочих связей.

2. Партнёрское наставничество – наставником является педагог, равный по уровню с наставляемым, но с большим опытом работы в преподавательской области, которым наставляемый не обладает.

3. Групповое наставничество – связь нескольких молодых преподавателей с более опытными педагогами.

4. Скоростное наставничество – многоуровневый подход в построении отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.

5. Реверсивное наставничество – педагог младшего возраста становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций или технологий.

6. Виртуальное наставничество – при котором наставник предоставляет советы и рекомендации в режиме «онлайн».

Из всех видов традиционное наставничество является более глубоким, рассматривающим более обширные задачи и цели, и, как правило, дающее более высокие результаты. При традиционном наставничестве:

– в центре внимания наставника явно прослеживается профессиональное развитие наставляемого;

– наставник передаёт наставляемому свои знания и умения, свой богатый педагогический опыт;

– наставник обеспечивает конструктивную обратную связь, даёт советы наставляемому, как ему достичь успеха в педагогической деятельности;

- наставник следит за выполнением программы по наставничеству и достижениями наставляемого в области педагогической деятельности;
- наставляемый быстрее и легче осваивает функциональные обязанности и порученный ему участок учебной и воспитательной работы.

Задачами наставничества является:

- передача установок педагогической деятельности, в которую вместе вовлечены наставляемый и наставник;
- выявление, поддержка и развитие у наставляемого сильной мотивации к осознанной педагогической деятельности;
- поддержка наставляемого в процессе освоения педагогической деятельности в области получения и закрепления новых знаний и умений;
- создание условий для адаптации наставляемого в сложных условиях начинающей педагогической деятельности молодого преподавателя для формирования самостоятельности и ответственности в профессиональной деятельности.

Цели наставничества:

- ускорение процесса адаптации молодого педагога в коллективе преподавателей;
- помощь в организации профессионального обучения наставляемого на рабочем месте;
- осуществление индивидуального подхода к обучению наставляемого, с учётом уровня его подготовки;
- подготовка эффективности работы наставляемого в максимально короткие сроки;
- проведение контроля знаний наставляемого для выяснения целесообразности его дальнейшего обучения;
- оценка профессиональных качеств, которых наставляемый достиг за период его индивидуального обучения.

В нашем колледже организована разносторонняя система работы по наставничеству, к выполнению которой призваны педагоги, имеющие большой опыт работы. Оказывая квалифицированную методическую и теоретическую помощь, наставники способствуют профессиональному росту молодых преподавателей, начинающих свою педагогическую деятельность. Наставники разрабатывают индивидуальные программы профессионального развития своих наставляемых, помогают молодым преподавателям включиться в активную педагогическую деятельность. Наставники всегда готовы оказать помощь в решении неясных вопросов, сделать свои предложения для решения рабочих и жизненных ситуаций.

Организация работы по наставничеству организуется следующим образом:

- наставничество организуется на базе учебной организации;
- назначаются опытные педагоги для работы в качестве наставников;

- работа по наставничеству обеспечивается и подтверждается нормативно-правовым оформлением;
- определяются методологические цели наставничества;
- руководство организацией наставничества возлагается на исполнительный орган, которым может быть учебный отдел или методический кабинет или конкретное лицо руководящего состава;
- проводится запланированная работа с наставниками: планирование деятельности, обеспечение методическим материалом, обучение, контроль за обучением;
- определяются сроки работы по наставничеству и подведение итогов данной работы.

Наставничество должно строиться только на добровольной основе, не имеет смысла назначать наставника без его осознанного и глубоко продуманного согласия. Будущий наставник должен иметь богатый профессиональный опыт и качества, необходимые для работы наставника, а также высокий авторитет среди коллег в педагогическом коллективе. Подготовка наставников для работы с будущими наставляемыми представляет большое значение для выполнения предстоящей работы. Проверка кандидатов в наставники производится с целью убедиться, что они имеют качества, необходимые для этой работы и готовы к предстоящей работе. В целом успех программы наставничества зависит от уровня подготовки таких наставников.

Организация подготовки будущих наставников состоит из реализации вопросов предстоящей работы с ними: расширения знаний в области педагогики и психологии обучения, методики работы с молодыми специалистами. Формами обучения наставников могут быть: методические семинары, занятия, встречи по обмену опытом, конференции и др. Если с наставниками ранее проводилось обучение, то они имеют лучшие возможности для проведения наставнической работы. Если наставники будут удовлетворены своей работой, то это скажется и на обучении молодых педагогов, так как им будет интересна работа наставников.

Качества опытных наставников:

- Иметь опыт работы с наставляемыми, который был приобретен в процессе обучения и дальнейшей работы с наставляемыми.
- Иметь желание осуществлять работу с наставляемым, оказывая ему многостороннюю помощь, выполняя эту помощь длительное время.
- Проявлять уважение к наставляемому как к личности с её правами и достоинствами, которая имеет свой взгляд на жизненные вопросы, предоставлять ей право определять свой жизненный путь.
- Уметь завоевать авторитет и доверие у наставляемого.
- Умение поставить себя на место наставляемого, чтобы дать оценку своей работы со стороны.



– Умение слушать, наставник не должен давать советы, не учитывая все обстоятельства рассматриваемого вопроса.

– Выполняя работу наставника, развивать способности работы с другими людьми.

– Уметь быстро оценивать ситуацию и принимать необходимые решения.

– Принимать различные точки зрения наставляемых, принимать правильные решения только убедившись в своей правоте.

– Уметь опуститься в сознании до уровня сознания наставляемого, чтобы объяснять непонятное на языке уровня наставляемого.

– Быть открытым и искренним при общении, уметь слышать собеседника.

– Быть терпимым по отношению к мнениям, отличающихся от собственных.

– Быть отзывчивым на переживание других людей, иметь способность к сочувствию.

– Иметь способность осмыслить собственную деятельность, критически оценивая свои результаты работы в качестве наставника.

– Умение быстро оценивать ситуацию и принимать необходимые решения.

– Искать новые решения, при этом развивая и повышая свой профессиональный уровень.

– Быть способным к эмоциональной устойчивости.

Наставническая деятельность в учебной организации оказывает прямое влияние на формирование начинающего педагога, и направлено на его социальную адаптацию, продуктивное развитие, приобретения опыта и повышение своей квалификации.

Работа по обучению будущих наставников проводится в два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

В процессе первичного обучения будущие наставники знакомятся с основными целями наставничества, проверяют свою готовность к предстоящей педагогической работе, узнают основные направления работы наставника. При этом обучении определяются отношения между наставником и наставляемым, определяет общую продолжительность работы, а также способствует достижению необходимых результатов за более короткий срок.

В процессе деятельности обучение проводится уже при самостоятельной работе наставляемого. Обучение в процессе самостоятельной работы может быть направлено на решение отдельных индивидуальных или комплексных задач, которые дадут возможность наставнику понять появившуюся проблему и выбрать необходимое правильное решение.

Наставническая работа в учебном учреждении может быть двух видов: директивное назначение наставника и самостоятельный выбор наставника самим начинающим педагогом.

К первому виду можно отнести директивное назначение наставника, которое определяется целями развития учебного учреждения. Наставниками назначаются подготовленные опытные педагоги. Составляется и подписывается договор между: наставниками, наставляемыми и учебным учреждением, в котором оговариваются обязанности всех сторон договора. Наставники выражают интересы учебного учреждения, организуют планируемую работу по наставничеству, проводят анализ и контроль деятельности молодых наставляемых. Осуществляется поддержка наставнической работы всем коллективом учебного учреждения. Для молодых педагогов могут открыться возможности в дальнейшей преподавательской деятельности. Как недостаток, директивное назначение наставника может вызвать его негативное или нежелательное отношение к наставнической работе.

Во втором виде выбор наставника делает сам начинающий педагог, при этом учитываются интересы молодого преподавателя. Этот вид наставничества является неформальным, а оказание помощи будет представлять неофициальную поддержку со стороны опытного педагога. При этом наставник и его наставляемый не связаны никакими условиями или договорами, работа наставника проводится на основе устной договоренности. Помощь наставника осуществляется на основе положительных и доброжелательных взаимоотношений. Обучающие программы строятся на основе интересов и потребностей самого наставляемого. При этом может сказаться слабая подготовленность самого наставника к наставнической работе. Работа наставника также может не поддерживаться руководством учебного учреждения, а результат деятельности наставника не получает признания педагогического коллектива.

Обращаясь к вопросу о наставничестве, необходимо отметить тот факт, что в мире произошли необратимые перемены. Уже нет западного эталона благополучия, обеспечивающего достойный уровень жизни, когда любая работа обеспечивала сытую и достойную жизнь, а пенсионеры могли путешествовать по странам и континентам. Нет примера для подражания, который существовал несколько десятков лет. Запад деградирует и этот процесс стал необратимым, и вместе с ним меняются все жизненные ценности, а, следовательно, и меняется путь, по которому двигалось человечество. Наши пути с Западом окончательно разошлись, народы нашей страны должны найти свой путь в будущее и определить свои жизненные интересы и ценности. Мы должны решительно отказаться от западных «ценностей», как, например, западная толерантность, ЛГБТ и т. д. Было принято решение отказаться от западной системы образования, которая готовит только потребителей. Нам необходимо разработать свою систему

образования, учитывая все допущенные ошибки и используя всё лучшее, что у нас когда-то было в Российской педагогике, начиная с XIX столетия. Это не значит, что нужно вернуться к советской педагогике, педагогика должна отвечать современным требованиям времени и должна быть направлена в будущее. Педагогика должна развивать у обучаемых творческое мышление, а не приучать к шаблонированию, как это сейчас делается, вместо самостоятельной работы нашел подобное в интернете и сделал подобное с небольшими добавлениями.

Прав был Фридрих Энгельс, когда в своей работе отметил: «Если народу дать свободу, но не дать культуру, то будет анархия и произвол». Именно это и произошло в нашей стране в девяностые годы и как оказалось сложно это выправить. Мы должны опираться на нашу богатейшую Российскую многонациональную культуру, наши культурные ценности, нашу высокую духовность российских людей. Педагогика должна прививать высокие идейные, моральные и духовные ценности. Педагогика должна ввести понятие любви к своей Родине, своему отечеству, понятие героя и героизма, уважение прав и достоинств других людей, то есть то, что отсутствует в западной педагогике. В основах Российской политики появилось понятие культурного суверенитета. Культурный суверенитет – это совокупность социально-культурных факторов, позволяющих избежать зависимости от внешнего влияния, быть защищенным от деструктивного идеологического и информационного воздействия и придерживаться традиционных «духовно-нравственных ценностей».

Своевременно в состав национального проекта «Образование» включен новый федеральный проект «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации». Это требование особенно важно в настоящее время, так как требование времени – это объединение всего нашего общества. Для патриотического воспитания у нас есть многочисленные примеры, совершенные героями разных эпох разных национальностей нашей Родины. Нужно снова возродить понятие героя. Наша история богата событиями, совершенными героями и мы можем ими гордиться. Запад хочет лишить нас наших исторических корней, уничтожив нашу историю. Сто лет в Санкт-Петербургской академии наук были только немецкие учёные, которые переписали нашу историю, оставив нам куцые тысячу лет лживой истории. Наш последний календарь, отменённый Петром I, был начат 7500 лет назад, а до него были ещё более ранние календари. И эти календари были написаны на древнеславянском языке, то есть наша история уходит в далёкие тысячелетия.

Национальным проектом «Образование» поставлена задача о возрождении наставничества как перспективной образовательной технологии. Перед российским образованием в этой области предстоит провести огромную творческую работу, направленную на развитие наставнической

работы. Мы больше не можем брать пример с Запада, к тому же с Запада пришел запрет на использование в России западной педагогики. С этим вызовом современности наша система образования должна справиться.

Работа по наставничеству должна быть направлена на достижение гармонично развитой и социально ответственной личности. В основу этой работы должны быть заложены духовно-нравственные ценности и культурные традиции национальных народов России. Наставники должны воздействовать на наставляемых, используя нашу Российскую культуру. Наша богатейшая многонациональная культура, национальные обычаи, народные ремёсла, литература, музыка, кино, театр и т. д., всегда воспитывали у людей любовь к Родине, развивали в людях духовность, милосердие, чуткость и сострадание к другим людям, желание оказать помощь и т. д.

Много людей, увлекшись Западными «ценностями», начали забывать, что они россияне. Мало того, засилие иностранных слов в рекламе, средствах информации и др. и замена наших слов на английские стало нормой. Но такое явление стало распространяться даже и на педагогику. Например, процедура отбора наставничества стала называться рекрутингом, а наставник стал ментором. Как можно отказываться от русского языка, красочного, богатейшего и самого выразительного в мире, чтобы заменить его на английский, предназначенный только для передачи информации. Если мы потеряем свою историю, потеряем русский язык, что бы очень хотелось идеологам Запада, мы просто исчезнем, как исчезли жители Шумера и Вавилона, причём, исчезнем добровольно, зато разговаривая на английском языке и преклоняясь перед западными «ценностями».

Вызовом современности является информационная война, которую нам объявил Запад и самое опасное, что под прицелом главным образом оказались дети и молодое поколение. Интернет открыт для всех без ограничения и неокрепшему сознанию легко попасться на приманку в сети интернета за получение лёгкой прибыли или даже интересной программы. Нужна работа по защите психологических и техно-психологических угроз сети интернет. Педагогика в этом вопросе должна играть самую главную роль. И наставники, как самые опытные педагоги, обязаны нести просветительную работу, обучая своих наставляемых, молодых педагогов, чтобы те проводили эту работу со студентами.

В древней философии Востока существует выражение «Красота спасёт мир», однако более точно это выражение звучит так: «Осознание красоты спасёт мир». Но осознание красоты происходит именно через культуру. Используя богатейшую Российскую культуру необходимо сплотить людей для единой цели. Пока ещё россияне не могут быть до конца сплочёнными, т.к. этому мешает разьединение через семьдесят политических партий, пять религий, и множество разрозненных разнородных общественных организаций.

Работая с наставляемыми, наставники должны умело донести до знания наставляемых значение культуры и понятий красоты, прекрасного, при проведении просветительной и воспитательной работы с обучаемыми. Необходимо через культуру прививать духовность, а это: любовь к Родине, патриотизм, высокая нравственность и мораль, сострадание к людям, проведение деятельности, направленной на достижение истины, добра, красоты и любви, общечеловеческие нормы нравственности, культурные ценности и т. д.

Изучив требования Национального проекта «Образование», можно сделать вывод, что для дальнейшего развития российского образования, а также для развития всей страны требуется разработка национальной идеи, которая должна определить весь курс развития Российской Федерации на будущие десятилетия. Начиная с перестройки наша страна потеряла направление развития, и стала подобна команды корабля без управления, которая плывет в сторону Запада за призрачной мечтой и мечтая о западных «ценностях». Национальная идея должна быть направлена на планирование и решение задач, которые бы выражали интересы подавляющего большинства населения России, потому что государство это общность 150-ти миллионного населения страны. И это большинство населения должно быть едино одними целями и задачами для всего государства, то есть ведомо одной национальной идеей. В Национальном проекте «Образование» эта идея выражена как: *«достижение гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов России»*.

### Список литературы

1. Национальный проект «Образование» : утвержденный Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 02 декабря 2018 года № 16. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.
2. Баранова, С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества / С. В. Баранова. – Москва : Новая реальность, 2011. – 176 с. – Текст : непосредственный.
3. Нугуманова, Л. Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова. – Текст : электронный // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 182–187. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36833460> (дата обращения: 13.03.2023).
4. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как условие профессионального развития педагога / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова. – Текст : электронный // Высшее и среднее профессиональное образование как основа профессиональной социализации обучающихся : материалы 13-й

Международной научно-практической конференции, 28 мая 2019 года / под общей редакцией Р. С. Сафина, Е. А. Корчагина. – Казань : Школа, 2019. – С. 26–30. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38211079> (дата обращения: 13.03.2023).

5. Шакирова, Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. – Текст : электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2019. – № 4. – С. 323–328. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42477558> (дата обращения: 13.03.2023).

6. Тарасова, Н. В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций : электронное издание / Н. В. Тарасова, И. П. Пастухова, С. Г. Чигрина. – Москва : Перспектива, 2020. – 108 с. – URL: <https://iro.ranepa.ru/nauka/nauchnye-tsentry/tsentr-sotsializatsii-i-personalizatsii-obrazovaniya-detej/uspeshniy-pedagog-kachestvennoye-obrazovaniye/991-individualnaya-programma-razvitiya-i-sistema-nastavnichestva-kak-instrumenty-narashchivaniya-professionalnykh-kompetentsij-pedagogov> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

**Максимова Анна Дмитриевна,**

учитель английского языка, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования № 18 имени героя Советского Союза Евгения Федоровича Волкова»; 30002, Россия, г. Тула, ул. Кутузова, 112; annakisa2000@mail.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: КОНЦЕПЦИЯ, МОДЕЛИ, ФОРМЫ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; формы наставничества; методы наставничества; педагогические работники; профессиональный рост; педагогическое взаимодействие

**АННОТАЦИЯ.** В публикации поднимается вопрос наставничества как возможности повышения профессионального потенциала и развитие профессионального роста педагогических работников.

**Maximova Anna Dmitrievna,**

English Teacher, Municipal Budgetary Educational Institution “Center of Education No. 18 named after Hero of the Soviet Union Evgeniy Fedorovich Volkov”, Tula, Russia

## **MENTORING AS A RESOURCE FOR TEACHERS’ CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT: CONCEPT, MODELS, FORMS OF COOPERATION**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; forms of mentoring; mentoring methods; teaching staff; professional growth; pedagogical interaction

**ABSTRACT.** The publication deals with the issue of mentoring as an opportunity to enhance the professional potential and professional development of teaching staff.

Наставничество как форма укрепления профессиональных компетенций учителей широко распространено в современной системе образования.

С научной точки зрения наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

В России наставничество имеет вековые традиции, но и в настоящее время остается актуальным и востребованным.

В числе самых распространенных моделей наставничества в сфере образования, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»;

«работодатель – ученик»; «работодатель – студент». Каждая из указанных моделей предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. [3, с. 2–3].

Я предлагаю рассмотреть модель «учитель – учитель», поскольку проблема наставничества в педагогической среде отражена в федеральном проекте «Образование» и является передовой педагогической технологией. Данная модель предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку [2, с. 5].

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне [3, с. 4].

Смысл наставничества в том, чтобы высококвалифицированные специалисты передавали свои знания специалистам, заинтересованным в повышении квалификации. В настоящее время наставничество можно охарактеризовать как способ профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, построения маршрутов личностного профессионального роста.

Наставничество подразумевает совместную работу молодого специалиста и опытного учителя, который служит позитивным образцом для подражания. В результате этой совместной работы молодой специалист перенимает опыт от своего наставника. Благодаря системе наставничества молодому специалисту проще адаптироваться на своем рабочем месте. Успешная реализация наставничества заключается не в том, чтобы высококвалифицированный специалист поделился своими академическими знаниями и навыками, а в том, чтобы он с помощью своего практического опыта и знаний, смог выявить сильные и слабые стороны в работе своего наставляемого, и помочь ему правильно использовать их для дальнейшей успешной работы.

Наставничество может включать регулярные встречи, наблюдения в классе и подведение итогов, а также другие совместные обсуждения и мероприятия по профессиональному обучению. Начинающему учителю может быть полезно, чтобы наставник присутствовал на его уроках и давал обратную связь. Для наставляемого также необходимо понаблюдать за своим наставником в действии и увидеть, как он моделирует различные аспекты преподавания в классе.



Обучение в тандеме с другим преподавателем может повысить мотивацию и понимание стратегий преподавания. И наставник, и подопечный извлекают выгоду из этих ключевых отношений профессионального обучения. Успешное взаимодействие наставника и наставляемого:

- основано на том, что молодой учитель и наставник имеют общие области преподавания;

- начинающий учитель обращается к согласованному содержанию предмета и методам преподавания, а также ориентирован на практику развития своих педагогических навыков.

Хотя мы уже удостоверились, что наставничество действительно имеет ряд преимуществ для наставников, настраиваемых и организаций, у него также есть и отрицательные стороны. В некоторых случаях плохое наставничество может быть хуже, чем его полное отсутствие.

**Формы и методы наставничества** работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);

- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.). [4, с. 1].

**Основными направлениями** работы учителя-наставника являются:

- организация индивидуальных консультаций, занятий, на которых осуществляются моделирование уроков и обсуждение предложенных моделей, внеурочных мероприятий, изготовление дидактических материалов, презентаций под руководством учителя-наставника;

- взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с обязательным последующим обсуждением и корректировкой деятельности молодого специалиста;

- консультирование молодого специалиста по организации учебно-воспитательного процесса.

Учитель-наставник вместе с молодым специалистом разрабатывает и ведет следующую документацию: планы или конспекты уроков; план самообразования молодого учителя; план посещения молодым специалистом семинаров, тренингов, практикумов, мастер-классов и т. д.; материалы самоанализа и самооценки личной деятельности молодого специалиста.

Наставник помогает своему подопечному практически и теоретически освоить основы педагогической деятельности. Сюда входит подготовка, проведение и анализ урока, умение применять в своей работе различные формы, методы и приемы обучения, в составлении программы собственного профессионального роста начинающего педагога, оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария, посещение школьных методических объединений.

Система наставничества может сыграть значительную роль в формировании ценностей, убеждений и педагогических навыков молодого педагога. Это может оказать огромное влияние на их поведение и выбор, который они могут сделать позже в своей карьере. Наставничество выполняет следующие функции – ориентация, инструктаж и руководство, личная поддержка и предоставление обратной связи.

Наставник дает полезные советы начинающим учителям по совершенствованию методов и практик преподавания. Открытое общение между наставником и учеником имеет решающее значение для успеха.

У меня есть небольшой опыт работы с наставником, и сейчас я расскажу вам о нем.

После окончания института молодой специалист на практике понимает, что, оказывается, диплома недостаточно, чтобы подготовить новых учителей к трудностям внутри и за пределами класса, оставляя их нуждающимися в знаниях и навыках. Недостаток знаний учителя может оказать огромное влияние на успехи учащихся, поскольку успеваемость во многом зависит от качества обучения. Наставники могут помочь новым учителям улучшить навыки преподавания, повысить мотивацию, помочь молодым специалистам с методикой преподавания, улучшить коммуникативные навыки и повысить уверенность в себе.

Исходя из личного опыта, могу сказать, что одних теоретических знаний недостаточно. Я работаю в МБОУ «Центр образования № 18 имени Героя Советского Союза Евгения Федоровича Волкова» учителем английского языка на протяжении года. Впервые, переступив порог школы, я была уверена в том, что мне хватит теоретических знаний, чтобы справиться со всеми проблемами, которые возникнут на практике. В первый же день я поняла, что одной теории недостаточно, у меня возникли первые сложности, такие как: проблемы с дисциплиной и мотивацией. С этого года в нашей школе появилась система наставничества. Мне назначили в наставники опытного педагога английского языка. Мой наставник вносит предложения по улучшению моей работы, а также я всегда могу обратиться к нему за поддержкой и советом. Все перечисленное выше, помогает мне выбирать возможности профессионального развития.

Из всего вышеперечисленного следует, что система наставничества может сыграть значительную роль в формировании ценностей, убеждений и педагогических навыков молодого специалиста. Это может оказать огромное влияние на его поведение и выбор, который он может сделать позже в своей карьере.

На мой взгляд, получение диплома не гарантирует успешного применения, полученных знаний на практике. На каком бы этапе жизненного и профессионального пути ни находился педагог, он никогда не может считать свое образование завершенным, а свою профессиональную концепцию

окончательно сформированной. Сегодня каждый педагог сам определяет наиболее важные аспекты совершенствования своего мастерства.

Подводя итог, хотелось бы сделать вывод, что наставники могут помочь новым учителям многими способами. Наставники – это опытные педагоги, которые обладают как знаниями теоретическими, так и опытом практическим. Они помогают молодым специалистам адаптироваться к школьному климату и культуре. Они также знакомят новых учителей с учебной программой, стратегиями преподавания и коммуникативными навыками.

Я считаю, что эффективное наставничество продвигает новых учителей вперед в их карьере, в то время как плохое наставничество может подорвать уверенность и заставить их покинуть профессию. Наставничество обладает огромным потенциалом для обеспечения обучения, личностного роста и развития профессионалов.

### Список литературы

1. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года]. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174) (дата обращения: 26.01.2023). – Текст : электронный.

2. Созгизова, Г. В. Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика. Наставничество как повышение качества образования / Г. В. Созгизова. – Текст : электронный // Образовательная социальная сеть : [сайт]. – URL: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2022/12/18/nastavnichestvo-v-obrazovanii-sovremennaya-teoriya-i> (дата обращения 23.01.2023).

3. Шарабанова, Е. А. Целевая модель наставничества в форме «учитель – учитель» как организационная основа наставничества в школе / Е. А. Шарабанова. – Текст : электронный // Образовательная социальная сеть : [сайт]. – URL: <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2020/11/04/tselevaya-model-nastavnichestva-v-forme-uchitel> (дата обращения: 26.01.2023).

4. Коньшин, И. Н. Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом / И. Н. Коньшин. – Текст : электронный // Образовательная социальная сеть : [сайт]. – URL: <https://nsportal.ru/shkola/materialy-metodicheskikh-obedinenii/library/2019/12/12/formy-i-metody-raboty-pedagoga> (дата обращения: 24.01.2023).

**Мамий Разият Исмаиловна,**

учитель начальных классов, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 5» поселка Яблоновский Тахтамукайского района; 385140, Россия, Республика Адыгея, МО «Яблоновское городское поселение», ул. Пушкина, 26; tatlok2012@yandex.ru

**Куижева Лариса Байзетовна,**

учитель начальных классов, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 5» поселка Яблоновский Тахтамукайского района; 385140, Россия, Республика Адыгея, МО «Яблоновское городское поселение», ул. Пушкина, 26; tatlok2012@yandex.ru

## **Тьюторское сопровождение младших школьников во внеурочной деятельности**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** федеральные государственные образовательные стандарты; начальная школа; младшие школьники; познавательная деятельность; внеурочная деятельность; тьюторское сопровождение; тьюторы

**АННОТАЦИЯ.** В статье раскрывается понятие «внеурочной деятельности», роль и место внеурочной деятельности в системе образования, актуальность проблемы внедрения тьюторского сопровождения в качестве педагогической технологии во внеурочной деятельности младших школьников, раскрывается определение понятия «тьютор» и роль тьютора в формировании познавательного интереса младших школьников; в повышении мотивации к учению, развитии индивидуальности, в реализации основных целей и задач формирования универсальных учебных действий; анализируются основные этапы деятельности тьютора; описываются технологии тьюторского сопровождения.

**Mamiy Raziyat Ismailovna,**

Primary School Teacher, Municipal Budgetary Educational Institution “Secondary School No. 5” of the village of Yablonovsky Takhtamukaysky district, Yablonovskoye urban settlement, Republic of Adygea, Russia

**Kuizheva Larisa Baizetovna,**

Primary School Teacher, Municipal Budgetary Educational Institution “Secondary School No. 5” of the village of Yablonovsky Takhtamukaysky district, Yablonovskoye urban settlement, Republic of Adygea, Russia

## **TUTORING SUPPORT OF YOUNGER SCHOOLCHILDREN IN EXTRA-COURSE ACTIVITIES**

**KEYWORDS:** federal state educational standards; primary school; junior schoolchildren; cognitive activity; extracurricular activities; tutor support; tutors

**ABSTRACT.** The article reveals the concept of “extracurricular activities”, the role and place of extracurricular activities in the education system, the relevance of the problem of introducing tutor support as a pedagogical technology in extracurricular activities of younger schoolchildren, reveals the definition of the concept of “tutor” and the role of

the tutor in the formation of cognitive interest of younger schoolchildren; in increasing motivation for learning, the development of individuality, in the implementation of the main goals and objectives of the formation of universal educational actions; the main stages of the tutor's activity are analyzed; the technologies of tutor support are described.

Приоритетными задачами современного образования является не только вооружение обучающихся системой универсальных знаний и умений, но и развитие у школьников активности, умения самостоятельно приобретать знания применять их в повседневной жизни, успешно социализироваться и адаптироваться на рынке труда. Не менее важным становится и умение проектировать собственную деятельность, думать о реализации своих возможностей, предпочтений и интересов. В связи с этим последнее время отмечается рост интереса педагогов к проблеме развития познавательного интереса, к механизмам его развития, к признанию приоритетов и интересов ученика, как в урочной, так и во внеурочной деятельности.

Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (далее – ФГОС НОО) кардинально изменил роль и место внеурочной деятельности в образовательном процессе, повысив его статус до равноправного участника образовательного процесса наряду с традиционной общеобразовательной программой. Обязательный характер внеурочной деятельности также подчеркивает ее значимость в общеобразовательной парадигме.

Внеурочная деятельность – это часть учебно-воспитательного процесса и является одной из форм организации досуга учащихся, участия в самоуправлении, общественно-полезной деятельности школы. Учитывая новый взгляд на образовательные результаты, внеурочная деятельность помогает всем участникам образовательного процесса освоить новый вид учебной деятельности, расширяет образовательное пространство, при этом создаёт условия для всестороннего развития учащихся.

Внеурочная деятельность в начальной школе позволяет снизить учебную нагрузку, смягчить адаптацию ребенка к школе, использовать индивидуальные наклонности каждого ребенка.

Внеурочная деятельность должны строиться на принципах соответствия возрастным особенностям обучающихся; преемственности с учебными технологиями; опорой на традиции и положительный опыт организации внеурочной деятельности в образовательном учреждении; свободном выборе на основе личных интересов и склонностей ребёнка.

Педагогической наукой и образовательной практикой накоплен определенный материал о степени участия педагога начальной школы в развитии познавательного интереса. Кроме исследований о роли педагога, обеспечивающего только передачу социального опыта, норм поведения и деятельности школьника как способа повышения познавательной активности,

появился и другой подход, как педагога, который выявляет познавательный интерес ребенка, сопровождает их развитие.

Такой педагогической технологией могло бы стать тьюторское сопровождение познавательных интересов младших школьников. Тьютор оказывает содействие в построении и сопровождении индивидуальной образовательной траектории учащегося; помогает определить ребенку свои собственные познавательные интересы, определить свои приоритеты в выборе направления развития, реализации индивидуальной траектории развития, готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

Актуальность использования технологии тьюторского сопровождения в организации внеурочной деятельности заключается в его возможности в обеспечении доступной, эффективной и качественной образовательной развивающей среды.

Добавление должности тьютора в штат школы невозможно без изменения школьной среды, без формирования среды, при которой будет выбор, у кого, чему и как учиться, если нет условий для создания различных направлений внеурочной деятельности.

В России не так много школ, в которых есть тьюторские службы. В нашей Республике Адыгея, тьюторы, как правило, сопровождают детей с ограниченными возможностями здоровья в школах и в дошкольных учреждениях, и не работают в традиционных школах. Между тем роль тьюторской службы, в начальной школе велика, чтобы помочь сформулировать свою ученическую позицию, поставить образовательные цели – «я иду в школу», «я учусь». Современное образование эффективно, если ребенок способен к самообразованию, может совершать осмысленные образовательные действия. С младшими школьниками работа также строится на задачах, которые ребенок сам ставит перед собой: это может быть желание научиться чему-то, реализация собственного проекта, исследование чего-то нового и интересного.

Результат работы тьютора не всегда очевиден, так как не нацелен на высокий академический результат, гарантию высоких отметок. Как личностная работа она сложна оценивается и измеряется. Тьютор всегда работает на стороне ребенка, помогает ему искать собственные цели в выбранных им самим направлениях, расширяет представление ребенка о собственных возможностях. Сосредоточившись на зоне ближайшего развития, то есть на том, что ребенок может самостоятельно достичь для решения своей задачи, тьютор помогает ребенку пройти путь от постановки проблемы до постановки задачи, до первых реальных шагов и этот опыт помогает ему научиться быть ответственным за свои действия, а впоследствии и за свою жизнь.

*После работы с тьютором, дети становятся заметно самостоятельнее, потому что каждую ситуацию, успех или неудачу ребенка,*

тьютор рассматривает с позиции возможности для его роста и развития. При этом создается пространство, в котором дается возможность попробовать без боязни ошибиться, а любое действие без опоры на положительный результат рассматривается, как возможность узнать что-то новое про себя, а затем спланировать следующее действие с опорой на новое знание.

Тьюторское сопровождение подразумевает трансформацию каких-то небольших задумок ребенка в реальные действия, начиная с самых элементарных действий (запись в кружок, проведение небольших экспериментов) и заканчивая полномасштабными предпрофессиональными стажировками, участием в серьезных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства и серьезными индивидуальными проектами в старшей школе.

Сущность тьюторского действия состоит: во-первых, в создании среды выбора, в которой ребенок может посредством апробации различных действий выбрать предпочтения согласно своим интересам, во-вторых, построении ориентиров для ребенка среди различных вариантов стратегий выбора, когда тьютор обсуждает с ребенком риски и достоинства выбора того или иного способа действия: в-третьих, обсуждение дальнейших шагов. Например, ребенку нравится составлять короткие рассказы, в процессе тьюторской работы ребенку предлагается реализовать свои интересы и способности в кружке юного блогера, писать короткие статьи для школьного сайта или для страницы школы в социальных сетях.

В своей деятельности тьютор должен поощрять тьюторантов (учеников) к использованию метапредметных знаний и умений, возможности пробовать и исправлять свои ошибки самостоятельно, развитие коммуникативности и умений работать в группах.

Деятельность тьютора в сопровождении творческой деятельности во внеурочной деятельности состоит из нескольких этапов: диагностический, проекторочный, реализационный и аналитический.

На диагностическом этапе происходит фиксация познавательного интереса методом диагностики с участием тьюторанта и его родителей (тестирование, анкетирование, наблюдение, беседа, работа с портфолио ученика), а деятельность тьюторанта (учащегося) состоит из рассказа о себе, об истории возникновения творческого интереса к какому-либо вопросу, презентации своих интересов, предпочтений.

Для выявления познавательных интересов во 2 классе можно провести «Игру-путешествие по морю любимых занятий» (И. М. Витковский); использовать методики «Сфера интересов», «Стена вопросов» и др. Ребенку 3–4 класса предлагается написать сочинение «Мои интересы». Обобщая все собеседования с ребенком и родителями, педагог помогает составить карту интересов тьюторанта.

Организуется презентация деятельности кружков, секций объединений, на которой выступают их руководители, предлагаются видеозаписи

занятий, демонстрируются достижения учащихся 2–4 классов, посещающих их. В течение первой четверти дети могут посещать занятия в тех объединениях, которые вызвали у них интерес.

Одним из основных инструментов тьютора на диагностическом этапе являются вопросы, направленные на выявление интересов и предпочтений самого ребенка (А тебе как? Что тебе нравится? Что ты хочешь делать? Что ты готов делать? Что понимаешь? Что хочешь изменить? В чем испытываешь сложность? Нужна ли тебе какая-то помощь? Что тебе интересно? Что важно и ценно?).

На диагностическом этапе тьютор вместе с тьюторантом и его родителями формирует индивидуальную образовательную программу, в соответствии с индивидуальными особенностями личности ученика, его коммуникативными способностями, потребностями родителей в его образовательной деятельности.

В индивидуальной образовательной программе тьюторант с помощью родителей намечает для себя планы на будущее, прописывает свои сильные и слабые стороны для определения и достижения целей. На основе индивидуальной образовательной программы детям и родителям предлагается составить индивидуальный образовательный маршрут, в котором определяется, как ребенок будет достигать поставленные цели, используя ресурсы школы (библиотека, музей, кружки, секции), ресурсы семьи, ближайшего социума.

Немаловажное значение имеет и расширение открытого образовательного пространства детей, коллаборация (совместное обучение) с другими общественными и социальными институтами для расширения образовательных горизонтов ребенка – Центрами образования «Точками роста», детскими технопарками «Кванториум», домами творчества муниципалитета, региона, музеями, детскими центрами творчества, волонтерскими центрами.

При работе с одаренными детьми тьютор организует и направляет участие одаренного ребенка в интегрированных программах и проектах, интеллектуально-творческих играх, турнирах.

В случае, если возможности внеурочной деятельности в школе не соответствуют интересам одаренного ребенка, тьютор расширяет образовательное пространство ребенка через информирование его о программах дополнительного образования через интернет-ресурсы, медиатехнологии.

Проектировочный этап направлен на выявление ресурсов и возможностей для преодоления имеющихся у учащихся проблем, и предусматривает подбор необходимых способов и процедур тьюторского сопровождения познавательного интереса, соответствующих индивидуальным особенностям тьюторанта.



Реализационный этап включает помощь при решении возникающих затруднений и проблем.

На аналитическом этапе тьютор проводит анализ и коррекцию процесса и результатов познавательного интереса младших школьников, проводит анкетирование и фиксирует отношение тьюторанта к проделанной работе (интерес, трудности, положительные и отрицательные моменты), организует беседу, помогающую увидеть изменения, произошедшие в учащемся.

Эффективными для рефлексии своей деятельности являются игровые приемы: «Плюс-минус-интересно», «Лесенка успеха», «Дерево успеха», «Синквейн», «Разноцветные поправки», «Вопрос себе».

Тьютор акцентирует внимание на тех эмоциях, которые испытывает ребенок во время представления конечного продукта своей деятельности (презентация), степень осознания тьюторантом своего умения преподнести информацию, его самостоятельность, инициативность. Тьютор в процессе рефлексии выясняет, получил ли обучающийся ответ на свой запрос, удовлетворил ли свои интересы, чем он не доволен, продолжит ли работу в данном направлении.

В конце учебного года проводится анализ внеурочной и в целом образовательной деятельности ребенка, организуется встреча с ребенком и его родителями, на котором обсуждаются результаты реализации индивидуальной образовательной программы, выполнения индивидуального маршрута внеурочной деятельности, выделяются сложности в процессе их реализации, их причины, определяются планы на следующий год.

Результаты педагогического сопровождения внеурочной деятельности детей можно рассматривать с позиций младшего школьника, его родителей, педагога и образовательной организации. Критериями оценки достижений ученика являются достижение метапредметных и личностных результатов, устойчивость и развитие познавательных интересов, возросшую активность при участии во внеурочной деятельности, достижения учащихся в конкретном виде деятельности, удовлетворенность ребенка занятиями во внеучебное время по итогам анкетирования или беседы.

Не менее важной является и оценка внеурочной деятельности детей их родителями (законными представителями). Правильно организованная деятельность тьютора по сопровождению внеурочной деятельности влечет положительные отзывы родителей, рост степени их активности в организации внеурочной деятельности, заинтересованность в планировании и организации внеурочной деятельности.

Кроме того, эффективная внеурочная деятельность тьютора влечет для него самого и позитивные последствия в форме повышения профессионального мастерства, накопления диагностического инструментария,

эффективных педагогических инструментов для совершенствования педагогических средств организации внеурочной деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что педагогом-тьютором должен быть педагог – профессионал высокого класса. Тьютор должен уметь помогать в самоанализе, в самостоятельном решении проблем и принятии детьми ответственности за результаты работы; анализировать индивидуальные особенности учащегося и возможности преодоления его неуспешности; владеть рефлексивными методиками и приемами психологической работы; уметь общаться с младшими школьниками на позициях диалога, уважения, толерантности и терпимости; находить оптимальные способы деятельности; предвидеть результаты образовательных ситуаций.

Если школьников во время обучения будет сопровождать тьютор, то своевременно будут выявлены способности учащихся, будут реализовываться их потребности, расширятся предметные и общие знания, сформируется готовность к самостоятельному и ответственному выбору дальнейшего профессионального образования.

### Список литературы

1. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федераций 26 декабря 2012 года]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

2. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования : приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 года № 286. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400807193/> (дата обращения: 13.03.2023). – Текст : электронный.

3. Куличкина, Т. Е. Тьютор как организатор Индивидуальной траектории младших школьников / Т. Е. Куличкина, Е. Н. Неустроева. – Текст : электронный // Меридиан. – 2017. – № 4 (7). – С. 116–118. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29672916> (дата обращения: 01.02.2023).

4. Логинов, Д. А. Индивидуализация образования, или Зачем школе тьютор? / Д. А. Логинов. – Текст : непосредственный // Школа управления образовательным учреждением. – 2016. – № 2. – С. 11–16.

5. Цветкова, Г. В. Тьюторское сопровождение образовательного процесса. Технология смыслопоисковой деятельности ФГОС / Г. В. Цветкова. – Москва : Учитель, 2020. – 138 с. – Текст : непосредственный.

6. Яковлев, С. В. Тьютор и воспитанник. Педагогическое взаимодействие систем ценностей / С. В. Яковлев. – Москва : Инфа-М, 2019. – 72 с. – Текст : непосредственный.

**Мареш Светлана Владимировна,**

педагог-психолог, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 43 «Гнездышко» городского округа Тольятти; 445017, Россия, г. Тольятти, ул. Гагарина, 12; s89372340053@yandex.ru

## **ПСИХОЛОГ-НАСТАВНИК: РАБОТА С РОДИТЕЛЯМИ ДЕТЕЙ С ОСОБЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** фазы стресса; психологи-наставники; жизненные стратегии; социальная адаптация; психологическое сопровождение; работа с родителями; дети с особыми возможностями здоровья

**АННОТАЦИЯ.** В статье представлены направления деятельности психолога-наставника по сопровождению семей, имеющих ребенка с особыми возможностями здоровья, с указанием этапов проживания стресса родителей и последовательности действий психолога-наставника.

**Maresh Svetlana Vladimirovna,**

Educational Psychologist, Municipal Budgetary Preschool Educational Institution Kindergarten No. 43 “Gnezdyshko” of the city district of Tolyatti, Tolyatti, Russia

## **PSYCHOLOGIST-MENTOR: WORK WITH PARENTS OF CHILDREN WITH SPECIAL HEALTH OPPORTUNITIES**

**KEYWORDS:** stress phases; mentoring psychologists; life strategies; social adaptation; psychological support; work with parents; children with special health opportunities

**ABSTRACT.** The article presents the activities of a psychologist-mentor to accompany families with a child with special health abilities, indicating the stages of parental stress and the sequence of actions of a psychologist-mentor.

В семье появился ребенок с ограниченными возможностями здоровья. Ничто не сравнится с горем родителей, которые столкнулись со страшной реальностью.

Горечь потери «идеального» ребенка, которого ожидали родители, беспокойство по поводу состояния здоровья малыша и его будущего, разрыв социальных связей, боязнь не справиться с воспитанием «особого» ребенка – вот далеко неполный перечень проблем, встающих перед такой семьей. И зачастую кратковременная психологическая помощь таким родителям – это лишь капля в бушующем море. В один момент не сотрешь из души родителей чувство вины, беспомощности, неустанное отрицание очевидного.

Традиционно работа психолога с родителями детей с ОВЗ ограничивается консультациями по поводу особенностей развития и обучения ребенка, но при этом упускался из виду очень серьезный аспект – эмоциональное состояние самих родителей. Для длительной работы по

построению жизненной стратегии, по сопровождению на всех этапах трансформации рядом должен находиться *психолог-наставник*.

Психолог-наставник помогает матери (родителям) в процессе прохождения всех этапов осознания и принятия новой жизненной ситуации. Динамика переживаний матери, узнавшей о рождении особого ребенка, совпадает с классическим описанием этапов (фаз) прохождения стресса при потере родного, близкого человека. Фактически она и переживает потерю ребенка, о котором мечтала, рушатся ее планы, ожидания.

*В первый момент женщина испытывает шок*, который характеризуется потерей ориентации, «оглушенностью», а в ряде случаев – и спутанностью сознания (размытое осознание происходящего). Нужно учитывать, что такое внутреннее состояние растерянности не всегда проявляется внешне, и тогда окружающим кажется странной такая непонятливость.

*Впоследствии наступает реактивная фаза*, получившая название из-за появления разного рода реакций на происходящее (плач, гнев, поиск виноватых, самообвинение). Главное в оказании помощи на этом этапе – сочувствие и поддержка матери, причем в основе поддержки, прежде всего, должно лежать признание за женщиной права на такую реакцию.

*Следующая фаза – адаптивная*. Начинается процесс привыкания родителей к ситуации. Главное на этом этапе – принятие ребенка таким, каков он есть, и установление с ним отношений любви и доверия.

*Далее наступает фаза реорганизации*, которая характеризуется активными действиями родителей по изысканию ресурсов для организации нормального существования в реальной ситуации. На этой стадии происходит изменение стереотипов, свойственных данной семье, что способствует появлению более активной социальной позиции.

Без психолога-наставника эти фазы проходят болезненно, длительно, упускается много времени, истощается эмоциональное состояние родителя, тормозится развитие ребенка с ОВЗ, т. к. родители заняты самобичеванием. Опыт работы отечественных и зарубежных специалистов показал, что наилучшие результаты в построении жизненной стратегии достигаются при таком взаимодействии с семьей, когда она обеспечивается долговременной и многосторонней поддержкой, которой, безусловно, может быть психолог-наставник.

Основной задачей психологической поддержки является постоянная поддержка, чтобы родитель снова не скатился в «жертву» несправедливости, не спрятался дома от социума, не закрылся в себе, а старался жить полноценной жизнью. На перестройку новых нейронных связей, смену парадигмы мышления нужно время: «как раньше» – уже не работает, «как надо» – ещё не понятно. Откаты неизбежны. И если нет поддержки, нет поддерживающего окружения, очень легко скатиться в привычное болото.

Работа психолога-наставника важна всех этапах, однако на двух последних – адаптации и реорганизации – составляет основу социально-психологической поддержки семьи. В то же время нужно учитывать продолжающуюся эмоциональную неустойчивость состояния родителей.

Главной целью работы с родителями, имеющими детей с ОВЗ, должно стать формирование положительных установок у родителей, стимуляция социальной активности и гармонизация эмоционального фона.

При этом необходимо выделить основные направления работы:

*1. Формирование позитивной самооценки родителей, снятие тревожности.*

Психологический портрет родителей «особого» ребенка характеризуется выраженной высоким уровнем тревожности, слабостью эмоциональных структур, социальной робостью, заниженной самооценкой. Почти все испытывают выраженные чувства вины и стыда перед детьми и перед членами семьи.

*2. Развитие умений самоанализа и преодоления психологических барьеров.*

Необходимо помочь родителям лучше узнать себя, найти гармонию с самим собой. В результате самоисследования и самопознания родители получают более точное представление о себе, что позволяет меньше зависеть от оценивания другими людьми.

*3. Оптимизация детско-родительских отношений в диаде «мать-дитя».*

Л. Ю. Панариной была предложена система коррекционно-психологической поддержки, направленной на воспитание адаптивного стиля взаимодействия матерей с младенцами с синдромом Дауна. Работа осуществлялась в два этапа. Первый этап был посвящен психотерапевтической работе с матерями, которая проводилась в форме психодрамы. Этот вид помощи был направлен на преодоление негативных последствий первой медицинской консультации (которая, как правило, приводила мать к сильнейшему стрессу) и формирование у нее положительного образа ребенка. Вторым обучающий этап проводился на фоне положительных сдвигов в восприятии матерью ее ребенка, когда, собственно, и осуществлялось формирование адекватных отношений в диаде «ребенок-взрослый».

*4. Формирование внутрисемейной системы поддержки и гармонизация супружеских отношений.*

Работая с матерями, психолог-наставник опосредованно должен воздействовать на всех членов семьи. Такой подход позволяет исподволь гармонизировать супружеские и детско-родительские отношения. Если в семье есть другие дети, то помощь в оптимизации их взаимоотношений с ребенком, имеющим нарушения развития – важная составляющая работы специалиста.

*5. Совершенствование коммуникативных форм поведения, способствующих самоактуализации и самоутверждению.*

В работе с родителями необходимо создать условия для творческого отношения родителей к себе, к своей родительской любви, для активного воздействия на свой внутренний мир, для развития и использования, имеющих у них задатков и способностей, для актуализации внутренних ресурсов и самораскрытия.

*6. Формирование навыков адекватного общения с окружающим миром.*

Для всех без исключения родителей «особых» детей характерна повышенная ранимость и ощущение себя изгоями в обществе. Поэтому для них так важно найти людей, которые понимают их проблемы, не осуждают и поддерживают.

Реализация социально-психологической поддержки семьи, имеющей особого ребенка, может осуществляться психологом-наставником через разнообразные формы работы:

- Вовлечение семьи в группы взаимной поддержки (родительские клубы, тренинги). Групповая работа позволяет родителям устанавливать новые социальные связи, получать поддержку других родителей и психолога, развивать чувство доверия и эмоционального принятия друг друга.

- Индивидуальное консультирование служит для установления непосредственного доверительного контакта между психологом-наставником и матерью ребенка, для определения проблем, волнующих данное лицо. В процессе индивидуального консультирования психолог-наставник предлагает помощь в виде обучения приемам и формам поведения, которые могут помочь в трудных жизненных ситуациях, связанных с проблемами ребенка.

- Семейное консультирование прежде всего направлено на формирование полного принятия ребенка всеми членами семьи, на установление помогающих взаимоотношений, кооперативности в решении возникающих проблем.

- Организация совместных праздников и досуга позволяет избежать социальной изоляции семей с особым ребенком. Данная форма работы с семьей влияет на общий эмоциональный фон, т.к. происходит мощная эмоциональная разгрузка родителей, появляются общие увлечения, новые друзья.

В заключение хочется отметить, что семьи с особыми детьми могут функционировать так же, как обычные семьи, ничем от них не отличаясь. Такая семья становится дисфункциональной лишь в том случае, если концентрируется на болезни, «несет свое несчастье». От того, как дальше поведут себя родители, во многом будет зависеть судьба ребенка и самой семьи.

Необходимо, чтобы родители не оставались один на один со своей бедой. Важно, чтобы семья не замыкалась в своем горе, не «уходила в

себя», не стеснялась своего ребенка. Родители должны поверить в свои силы и активно решать насущные проблемы своего ребенка и своей семьи.

Здесь критично важно сопровождение психолога-наставника, чтобы двигаться по жизни вместе, за руку, воплощая в реальность новую жизненную стратегию.

### **Список литературы**

1. Краузе, М. П. Дети с нарушениями развития: психологическая помощь родителям / М. П. Краузе. – Москва : Академия, 2006. – 274 с. – Текст : непосредственный.

2. Медведева, Т. П. Комплексное развитие детей с синдромом Дауна : методическое пособие / Т. П. Медведева, И. А. Панфилова, Е. Поле. – Москва : Даунсайд Ап, 2004. – 368 с. – Текст : непосредственный.

3. Овчарова, Р. В. Тренинги формирования сознательного родительства : методическое пособие / Р. В. Овчарова. – Москва : Сфера, 2008. – 256 с. – Текст : непосредственный.

**Мартынов Алексей Васильевич,**

мастер производственного обучения, Пестравский государственный техникум имени Героя социалистического труда Анатолия Устиновича Сычева; 446160, Россия, Самарская область, с. Пестравка, ул. Коммунистическая, 62А; alexej.martynoff2016@yandex.ru

**ФОРМЫ И МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧЕБНОЙ ГРУППЕ  
С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ХАРАКТЕРА ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** индивидуальный подход; воспитательная работа; воспитательный процесс; мастера производственного обучения; наставничество; формы наставничества; учебные группы

**АННОТАЦИЯ.** В данной работе представлены некоторые формы и методы воспитательных воздействий мастером производственного обучения в отдельно взятой учебной группе.

**Martynov Alexey Vasilyevich**

Master of Industrial Training, Pestravsky State Technical School named after Hero of Socialist Labor Anatoly Ustinovich Sychev, Pestravka, Samara region, Russia

**FORMS AND METHODS OF MENTORING IN THE STUDY GROUP,  
TAKING INTO ACCOUNT THE CHARACTERISTICS  
OF THE CHARACTER OF STUDENTS**

**KEYWORDS:** individual approach; educational work; educational process; masters of industrial training; mentoring; forms of mentoring; study groups

**ABSTRACT.** This paper presents some forms and methods of educational influences by the master of industrial training in a single study group.

Основным направлением в процессе социализации подрастающего поколения является усиление мер воспитательного воздействия обучающихся средних профессиональных учебных заведений.

Процесс формирования личности современного молодого человека – сложный и длительный, это социальный процесс, и он зависит от среды, в которой живет и трудится человек, а также от факторов и условий воспитания, его физического и умственного развития и многих других причин.

Процессы воспитания и обучения являются неразрывными, в то же время каждому из них присущи свои особенности.

Процесс воспитания – это направленно организуемый педагогический процесс, в котором реализуются социально-педагогические цели, создаются условия для полноценной духовной жизни воспитанников, для максимальной реализации их природных особенностей, для актуализации душевных и духовных ценностей [1].



Центральной фигурой в обучении и воспитании обучающихся профессиональных училищ обычно является мастер производственного обучения. Это так и сеть, так как основную часть своего времени я провожу в тесном контакте с группой и имею огромные возможности для целенаправленного педагогического влияния на учебную группу в целом и на каждого обучающегося в отдельности. Досконально зная закрепленную группу, входя в мир интересов обучающихся, их переживаний, быта, досуга, семейного положения, я эффективно управляю воспитательным процессом в учебной группе совместно с преподавателями, заместителем директора по учебно-воспитательной работе, а также с общественными и государственными организациями.

С первого дня учебы в училище между обучающимися складываются определенные отношения, возникают дружественные связи, привязанности, выявляются симпатии и антипатии, авторитеты. Учебная группа является коллективом не только учебным, но и производственным, поэтому свою воспитательную работу в закрепленной учебной группе я строю и сосредотачиваю на существующих в педагогике основных методах работы: групповом (коллективном) и индивидуальном.

Получив разнородную, разноликую группу, я прежде всего ставлю задачу сформировать, создать дружный единый коллектив. Иногда это удается, а иногда нет, на то и существует ряд объективных и субъективных причин.

С начала учебного года я стараюсь запомнить обучающихся по имени, доверительно расположить к себе. Воспитательная работа в группе в целом ведется постоянно – это и утренние 15 минутные групповые линейки, классные часы, беседы, массовые общеучилищные мероприятия, вечера, походы, поездки, родительские собрания и многое другое.

Однако, все же предпочтение в воспитательной работе я отдаю второму методу, индивидуальному, потому что индивидуальный подход – это использование методов индивидуального воздействия, которые соответствовали бы индивидуальным особенностям личности [2].

Среди воспитанников немало подростков из неблагополучных или неполных семей. Отдельным обучающимся в процессе предыдущего воспитания не были привиты чувства товарищества, долга, ответственности, культуры, понимания, сострадания и т. д. Среди выпускников 9-х классов, пришедших к нам, определенная их часть по ряду причин имеет невысокие достижения в усвоении общеобразовательных и технических дисциплин.

Обучающиеся – это растущий и развивающийся человек, он уже имеет свой путь и небольшой жизненный опыт, выражает свое отношение к окружающей действительности, к тому, кто и как его воспринимает. Поэтому принимая очередную учебную группу с первого курса, я начинаю знакомство с анкетирования, изучаю школьные характеристики, с

помощью которых создаю «индивидуальный» портрет каждого обучающегося: индивидуальные интересы, склонности, способности, состав семьи, пожелания.

Я составляю групповой план воспитательной работы на год, учитывая и опираясь на множество направлений: нравственное, физическое, трудовое, эстетическое, патриотическое, гуманистическое, а также на профессиональные направленности и производственный труд. План воспитательной работы – это прогнозируемые педагогические действия, направленные на всестороннее развитие личности, профессиональное самоутверждение и формирование устойчивого интереса к избранной профессии. Затем я знакоблю с планом работы обучающихся группы, родительский комитет и заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

В воспитательной работе я опираюсь на ряд задач:

– обеспечить каждому обучающемуся позиции субъекта социализации и помочь ему быть субъектом социализации специальными педагогическими средствами;

– именно в условиях воспитания он должен обрести определенные знания о себе, о своей личности и способах управления собой;

– освоить установки современной жизни, определенные навыки «быть собой» и одновременно быть частью социального целого: семьи, коллектива сверстников, общества;

– добровольно соотносить свое поведение с их интересами.

Осуществляя процесс воспитания, я постоянно:

1. Держу контакт с родителями по телефону, в письменной форме, при доверительных беседах – делая отношения доброжелательными, располагающими к разговору.

2. Добиваюсь единства в воспитании и контроле за учебой.

3. Два-три раза в год провожу родительские собрания с целью оказания помощи родителям контролировать учебу детей. Стараюсь говорить больше о положительном, а если имеют место какие-то негативные явления – решаю их в индивидуальном порядке. Также на собраниях обсуждаю организацию проведения производственной практики на предприятиях, подготовку промежуточной аттестации, к выпускным квалификационным экзаменам, организацию отдыха во время каникул и т. д.

4. Отправляю родителям благодарственные письма, информацию об учебе, поведении, достижениях в спорте и т. д.

5. Особое внимание уделяю работе с детьми из многодетных, неблагополучных семей, сиротам и детям, оставшимся без попечительства родителей.

Широко распространенными рычагами индивидуального воздействия на обучающихся являются поощрения и наказания. Но эти методы я использую в большинстве случаев не к группе в целом, а к каждому

обучающемуся в отдельности. Можно сделать замечание и группе в целом и поблагодарить группу за что-либо, но психологический эффект при групповом и индивидуальном воздействии будет различным. Наказание для отдельных обучающихся бывает опосредованным и распределяется на всех членов группы, ослабевает действие на конкретных обучающихся, поэтому-то и руководствуюсь в основном индивидуальным методом. Все обучающиеся остро нуждаются в повседневной помощи и мудрых советах мастера производственного обучения.

Если обращать внимание только на недисциплинированных и неуспевающих обучающихся, то «средние» обучающиеся на протяжении всего срока обучения могут остаться вне поля моего зрения. А ведь многие из моих воспитанников обладают незаурядным талантом организатора, хорошие спортсмены, проявляют способности к творчеству (играют на гитаре, пишут стихи, хорошо рисуют и т. д.), участвуют в художественной самодеятельности, выступают вокалом и т. д.

В заключении хочу привести пример наблюдения выдающегося врача-психотерапевта В. П. Кащенко. На основании своего лечебно-педагогического опыта он утверждал, что отсутствие достаточных знаний в детях приводят на практике к непоправимым ошибкам воспитания. Многие из «никчемных бродяг», которые бесцельно склонялись по свету, спившись, опускались «на дно жизни», а попадая в психиатрическую клинику были людьми, вполне поддающимися воспитанию, но которых «школа» по его выражению «не сумела приспособить». Он приводит список людей, которых в детстве считали неспособными, дурными, слабоумными и которые в последствии оказались в числе лучших людей своего времени: Ньютон, В. Скотт, Дарвин, Франклин, Байрон, Спенсер, Эдгар По, Гоголь, Герцен, Белинский, Серов и многие другие – этих людей Кащенко называл «пасынками школы» и считал отсутствие в школе необходимого в процессе воспитания индивидуального подхода [3].

Думаю, что и большинство моих воспитанников останутся хорошими людьми, продолжат путь социализации и займут достойное место в нашем обществе.

### Список литературы

1. Кузьмина, Е. О. Воспитательный процесс и роль педагога в его организации / Е. О. Кузьмина. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2009. – № 2 (2). – С. 285–288. – URL: <https://moluch.ru/archive/2/77/> (дата обращения: 16.10.2023).

2. Индивидуальный подход в воспитании. – Текст : электронный // Педагогический энциклопедический словарь / главный редактор Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 2002. – С. 105. – URL: [https://pedagogical\\_dictionary.academic.ru/1248](https://pedagogical_dictionary.academic.ru/1248) (дата обращения: 16.10.2023).

3. Голованов, Л. Кашенко Всеволод Петрович: биография / Л. В. Голованов. – Текст : электронный // Кашенко В. П. Педагогическая коррекция. Исправление недостатков характера у детей и подростков / В. П. Кашенко. – Москва : Академия, 1999. – URL: <https://museum.ikprao.ru/peoples/kashenko/> (дата обращения: 16.10.2023).

**Маушева Зулима Махмудовна,**

учитель начальных классов, МБОУ «СОШ № 9» Красногвардейского района Республики Адыгея; 385326, Россия, Республика Адыгея, Красногвардейский район, а. Уляп, ул. А. Мукова, 67

**Беданоква Фатима Рамазановна,**

учитель начальных классов, МБОУ «СОШ № 15» Красногвардейского района Республики Адыгея; 385322, Россия, Республика Адыгея, Красногвардейский район, с. Еленовское ул. Молодежная, 1

**Недбайло Ольга Николаевна, у**

учитель начальных классов, МБОУ «СОШ № 15» Красногвардейского района Республики Адыгея; 385322, Россия, Республика Адыгея, Красногвардейский район, с. Еленовское ул. Молодежная, 1

**МАСТЕР-КЛАСС КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ КАК СПОСОБА  
ДОСТИЖЕНИЯ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** мастер-классы; наставничество; формы наставничества; проектно-исследовательская деятельность; младшие школьники; метапредметные результаты; федеральные государственные образовательные стандарты

**АННОТАЦИЯ.** В статье описываются концептуальные понятия исследовательской и проектно-исследовательской деятельности, в соответствии с требованиями ФГОС НОО, ее роль для формирования у младших школьников познавательной активности, способности к самостоятельному достижению результата обучения в практической жизни, достижения метапредметных результатов; раскрывается сущность понятия «мастер-класс» и ее роль в повышении профессиональной компетентности педагогов по использованию проектно-исследовательской деятельности в работе с детьми младшего школьного возраста; описываются требования к организации мастер-класса, этапы подготовки и проведения мастер-классов; ее преимущества как формы наставничества. В конце статьи описывается результативность мастер-классов в повышении профессиональной компетентности педагогов начальной школы.

**Mausheva Zalina Makhmudovna,**

Primary School Teacher, Secondary School No. 9 of the Krasnogvardeysky district of the Republic of Adygea, Ulyap village, Republic of Adygea, Russia

**Bedanokova Fatima Ramazanovna,**

Primary School Teacher, Secondary School No. 15 of the Krasnogvardeysky district of the Republic of Adygea, Elenovskoye village, Republic of Adygea, Russia

**Nedbaylo Olga Nikolaevna,**

Primary School Teacher, Secondary School No. 15 of the Krasnogvardeysky district of the Republic of Adygea, Elenovskoye village, Republic of Adygea, Russia

## MASTER CLASS AS A FORM OF MENTORING IN THE ORGANIZATION OF PROJECT AND RESEARCH ACTIVITIES OF JUNIOR SCHOOLCHILDREN AS A WAY TO ACHIEVE META-SUBJECT RESULTS

**KEYWORDS:** master classes; mentoring; mentoring forms; design and research activities; junior schoolchildren; meta-subject results; federal state educational standards

**ABSTRACT.** The article describes the conceptual concepts of research and design research activities, in accordance with the requirements of the Federal State Educational Standard of Higher Education, its role for the formation of cognitive activity in younger schoolchildren, the ability to independently achieve learning outcomes in practical life, achieving metasubject results; reveals the essence of the concept of “master class” and its role in improving professional competence teachers on the use of design and research activities in working with children of primary school age; describes the requirements for organizing a master class, the stages of preparation and conducting master classes; its advantages as a form of mentoring. At the end of the article, the effectiveness of master classes in improving the professional competence of primary school teachers is described.

Компетентный подход, ставший основополагающей идеей в образовании, ориентирует педагогов на использование новых современных образовательных технологий, применение эффективных методов и приёмов, направленных на индивидуальное развитие личности, формирование у учащихся ключевых компетенций, умения мыслить креативно, применять полученные знания в повседневной жизни.

Младший школьный возраст – уникальный период, когда ребенок познает мир, увлеченно наблюдает за процессами и явлениями окружающего мира, пытаясь найти им объяснение, выдвигая при этом фантастические гипотезы. В этот период особенно важно поддерживать их интерес, и научить обучающихся правильно строить свою исследовательскую деятельность. Но, прежде всего, учитель сам должен понимать важность и необходимость проектно-исследовательской работы для достижения метапредметных результатов.

Стимулирование исследовательской активности, поддержка любознательности, стремления экспериментировать, самостоятельно постигать истину – главная задача современного педагога начальных классов.

Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (далее ФГОС НОО) предполагает «...формирование у обучающихся базовых исследовательских действий: определять разрыв между реальным и желательным состоянием объекта (ситуации) на основе предложенных педагогическим работником вопросов; ...проводить по предложенному плану опыт, несложное исследование по установлению особенностей объекта и связей между объектами (часть – целое, причина – следствие); формулировать выводы и подкреплять их

доказательствами на основе результатов проведенного наблюдения (опыта, измерения, классификации, сравнения, исследования)» [1, п. 42.1].

Проектно-исследовательская деятельность наиболее полно способствует достижению метапредметных результатов, способствует формированию функциональной грамотности (способность человека вступать в отношения с внешней средой и максимально быстро адаптироваться и функционировать в ней).

Использование таких методов познания, как наблюдение и эксперимент, соединяют жизненный опыт с другими способами освоения окружающей действительности, являются основой для формирования познавательных универсальных учебных действий, овладения основами исследовательской деятельности.

Суть проблемы формирования исследовательской деятельности в начальной школе состоит в: повышении мотивации учения, оценивании универсальных учебных действий (УУД), формировании функциональной грамотности, достижении планируемых результатов в ходе международных исследований качества образования (МИКО, проводимых организациями PIRLS, PISA, TIMSS, национальных исследований качества образования (НИКО), всероссийских проверочных работы (ВПР) и др.

Организация проектно-исследовательской деятельности обучающихся начальной школы имеет ряд особенностей, к числу которых относится ведущая роль в этой деятельности учителя, который выступает партнером, наставником, организатором познавательной деятельности младших школьников. Это связано с недостаточным развитием у младших школьников некоторых универсальных способностей и умений, необходимых для самостоятельной работы. Поэтому успех ребенка возможен лишь тогда, когда его желание заниматься подобной деятельностью совпадает с желанием и умением взрослого организовать эту деятельность-сотрудничество, сделать ее по-настоящему интересной и грамотной [3, с. 4].

Также проблемы в организации проектно-исследовательской деятельности связаны с трудностями, возникающими у младших школьников при постановке проблемы и в поиске информации, отсутствие навыков поиска информации в словарях, книгах, энциклопедиях. Кроме того, при организации данной деятельности отмечается низкая степень самостоятельности детей.

Педагоги начальных классов сами испытывают трудности при организации проектно-исследовательской деятельности, связанных со смещением цели проектной деятельности с внутреннего на внешний результат. Вместо формирования метапредметных компетенций, приобретаемых в ходе исследовательской деятельности, педагог акцентирует внимание на внешнем результате, продукте проекта. Кроме того, продукт проекта излишне «онаучивается» методологическими категориями (объект, субъект,

гипотеза, новизна), что снижает интерес к продукту со стороны сверстников. Между тем, в презентации как итоговом продукте должны быть отражены слова, раскрывающие процесс работы над проектом, и отношение к нему автора проекта (что заинтересовало, увлекло, удивило).

Также недостатком в организации проектной деятельности является излишнее участие родителей, когда проекты превращаются в образцово-показательные. Конечно, некоторые проекты допускают участие родителей, что способствует укреплению детско-родительских отношений («Генеалогическое древо», «Моя родословная», «Профессии моих родителей»), но процесс участия родителей в создании проекта должен быть специально организован педагогом, и родители при этом должны понимать, что принятие на себя функций учащегося приводит к потере смысла выполнения проекта.

Для того чтобы овладеть эффективными технологиями обучения организации проектно-исследовательской деятельности педагогам начальной школы необходимо постоянно повышать свое профессиональное мастерство, осуществлять поиск эффективных приемов и методов, постоянно учиться в том числе, друг у друга.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера [2, с. 1]. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому педагогу, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Одним из самых эффективных способов передачи своих умений, знаний и опыта является мастер-класс как эффективная форма передачи знаний и умений, обмена опытом обучения и воспитания, сущностью которого является демонстрация оригинальных методов освоения определенного содержания, условием успешности которого является активная роль всех участников занятия.

**Основное преимущество мастер-класса** – это уникальное сочетание индивидуальной работы с возможностью приобретения и закрепления практических знаний и навыков.

К проведению мастер-класса как инновационного метода наставничества предъявляются определенные требования: как самостоятельная технология трансляции педагогического опыта, мастер-класс не должен предоставлять готовую информацию, а демонстрировать конкретный методический прием или метод, методику преподавания, технологию обучения и воспитания.

Мастер-класс состоит из заданий, направляющих деятельность участников мероприятия для решения поставленной педагогической проблемы,



при решении задания допускается абсолютно свобода при выборе пути исследования, средств для достижения цели, выбора темпа работы.

Правильно организованный мастер-класс раскрывает индивидуальность, творческий потенциал педагогов, демонстрирует их достижения и новые возможности.

**Целью** мастер-класса по организации проектно-исследовательской деятельности является рассмотрение особенностей реализации проектно-исследовательской деятельности в начальной школе.

**Задачами мастер-класса по проектно-исследовательской деятельности являются:** повышение профессионального мастерства педагогов; расширение знаний педагогов о значении проектно-исследовательской деятельности в развитии младших школьников и эффективных методах её проведения; изучение структуры проектной деятельности; разбор эффективных приемов создания проекта; активизация педагогической деятельности в области проектно-исследовательской деятельности, диссеминация (распространение) педагогического опыта в данном направлении; *моделирование участниками мастер-класса проектов внеурочной и урочной проектно-исследовательской деятельности для учащихся начальных классов*; рефлексия собственного профессионального опыта по данной теме.

Во вступительной части мастер-класса педагог-наставник знакомит с отличительными особенностями исследовательской работы и проектно-исследовательской деятельности, акцентирует внимание на то, что исследование – это лишь этап проектной работы.

Участникам предлагается определить, для чего нужна проектно-исследовательская деятельность в современной школе, продолжив предложения: (проектно-исследовательская деятельность учит..., раскрывает..., повышает..., помогает..., развивает...). После выполнения задания, делается вывод: «Какие умения мы можем сформировать у обучающихся начальной школы посредством проектно-исследовательской деятельности?».

Далее мастер-наставник описывает этапы проекта и их определения с демонстрацией слайдов. Для выработки умения формулировать цель проекта и задачи, наставник объясняет, что цель указывает общее направление движения, а задачи описывают основные шаги. Уточняется, что определить цель исследования – значит ответить себе и другим на вопрос о том, зачем ты его проводишь. Например: Выяснить, почему у ежа колочки... Расследовать, почему у людей разные имена... Объяснить, зачем верблюду горб...

Затем группам предлагается выполнить упражнение «Закончи предложение» (**цель проекта – исследовать..., задачи проекта:** изучить..., рассмотреть..., создать... (продукт, памятку, брошюру, макет, лэпбук).

Вслед за выявлением целей и задач проекта группам предлагается выдвинуть гипотезу проекта т. е. строить предположения (если..., то...).

Гипотеза – это предложение, рассуждение, догадка, пока не доказанная и не подтверждённая опытом. Слово происходит от древнегреческого «hypothesis» – основание, предположение, суждение, которое выдвигается для объяснения какого-либо явления. Обычно гипотезы начинаются словами: предположим... допустим... возможно... что, если...

Для определения следующего компонента проекта – **объект**, участникам предлагается отгадать загадки на тематику проекта и объединить отгадки одним понятием (например: природа, окружающая среда), заменить близким по значению словосочетанием (синонимом).

Затем определяются **предмет** нашего исследования (например: охрана окружающей среды).

После выделения структурных элементов проекта, переходим к следующим этапам: сбору данных и анализу полученной информации.

На 2 этапе (*теоретический анализ литературы*) мастер-наставник предлагает провести анализ литературы, поработать с предложенным текстом, подчеркнуть проблемы, определить главную мысль (например: природа в опасности).

Для определения способов познания при реализации проектно-исследовательской деятельности мастер предлагает различные задания с описанием этапов организации исследовательской деятельности.

Например: вопрос «Почему холодный снег называется теплым одеялом?». Проанализируйте вопрос. Определите, какой способ организации самостоятельной исследовательской деятельности лучше подойдет для поиска ответа (открытия нового знания). Предложите план-конспект фрагмента урока. Группы должны определить: прогнозируемые затруднения учителя, возможные затруднения учащегося, варианты необходимой поддержки (учителя, учащегося), принципиальные недостатки предложенного подхода.

В конце мастер-наставник проводит рефлексию с помощью вопросов: Понравилось наше занятие? Какие можно сделать выводы по использованию проектной технологии в начальной школе? Нужно ли применять проектно-исследовательские технологии в урочной и внеурочной деятельности? Помогут ли проектные технологии раскрыть личность ребенка?

Описанный метод наставничества позволяет повысить профессиональное мастерство учителей начальных классов; создает открытое пространство для открытого и всестороннего обсуждения проблемы организации метапредметной проектной деятельности у младших школьников; отрабатывает навыки организации проектной деятельности в урочной и внеурочной деятельности, совместной отработки методических приемов решения темы мастер-класса; разработки перспектив использования технологии проектной деятельности в рамках изучаемых в начальной школе

предметных областей; рефлексии собственного профессионального опыта участниками мастер-класса.

### **Список литературы**

1. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования : приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 года № 286. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107050028> (дата обращения: 26.01.2023). – Текст : электронный.

2. Смоляк, Т. А. Наставничество в исследовательской деятельности обучающихся / Т. А. Смоляк. – Текст : электронный // Портал педагога : [сайт]. – URL: <https://portalpedagoga.ru/servisy/publik/publ?id=33450> (дата обращения: 26.01.2023).

3. Трипольникова, Н. В. Организация исследовательской и проектной деятельности младших школьников / Н. В. Трипольникова. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2019. – № 42 (280). – С. 300–302. – URL: <https://moluch.ru/archive/280/63190/> (дата обращения: 26.01.2023).

**Мурзина Ирина Яковлевна,**

доктор культурологии, профессор, Институт образовательных стратегий;  
620073, Россия, г. Екатеринбург, ул. Луначарского, 77; Instos-ekb@yandex.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В РОССИЙСКОМ ОБРАЗОВАНИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; педагогические исследования; профессиональная коммуникация; перспективные направления развития; профессиональная среда; российское образование

**АННОТАЦИЯ.** В статье раскрываются теоретические и методические задачи наставничества в образовании. Автор обобщенно представляет исследовательские направления в изучении феномен наставничества в образовании; сопоставляет менторинг в бизнесе и наставничество в образовании. В статье описывается круг актуальных задач (мотивация наставников, развитие партнерских отношений, формирование экспертной профессиональной среды) и перспектив (программы ДПО, сетевые форматы наставничества, педагогическое просвещение), которые могут обеспечить развитие наставничества в образовании на современном этапе.

**Murzina Irina Yakovlevna,**

Doctor of Cultural Studies, Professor, Educational Strategies Institute, Ekaterinburg, Russia

## **MENTORING IN RUSSIAN EDUCATION: CURRENT TASKS AND PROMISING PRACTICES**

**KEYWORDS:** mentoring; pedagogical research; professional communication; promising areas of professional environment development

**ABSTRACT.** The article outlines the theoretical and methodological challenges of mentoring in education. The author summarizes research trends in the study of the mentoring phenomenon in education and compares mentoring in business and education. The article highlights pressing tasks, such as motivating mentors, fostering partnerships, and building a knowledgeable professional environment, as well as potential solutions such as DPO programs, network mentoring formats, and pedagogical education, that can drive the advancement of mentoring in education at present.

Объявление 2023 г. Годом педагога и наставника (Указ Президента РФ № 401 от 27.06.2022 г.) подчеркивает значимость педагогической профессии для формирования будущего России. Несмотря на то, что в череде мероприятий, запланированных на этот год, разнообразные форумы и конференции, конкурсы и телешоу, важным остается диалог внутри педагогического сообщества: между наставниками молодежи в профессии и теми, кто только входит в нее.

Вопрос о наставничестве имеет очень долгую историю: от античности до наших дней. Ключевым понятием в системе наставничества

является понятие опыта, приобретенного в процессе жизни и профессиональной деятельности.

В постсоветской России вопросы наставничества в системе образования приобрели новое звучание в связи с модернизацией педагогического образования, поиском новых, адекватных времени, оснований для взаимодействия педагогов, обладающих различным профессиональным опытом, и одновременно попытками обратиться к традициям советской школы.

Исследования, посвященные феномену наставничества в российском образовании, актуализировались в том числе и благодаря многочисленным дискуссиям в связи с принятием и внедрением в практику профессионального стандарта педагога и обсуждением новых квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» в контексте национальной системы учительского роста (установлена распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р; ред. от 7 октября 2020 г. № 2580-р).

Минпросвещения РФ сформулировало требования к педагогам-наставникам (регулярное и многолетнее, как правило, не менее 5-10 лет, руководство педагогической практикой студентов; опыт наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, сопровождения профессиональной адаптации молодых педагогов; подготовки педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства; распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности; активного участия в создании, деятельности и обеспечении взаимодействия муниципальных, региональных центров по наставничеству, ассоциаций (союзов), профессиональных сообществ), но и подчеркивается, что «именно школа решает, кому она готова доверить наставническую и методическую работу» [5]. В последнее время понятие наставничества расширяется на систему среднего и высшего профессионального образования, создавая условия для персонализации образования, адаптации и вовлечения молодых педагогов, определяющие их профессиональный рост.

Если ретроспективно взглянуть на многочисленные статьи, посвященные наставничеству в образовании (по запросу «наставничество в образовании» в НЭБ [elibrary.ru](http://elibrary.ru) на 01.02.2023 г. найдено 10461 публикация), можно сделать вывод, что они по преимуществу представляют собой кейсы, раскрывающие практики наставничества в общем, дополнительном, среднем и высшем образовании в различных субъектах РФ и показывающие, как и каким образом в различных образовательных организациях реализуются принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников в рамках национального проекта «Образование».

Обобщенно тему наставничества в научных и методических публикациях как отечественных [2; 3; 4; 7; 11], так и зарубежных [8; 9; 10] ученых можно представить следующим образом: 1) описание феномена: наставничество – это система передачи персонализированной информации, от опытного педагога начинающему, основанная на профессиональном опыте и обеспечивающая адаптацию и устойчивое развитие в профессии; 2) описание моделей взаимодействия и программ наставничества, включающих методическую поддержку молодых педагогов, консультации по вопросам планирования урочной и внеурочной деятельности, взаимоотношений с родителями и обучающимися, решения конфликтных или проблемных ситуаций, а также рефлексивные практики оценки и самооценки; 3) констатации, что программы наставничества строятся на доверии и поддержке, обеспечивая позитивную мотивацию для молодых педагогов через создание поддерживающей профессиональной среды.

При этом описывая реальные практики, авторы следуют в русле менторинга в бизнесе, воспроизводя не только определенную (ставшую модной?) лексику, но и коммуникативные модели. Действительно, менторинг, коучинг, тьюторство широко употребляются при описании образовательных практик. Но не нужно забывать, что в бизнесе «наставничество – это способ быстрой адаптации навыков сотрудников *под запросы компании*» (выделено нами – *И.М.*). Реализация в обучении сотрудников в модели p2p (peer-to-peer или professional-to-professional) происходит в системе корпоративного персонализированного обучения и ставит своей целью не только адаптацию новичков или повышение экспертности уже работающих сотрудников, а также повышение лояльности к работодателю и решение задачи релевантности передаваемых знаний и навыков запросам компании. Акцент делается именно на получении компетенций в узко профессиональной сфере, обеспечивающей инновационное развитие бизнеса [1]. В бизнес-моделях пары «ментор-ученик» формируются на основе психологической совместимости, наличия у наставника актуального опыта в профессиональной сфере и желания добровольно поделиться имеющимся опытом, а результативность их взаимодействия оценивается не только достижением определенного уровня усвоения знаний и навыков и применения их в работе, но и теми изменениями, которые происходят в поведении «ученика», воспринимающего ценности корпоративной культуры.

В этом и состоит, на наш взгляд, принципиальное отличие между менторингом в бизнесе и наставничеством в образовании: в первом случае – решается задача корпоративного развития, в котором работник рассматривается как часть действующего механизма, обеспечивающего экономическую устойчивость предприятия (даже если это инновационный бизнес, ориентированный на высокий уровень креативности и самостоятельности своих сотрудников); во втором случае – решается задача

личностного и профессионального развития педагога. По сути, наставничество в образовании – это создание условий для формирования такой образовательной среды, в которой наиболее эффективно передаются и воспроизводятся социокультурные ценности (от наставника – молодому педагогу, от молодого педагога – своим ученикам). Поэтому очень часто во взаимоотношении наставников и их подопечных воспроизводятся модели взаимодействия «учитель-ученик», в идеале опирающиеся на принципы доверия и взаимообогащающего общения.

Однако, как показывает анализ наставнических практик в российском образовании, есть ряд нерешенных проблем, которые не позволяют институту наставничества в образовании быть реализованным в должной мере, в частности:

1) «закрепительно-прикрепительная» тактика в организации наставничества (термин С. И. Поздеевой [6]) без возможности, с одной стороны, для молодого педагога выбрать себе наставника, а с другой, для наставника вынужденно исполнять «добровольно-принудительную» роль, что далеко не всегда обеспечивает ситуацию «близости» (ценностной, духовной, профессиональной) «учителя» и «ученика-молодого педагога» и не способствует их творческому профессиональному взаимодействию;

2) недостаточная подготовленность и мотивация наставника к новой для него роли, когда алгоритмы, методы и способы профессиональной деятельности объясняются и демонстрируются («делай, как я»), а задачей молодого педагога остается их воспроизведение; рефлексия профессиональной деятельности сводится к выявлению и коррекции возникающих методических неточностей, а стиль коммуникации отражает авторитарную модель взаимодействия;

3) недостаточное развитие коллективной профессиональной среды, которая могла бы обеспечить, с одной стороны, взаимодействие педагогов через обмен опытом наставничества, с другой стороны, взаимодействие молодых педагогов различных предметных областей, осознающих свои профессиональные дефициты и в общении друг с другом способных совместно находить способы выхода из возникающих профессиональных затруднений.

Как бы то ни было, многие ответы на поставленные вопросы уже были найдены, в том числе в практике советской школы (индивидуальное наставничество – «шефство» – опытного педагога над молодым учителем; деятельность школьных предметных методических объединений, в которых молодые педагоги участвовали вместе с педагогами-стажистами, совместно осваивая передовой педагогический опыт в рамках преподаваемых дисциплин) и в период 1980-1990-х гг., когда вопросы реализации преемственности в образовании становились основой для совместного методического поиска опытных и молодых педагогов (например, практика взаимопосещения уроков педагогов-единомышленников с последующим

обсуждением в формате фасилитированной дискуссии реализовывалась в школах, осваивающих опыт авторских школ и инновационных технологий). На наш взгляд, сегодня этот опыт требует переосмысления и использования в новых условиях.

Перспективными направлениями развития профессиональной среды, обеспечивающей условия для наставничества, можно назвать 1) создание и проведение акселерационных программ (ДПО) для педагогов (как для педагогов-наставников, так и для молодых педагогов) в первом случае это образовательные обучающие семинары-тренинги, во втором – акселераторы для формирования команд молодых педагогов и, возможно, образовательных стартапов, построенные по модульному принципу; 2) активное развитие экспертного профессионального сообщества, которое могло бы использовать потенциал не только отдельной образовательной организации или муниципалитета, но и сетевой формат, чтобы у педагогов появлялось больше возможностей для стажировок и консультаций (реальных и виртуальных); 3) систему педагогического просвещения (проведение методических встреч для педагогов в рамках лектория «От педагога – педагогу», реализуемого в гибридном формате). Перечисленные направления сами по себе не новы, но реализуемые системно и последовательно, они могут обеспечить условия для передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей в области обучения и воспитания детей и молодежи через неформальное взаимообогащающее общение педагогов разных возрастов и находящихся в различных локациях. Эти теоретические основания стали основанием для реализуемой сегодня модели педагогического взаимодействия в кадетском образовании Свердловской области.

### Список литературы

1. Гид по наставничеству: как внедрить в компании институт менторов. – Текст : электронный // РБК : [сайт]. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/5ea03ef09a794712c1abbf87> (дата обращения: 01.02.2023).

2. Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества. – Омск : КАН, 2021. – 32 с. – Текст : непосредственный.

3. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования / Областной Центр дополнительного образования детей. – Челябинск : [б. и.], 2021. – 63 с. – URL: <http://ocdod74.ru/wp-content/uploads/2021/07/metodicheskie-rekomendacii-po-vnedreniju-regionalnoj-celevoj-modeli-nastavnichestva.pdf> (дата обращения: 01.02.2023). – Текст : электронный.

4. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н. Л. Лабунская,



Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова ; Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. В. А. Волкова. – Новокузнецк : КузТСиД, 2015. – 89 с. – Текст : непосредственный.

5. Национальная система учительского роста: просто о главном. – Текст : электронный // Центр сопровождения образования Краснодарского края : [сайт]. – URL: <https://gcdpo.ru/wp-content/uploads/2022/05/Система-учительского-роста-Просто-о-главном.pdf> (дата обращения: 01.02.2023).

6. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С. И. Поздеева. – Текст : электронный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2. – С. 87–91. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29109126> (дата обращения: 01.02.2023).

7. Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2021620105 Российская Федерация. Наставничество в образовательной организации : № 2020622834 : заявлено 25 декабря 2020 года : опубликовано 19 января 2021 года / А. В. Ажиев, Ц. А. Калманова, З. П. Оказова [и др.]; заявитель Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Чеченский государственный педагогический университет». – URL: <https://chspu.ru/wp-content/uploads/2022/03/%D0%A1%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D0%BE-%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D1%8B-%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D1%85-7.pdf> (дата обращения: 12.01.2023). – Текст : электронный.

8. Feinberg, R. M. Mentoring beginning teachers: Guiding, reflecting, coaching / R. M. Feinberg, P. E. Barton. – Текст : непосредственный // Teacher Education Quarterly. – 2008. – № 35. – P. 79–97.

9. Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't / A. J. Hobson, P. Ashby, A. Malderez, P. D. Tomlinson. – Текст : электронный // Teaching and Teacher Education. – 2009. – Vol. 25. – P. 207–216. – URL: [https://www.researchgate.net/publication/222845076\\_Mentoring\\_Beginning\\_Teachers\\_What\\_We\\_Know\\_and\\_What\\_We\\_Don't](https://www.researchgate.net/publication/222845076_Mentoring_Beginning_Teachers_What_We_Know_and_What_We_Don't) (дата обращения: 12.12.2022).

10. Review of mentoring and induction programs for new teachers: providing support and enhancing retention / F. K. Kochan, L. Skrla, S. Luppescu, A. A. Thompson. – Текст : непосредственный // Educational Policy. – 2010. – № 24 (3). – P. 421–447.

11. Features of Digital Education Mentors' Innovations / E. E. Merzon, I. Sibgatullina-Denis, A. Vancova, S. G. Ushakova. – Текст : электронный // Development of education. – 2021. – Vol. 4, № 2. – P. 20–25. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46257886> (дата обращения: 12.12.2022).

**Мягков Михаил Игоревич,**

студент, Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Нижнетагильский педагогический колледж № 1»; 622001, Россия, г. Нижний Тагил, ул. Островского, д. 3; miaghkov.03@mail.ru

## **СТУДЕНЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ КАК СОВРЕМЕННАЯ ФОРМА СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** студенческие объединения; студенты; саморазвитие студентов; наставничество; система наставничества; наставники

**АННОТАЦИЯ.** В статье представлены особенности студенческого объединения как современной формы системы наставничества «студент-студент», направленного на саморазвития студентов, дано описание педагогического опыта по теме статьи.

**Myagkov Mikhail Igorevich,**

Student, Nizhny Tagil Pedagogical College No. 1, Nizhny Tagil, Russia

## **STUDENT ASSOCIATION AS A MODERN FORM OF THE “STUDENT – STUDENT” MENTORING SYSTEM**

**KEYWORDS:** student associations; students; student self-development; mentoring; mentoring system; mentors

**ABSTRACT.** The article presents the features of the student association as a modern form of the “student – student” mentoring system aimed at students’ self-development, describes the experience on the topic of the article.

Концепция модернизации российской системы образования обозначает новое качество образования, как ориентацию не только на усвоение обучающимся суммы знаний, но и на развитие его личности, получение опыта самостоятельной деятельности и формирование ключевых компетенций. В современном мире формирование личности является одним из важнейших аспектов воспитательной деятельности.

В образовательных учреждениях среднего профессионального образования значительную роль в профессиональном становлении будущего специалиста играет система воспитательной работы со студентами, которая осуществляется воспитательным отделом и студенческими объединениями по интересам и общим целям.

Упомянув студенческие объединения, как универсальный механизм воспитательной системы колледжей и техникумов, следует дать определение.

**Студенческое объединение** – это объединение студентов на добровольных началах, которое создается с целью совместного решения различных вопросов по улучшению качества студенческой жизни и деятельности [2].

Студенческие объединения классифицируются по направлениям деятельности, где выделяются следующие виды:

- научно-исследовательские (научные сообщества, коворкинг-центры);
- творческие (студенческий творческий центр, танцевальная студия, вокальная студия и др.);
- спортивные (студенческие спортивные клубы и ассоциации);
- общественные (студенческий совет, профком, совет студенческих инициатив);
- волонтерские (волонтерский центр, волонтерский штаб, ассоциации);
- информационные (студенческое СМИ);
- профессиональные (студенческое профессиональное объединение, студенческие отряды, студенческое кадровое агентство);
- патриотические (клуб памяти);
- межкультурные (клуб международного сотрудничества) и др.

Каждое из направлений деятельности может быть реализовано в ходе учебной и воспитательной деятельности, с учётом образовательной программы и программы воспитания образовательного учреждения. Объединения могут создавать как преподаватели, так и студенты.

Более подробно мы проанализировали деятельность профессионального объединения как механизма личностного и профессионального саморазвития студентов.

Для полного раскрытия темы, нами было установлено, что подразумевается под терминами «Личностное и профессиональное саморазвитие».

Личностное саморазвитие рассматривается в исследовании, как специфическая внутренняя и внешняя деятельность человека по самосовершенствованию, в ходе которой ставятся какие-либо задачи для улучшения жизни и создаются условия для успешной реализации и достижения определённых целей [3].

Профессиональное саморазвитие, есть рост, становление, интеграция и реализация в профессиональной деятельности профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных компетенций, активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящего к принципиально новому строю и способу жизнедеятельности [4].

Один вид саморазвития определённо неразрывен с другим. Профессиональное становление в большей мере невозможно без личностных побуждений и мотивации к учению. Здесь мы видим и обратное, личность студента подвержена большой трансформации при профессиональном образовании и становлении, происходит перестройка сознания на тот спектр деятельности, который необходимо будет выполнять в будущем.

В студенческой среде ГАПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж № 1» получил определённую поддержку проект студенческого

профессионально-педагогического объединения «Docendo Discimus» (с лат. яз. Docendo Discimus – обучая учимся), основной целью которого является раннее вовлечение студентов в профессиональную деятельность.

Чуть меньше чем за 1 год, а было создано объединение – 14 февраля 2022 года, команда объединения получило возможность принять участие в VIII Молодёжном форуме «Молодёжь. Инициатива. Развитие», проводимом в стенах Нижнетагильского государственного социально-педагогического института (филиала) ФГАОУ ВО РГППУ; областной научно-практической конференции «Профессиональное воспитание: от педагогического наследия к педагогическим форсайтам»; во Всероссийской студенческой научно-методической конференции с международным участием «Актуальные проблемы образования в период детства» и др., было организовано около 15 мероприятий локального уровня, силами активных студентов: акция посткроссинга ко дню учителя; интеллектуально-развлекательная битва «Студ.квиз». Была реализована студенческая инициатива «Точки открытого творческого пространства», а также было установлено сотрудничество с научными работниками МКУК Нижнетагильского музея-заповедника «Горнозаводской Урал».

Объединением организуется деятельность по обмену профессиональными практиками и опытом по проблемным вопросам, которые более актуальны в момент их обсуждения. Кроме того, студенческое объединение СППО «Docendo Discimus» создано для организации взаимодействия между кафедрами, функционирующими в колледже, между преподавателями разных общеобразовательных и профессиональных дисциплин и модулей, между студентами старших курсов и студентами-первокурсниками.

Студенческое профессионально-педагогическое объединение строится на системе наставничества «студент-студент», где главный координатор (студент-активист) в структурированной деятельности наставляет и мотивирует студентов на продуктивную деятельность.

В педагогическом терминологическом словаре даётся следующее определение понятия «Наставничество» – процесс передачи опыта и знаний от старших (более мудрых и опытных) к младшим (менее опытных, находящихся в поиске своего пути и личностной траектории) членам общества [1, с. 162].

В Российской Федерации существует несколько моделей наставничества:

– Модель наставничества в медицине. В 2020 году Министерством здравоохранения России на обсуждении сообществу был представлен методический проект по организации наставничества в учреждениях здравоохранения. Однако аналитики утверждают, что наставничество имеет место быть между опытным врачом и молодым специалистом и именно оно рассматривается в нормативно-правовой базе.

– Модель наставничества в образовании. В 2019 году Министерство просвещения Российской Федерации утвердила методологию наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Наставничество в образовании осуществляется по нескольким направлениям: «учитель – ученик», «учитель – учитель», «ученик – ученик» (приближено к «студент – студент»), «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель-студент». Программа наставничества в образовании реализуется в нескольких субъектах Российской Федерации.

Взятом во внимание учебном заведении, а именно в ГАПОУ СО «Нижнетагильском педагогическом колледже № 1» преобладают такие направления наставничества, как «преподаватель – студент», «студент – студент», «работодатель – студент».

Обобщив вышесказанное, нам удалось установить, что в объединении как механизме личностного и профессионального саморазвития преобладает направления наставничества «студент-студент», где каждый человек является субъектом процесса.

Систему наставничества объединения можно изобразить в виде математического равенства (Схема), где «+» – процесс профессиональной адаптации и сопровождения начального этапа профессиональной деятельности, «=» – конечный результат деятельности в системе наставничества «Студент – студент». Схема состоит из ряда элементов:

- студент-наставник;
- наставляемый студент;
- портрет наставника и наставляемого.

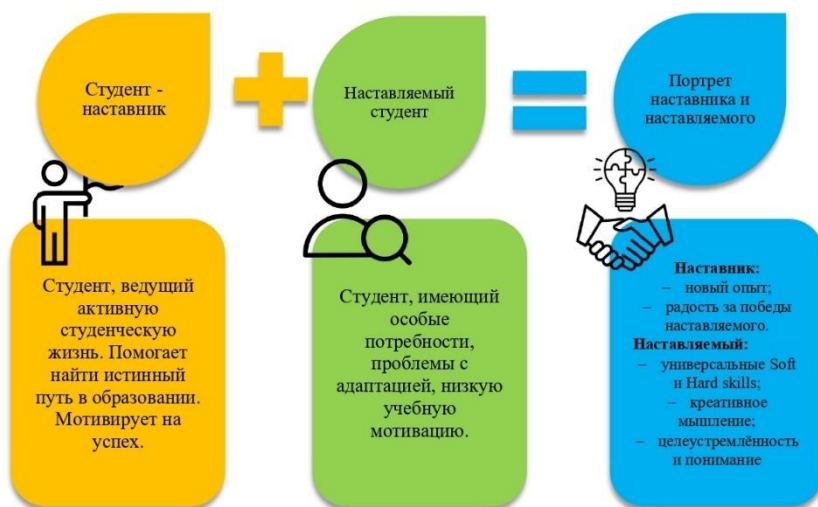


Схема 1. Система наставничества «Студент-студент» с пояснениями

Студент-наставник – это человек, который ведёт активную студенческую жизнь, делится своим опытом с менее опытными студентами и тем самым помогает найти истинный путь в образовании, в профессиональном самоопределении. Мотивирует на успех.

Кроме того, в системе наставничества «студент-студент» выделяется роль «Наставляемый студент» – это студент, имеющий особые потребности, проблемы с адаптацией, низкую учебную мотивацию, не включенный в активную студенческую жизнь.

И результатом данного математического выражения принято считать портрет наставника и наставляемого, где:

Наставник:

- получает новый опыт;
- испытывает радость за достижения и открытия наставляемого.

Наставляемый:

- получает универсальные hard skills;
- развивается креативное мышление;
- формируется целеустремлённость и понимание в процессе получения профессии.

Таким образом, выявив особенности студенческого объединения как механизма личностного и профессионального саморазвития студентов, рассмотрев опыт деятельности студенческого профессионально-педагогического объединения «Docendo Discimus» и выявив особенности деятельности мы пришли к выводу, что студенческие объединения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования являются универсальным механизмом для вовлечения студентов в раннюю профессиональную деятельность и способствуют формированию Hard Skills (набора профессиональных навыков, связанных с профессиональной деятельностью), также являются платформой для обмена профессиональными практиками и опытом между студентами старших курсов и студентами-первокурсниками, между преподавателями колледжей или техникумов и способствуют развитию Soft Skills (комплекса неспециализированных непрофильных навыков).

### Список литературы

1. Педагогический энциклопедический словарь / главный редактор Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая российская энциклопедия, 2008. – 528 с. – Текст : непосредственный.

2. Бушуева, А. А. Управление студенческим объединением / А. А. Бушуева, К. Д. Цветкова. – Текст : непосредственный // Инновационные подходы к решению профессионально-педагогических проблем : сборник статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции, 18 мая 2017 года / Мининский университет ;

научные редакторы С. А. Цыплакова, М. Н. Булаева. – Нижний Новгород : [б. и.], 2017. – С. 3–5.

3. Низовских, Н. А. Личностное саморазвитие человека: Психосоматика и психотехника / Н. А. Низовских. – Текст : электронный // Известия Южного федерального университета. – 2005. – № 7. – С. 182–183. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12535469> (дата обращения: 13.03.2023).

4. Савосина, А. Ю. Саморазвитие – основа профессионального самосовершенствования будущего специалиста / А. Ю. Савосина. – Текст : электронный // Инфоурок : [сайт]. – URL: <https://infourok.ru/referat-samorazvitie-osnova-professionalnogo-samosovershenstvovaniya-budushego-specialista-5345666.html> (дата обращения: 13.03.2023).

**Набокова Марина Борисовна,**

заведующий Чернянским ММЦ, Областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования»; 309640, Россия, г. Новый Оскол, ул. Славы, 32; lakomova\_mb@beliro.ru

**Гнездилова Любовь Алексеевна,**

методист Чернянского ММЦ, Областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования»; 309640, Россия, г. Новый Оскол, ул. Славы, 32

**Немцева Наталья Викторовна,**

методист Чернянского ММЦ, Областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования»; 309640, Россия, г. Новый Оскол, ул. Славы, 32

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ЧЕРНЯНСКОГО  
МЕЖМУНИЦИПАЛЬНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА  
ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
КУРИРУЕМЫХ МУНИЦИПАЛИТЕТОВ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставники; наставничество; модели наставничества; методические рекомендации; образовательные организации; нормативно-правовые акты; тьюторы

**АННОТАЦИЯ.** В данной статье приведены и освещены нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы наставничества; даны рекомендации по организации наставничества в образовательной организации. Материалы будут полезны руководителям образовательных организаций, педагогическим работникам, методистам, наставникам образовательных организаций, специалистам психологической службы.

**Nabokova Marina Borisovna,**

Head of Chernyansky Intermunicipal Methodological Center, Regional State Autonomous Educational Institution of Additional Professional Education “Belgorod Institute of Education Development”, Novy Oskol, Russia

**Gnezdilova Lyubov Alekseevna,**

Methodist of Chernyansky Intermunicipal Methodological Center, Regional State Autonomous Educational Institution of Additional Professional Education “Belgorod Institute of Education Development”, Novy Oskol, Russia



**Nemtseva Natalia Viktorovna**

Methodist of Chernyansky Intermunicipal Methodological Center, Regional State Autonomous Educational Institution of Additional Professional Education “Belgorod Institute of Education Development”, Novy Oskol, Russia

**ORGANIZATION OF THE WORK OF THE CHERNYANSKY  
INTERMUNICIPAL METHODOLOGICAL CENTER  
ON THE IMPLEMENTATION OF THE TARGET MENTORING  
MODEL IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS  
OF SUPERVISED MUNICIPALITIES**

**KEYWORDS:** mentors; mentoring; mentoring models; guidelines; educational organizations; regulations; tutors

**ABSTRACT.** This article presents and highlights the regulatory documents regulating mentoring issues; recommendations on the organization of mentoring in an educational organization are given. The materials will be useful to heads of educational organizations, teaching staff, methodologists, mentors of educational organizations, specialists of psychological services.

В системе Отечественного образования наставничество – одна из главных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Сегодня мы видим общее понимание данной системы, как необходимого инструмента повышения качества образования, механизма создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

Задачи наставничества изучались еще в древние времена учеными и философами античности. По мнению Сократа главной задачей наставника являлось пробуждение мощных душевных сил ученика. Исходя из главного положения Сократа «Я знаю только то, что ничего не знаю», ученик и учитель находятся на одной ступени, и в их споре рождается истина. По Платону, «учителя становятся своего вида правителями, ибо они имеют власть над умами тех, кого они ведут». Хорошие учителя, как и хорошие философы, должны быть умеренными, не алчными, мелочность не совместима с созерцанием всего пространства и времени. Позже Жан-Жак Руссо определял их, как умение ничего не делать с учеником. По мнению К. Д. Ушинского – отечественного педагога, теоретические знания и опыт должны не замещать, а дополнять друг друга.

В данных материалах приведены и освещены нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы наставничества; даны рекомендации по организации наставничества в образовательной организации.

Невозможно так же не согласиться с мнением руководителя Федерального методического центра Академии Минпросвещения России, доктора психологических наук А. А. Бучек: «Система наставничества

является ключевым фактором эффективного использования кадрового потенциала региона, одним из важных элементов профессионального роста педагогических работников».

### **Общие положения**

В период с января 2020 года по декабрь 2022 года была проведена оценка профессиональных компетенций у четырех категорий педагогических работников: молодых специалистов, тех, кто имел длительный перерыв в работе, тех, кто не очень уверен в своих знаниях и просто желающих проверить уровень профессионализма. Тестирование включало четыре блока вопросов, которые имеют важное значение в условиях реализации ФГОС общего образования. Они касались знаний нормативно-правового обеспечения, методических и информационных аспектов профессиональной компетентности, а также коммуникативных и информационных аспектов. Так, был выявлен уровень владения различными методами обучения, знаний дидактических методов и приемов, умений применять их в процессе обучения. Был оценен такой актуальный в современных условиях навык как использование информационно-компьютерных технологий и техники, электронных учебников и возможностей Интернет для создания собственного электронного учебника или урока. Определен уровень компетенций в области возрастной психологии и применения ее принципов в учебно-познавательной деятельности, умение управлять собственным эмоциональным состоянием.

### **1.1. Нормативно-правовая база внедрения наставничества**

#### **Федеральный уровень**

– федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

– указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа»;

– постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

– распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы

профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

– распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 №Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– методические рекомендации ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

#### **Региональный уровень**

– постановление Правительства Белгородской области от 30.09.2019 № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих структуре общеобразовательные организации»;

– приказ министерства образования Белгородской области от 27.01.2022 № 269 «Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области, плана мероприятий (дорожной карты)».

#### **Локальный уровень**

– дорожная карта;

– персонализированная программа наставничества;

– положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

– приказ о создании наставнических пар/групп.

#### **Актуальность целевой модели наставничества как компонента современной системы образования Российской Федерации**

На территории Белгородской области, в том числе на территориях муниципальных образований, курируемых Чернянским ММЦ: Корочанский, Чернянский районы и Новооскольский ГО с 2019 года реализуется система наставничества.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в

образовательных организациях, разработанными Академией Минпросвещения России.

По состоянию на 1 января 2023 года Чернянский ММЦ курирует 120 образовательных организаций трех муниципалитетов:

Наименование муниципалитета	Кол-во МБОУ	Кол-во ДОП	Кол-во СПО	Кол-во ОГБОУ	Кол-во ДОУ
Корочанский район	22	4	1	2	6
Чернянский район	20	5	1	1	16
Новооскольский ГО	19	4	1	3	11

С общим количеством 1895 педагогических работников:

Наименование муниципалитета	Количество педагогических работников ОУ	Количество педагогических работников ДОУ	Количество педагогических работников ДОП
Корочанский район	444	109	56
Чернянский район	396	174	51
Новооскольский ГО	431	190	44

Мониторинг внедрения системы (целевой модели) наставничества, проведенный Чернянским ММЦ, показал, что в 100% общеобразовательных организациях трех районов внедрена целевая модель системы наставничества. Реализация системы наставничества в общеобразовательных организациях организована в соответствии с планом мероприятий, утвержденным приказом министерства образования Белгородской области от 27.01.2022 № 269 «Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области, плана мероприятий (дорожной карты)».

По состоянию на 1 сентября 2022 года в образовательных организациях курируемых муниципалитетов в отношении педагогических работников, включенных в систему наставничества, создано 156 наставнических пар: в Новооскольском ГО – 57 пар, в Чернянском районе – 58 пар, в Корочанском районе – 41 пара.

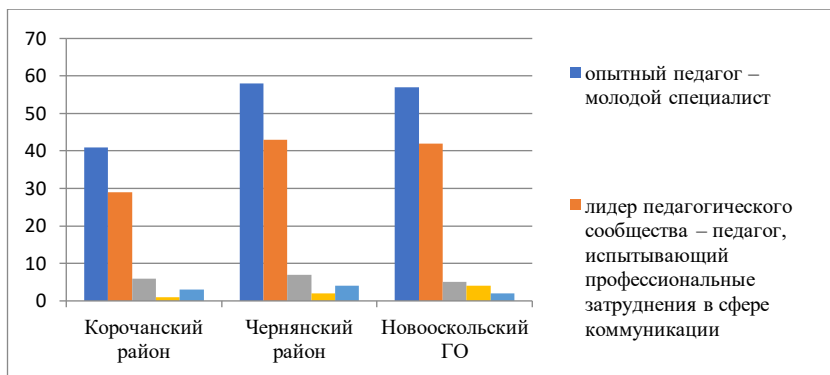
– По форме «опытный педагог – молодой специалист» создано: в Новооскольском городском округе – 42 пары (47%), в Чернянском районе – 43 пары (74%), в Корочанском районе – 29 пар (71%).

– По форме «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» создано: в Новооскольском городском округе – 5 пар (9%), в Чернянском районе – 7 пар (12%), в Корочанском районе – 6 пар (15%).

– По форме «педагог-новатор – консервативный педагог» создано: в Новооскольском городском округе – 4 пары (7%), в Чернянском районе – 2 пары (3%), в Корочанском районе – 1 пара (3%).

– По форме «опытный предметник – неопытный предметник» создано: в Новооскольском городском округе – 2 пары (4%), в Чернянском районе – 4 пары (7%), в Корочанском районе – 3 пары (7%).

– По форме «руководитель образовательной организации – педагог» создано: в Новооскольском городском округе – 4 пары (7%), в Чернянском районе – 2 пары (3%), в Корочанском районе – 2 пары (5%).



Муниципалитет	Всего наставнических пар	опытный педагог – молодой специалист	лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации	педагог-новатор – консервативный педагог	опытный предметник – неопытный предметник	руководитель образовательной организации – педагог
Корочанский район	41	29	6	1	3	2
Чернянский район	58	43	7	2	4	2
Новооскольский ГО	57	42	5	4	2	4

В соответствии с утвержденным положением среди сотрудников ЧММЦ были определены ответственные лица (тьюторы), содействующие внедрению системы (целевой модели) наставничества на территориях Корочанского, Чернянского районов, Новооскольского ГО.

В соответствии с дорожной картой методистами центра были проанализированы кадровые, организационно-методические, организационно-педагогические, материально-технические, мотивационные и психолого-

педагогические условия и ресурсы образовательных организаций. Проведенный анализ позволил скорректировать работу сотрудников методического центра по внедрению системы наставничества в курируемых муниципалитетах.

Методистами Чернянского ММЦ (тьюторами, кураторами наставниками) было осуществлено более 250 консультаций по вопросам подготовки условий для реализации системы наставничества, организации и осуществления работы наставнических пар/групп, информационной поддержки системы наставничества в образовательных организациях.

В рамках межведомственного взаимодействия сотрудниками Чернянского ММЦ и педагогами-наставниками образовательных организаций было составлено 156 дорожных карт наставничества для представителей образовательных организаций, включенных в систему (целевую модель) наставничества.

Анализ совместной публикационной активности методистов, педагогов-наставников и наставляемых в Российском индексе научного цитирования, равен 22 статьям, опубликованным в научно-методических сборниках по различным направлениям.

В течение 2022 года Чернянским ММЦ (согласно утвержденному плану работы на 2021–2022 год) был проведен ряд мероприятий по направлениям деятельности наставничества, обмену опытом в сфере наставничества:

- Региональный вебинар «Актуальные вопросы по распространению передового педагогического опыта».
- Региональный вебинар «Подготовка к аттестации: методические рекомендации для педагогических работников общего образования».
- Межмуниципальный вебинар «Методы, средства и приемы повышения эффективности образовательной деятельности через реализацию системы наставничества».
- Межмуниципальный педагогический консилиум «Эффективное обучение математике: динамика формирования предметных и универсальных действий».
- Создание базы данных лучших образовательных практик педагогов-победителей конкурсов профессионального мастерства Чернянского района, Корочанского района, Новооскольского городского округа.

На 2023 год планом работы Чернянского ММЦ предусмотрено проведение следующих мероприятий:

- Межмуниципальный семинар-практикум «Панорама педагогических достижений педагогов наставников – лучшая программа по дополнительному образованию детей».
- Межмуниципальный круглый стол «Эффективные формы наставничества в современной школе».

• Муниципальный конкурс профессионального мастерства «Наставничество: формула успеха».

Промежуточными результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:

– разработаны, апробированы и внедрены персонализированные программы наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений – 156 программ;

– создан электронный банк наставничества, доступный для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);

– созданы материалы мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;

– увеличена доля педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;

– сокращено времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;

– снижена «текучесть» педагогических кадров.

Промежуточные эффекты от внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества:

– повысилось профессиональное мастерство педагогов, увеличилась профессиональная активность;

– повысился уровень профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач.

С помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить опыт, знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, система классов, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение).

Это чрезвычайно важно в современном мире.

**Осечкина Лариса Ивановна,**

кандидат педагогических наук, директор института повышения квалификации и профессиональной переподготовки, Московский государственный областной педагогический университет; 141014, Россия, г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24; li.osechkina@mgou.ru

**Солодухина Наталия Николаевна,**

кандидат педагогических наук, и. о. заведующего кафедрой непрерывного образования, Московский государственный областной педагогический университет; 141014, Россия, г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24; nn.soloduhina@mgou.ru

## НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДПО

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставническая деятельность; наставничество; модели наставничества; дополнительное профессиональное образование; научно-методическое сопровождение; педагогические работники; профессиональные сообщества  
**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматривается роль наставника в системе дополнительного профессионального образования. Рассмотрены подходы к определению понятия «наставничество» в современном образовании, Модель наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия и социального партнерства в системе ДПО, технологии вовлечения слушателей в осознание необходимости изменений, создание истории профессионального развития и осуществление выбора наставника.

**Osechkina Larisa Ivanovna,**

Candidate of Pedagogy, Director of Institute of Advanced Training and Professional Retraining, Moscow State Regional Pedagogical University, Mytishchi, Russia

**Solodukhina Natalia Nikolaevna,**

Candidate of Pedagogy, Acting Head of Department of Continuing Education, Moscow State Regional Pedagogical University, Mytishchi, Russia

## MENTORING IN THE DPO SYSTEM

**KEYWORDS:** mentoring; mentoring models; additional professional education; scientific and methodological support; teaching staff; professional communities  
**ABSTRACT.** The article discusses the role of a mentor in the system of additional professional education. Approaches to the definition of the concept of “mentoring” in modern education, a model of mentoring based on networking and social partnership in the DPO system, technologies for involving students in realizing the need for change, creating a history of professional development and choosing a mentor are considered.

В Российской Федерации формируется единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (ЕФС). Данная система представляет собой совокупность субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих



сопровождение педагогических работников и управленческих кадров. Активную роль в непрерывном развитии профессионального мастерства играет дополнительное профессиональное образование. Выявление профессиональных дефицитов педагогов и построение на их основе индивидуальных образовательных маршрутов позволяет мотивировать на профессиональное саморазвитие, становление, и рост.

В связи с этим возрастает роль наставничества на всех уровнях единой федеральной системы научно-методического сопровождения. От федерального (Координатор ЕФС, Научно-методические центры) до регионального (региональный орган исполнительной власти, ЦНППИМ, региональные ИРО / ИПК, образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации, региональные учебно-методические объединения, методические советы, региональные профессиональные педагогические сообщества (ассоциации, клубы)) и уровня образовательной организации (уровень образовательной организации, методические объединения, кафедры, методические советы, общественно-профессиональные объединения).

В статье рассматривается роль наставника в системе дополнительного профессионального образования (далее – ДПО). Для определения роли наставника необходимо рассмотреть подходы к определению понятия «наставничество» в современном образовании.

Сегодня наставничество – необходимый компонент подготовки любого специалиста, но особую значимость приобретает в подготовке педагога и его сопровождения в процессе профессионального становления и развития. Само понятие «Наставничество», «наставник» не новое, существует несколько подходов к его определению. Так в словаре В. Даля понятие «наставник» описано как «учитель или воспитатель, руководитель», а наставничество как «звание, должность, дело наставника». К определению данного понятия обратились С. И. Ожегов и Н. Ю. Шведова, А. М. Прохоров.

Анализ подходов к определению понятия позволил сделать вывод о том, что наставнический опыт активно используется не только в профессиональном росте педагога, но и управленческих кадров.

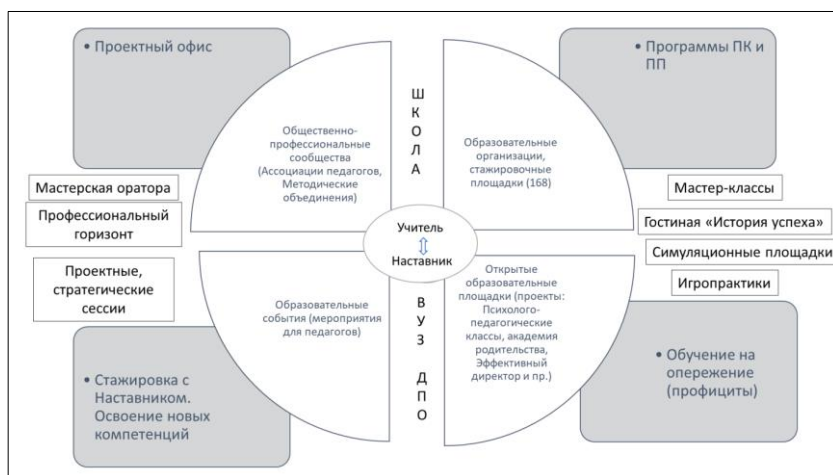
В связи с этим особую значимость приобретает позиция Г. Льюиса, который дает определение «наставничества» как систему отношений и ряд процессов: помощь, руководство, совет и поддержку другому, где наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией [1].

В издании «Развитие навыков эффективного общения» Л. Рай указывает на наставничество как на «самый важный и успешный метод развития

человека», рассматривая наставничество в качестве «процесса передачи навыков от руководства подчинённым» [2].

Д. Клаттербак особо выделяет умение наставника совместить в себе роли родителя и сверстника с целью сопровождения молодой личности на переходном этапе её развития. Наставничество, по его мнению, совмещает в себе фасилитацию, коучинг, консультирование и создание сети контактов, чтобы воодушевить и поощрить учеников за отношение к своей деятельности [3].

В системе ДПО для педагогов с целью профессионального развития и построения индивидуальных образовательных маршрутов институтом повышения квалификации и профессиональной переподготовки Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный областной педагогический университет» была разработана и успешно реализуется Модель наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия и социального партнерства в системе ДПО.



**Рис. 1 Модель наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия и социального партнерства в системе ДПО**

Основой для разработки модели послужило требование к деятельности и результативности современной школы и профессионального развития педагога.

Рабочая модель наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия и социального партнерства в системе ДПО, включает следующие компоненты: Общественно-профессиональные сообщества Ассоциации педагогов, методические объединения, РМО, ШМО. В условиях профессиональных сообществ определяются ведущие педагоги в своей

области, оказывается помощь в изучении современных исследований по предмету; знакомстве с эффективными методиками преподавания.

Взаимодействие с образовательными организациями позволяет выявлять лучшие образовательные и управленческие практики и включать в практико-ориентированные модули программ ДПО, организовывать стажировки с Наставником.

Образовательные события для педагогов являются следствием организованного сотрудничества «школа-вуз». Программа мероприятий представляет собой трансляцию профессионального мастерства, экспертных оценок, супервизий, выявление противоречий, обсуждение профессиональных дефицитов, определение стратегических направлений развития образования и формирование новых востребованных компетенций.

Вовлечение педагога в профессионально-образовательную среду создает условия принятия активной позиции в самоопределении и саморазвитии. На начальном этапе у педагога появляется возможность выбора наставника в соответствии с потребностями и интересами. На следующем этапе вместе с наставником выстраивается «История профессионального развития», на основе которой формируется ИОМ. ДПО вуза обрабатывает запросы, анализирует дефициты и предлагает обучение по программам, стажировки с Наставником, проектные сессии и итогом работы становится заполнение комплексной рейтинговой карты педагога.

Открытые образовательные площадки МГОПУ: «Психолого-педагогические классы», «Академия родительства», «Эффективный директор» и др. предоставляют возможность наставнику и наставляемому погрузиться в среду педагогических сообществ для обмена, профессиональных проб, общения и получения обратной связи и понимания точек роста педагогического саморазвития. Позиции наставника и наставляемого находятся в постоянном движении и зависят от приобретаемого опыта и освоения профессиональных и надпрофессиональных компетенций. В позиции наставника может также выступать молодой педагог, обладающий высоким уровнем сформированности компетенций, относительно опытного педагога. Например, молодые педагоги лучше владеют информационными технологиями, что позволяет им стать наставниками в этой области. Важность такого подхода позволяет педагогической команде развиваться и отвечать на вызовы современного образования [5].

Представленная модель демонстрирует возможности выявления лучшего опыта, определение наставников и создание «Школы наставников». Для мотивации педагогов к принятию роли наставника проводится серия тренингов, супервизий, гостиных «История успеха» и мастерских по моделированию профессионального маршрута наставника как достижения высот педагогического мастерства.

Одной из технологий вовлечения слушателей в осознание необходимости изменений и выбора наставника является технология «Путь героя». Возникает закономерный вопрос, что означает «Путь героя»? В основе технологии лежит идея Джозефа Кэмпбелла, американского исследователя мифологии. В своей книге «Тысячеликий герой», автор, анализируя известные мифы древности, приходит к пониманию того, что все мифы имеют одинаковую структуру. Главный герой любой истории проходит 12 шагов, от момента зова приключений до возвращения домой. Данная технология активно используется для написания романов и киносценариев. Однако все этапы пути можно сопоставить с этапами обычной жизни. Кризисы возрастных периодов, начало нового дела, путь к призванию – это построение движения любого человека, с учетом его зова, необходимыми испытаниями и возвращением [4].

Понимая то, как устроен этот цикл, можно научиться быть готовыми к преодолению этих кризисов и выходить победителем (героем) с новыми возможностями.

Рассмотрим 12 шагов педагога, которые приведут к профессиональному успеху (табл. 1).

**Таблица 1. 12 шагов педагога, которые приведут к профессиональному успеху (по Д. Кэмпбеллу)**

№ п/п	Шаги	Описание
1	Жизнь в обычном мире	Любое путешествие имеет начало. Мы создали для себя нерушимый порядок и действуем в соответствии с ним, не думая о переменных. Здесь начинаются все путешествия.
2	Зов	Что призывает нас меняться? В этот момент мы задумываемся: оставить всё как есть или последовать зову?
3	Отказ от зова	В теории Кэмпбелла на этом этапе герой встречает привратника, который отговаривает его от путешествия. В жизни это может быть внутренний голос или люди, которые не поддерживают нас. Поэтому человек ещё больше сомневается в том, стоит ли следовать зову, и здесь наступает четвёртый этап.
4	Встреча с наставником	Зачастую нам не хватает собственной воли, чтобы начать путешествие. В этот момент в судьбе героя должен появиться наставник, который поможет отправиться в путь.
5	Пересечение порога	В реальности на этом этапе мы делаем первый шаг к большим переменам. Герой понимает, что страх чего-то нового на деле не так велик,

		как казалось. Особенно если поддерживает наставник.
6	Встреча с «драконами» и союзниками	Когда герой переходит порог, он сталкивается с первыми испытаниями. Ему не хватает прежнего опыта, чтобы справляться с новыми задачами, и, естественно, он допускает ошибки. Здесь его ждут «драконы», которые пытаются его остановить: сомнения, страхи, недостаток знаний и так далее. На этом этапе герой должен искать союзников, которые помогут победить «драконов». Советы коллег, знакомых, экспертов – мы заручаемся поддержкой наставника для того, чтобы достойно пройти первые испытания.
7	Точка профессионального преобразования	Если герою удаётся преодолеть все испытания, он набирается опыта с помощью наставника. На этом этапе решается, сможет ли герой вынести из своего пути ценный урок или уйдёт с тем же опытом, который имел.
8	Подарок силы	Если герой преодолевает точку профессионального преобразования, то получает новый опыт, который поможет ему справляться с новыми испытаниями. В качестве подарка силы может выступать новая стратегия, принцип, навык или привычка. Что-то, чего человек не имел раньше. Здесь он делает главное открытие своего пути.
9	Испытание	Чтобы убедиться, что подарок силы работает, герой сталкивается с новыми испытаниями. Он учится по-другому реагировать на прежние ситуации и добивается в этом успеха.
10	Дорога домой	После прохождения испытаний герой принимает решение сделать новый полученный опыт частью повседневной жизни.
11	Мастерство	В это же время он практикуется в использовании приобретённого опыта, чтобы стать в нём мастером и закрепить его.
12	История силы	Последним шагом является передача истории о своём путешествии.

Принимая участие в мастер-классе по построению «Пути героя» каждый участник выстраивает схему профессиональной истории. По представленной структуре:

1. Главный герой и его мир – описание.

Его мир – это, как правило, и ваш мир тоже, а герой – один из нас.

## 2. Проблема.

Объясняет мотивацию героя.

## 3. Поиск решения проблемы.

Препятствия и испытания, позволяющие герою проявить его лучшие качества.

## 4. Решение.

Эффективное и удобное. Каждый из элементов появляется в строго определенном порядке, который позволяет поддерживать интерес аудитории на протяжении всего рассказа.

Представление профессиональной истории должно соответствовать следующим принципам:

- вовлекающая завязка – мягко подводит к событию;
- развитие – можно рассказать об участниках события, показать их характер;
- интересная кульминация – тут надо заставить читателя сопереживать герою, это самый волнующий момент ситуации;
- развязка – поведать о том, как всё закончилось;
- поучительная мораль – анализ события и озвучивание полученных выводов.

Рабочая модель наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия и социального партнерства в системе ДПО позволяет вовлекать слушателей в процесс осознанного понимания необходимости профессиональных изменений и роста с участием наставника на всех этапах профессионального пути.

### Список литературы

1. Льюис, Г. Менеджер-наставник / Г. Льюис. – Москва : Баланс Клуб, 2002. – 288 с. – Текст : непосредственный.
2. Рай, Л. Развитие навыков эффективного общения / Л. Рай ; перевод с английского В. Германова. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 284 с. – Текст : непосредственный.
3. Савинова, С. Ю. Наставничество : традиция и новые смыслы / С. Ю. Савинова, В. В. Кудрявцева. – Текст : непосредственный // Научное мнение. – 2015. – № 11. – С. 141–148.
4. Кэмпбелл, Д. Тысячеликий герой / Д. Кэмпбелл ; перевод с английского А. П. Хомик. – Москва : Ваклер, 1997. – 384 с. – Текст : непосредственный.
5. Осечкина, Л. И. Система дополнительного профессионального образования МГОУ как управленческий ресурс развития современного педагога / Л. И. Осечкина, Н. Н. Солодухина, И. В. Краева. – Текст : непосредственный // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2021. – № 3. – С. 78–89.

**Падей Людмила Петровна,**

учитель математики, Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Гремячевский центр образования» села Гремячее Новомосковского района Тульской области; 301682, Россия, Тульская обл., Новомосковский район, с. Гремячее, ул. Школьная, 25; 379632131@mail.ru

## **ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; профессиональная адаптация; персонализированные программы; педагогические работники; образовательные организации; педагогическое сотрудничество

**АННОТАЦИЯ.** Актуальность проекта обусловлена необходимостью возрождения такой эффективной формы сотрудничества с педагогами как наставничество. Система наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

**Padey Lyudmila Petrovna,**

Mathematics Teacher, Municipal State Educational Institution “Gremyachevsky Center of Education” of the village of Gremyachee Novomoskovsky district, Gremyachee village, Novomoskovsky district, Russia

## **ORGANIZATION OF A MENTORING SYSTEM IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; professional adaptation; personalized programs; teaching staff; educational organizations; pedagogical cooperation

**ABSTRACT.** The relevance of the project is due to the need to revive such an effective form of cooperation with teachers as mentoring. The system of mentoring of teaching staff is the implementation of a set of measures to create an effective mentoring environment in an educational organization that promotes continuous professional growth and self-determination, personal development of teaching staff, self-realization and consolidation of young/novice specialists in the teaching profession.

Основы наставничества в России были заложены еще в XIX веке (Н. Н. Булич, С. А. Рачинский, К. Д. Ушинский и др.) В XX веке обоснованию сущности феномена «наставничество» и разработке технологических основ его реализации посвятили свои труды и экспериментальные педагогические исследования П. П. Блонский, А. С. Макаренко, С. Т. Шацкий. Следует обратиться к этимологии слова наставник. В толковом словаре С. И. Ожегова, Н. Ю. Шведовой наставником называется учитель и воспитатель, руководитель [3]. Согласно словарю С. М. Вишняковой, наставник – это высококвалифицированный специалист или опытный

работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержке [1]. С XIX века в России активно растет количество государственных, земских и ведомственных образовательных учреждений (гимназий, лицеев, земских, фабричных, заводских, церковно-приходских школ, народных училищ, различных семинарий), которые должны быть обеспечены профессиональными педагогическими кадрами. Проблема наставничества приобретает особую актуальность. К примеру, впервые в положении о Царскосельском лицее, в 1811 году, были определены требования к учителям-наставникам, среди основных были обозначены нравственность, высокий уровень культуры, ответственность. В 1828 году в Санкт-Петербурге был открыт Главный педагогический институт как отдельное образовательное учреждение для подготовки учителей, воспитателей и домашних наставников. В этот период в России были учреждены государственные награды для наставников в сфере образования [2].

В начале XX века институт наставничества развивается в рамках советского образования в педагогических системах, разработанных П. П. Блонским, А. С. Макаренко, С. Т. Шацким и др. В это время создается общество педагогов-марксистов, которые должны были помогать молодым учителям в осуществлении их педагогической деятельности. В 70–80-е годы наставничество развивается как массовое движение в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. На рубеже 80–90-х годов социально-экономическое развитие России претерпевает коренной перелом, что влечет системные изменения и в отечественной системе образования. Интерес к наставничеству ослабевает, наставничество как технология сопровождения профессионального роста молодых педагогов практически не применяется, процесс адаптации молодых учителей теряет управляемость, почти 2/3 выпускников педагогических вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых условиях работы, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры и уходят из профессии [3].

На современном этапе развития наставничества идет дискуссия о сущности феномена, функциях наставника, этапах наставнической деятельности, формах, методах, приемах наставничества. С точки зрения С. Я. Батышева главная функция наставника – быть примером, нравственным образцом. Л.В. Лебедева считает, что функции наставничества тесно связаны с функциями педагога, но не ограничиваются ими.

Наставничество – это форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками. Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми на работу, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами,



назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Понятие «наставничество» вошло в обиход в современном значении в середине 60-х годов XX века. Оно рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками назначались авторитетные педагоги, имеющие хорошую профессиональную подготовку, богатый жизненный опыт.

Одной из проблем образования является нехватка педагогических кадров. Одной из важных причин оттока молодых специалистов из школ является отсутствие наставничества или формальная работа по данному направлению.

Поэтому в процессе профессиональной адаптации именно система наставничества обеспечивает необходимую базовую составляющую становления молодых педагогов, испытывающих затруднения при организации собственной педагогической деятельности, и оказывает им помощь в овладении профессией [4].

Как организуется система наставничества в школе?

Во-первых, за каждым молодым педагогом в образовательном учреждении должен быть закреплен наставник. Это активный, опытный педагог, профессионально успешный, доброжелательный, коммуникативный, терпеливый, целеустремленный. Желательно, чтобы он был того же предметного направления, что и подопечный. Если это малокомплектная школа, в которой нет специалиста данного предмета, то назначается учитель близкой специальности: русский язык – английский язык, физика – математика и т. д. Главное, чтобы наставник мог осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

В совместной работе возможно применение разнообразных форм наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает

наставничество доступным для широкого круга лиц. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Организация наставничества осуществляется в несколько этапов, представленных в дорожной карте.

**Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения  
о системе наставничества педагогических работников  
в образовательной организации**

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Срок реализации	Ответственный
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества в организации	– подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации; – приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; – приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; – формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных		
2.	Формирование банка наставляемых	– сбор информации о профессиональных запросах педагогов; – формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных		

3.	Формирование банка наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества;</li> <li>– формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных</li> </ul>		
4.	Отбор и обучение	<ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов;</li> <li>– обучение наставников для работы с наставляемыми;</li> <li>– подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</li> <li>– проведение консультаций</li> </ul>		
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование наставнических пар/групп;</li> <li>– разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы;</li> <li>– организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников</li> </ul>		.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>– проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</li> <li>– проведение школьной конференции или семинара;</li> </ul>		.

		– пополнение методической копилки педагогических практик наставничества		
7.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации		

Молодой учитель проходит трудоемкий путь профессионального становления, и каким он будет, во многом зависит от организованной системы наставничества. Работа в этом направлении должна вестись планомерно, системно и систематически, иметь конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в организации образования.

К каким результатам должна привести такая работа?

Несомненно, наставничество приведет к повышению квалификации и профессионального мастерства молодых педагогов и, в целом, всего педагогического коллектива, к его сплоченности. На новом уровне будет развиваться личностно ориентированные отношения между учителями школы, что будет способствовать эффективной взаимопомощи, поддержки друг друга. В школе будет сформирована команда педагогов-лидеров, которая будет ответственна за обучение молодых педагогов. Это станет ценной традицией, так как наиболее эффективна педагогическая деятельность того коллектива, в котором развивались и укрепились свои педагогические кадры.

### Список литературы

1. Вишнякова, С. М. Профессиональное образование : словарь: ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С. М. Вишнякова. – Москва : НМЦСПО, 2009. – 538 с. – Текст : непосредственный.
2. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Круглова И. В. ; Московский педагогический государственный университет. – Москва, 2007. – 178 с. – Текст : непосредственный.
3. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов. – Москва : Мир и Образование, 2012. – 1376 с. – Текст : непосредственный.
4. Лапшова, А. В. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования / А. В. Лапшова, М. О. Сундеева, М. А. Тараренко. – Текст : электронный // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57–5. – С. 195–201. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30754158> (дата обращения: 13.03.2023).

**Пастухова Елена Владимировна,**

старший воспитатель высшей квалификационной категории, Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Борисоглебского городского округа Центр развития ребенка – детский сад № 18; 397172, Россия, г. Борисоглебск, Юго-Восточный микрорайон, 18; pastukhowael@yandex.ru

**Приходько Виктория Сергеевна,**

воспитатель I квалификационной категории, Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Борисоглебского городского округа Центр развития ребенка – детский сад № 18; 397172, Россия, г. Борисоглебск, Юго-Восточный микрорайон, 18; vicka.prihodko2015@yandex.ru

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС НЕПРЕРЫВНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ: КОНЦЕПЦИИ, МОДЕЛИ,  
ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; молодые специалисты; дошкольные образовательные организации; наставники; педагогическое взаимодействие; профессиональная адаптация; методология наставничества

**АННОТАЦИЯ.** Высокоэффективной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении важен высокий уровень профессиональной компетентности педагогов. Сегодня, в рамках современной системы дошкольного воспитания и развития существует потребность в специалистах с творческим проектно-конструктивным, духовно-личностным опытом, способных развивать умение мобилизовать свой потенциал личности. Поэтому основное внимание уделяется профессиональному развитию, эффективной работе и созданию условий, в которых педагоги могут выполнять такую работу. В статье рассмотрены условия успешной адаптации начинающего педагога, этапы профессионального развития молодых специалистов; раскрыты наиболее эффективные формы и методы работы с неопытными кадрами, охарактеризованы стадии наставничества. Описана организация помощи начинающему педагогу по данному направлению в Консультационном центре на базе нашего учреждения.

**Pastukhova Elena Vladimirovna,**

Senior Educator of the Highest Qualification Category, Municipal State-Owned Preschool Educational Institution of the Borisoglebsky City District Child Development Center – Kindergarten No. 18, Borisoglebsk, Russia

**Prihodko Victoria Sergeevna,**

Educator of the I Qualification Category, Municipal State-Owned Preschool Educational Institution of the Borisoglebsky City District Child Development Center – Kindergarten No. 18, Borisoglebsk, Russia

## MENTORING AS A RESOURCE FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT TEACHING STAFF: CONCEPTS, MODELS, FORMS OF INTERACTION

**KEYWORDS:** mentoring; young professionals; preschool educational organizations; mentors; pedagogical interaction; professional adaptation; mentoring methodology

**ABSTRACT.** A high level of professional competence of teachers is important for the highly effective organization of the educational process in a preschool institution. Today, within the framework of the modern system of preschool education and development, there is a need for specialists with creative design and constructive, spiritual and personal experience who are able to develop the ability to mobilize their personal potential. Therefore, the focus is on professional development, effective work and the creation of conditions in which teachers can perform such work. The article considers the conditions of successful adaptation of a novice teacher, the stages of professional development of young specialists; reveals the most effective forms and methods of working with inexperienced personnel, describes the stages of mentoring. The organization of assistance to a novice teacher in this area in a Consulting center based on our institution is described.

Становление системы дошкольного образования характеризуется повышением его качества в соответствии с целями, обозначенными в национальной доктрине российского образования. Одной из главных функций современного детского сада является целенаправленная социализация личности дошкольника: вступление его в мир природных и человеческих взаимоотношений, а также предоставление ему наилучших образцов, способов и норм поведения во всех сферах жизнедеятельности.

Качество воспитания и образования детей напрямую зависит от высокой квалификации педагогов, непрерывного совершенствования их профессиональных навыков.

Сегодня, в рамках современной системы дошкольного воспитания и развития существует потребность в специалистах с творческим проектно-конструктивным, духовно-личностным опытом, способных развивать умение мобилизовать свой потенциал личности. Поэтому основное внимание уделяется профессиональному развитию, эффективной работе и созданию условий, в которых педагоги могут выполнять такую работу. Особенность работы начинающих воспитателей в том, что с 1-го дня у них те же самые обязанности и ответственность, что и у педагогов с многолетним стажем, а коллеги и родители ожидают от них такого же высокого уровня педагогического мастерства. Если молодым специалистам вовремя не оказать помощь и поддержку, то у них могут возникнуть сомнения в собственной несостоятельности не только на профессиональном, но и на личностном уровне.

В раскрытии данной темы следует определить ряд понятий.

Целевая модель наставничества – это система условий, а также ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, основанных на исследованиях и практическом опыте для понимания и осуществления процесса взаимодействия наставника и наставляемого.

Задача руководителя и старшего воспитателя – поддержать молодых педагогов и помочь им адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Успешная адаптация начинающего педагога к образовательной среде происходит если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важнейшими элементами при поступлении специалиста на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОО;

- профессиональная адаптация педагогов неразрывно связана с процессом их личностного и профессионального становления и определена в методической работе ДОО;

- организация воспитательной работы активно поддерживает личностное и профессиональное развитие педагогов, учитывая, насколько это возможно, индивидуальные особенности и уровень профессиональной подготовки;

- материально-техническое обеспечение образовательного процесса отвечает современным требованиям и помогает воспитателям внедрять инновационные подходы.

Молодые специалисты проходят несколько этапов в своем профессиональном развитии:

- этап I (1-й год работы): педагоги знакомятся с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка. Неопытных воспитателей направляют в группы к более опытным педагогам, чтобы они были им наставниками, консультировали их по возникающим вопросам, давали необходимые советы, демонстрировали образовательную деятельность, помогали организовывать прогулки с детьми и т. д.;

- этап II (2–3-й годы работы): процесс развития профессиональных навыков, накопления опыта, изучения лучших способов и приемов работы с дошкольниками, формирования собственного стиля работы. Педагоги развивают свои профессиональные навыки, изучают опыт работы коллег дошкольных учреждений, посещают открытые мероприятия, методические семинары, практикумы и др.;

- этап III (4–5-й годы работы): формируется система работы, создаются свои наработки. Педагоги внедряют новые технологии в свою работу;

- этап IV (6-й год работы): происходит саморазвитие, совершенствование, обобщение собственного опыта. Хотелось бы отметить, что прохождение определенного этапа для каждого воспитателя очень индивидуально.

Наша дошкольная образовательная организация имеет свои традиции, систему работы с молодыми специалистами, нами выбраны формы и

методы, которые в конечном итоге способствуют дальнейшему профессиональному росту начинающих педагогов.

Различные формы взаимодействия молодых кадров позволяют им развивать познавательный интерес к профессии, активно осваивать навыки взаимодействия с воспитанниками и их родителями.

Одной из главных задач старшего воспитателя является оказание помощи молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса.

Используя системный подход к профессиональному развитию начинающих педагогов, молодые воспитатели смогут быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать моментов тревоги, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самосовершенствованию, раскрыть собственную индивидуальность, начать формировать свою профессиональную траекторию.

В нашем детском саду функционирует своя система работы с молодыми кадрами. К ней относятся: обучение на рабочем месте; практика наставничества; участие в работе методических объединений, семинарах (ДОУ, района); обучение на курсах повышения квалификации; работа консультационного центра.

Выбор формы работы с молодым педагогом начинаем с вводного анкетирования и собеседования, в котором воспитатель рассказывает о трудностях и проблемах, с которыми он сталкивается в своей работе.

При знакомстве с начинающим специалистом условно определяем, какой группе он принадлежит:

- педагог с недостаточной теоретической и практической подготовкой;
- педагог с сильной теоретической подготовкой, но без практического опыта работы;
- педагог со слаборазвитой мотивацией труда.

На основе результатов анкетирования и собеседования мы намечаем совместный план работы с наставником и основные задачи работы с данной группой педагогов.

Перед собой мы ставим следующие задачи:

- 1) содействовать успешной адаптации молодого специалиста в педагогической деятельности, укрепить уверенность в себе;
- 2) предоставить информационное пространство для самостоятельного получения профессиональных знаний, используя эффективные методы развития своих профессиональных компетенций и навыков;
- 3) разрабатывать план работы сотрудничества с наставником.

Знакомство с грамотными специалистами, опытом инновационной деятельности и ее результатами, играет весомую роль в формировании педагогического идеала молодого воспитателя, а порой и в его корректировке.



Организация наставничества в процессе профессионального развития молодых кадров носит постепенный характер и предполагает формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего специалиста.

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в несколько стадий:

1 стадия – стадия адаптации. Наставник определяет обязанности и возможности молодого педагога, выявляет точки роста.

2 стадия – основная. Наставник помогает наставляемому модифицировать свои профессиональные навыки и построить свою программу самосовершенствования.

3 стадия – контроль и оценка. Наставник проверяет уровень компетентности молодого специалиста и определяет его готовность выполнять свои обязанности.

На данном этапе формируется «Портфолио», в котором фиксируются педагогические находки, вносятся анкеты, отзывы, результаты проведенных мероприятий, достижения. Это дает возможность увидеть динамику профессионального развития начинающего педагога в процессе наставничества.

Для молодых специалистов на базе нашей ДОО организован «Консультационный центр» (КЦ), который включает теоретические и практические аспекты педагогической деятельности. Теоретической частью занимаются высококвалифицированные воспитатели и педагоги.

«Консультационный центр» является важным компонентом профессиональной адаптации педагогов, способствует повышению качества дошкольного образования.

Мы оказываем молодым специалистам профессиональную помощь и поддержку через непосредственное общение, основанное на принципах доверия, диалога и взаимодействия.

Для организации плодотворной деятельности КЦ необходимо создание нескольких групп условий: нормативно-правовые; кадровые; организационно-методические; информационно-просветительские; материально-технические.

Мы хотим поделиться опытом, как создавались методические условия нашего Центра. Работа Центра должна опираться на разработанную методическую базу. По нашему мнению, методическая база центра включает следующие структурные элементы:

1) стратегическая цель, которой подчинена вся деятельность консультационного центра;

2) задачи, на решение которых направлена деятельность консультационного центра;

3) направления работы (система работы в схематическом либо текстовом виде);

4) механизм методического сопровождения деятельности педагогов в организации работы с детьми;

5) приложения, которые могут содержать: программу работы консультационного центра, дополнительные образовательные программы, обучающие видеофильмы, методические разработки, тематические выставки; методические рекомендации, памятки, буклеты, информационно-методические справочники и каталоги, дидактические материалы, наглядные пособия.

Программа наставничества позволяет сформировать внутри образовательной организации, а также вне ее при участии молодых специалистов, сообщество педагогов, воспитанников и родителей, как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным, благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Программа работы консультационного центра – это нормативный документ дошкольного учреждения, характеризующий специфику деятельности консультационного центра, особенности организации воспитательно-образовательного процесса, характер оказываемых услуг.

Программа содержит следующие разделы: целевой, содержательный и организационный.

1. Целевой раздел включает следующее содержание: пояснительная записка, в которой раскрывается актуальность и обоснование программы, перечисляются нормативно-правовые акты, на основании которых разрабатывается программа, определяются цели и задачи деятельности консультационного центра, а также перечисляются концептуальные и методологические основы программы работы консультационного центра.

2. Содержательный раздел включает следующие подразделы:

– Модель организации психолого-педагогической, методической, диагностической и консультативной помощи. Она может быть представлена в виде схемы, а также носить словесное описание.

– Основные направления, формы и методы работы консультационного центра. В этом подразделе перечислены направления деятельности консультационного центра, раскрыты основные формы и методы организации работы.

– Основные этапы реализации программы. Как правило, в реализации каждой программы необходимо выделить 3 этапа:

1 этап – аналитико-прогностический: анализ имеющихся ресурсов, разработка комплекса новшеств, связанных с реализацией целей программы;

2 этап – деятельностный, внедрение новшеств;

3 этап – итоговый, рефлексивный, оценка результатов, полученных в ходе реализации программы.

– Критерии и показатели эффективности деятельности консультационного центра. В этом подразделе необходимо перечислить критерии, которые планируются изучить, определить показатели и диагностические методики для выявления эффективности деятельности консультативного центра.

3. Организационный раздел содержит следующие подразделы:

– Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач Программы.

Содержит различные группы условий, необходимых для реализации программы, имеющиеся ресурсы по каждой группе, а также планируемые к созданию ресурсы.

– Условия организации и порядок работы консультационного центра: данный подраздел содержит перечень специалистов, оказывающих услуги консультативного центра, их функциональные обязанности, график работы, порядок оказания услуг.

С 1 октября 2015 года на базе МКДОУ БГО Центра развития ребенка – д/с № 18 функционирует консультационный центр для молодых педагогов.

Приказ МКДОУ БГО Центр развития ребенка – детский сад № 18 от 1 октября 2015г. Об открытии консультационного центра по оказанию, методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи молодым специалистам.

1 октября 2015 г. разработано положение о консультативном центре. За работу КЦ утверждена ответственная группа. Ответственной группой разработан и утвержден план мероприятий по организации деятельности КЦ. Утвержден график работы КЦ.

Цель работы консультационного центра – обеспечение молодых кадров методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощью для профессионального становления.

Основные задачи консультативного центра:

– оказание консультативной помощи молодым педагогам по различным вопросам воспитания, обучения и развития детей в возрасте от 2 месяцев до 7 лет;

– обучение диагностированию проблемных зон в развитии ребенка с целью профилактики дальнейших личностных нарушений;

– обучение по оказанию содействия в социализации детей дошкольного возраста, получающих дошкольное образование.

Организация помощи молодым специалистам в КЦ строится на основе интеграции деятельности специалистов: заведующего, учителя-логопеда, инструктора по физической культуре, воспитателя, педагога-

психолога, медицинской сестры. Старший воспитатель организует работу КЦ в ДОУ. Консультирование молодого специалиста может проводиться одним или несколькими специалистами одновременно.

Формы работы КЦ:

- индивидуальное консультирование;
- индивидуальные занятия специалиста с дошкольником в присутствии молодого специалиста;
- групповое занятие с детьми в присутствии молодого специалиста;
- групповое консультирование молодых специалистов с одинаковыми проблемами;
- ответы на обращение молодых специалистов, заданные по телефону, либо с помощью функции «Задать вопрос online» на официальном сайте учреждения;
- публичное консультирование, посредством размещения материалов на официальном web-сайте ДОУ (вкладка → «Консультационный центр»);

При определении режима работы КЦ, мы старались сделать его максимально удобным для педагогов.

Специалисты КЦ планируют свою работу на основании сведений, полученных из анкет молодых специалистов, стараясь подобрать наиболее эффективный метод оказания помощи, рекомендуют необходимую методическую литературу.

Молодые воспитатели получают помощь в индивидуальном подборе игр, занятий, видов деятельности, в наибольшей степени способствующих развитию ребенка, знакомятся с дидактическими играми, развивающими внимание, память, воображение, мелкую моторику, литературой для детей и родителей.

Практикуется предварительная запись к специалистам на консультацию по интересующей теме.

В соответствии с планом работы КЦ и запросам, специалисты готовят и проводят по наиболее актуальным темам: групповые консультации: «Особенности развития детей от 1 года до 3 лет», «Учимся – играя», «Как играть и чем играть?», «Сенсорное развитие ребенка», «Игры и упражнения, способствующие развитию речи», «Рисуем с ребенком», «Как подготовить родителей к поступлению ребенка в детский сад», «Растим малышей здоровыми», «Организация двигательной активности детей в ограниченном пространстве», «Какие мы родители» (ролевая игра) и другие; мастер – классы: «Волшебная глина», «Разноцветные ладошки» (рисование с использованием нетрадиционных технологий), «Мастерская Деда Мороза» (изготовление елочных игрушек), «Веселый язычок» (игры и упражнения для развития речи детей), «Гармонизация движений, эмоций, общения и поведения на занятиях по психогимнастике», «Учимся правильно

говорить», «Не забывайте народные игры»; семейные развлечения: «Дружная семейка», «Папа, мама, я – спортивная семья».

На педагогическом совете в начале учебного года специалисты консультационного центра рассказывают о возможностях получения консультативной помощи молодым специалистам по вопросам воспитания, обучения и развития детей в возрасте от 2 мес. до 7 лет, отвечают на вопросы, советуют необходимую психолого-педагогическую литературу.

Наша работа с молодыми педагогами ведется постоянно. Мы используем открытые просмотры, которые дают возможность всем увидеть, как работают коллеги, применить их положительный опыт в свою педагогическую деятельность, осмыслить собственные недочеты.

В наибольшей степени продуктивной формой для начинающих специалистов являются обучающие семинары, направленные на улучшение их теоретической подготовки.

В большинстве случаев их ведут специалисты, имеющие опыт работы по данным направлениям: «Современная методология обучения играм с элементами спорта», «Развитие творческого мышления детей на основе ТРИЗ», «Совершенствование воспитательно-образовательного процесса – повышение уровня профессионально-значимых личностных качеств педагога», «Школа мастерства», нетрадиционные игры, занятия для педагогов.

В конце методических мероприятий (совета педагогов, открытых показов, семинаров, мастер-классов) мы проводим такую форму работы, как педагогический вопрос. Вопросы и ответы представляют собой сбор и анализ педагогической информации по различным проблемам.

Как правило, молодым воспитателям мы заранее рекомендуем составить перечень вопросов, требующих разъяснений. Значимость данной формы работы зависит от актуальности и существенности задаваемых вопросов, а также от правдивости и откровенности полученных ответов.

Ответы на вопросы нередко носят дискуссионный характер и зачастую вызывают оживленное обсуждение.

Также, мы используем такую форму работы с начинающими специалистами, как мастер-класс. Их основной целью является передача педагогического опыта, авторских разработок и всего того, что необходимо для достижения наилучших результатов.

Опытные специалисты, не только умело демонстрируют работу молодым воспитателям, но и обговаривают с ними всевозможные аспекты и приемы использования технологий, рассказывают какие методы и приемы дают результат.

Например, с целью становления профессионального самосознания, развития коммуникативных навыков педагогов, мы провели мастер-класс: «Роль игры в жизни ребенка. Игра в жизни взрослого».

Для повышения уровня практической подготовки молодых воспитателей и улучшения практических навыков, необходимых в работе с детьми, мы используем семинары – практикумы. Их темы основываются на запросах педагогов и также связаны с целями годового плана.

Для стимулирования творческого самовыражения молодых кадров, в нашей ДОО организуются: конкурсы методических разработок, различные выставки продуктов детского творчества и т. п. Молодые педагоги привлекаются к участию в деятельности детского сада.

Такая форма работы позволяет начинающим воспитателям самим учиться и напрямую перенимать опыт у профессионалов.

Подводя итог вышесказанному, используя системный подход, неопытные педагоги могут достаточно быстро адаптироваться к работе в детском учреждении, избежать периодов нерешительности в своих возможностях, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию и раскрыть свой потенциал.

### **Список литературы**

1. Актуальные проблемы модернизации российской системы образования: теория и практика : сборник научно-методических трудов. Выпуск 21 / Борисоглебский государственный педагогический институт ; под научной редакцией С. В. Ласкиной, Л. В. Лободиной. – Воронеж : Печатный двор, 2020. – 242 с. – Текст : непосредственный.

2. Ключко, О. И. Педагогическая психология / О. И. Ключко, Н. Ф. Сухарева. – Москва : Директ-Медиа ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 234 с. – Текст : непосредственный.

3. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.

4. Семина, Н. Наставничество как форма методической работы с педагогами в ДОУ / Н. Семина. – Текст электронный // Маам : международный образовательный портал : [сайт]. – URL: <https://www.maam.ru/detskijasad/nastavnichestvo-kak-forma-metodicheskoi-raboty-s-pedagogami-v-dou.html> (дата обращения: 13.03.2023).

5. Шакирова, Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. – Текст : электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2019. – № 4. – С. 323–328. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42477558> (дата обращения: 13.03.2023).

**Поданёва Татьяна Владимировна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и дополнительного образования, Алтайский государственный педагогический университет; 656031, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55; podanevatv@yandex.ru

**Сазонова Наталья Павловна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и дополнительного образования, Алтайский государственный педагогический университет; 656031, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55

**НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ  
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ  
БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; педагоги-наставники; студенты-педагоги; подготовка будущих педагогов; преподаватели; педагогическое сопровождение; профессиональное становление

**АННОТАЦИЯ.** В статье раскрывается значимость наставничества как формы педагогического сопровождения профессионального развития студентов, магистрантов, молодых педагогов, ассистентов педагогических кафедр, входящих в профессию. Авторами раскрываются формы наставничества в процессе вузовской подготовки и практического сопровождения обучающихся и молодых специалистов, описывается опыт их применения. В статье представлены результаты опроса студенческой аудитории о приоритетных профессионально-значимых качествах и способностях педагога-наставника, определены основные критерии результативности их деятельности.

**Podaneva Tatiana Vladimirovna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Preschool and Additional Education, Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia

**Sazonova Natalia Pavlovna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Preschool and Additional Education, Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia

**MENTORING IN THE SYSTEM OF TRAINING  
AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF FUTURE TEACHERS**

**KEYWORDS:** mentoring; teachers-mentors; students-teachers; training of future teachers; teachers; pedagogical support; professional development

**ABSTRACT.** The article reveals the importance of mentoring as a form of pedagogical support for the professional development of students, undergraduates, young teachers, assistants of pedagogical departments that are part of the profession. The authors reveal the forms of mentoring in the process of university training and practical support for students and young professionals, and describe the experience of their application. The article presents the results of a survey of the student audience about the priority

professionally significant qualities and abilities of a teacher-mentor, and defines the main criteria for the effectiveness of their activities.

Педагогическая деятельность требует от человека умения своевременно реагировать на динамичные изменения профессиональных задач и образовательных ситуаций, быстро адаптироваться к новым условиям работы, нести ответственность за процесс и результаты труда, реализовывать свой личностный потенциал в образовательном пространстве, совершенствуя имеющиеся и приобретая новые компетенции [3]. В такой ситуации профессионального развития сопровождение необходимо разным категориям педагогов:

- студентам и магистрантам, осваивающим педагогическую профессию в период учебных и производственных практик;
- молодым специалистам на этапе адаптации к профессиональной деятельности;
- педагогам, испытывающим затруднения в освоении новых, недостающих универсальных и профессиональных компетенций;
- специалистам, находящимся на этапе высокого профессионализма;
- педагогам с признаками профессиональных деструкций.

Одной из эффективно работающих форм психолого-педагогического сопровождения педагогических кадров является наставничество. Его актуальность определяется как в период подготовки будущего педагога в вузе, так и на этапах дальнейшего профессионального становления личности.

В современных условиях сложно переоценить значение наставничества на всех ступенях непрерывного образования. Обучающиеся профессиональной деятельности в вузе и молодые специалисты, осваивающие профессию, являются одной из самых «хрупких» категорий педагогических работников, нуждающихся в опытных наставниках и психолого-педагогическом сопровождении. В условиях нарастания формализованного общения, подчиненного требованиям нормативных документов и уменьшения неформального, лично значимого общения происходит резкое снижение готовности молодежи к самостоятельному вхождению во взрослую жизнь. Незрелость субъектной позиции, неспособность понять себя, возникающие затруднения в организации своей профессиональной деятельности усиливают эффект отчуждения молодых людей с их внутренним миром от общества с его правилами и требованиями. В этой связи, возникает необходимость в наставнике как посреднике между развивающимся человеком и миром.

Ролевой репертуар современного преподавателя высшей школы многообразен:

- эдвайзер, выполняющий функции академического наставника студента, магистранта, обучающегося по определенной специальности;



– тьютор, обеспечивающий разработку индивидуальных образовательных программ студентов, магистрантов, молодых педагогов, сопровождая процесс их индивидуального продвижения;

– коуч, помогающий обучающемуся ставить жизненные и профессиональные цели и добиваться их, определять приоритеты собственного развития;

– ментор, способствующий личностному, академическому, профессиональному развитию обучающегося;

– фасилитатор, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию, помогая обучающимся понять общую цель, поддерживая позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии.

На базе кафедры дошкольного и дополнительного образования Алтайского государственного педагогического университета нами был проведен опрос обучающихся о приоритетных личностных качествах и компетенциях современного преподавателя-наставника. Более 90% опрошенных считают, что наставник – это человек знающий, творческий, развивающийся «в ногу со временем», владеющий разными способами педагогической деятельности. Его отличает способность к эмпатии, справедливость, дисциплинированность, знание особенностей студенческого сообщества и умение «вписываться» в это сообщество, не испытывая диссонанса со своей личностью. По мнению респондентов, преподаватель должен обладать устойчивой внутренней мотивацией к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям; иметь педагогический такт, терпение и толерантность, коммуникативную компетентность, эмоциональный интеллект, лидерские качества, настойчивость, нацеленность на результат, содержательный интерес к деятельности, которую осваивает обучающийся; склонность к постоянному саморазвитию.

В качестве одного из интегральных профессионально важных качеств преподавателя, 95% опрошенных отметили готовность и способность «зажечь» обучающихся на деятельность и освоение профессии, на участие в интересных и значимых студенческих мероприятиях, на собственном примере быть источником мысли и энергии.

Кроме того, на наш взгляд, у наставника должен отсутствовать образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого. Наличие отрафлексированного личного опыта преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми) является обязательным. Т. А. Бабакова отмечает, преподаватель высшей школы должен демонстрировать то, что хочет видеть в студентах: интерес к науке и познанию, пунктуальность, требовательность к себе, творческий подход к решению учебных задач, готовность прийти на помощь и т. п. [1].

Специфика деятельности наставника включает:

- педагогическую поддержку (сопровождение) обучающихся;
- устранение образовательных дефицитов обучающихся, молодых специалистов (дефицит мотивации к деятельности, несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность, социальная дезадаптация, субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптация), ограниченные возможности здоровья и др.); создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип образовательных, социальных, профессиональных проблем;
- выявление и актуализацию у сопровождаемого устойчивой мотивации к деятельности;
- трансляцию ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник;
- развитие самостоятельности сопровождаемого, обретение им способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д.

В ходе проведенного нами исследования 78% студентов отметили, как ценность – умение преподавателя учиться у молодых, уметь быть равноправным партнером в разных формах взаимодействия. А это значит, что преподаватель имеет в своем арсенале способность к организации реверсивного наставничества, предполагающего не только влияние педагога на рост компетенций обучающегося, но и готовность самого педагога осваивать опыт своих учеников, обладающих компетенциями, вносимыми новым временем. Чаще всего это ИКТ-компетенции, креативность в организуемой деятельности, активные формы работы с обучающимися.

Формы наставничества могут быть разнообразными: индивидуальная (персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом образовательных дефицитов и индивидуальных особенностей); групповая (сопровождение одним или несколькими наставниками группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом); коллективная (организация наставничества в работе с коллективом обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов); взаимная (организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов); онлайн (поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (скайп, Zoom, Sferum, социальные сети, YouTube и др.).

Работа со студентами, обучающимися по направлениям 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки): Дошкольное образование и Дополнительное образование, 44.03.01 Педагогическое образование: Дошкольное образование, магистрантами, осваивающими программы по направлению 44.04.01 Педагогическое образование

(«Управление дошкольным и дополнительным образованием», «Управление дошкольным образованием») предполагает использование разнообразных методов наставнической деятельности:

- организация деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых) с целью его развития и накопления личностно значимого опыта;
- создание развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных ситуаций, расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих его развитие;

- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (наблюдение, анкетирование, беседа, социометрия и др.);

- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;

- личный пример наставника как носителя образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающего определенными компетенциями и демонстрирующего определенные образцы деятельности;

- нетворкинг (организация контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, студентов, магистрантов с представителями образовательных организаций, работодателей));

- включение студентов, магистрантов в формы деятельности преподавателя (микропреподавание, выступление в структуре деятельности воспитателя в период практики, участие в методических мероприятиях, совместная подготовка статьи по теме исследования);

- информирование, инструктирование, консультирование и др.

Наиболее эффективными методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение. Наставник оказывает педагогическое воздействие путем вовлечения сопровождаемого в различные виды своей педагогической деятельности, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта.

Так, например, под руководством наставников (преподавателей вуза) происходит формирование и развитие у обучающихся умения определять свою индивидуальную образовательную траекторию:

- на основе диагностики исходного уровня сформированности профессионально-личностных качеств и компетенций, исходного профессионального опыта;

- при определении целей образования, которые ставит обучающийся на основе своих образовательных потребностей, интересов, склонностей, способностей; исходного уровня сформированности общекультурных,

общепрофессиональных и профессиональных компетенций; субъективного опыта профессиональной деятельности; запросов работодателя конкретной образовательной организации; уровня развития социально-профессиональных качеств личности, выраженного в индивидуальном профиле; карьерных перспектив и ожиданий будущего педагога;

– в процессе отбора содержания образования при тьюторской поддержке со стороны преподавателей и персонализации образования на уровне технологий – обучающийся может выбрать контактную работу с преподавателем, дистанционные образовательные технологии при консультативной помощи преподавателя, онлайн-конкурс или олимпиаду, создать проект, поучаствовать в профессиональном туризме и т. п. [2].

Обогащение профессионального опыта происходит, к примеру, за счет участия обучающихся в национальных конкурсах профессионального мастерства, таких как «Я – профессионал», «Твой ход», олимпиадах по педагогике и психологии, формирующих положительную мотивацию к обучению и способствующих выявлению одаренности у студентов. В работе по подготовке к таким конкурсам участвуют обучающиеся всех курсов и педагоги-наставники, в ходе чего рождаются совместные творческие проекты. Младшие курсы участвуют в конкурсах волонтерами, на которых проводится апробация педагогических вариантов конкурсных заданий. Студенты совместно с работодателями и преподавателями прорабатывают свою конкурсную концепцию. В этом процессе опыт приобретают не только обучающиеся, но и обучающие. Такое сотрудничество также может рассматриваться как целевое конкурсное наставничество.

Не менее интересен опыт организации реверсивного наставничества и следового сопровождения ассистентов кафедры, осваивающих деятельность преподавателя и содержание преподаваемого предмета на качественно ином уровне владения им. Ассистент становится «тенью» наставника: посещает его лекции, практические занятия, участвует в проектировании вопросов для обсуждения, подборе практических и наглядных материалов. Опытный преподаватель дает студентам возможность проявить инициативу в выборе форм проведения практических занятий, стимулирует ассистента к проведению занятий с использованием инновационных форм (диспут, семинар-практикум, семинар-решение профессионального кейса по теме лекции, семинар-конференция, мастер-класс и др.).

Практика нашей деятельности показывает, что молодые преподаватели могут эффективно решать задачи разработки творческих форм деятельности со студентами, охотнее и чаще используют электронные ресурсы разных видов применительно к своим занятиям. Для приобретения опыта публичных выступлений ассистент кафедры может участвовать в бинарных лекциях и семинарах со своим наставником, что снимает тревожность и скованность при проведении занятий, на психологический

климат работает «плечо наставника» в случае непредвиденно сложных вопросов студентов в процессе лекции, в неожиданных ситуациях взаимодействия с обучающимися.

Результативность и качество деятельности наставников можно, на наш взгляд, оценить с помощью ряда основных критериев:

– способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, готовность обходиться без наставника;

– компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;

– собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые сопровождаемым;

– устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности;

– ускорение процессов развития сопровождаемого и освоения им деятельности;

– качество отношений сопровождаемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка сопровождаемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов);

– сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;

– качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

Таким образом, наставничество в его разных формах является действенным инструментом в сопровождении специалистов разного уровня. Наиболее важным оно является на этапе профессионального обучения, в ходе педагогических практик, на этапе становления молодых специалистов в профессии. Вместе с тем наставничество не догматичный процесс. Сегодня актуальна его реверсивная форма, когда начинающий сотрудник, студент выступают в роли наставника для более опытных студентов и специалистов, а также для преподавателей вузов в целях обмена профессионально важными умениями и готовностями, продиктованными требованиями современной образовательной действительности. Передача опыта происходит не только сверху вниз, но и снизу вверх. В этой ситуации развития студенты приучаются быть ответственными за свой труд и свои компетенции, приобретают опыт педагогического взаимодействия с детьми и разными категориями специалистов. Педагоги и ассистенты кафедр, входящие в профессию, становятся в системе слияния деятельности конструктивными партнерами преподавателей, приобретают субъектную позицию, развивают компетенции, совершенствуют знания и умения, сами

становятся наставниками и мотиваторами в выполнении профессиональных функций.

### Список литературы

1. 2023 год – Год педагога и наставника. – URL: <https://petsru.ru/news/2023/113545/2023-god--god-pedago> (дата обращения: 23.01.2023). – Текст : электронный.

2. Зеер, Э. Ф. Концептуально-теоретические основы персонализированного образования / Э. Ф. Зеер, О. В. Крежевских. – Текст : электронный // Образование и наука. – 2022. – Т. 24, № 4. – С. 11–39. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48302687> (дата обращения: 23.01.2023).

3. Мигунова, Е. В. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов / Е. В. Мигунова, М. А. Жигалик, В. Н. Аверкин. – Текст : электронный // Человек и образование. – 2020. – № 1 (62). – С. 88–93. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reversivnoe-nastavnichestvo-v-professionalnoy-podgotovke-buduschih-pedagogov> (дата обращения: 28.01.2023).

**Попова Елена Валерьевна,**

воспитатель, Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Борисоглебского городского округа Центр развития ребёнка – детский сад № 19; 397163, Россия, г. Борисоглебск, Северный мкр., 18а; alena.lina1@yandex.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; воспитатели; дошкольные образовательные организации; система наставничества; профессиональная адаптация; молодые педагоги

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматривается проблема адаптации молодых педагогов к реализации образовательной и воспитательной деятельности в дошкольном образовательном учреждении. Определены цели и задачи системы наставничества, формы и методы взаимодействия наставника с наставляемым.

**Popova Elena Valerievna,**

Educator, Municipal State Preschool Educational Establishment of Borisoglebsk urban district Child Development Center – Kindergarten No. 19, Borisoglebsk, Russia

## **MENTORING AS A FORM OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF A TEACHER IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; educators; preschool educational organizations; mentoring system; professional adaptation; young teachers

**ABSTRACT.** The article deals with the problem of adaptation of young teachers to the implementation of educational and upbringing activities in a preschool educational institution. The goals and objectives of the mentoring system, forms and methods of interaction between the mentor and the mentor are determined.

На сегодняшний день система современного дошкольного образования нуждается в молодых квалифицированных кадрах, которые будут обладать креативными, компетентными навыками и приемами реализации процесса обучения и воспитания. Перед дошкольным образованием стоит проблема создания определенных комфортных условий для эффективной адаптации, самореализации и социализации молодых кадров в коллективе.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №5 44н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» определяет ключевые требования, которые предъявляются к воспитателю, необходимые умения, знания для осуществления педагогической

деятельности, обучения, воспитания, развития детей дошкольного возраста. Квалифицированный воспитатель должен обладать определенными профессиональными компетенциями, личностными качествами, способностями, которые позволят эффективно решать профессиональные ситуации и задачи в рамках работы. Высокий профессиональный уровень позволит воспитателю не только справляться с имеющимися задачами, но и формулировать собственные профессиональные цели и задачи, и эффективно их добиваться, используя различные современные методы и приемы.

В дошкольном образовательном учреждении модель наставничества осуществляется с учетом Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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».

Важной составляющей методической деятельности в дошкольном образовательном учреждении является работа с молодыми, малоопытными воспитателями. Перед педагогическим коллективом ставится задача – оказать помощь молодым, малоопытным, новым педагогам в их адаптации и совершенствовании их профессиональных знаний, умений и навыков.

Почему так важно оказать поддержку и помощь начинающим педагогам? Это связано с тем, что уже с первого их дня работы, они выполняют те же обязанности и несут не меньшую ответственность, что и более опытные педагоги. От них администрация, родители дошкольников, а также коллектив ждут профессионализма, эффективной воспитательной деятельности. Зачастую воспитатели, которым не была оказана помощь на начальном этапе работы, долго вливаются в коллектив, испытывают большие трудности в работе с детьми и родителями, испытывают стресс, а тем самым регресс в работе. Поэтому так важна система наставничества в дошкольном образовательном учреждении.

Под наставничеством понимают эффективный компонент для профессионального и личностного развития. Молодые, начинающие специалисты требуют определенного морального, профессионального, этического отношения. Они обладают потенциалом и знаниями, но имеют определенные трудности: недостаток опыта взаимодействия с детьми, недостаточный багаж психолого-педагогических знаний.

Наставничество – это диалог, процесс коммуникации, которая направлена на поддержку малоопытного педагога, познакомить его с корпоративной культурой и технологией работы. Важное место в наставничестве занимает обоюдная готовность наставника и наставляемого к совместной плодотворной работе.



Наставник – участник процесса наставничества, который обладает определенными профессиональными знаниями, имеет обширный багаж знаний, опыта, способный построить программу профессионального развития для молодого воспитателя, способный мотивировать и стимулировать на совершенствование наставляемого.

Наставляемый – участник процесса наставничества, который при помощи и поддержке наставника приобретает профессиональный опыт, получает необходимые знания, развивает профессиональные навыки и компетенции, преодолевает имеющиеся профессиональные трудности и пробелы.

Система наставничества будет иметь эффективный результат при осуществлении следующих условий:

- система мониторинга, оперативная обратная связь при возникших трудностях у молодого педагога;
- система методического сопровождения;
- подготовка опытных сотрудников к реализации системы наставничества [3, с. 303].

Целями наставничества в дошкольном образовательном учреждении являются:

- оказание поддержки молодым воспитателям в адаптации на новом месте;
- осуществление обучения в процессе работы;
- овладение новыми сотрудниками профессиональными методами, приемами и подходами для осуществления качественного процесса обучения и воспитания детей;
- осуществление принципов наставничества в педагогическом коллективе.

Не каждый даже опытный педагог может обладать наставническими данными и выполнять эту функцию в коллективе. К наставнику предъявляются определенные требования:

- наставник должен регулярно совершенствовать свои профессиональные знания, повышать уровень квалификации;
- уметь анализировать, систематизировать и выделять наиболее значимое среди профессиональных знаний и собственного опыта для передачи молодому воспитателю;
- обладает знаниями современных информационных и инновационных технологий;
- имеет собственные разработки;
- является творческой, неординарной, коммуникабельной личностью, которая имеет чувство такта, умеет слушать и слышать;
- имеет определенный авторитет в коллективе, среди детей и родителей воспитанников.

Система наставничества в дошкольном образовательном учреждении осуществляется в двух направлениях:

- передача опыта молодым воспитателям – проведение педагогических мастерских, марафонов, консультаций для демонстрации опытными педагогами разнообразных форм организации образовательной и воспитательной деятельности, а также использования педагогических технологий в рамках занятий, а также наблюдение наставниками за деятельностью молодых воспитателей с детьми;

- создание собственных педагогических и методических разработок, создание индивидуальной копилки занятий. Данное направление осуществляется в результате тесного и плодотворного взаимодействия наставника с молодым специалистом в рамках первого направления [1, с. 43].

К основным задачам использования системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении относят:

- создать условия для оказания теоретической, психологической и методической помощи молодым специалистам;

- работать над повышением их профессионального уровня, овладения педагогическими технологиями;

- мотивировать новых специалистов на повышение квалификации;

- следить за динамикой профессионального развития воспитателей.

Педагог-наставник в своей деятельности с наставляемыми может использовать следующие формы и методы работы: консультация, взаимопосещения, тренинги, собеседования, творческие мастерские, мастер-классы.

Кроме того, наставником реализуются следующие проекты:

- «Вопрос-ответ» – обсуждение с наставляемым наиболее актуальных для него вопросов при подготовке к различным мероприятиям, разработке докладов и выступлений;

- «Скорая помощь» – консультирование молодого специалиста при возникновении у него непредвиденных затруднений в рамках образовательной и воспитательной деятельности;

- «Открытый разговор» – консультация психолога при возникновении конфликтных ситуаций [2, с. 64].

Участие в профессиональных конкурсах является эффективным способом подготовки творческих, инициативных молодых педагогов и способствует образовательной рефлексии. Это стимул для самореализации, саморазвития и построения карьеры. Участие в конкурсах, при профессиональной поддержке и содействии опытных педагогов, позволяет молодым специалистам добиваться хороших результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Наставник должен мотивировать молодого специалиста на повышение уровня своих профессиональных знаний, подтолкнуть его к

профессиональному становлению. Применение системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении позволит быстро и качественно подготовить молодых воспитателей к квалифицированному выполнению своих обязанностей.

Результатами использования данной системы в дошкольном образовательном учреждении являются:

- системность деятельности, взаимосвязь наставника и наставляемого, а также узких специалистов и администрации;
- формирование базы форм и методов реализации образовательной и воспитательной деятельности, которые помогут в работе молодому специалисту;
- самообразование, самосовершенствование собственного профессионального уровня новым сотрудникам, что позволит ему эффективнее осуществлять свою деятельность, взаимодействовать с воспитанниками.

Можно сделать вывод, что применение системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении позволит быстро адаптировать молодых специалистов к выполнению профессиональной деятельности, наладить эффективное взаимодействие в коллективе, с воспитанниками, их родителями и администрацией учреждения, сформировать мотивацию к регулярному повышению собственного профессионального уровня.

### Список литературы

1. Емельянова, С. Б. Сопровождение начинающего педагога в профессиональной деятельности / С. Б. Емельянова. – Текст : непосредственный // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2019. – № 10. – С. 40–47.
2. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.
3. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова. – Текст : электронный // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60–4. – С. 302–305. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35689087> (дата обращения: 13.03.2023).

**Пудлич Татьяна Михайловна,**

магистрант, Высшая школа педагогики, психологии и физической культуры, Северный (Арктический) федеральный университет; 163009, Россия, г. Архангельск, пр. Ленинградский, 40; pudlich.tatiana@gmail.com

**Маракушина Ирина Геннадьевна,**

кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики и психологии детства, Высшая школа педагогики, психологии и физической культуры, Северный (Арктический) федеральный университет; 163009, Россия, г. Архангельск, пр. Ленинградский, 40; i.marakushina@narfu.ru

**МОДЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; модели наставничества; наставники; образовательные организации; психолого-педагогические представления; констатирующие эксперименты

**АННОТАЦИЯ.** в данной статье делается анализ психолого-педагогических представлений о различных моделях наставничества, а также эффективной их реализации в образовательной организации. Актуализируется проблема наставничества в образовании в целом. Также в статье представлены результаты констатирующего эксперимента и разработанными рекомендациями по его данным.

**Pudlich Tatyana Mikhailovna,**

Master's Degree Student, Higher School of Pedagogy, Psychology and Physical Education, Northern (Arctic) Federal University, Arkhangelsk, Russia

**Marakushina Irina Gennadievna,**

Candidate of Psychology, Associate Professor, Head of Department of Pedagogy and Childhood Psychology, Higher School of Pedagogy, Psychology and Physical Education, Northern (Arctic) Federal University, Arkhangelsk, Russia

**MODELS FOR THE IMPLEMENTATION OF MENTORING  
IN EDUCATIONAL ORGANIZATION**

**KEYWORDS:** mentoring; mentoring models; mentors; educational organizations; psychological and pedagogical ideas; ascertaining experiments

**ABSTRACT.** This article analyzes the psychological and pedagogical ideas about various models of mentoring, as well as their effective implementation in an educational organization. The problem of mentoring in education as a whole is being updated. The article also presents the results of the ascertaining experiment and the developed recommendations on its data.

Наставничество – актуальная тема в системе образования. Данный феномен существовал еще в первобытном обществе. До недавнего времени наставничество рассматривалось только с позиции помощи опытного педагога молодому, но образовательная деятельность включает в себя и других

полноправных субъектов. Так, по приказу президента Российской Федерации, в 2019 году был разработан национальный проект «Образование», где одним из приоритетных направлений выделяется наставничество. Также, 2023 год объявлен годом педагога и наставника, что еще раз указывает на важность данного явления в отечественной системе образования.

Внедрение и реализация различных моделей наставничества в образовательной организации должна решить противоречия между большой включенностью современного человека в социальные связи и его социальной дезадаптацией, а также перенасыщенностью образовательной среды информацией и услугами и их противоречием друг другу.

Из обозначенных противоречий следует проблема исследования: каким образом и с помощью чего внедрить модели наставничества в ОО, для достижения наилучших результатов.

В результате анализа психолого-педагогической литературы мы выявили показатели эффективности реализации различных моделей наставничества, к ним относятся: соответствие образовательной организации принципам, современным подходам и технологиям наставничества; эмоциональная удовлетворенность от совместной работы внутри пары «наставник – наставляемый»; изменение в когнитивной составляющей; изменение в деятельности всех участников образовательного процесса.

Гипотеза, выдвинутая выше, предопределила ход нашего исследования. Так, на первом этапе осуществлялся теоретический анализ проблемы. На втором этапе исследования, с дальнейшим уточнением теоретических позиций, проводилось практическое исследование (констатирующий эксперимент). На третьем этапе исследования осуществлялся анализ, обобщение и систематизация полученных данных, подводились итоги исследования.

В первую очередь, нами был осуществлен теоретический анализ проблемы, который позволил решить сразу ряд задач, которые мы ставили перед собой. В результате изучения и анализа работ таких ученых, как М. Ф. Соловьевой, А. М. Прохорова, С. Я. Батышева, В. И. Блинова, нами было сформулировано понятие «наставничество». Это длительный и психологически сложный учебно-воспитательный процесс, который способствует успешной адаптации учащегося или педагога, успешному освоению программы, формированию мотивации и личностного роста для преодоления личностного, образовательного и профессионального дефицита [5].

В современном мире существует много синонимов феномену наставничество, самыми часто используемыми являются менторство и образовательное сопровождение. В терминологии субъектов этой деятельности также существует семантическая путаница. В литературе часто подменяются друг другом понятия «наставник», «куратор», «тьютор».

На наш взгляд наставник более многофункциональное и многоаспектное понятие. Его функция заключается не только в помощи

преодолении каких-либо внутренних и внешних барьеров, а также оказание психологической помощи и помощи в адаптации в коллективе [4].

Наставничество в образовательной организации реализуется через различные модели. В психолого-педагогической литературе мы нашли разные классификации. Так, Т. В. Казарян выделяет традиционное наставничество, ситуационное наставничество, партнерское наставничество, групповое наставничество, краткосрочное наставничество, скоростное наставничество, флэш-наставничество, саморегулируемое наставничество, реверсивное наставничество [3]. Похожую классификацию представляет В. И. Блинов: индивидуальное наставничество, групповое наставничество, коллективное наставничество, взаимное наставничество, онлайн – наставничество [1].

В своем исследовании мы придерживались классификации Марины Фёдоровны Соловьевой, которая выделяет модели наставничества исходя из взаимодействия в определенной среде: «ученик – ученик», «учитель-учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент» [6].

Методы работы в каждой модели могут быть разнообразными, поскольку они заимствуются из педагогики, психологии, социологии, психотерапии и др. наук.

Чтобы модели наставничества были реализованы на базе образовательной организации, нами были определены условия, которые должны быть соблюдены:

- наличие пакета локальных нормативных документов;
- реализация всех принципов наставничества;
- добровольное вхождение в наставническую пару;
- наличие конкретной цели реализации любой из моделей наставничества;
- обратная связь между участниками наставнических отношений [2].

Целью эмпирической части исследования является выявление несоответствий между теоретической и практической сторонами вопроса. Основой для данной работы послужили гипотетические предпосылки, связанные с тем, что эффективная реализация моделей наставничества может быть только в том случае, если будут соблюдены показатели эффективности.

Нами были выбраны критерии эффективности, в основу которых легла четырехуровневая модель Дональда Киркпатрика. Стоит отметить, что изначально наша программа эксперимента предполагала изучение всех критериев эффективности, но в процессе работы, мы смогли рассмотреть только два первых показателя. Данные критерии представлены в таблице.

**Таблица. Критерии эффективности реализации  
различных моделей наставничества**

Критерий эффективности	Метод
Соответствие ОО принципам, современным подходами технологиям наставничества	Наблюдение
Эмоциональная удовлетворенность от взаимодействия внутри наставнических пар	Анкетирование
Оценка знаний, полученных в рамках работы в определенной модели наставничества	Тестирование, анализ отчетов документации наставников и наставляемых, а также других творческих продуктов
Оценка изменений поведения в рамках реализации модели наставничества	Анализ отчетной документации, наблюдение, выступление с докладом

Экспериментальная часть была проведена в 2022–2023 учебный год в одной из школ города Архангельск. В эксперименте участвовало 6 наставнических пар. На момент планирования констатирующего эксперимента мы предполагали, что сможем рассмотреть все 5 моделей наставничества, но на моменте реализации оказалось, что их осталось две: «учитель-учитель» и «ученик-ученик». В модели ученик-ученик наставником и наставляемым были ученики 9 класса. В пяти других наставнических пар наставниками являлись учителя со стажем от 7 до 15 лет, а наставниками студенты и молодые специалисты.

В результате анализа документации образовательной организации было выявлено, что реализация моделей наставничества регламентирована, но не в полной мере. При наличии основных документов: приказ о внедрении наставничества и моделей наставничества, дорожная карта, положение и наставничестве, и моделях наставничества. Отсутствуют такие, как согласие на совместную работу наставнических пар, дневники и отчеты наставника и наставляемого, база данных, приказ об организации «Школы наставников», приказ о поощрение участников программы. В процессе наблюдения, было выявлено, что в данной школе стараются придерживаться основных подходов, принципов и современных технологий наставничества при реализации различных моделей наставничества.

В результате анкетирования на выявление уровня эмоциональной удовлетворенности от совместной работы, было выявлено, что большинство не участвовали ранее в программе наставничества. От программы наставничества наставляемые ожидали помощи в преодолении своих образовательных дефицитов, а также помощь в профессиональном становлении и самоопределении. Наставники же, в свою очередь, ожидали от программы получить некий новый опыт, повысить свои педагогические

навыки, а также просто оказать помощь. Надо сказать, что не все участники, по окончании эксперимента, согласились бы повторно вступить. Так, наставник – ученик уточнил, что для него было тяжело быть наставником, он не знал, как действовать и правильную ли информацию он дает своему наставляемому. Но вместе с этим, абсолютно все участники реализации моделей наставничества ответили, что ценность их реализации состоит в обмене опытом, личностном самоопределении, опыте общения с преуспевающими людьми в какой-либо сфере.

Как выражается каждый уровень:

– низкий уровень (10–39 баллов) выражается в низком комфорте при общении с наставником, низким уровне поддержки друг друга, совместные встречи не являются значимыми для этого участника программы наставничества, а проект является не полезным;

– средний уровень (40–79 баллов) характеризуется привязанностью участников программы друг к другу, оказание взаимопомощи и взаимоподдержки друг другу, общение друг с другом является важным и интересным, но после окончания проекта участники не уверены, что в их жизни что-то поменяется;

– высокий уровень (80–100 баллов) подразумевает собой полную удовлетворенность в совместной работе, доверие к напарнику в наставнической паре, общение является самоценным элементом работы, после завершения проекта чувствуют изменения в своей жизни.

В результате анализа документации, наблюдения за условиями ОО и анкетирования наставнических пар, было выявлено, что реализация моделей наставничества в ОО осуществляется не в полной мере. Несмотря на то, что у ОО есть все условия реализации моделей наставничества, высокий и средний уровень удовлетворенности внутри наставнических пар, отсутствуют системность внутри пар. Деятельность выполняется стихийно, по запросу наставляемого. Отсутствует четкое планирование деятельности и отслеживание её результатов.

Исходя из всего ранее сказанного, нами были разработаны методические рекомендации по эффективной реализации различных моделей наставничества, опираясь на показатели эффективности реализации моделей наставничества, о которых мы писали в начале статьи.

Наши рекомендации имеют вид таблицы, в которых выделены этапы реализации моделей наставничества, субъекты этой деятельности на каждом этапе, содержание работы, а также результат этой работы (мероприятие, документ).

Такой вид рекомендаций поможет структурировать и систематизировать работу ОО по реализации различных моделей наставничества. В ней наглядно видно, на каком этапе какая деятельность осуществляется, что должно быть результатом этой работы. Это существенно снижает риски



отсутствия обратной связи и взаимодействия между всеми субъектами наставнической деятельности. Так же, соблюдение данных рекомендаций является ступенью трансформации наставничества в регламентированный вид деятельности, так как у ОО будут все документальные подтверждения осуществления данной деятельности на всех ее этапах. Каждый показатель эффективности реализации моделей наставничества можно будет отследить и проверить.

Таким образом, проведенное исследование дает возможность утверждать, что выдвинутая нами гипотеза частично проверена и подтверждена. Показателями эффективности реализации моделей наставничества будут являться:

- соответствие образовательной организации принципам, современным подходам и технологиям наставничества;
- эмоциональная удовлетворенность от совместной работы внутри пары «наставник-наставляемый».

### Список литературы

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. – Текст : непосредственный // Методология. – 2019. – № 3. – С. 4–18.

2. Бондалетов, В. В. Становление и развитие наставничества как форма корпоративного обучения персонала в России и за рубежом / В. В. Бондалетов. – Текст : непосредственный // Материалы Афанасьевских чтений. – 2019. – № 3. – С. 23–39.

3. Казарян, Т. В. Наставничество, как стратегия непрерывного развития / Т. В. Казарян. – Текст : непосредственный // Государство в международной трансформации экономики: безопасность, региональные возможности и реалии : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, 02–05 апреля 2020 года. – Ставрополь : Ставрополь-сервис-школа, 2020. – С. 113–120.

4. Кивалкина, С. В. Наставничество как способ сопровождения и поддержки молодых учителей / С. В. Кивалкина. – Текст : электронный // Инфоурок : [сайт]. – URL: <https://infourok.ru/metodicheskaya-razrabotka-nastavnichestvo-kak-sposob-soprovozhdeniya-i-podderzhki-molodih-uchiteley-1150492.html> (дата обращения 13.03.2023).

5. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании / В. В. Никитина. – Текст : непосредственный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6. – С. 50–55.

6. Соловьева, М. Ф. Формы наставничества. Целевая модель / М. Ф. Соловьева. – Текст : электронный // Институт развития образования Кировской области : [сайт]. – URL: <https://kirovipk.ru/wp-content/uploads/2022/01/formy-nastavnichestva.pdf> (дата обращения 26.09.2022).

**Рубцова Наталья Анатольевна,**

заведующая отделением, Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий»; 397160, Россия, г. Борисоглебск, ул. Третьяковская, 14; rubcova.natali@bk.ru

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** история наставничества; реверсивное наставничество; наставники; педагогическая поддержка; профессиональный рост; педагогические работники; технические училища

**АННОТАЦИЯ.** Представлена история наставничества в России, описание наставнической деятельности, типы, формы и методы наставничества в техникуме, описано реверсивное наставничество и его результаты.

**Rubtsova Natalia Anatolyevna,**

Head of Department, State Budgetary Vocational Educational Institution of the Voronezh Region “Borisoglebsk College of Industrial and Information Technology”, Borisoglebsk, Russia

### **MENTORING AS A RESOURCE FOR PROFESSIONAL GROWTH OF TEACHING STAFF**

**KEYWORDS:** history of mentoring; reverse mentoring; mentors; pedagogical support; professional growth; pedagogical mentors; technical schools

**ABSTRACT.** The article presents the history of mentoring in Russia, a description of mentoring activities, types, forms and methods of mentoring in a technical school, describes reverse mentoring and its results.

ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий» является многопрофильным образовательным учреждением и характеризуется динамикой в структуре подготовки специалистов. Перечень специальностей постоянно синхронизируется с текущими и перспективными потребностями экономики региона в соответствии с приоритетами, обозначенными в «Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года». Образовательный процесс реализуется по 13 специальностям/профессиям. В 2022 г. техникум стал победителем регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «За развитие кадрового потенциала».

Начиная со своего основания (ГБПОУ ВО «БТПИТ») образовано в соответствии с постановлением правительства Воронежской области от 20 мая 2015 года № 401 в результате реорганизации в форме слияния

государственного образовательного бюджетного учреждения среднего профессионального образования Воронежской области «Борисоглебский индустриальный техникум», государственного образовательного бюджетного учреждения среднего профессионального образования Воронежской области «Борисоглебский техникум информатики и вычислительной техники» и государственного образовательного бюджетного учреждения начального профессионального образования Воронежской области «Профессиональное училище № 34 г. Борисоглебска», зарегистрировано в качестве юридического лица 11 сентября 2015 г.) техникум формирует свой опыт наставничества, который характеризуется наличием системы сопровождения роста и развития сотрудников, в том числе педагогических работников. В нашем случае, когда в один коллектив было объединено три педагогических коллектива наставничество стало не данью моде и не инновацией, а осознанной необходимостью адаптации педагогов к новым условиям. На первом этапе мы использовали наставничество как кадровую технологию для адаптации сотрудников нового техникума, разрабатывали свою нормативную базу, формы, модели наставничества. С 2019 года, благодаря вступлению в силу 25 декабря 2019 г. распоряжения Министерства просвещения РФ № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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», мы работаем в этом направлении в правовом поле на уровне Российской Федерации. В соответствии с этим нормативным актом, наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество для нас является не только мировым трендом, но и признанной потребностью для педагогов в плане иметь наставника и быть наставником в реальных условиях образовательного процесса. Указом Президента России Владимира Путина 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Наставничество – всегда было доброй традицией и характеризовалось передачей «живого» практического опыта. История наставничества в России имеет корни с периода индустриализации страны, а российского образования с конца 1950-х годов в системе профессионально технического образования при реализации производственной практики обучающимися. Деятельность по проблеме наставничества классифицируют в несколько этапов. В советский период, 50–60 годы – это время появления наставничества, начало его изучения и развития, систематизации как

социального явления, законодательное регулирование, проанализированы проблемы наставничества на производстве (С. Я. Батышев, А. А. Вайсбург, Н. М. Таланчук и др.). Еще раньше, в период индустриализации страны, формировались бригады высококвалифицированных рабочих, которые брали шефство над молодыми рабочими, происходило соединение труда с обучением, воспитанием и повышением квалификации. Речь велась о процессе передачи общественно-исторического опыта от одного поколения к другому. В книге «Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе» А. С. Батышев и Н. М. Таланчук красной линией выделено то, что «наставничество сопровождало жизнь людей на всех этапах развития общества, так как представляет собой процесс передачи общественного опыта старшего поколения младшему» [1, с. 14]. С. Я. Батышев отмечает, что в основе наставничества лежит «творческое использование опыта кадровых рабочих для профессиональной и социальной адаптации учащейся и работающей молодежи на производстве» [1, с. 89]. Пик развития наставничества в нашей стране пришелся на 90-е годы, когда наставничество получило государственный статус, вошло в состав профессиональной педагогики как науки, появились награды за наставничество. Разрабатывались и внедрялись методики для ведения наставнической деятельности, и для подготовки самих наставников.

В постсоветский период были нарушены сложившиеся связи между производством и образованием, но в образовании по-прежнему реализовывались вопросы теории педагогического проектирования, моделирования, и повышения квалификации (Н. В. Кузьмина, В. И. Загвязинский и др.).

На современном этапе исследуются проблемы наставничества во внутрифирменном (С. В. Бродский), корпоративном (А. Р. Масалимова) образовании, вопросы педагогических компетенций наставников и мастеров производственного обучения (И. И. Соколова). А. Р. Масалимова пишет о том, что «конец 90-х годов до 2005 года характеризуется периодом устойчивого развития современных моделей внутрифирменного профессионального обучения индивидуальной подготовки руководителей, командной подготовки и переподготовки кадров, обучающейся организации» [3, с. 99].

В наш бурный, нестабильный век развития технологий, в том числе образовательных, когда невозможно строить долгосрочных планов и прогнозов, только человек может помочь человеку в определении своего профессионального и социального статуса, протянуть руку помощи, чтобы личность смогла найти себя, максимально использовать свой потенциал. И только личность, понимающая свои сильные и слабые стороны, сможет дать эту помощь и принять ее от другой личности. Итак, первоочередной задачей образования и воспитания становится формирование личности, способной к осознанному выбору, быстрой переориентации, эффективному применению своих способностей одновременно в разных областях

знания. Решение этой задачи просто, как все гениальное: нам потребуется доверие со стороны наставляемого, поддержка и вдохновения, формирование гибких индивидуальных маршрутов развития со стороны наставника, а также действия личным примером. Созданная и работающая системы наставничества в техникуме, в которой каждый педагог играет свою роль, помогает каждому и самому себе максимально раскрыть свой потенциал и потенциал другого педагога, обрести личное и профессиональное счастье.

Наставничество решает многочисленные проблемы, имеющими место: закрепить педагога, раскрыть перед ним перспективы педагогической деятельности, мотивировать на профессиональную карьеру, на непрерывное профессиональное развитие. Основной идеей наставничества в техникуме это оказание педагогической поддержки в процессе развития педагогической карьеры, формирование наставнических пар педагог-педагог, направленной на качественное изменение традиционных форм повышения квалификации в соответствии с целями и задачами развития интеллектуального потенциала педагогического работника. Педагогическая поддержка коллег-наставников это как работа ювелира по огранке алмаза, превращая его в бриллиант. Персональная огранка – это взаимодействие с личностью, не деля ее на части: с одной стороны, педагог, с другой стороны индивид со своими проблемами и мотивами, своим внутренним миром. Педагогическая поддержка опытным педагогом в преодолении внешних барьеров: дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие/недостаток организационных механизмов. Внутренняя неготовность самостоятельно преодолевать внешние препятствия- не видеть пути для собственного развития и построение карьерной лестницы, адаптации. И здесь мы будем говорить о разных формах и моделях наставничества. Основная деятельность наставника-педагога – это не только вовлекать наставляемого педагога в его основную профессиональную деятельность, но и сопровождать в творческой, корпоративной, коммуникативной деятельности, а также совместно анализировать полученный опыт.

Длительность наставнической деятельности зависит от ситуации, в которой находится наставляемый и от тех задач, которые ему надо решить. В своей практике мы используем все многообразие моделей наставничества. Для каждого поколения имеются свои отличительные черты, свое восприятие окружающего мира, свой взгляд на жизнь. Исследователи классифицируют несколько поколений современных людей, рожденных в промежутки времени с разницей 20 лет: величайшее поколение (1900–1923), молчаливое поколение (1923–1943), поколение бэби-бумеров (1943–1963), поколение X («Икс») (1963–1984), поколение Y («Игрек») (1984–2000), поколение Z (годы рождения, по разным источникам, с 1995 и до начала 2003, с 2010 – поколение альфа. Следуя этой градации, наши педагоги – это представители разных поколений. Студенты попадают в

поколение Z, а профориентационную работу наши педагоги уже сейчас, в рамках проекта техникума «Профнавигация» ведут с поколением альфа. Чтобы образовательный процесс был эффективным педагогам необходимо знать свои черты и черты, обучающихся разных временных периодов. Молодое поколение педагогов и студентов думает и говорит на языке «цифры», отличающимся от языка более старшего поколения

В нашей истории наставничества мы ставим реверсивное наставничество (от англ. Reverse Mentoring) на первое место. Реверсивное наставничество – неординарная форма развития профессиональных и личностных взаимоотношений между педагогами разных поколений. Обеим сторонам этой формы наставничества необходимо выйти из зоны комфорта и по-новому научиться думать, работать и обучаться. Считаем, что реверсивное наставничество позволяет заложить основы совместной деятельности разных поколений преподавателей, сотрудников, студентов ориентируясь на современные технологии обучения, новые тренды, цифровизацию и познание современной культуры. Педагоги старшего поколения действительно имеют богатый опыт педагогического мастерства, являются высококвалифицированными профессионалами. Они по праву являются их наставниками для молодых педагогов, но по вопросам новых тенденций, информационных технологий и интернет-коммуникаций недостаточно компетентны. И здесь молодые педагоги решают проблему педагогов старших возрастов. Разновозрастной обмен знаниями особенно эффективен при работе пары, группы, команды. Молодой педагог одновременно становится и наставником это реверсивное наставничество и наставляемым это традиционная форма наставничества. В этом процессе для обеих сторон имеет большое значение энтузиазм для достижения целей, развитие партнерства, бережного и соучастного отношения разных поколений и возрастов для лучшего понимания друг друга. Реверсивное наставничество работает по форме наставничества педагог-студент, где студент, а это уже совсем другое поколение, также может являться наставником для своих педагогов. Реверсивное наставничество меняет опытных педагогов, делая их менее авторитарными, умеющими признавать разные точки зрения, отличные от своих, понимающих, что окружающий мир несовершенен. Реверсивное наставничество становится свидетельством дополнительного способа компенсации недостатка ресурсов для воплощения в жизнь личных инициатив, образовательного дефицита. Следует отметить, что педагоги разных поколений. Добровольно выдвигают себя на роль наставников. Педагогов-энтузиастов можно увидеть на нашем сайте «Дистанционное наставничество «БТПИТ». Дистанционное наставничество широко распространено в нашем техникуме. Сайт «Дистанционное наставничество «БТПИТ» работает с 2021 года, создан для дистанционного общения, консультирования в удобное время, дистанционного обучения. Сайт обеспечивает

участникам дистанционного наставничества свободный выбор из широкого круга сотрудников своего партнера. Развивая реверсивное наставничество нельзя обойтись и без других моделей наставничества.

Скоростное наставничество (от англ. Speed Mentoring) – это однократные встречи с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такого рода встречи способствуют конкретизировать и обозначать цели персонального развития и карьерного роста на основе сведений, полученных из проверенных первоисточников, поделиться идеями и личным опытом, установить полное взаимопонимание «наставник – наставляемый» peer-to-peer («равный – равному»).

Флэш-наставничество (от англ. Flash Mentoring) – наставники общаются в короткой, не более часа, встрече с наставляемым, на которой обоюдно могут поделиться своими взглядами на ситуацию и потом решить взаимодействовать или нет. В данном методе отсутствуют критерии, по которым наставники и наставляемые объединяются. Если ожидания обеих сторон на сотрудничество совпадает, то они переходят к воплощению в жизнь программы наставничества. Продуктивность сотрудничества оценивается по результатам:

- высокий уровень личной готовности к инновациям;
- позитивное отношение к наставнической деятельности, адекватное реагирование на обучение и обоюдное взаимодействие;
- высокий уровень познавательной активности, инициативности, ориентированности в решении задач с учетом потребностей, возможных проблем, имеющихся успехов;
- актуализация творческого потенциала, индивидуального стиля педагогического коммуницирования, карьерной траектории;
- успешное освоение навыков анализа и рефлексии собственной профессиональной деятельности и деятельности наставляемого.

Для наших педагогов наставников важны софт-скиллы это: поставленная устная речь, грамотная письменная речь, стрессоустойчивость, самостоятельность, умение работать с информацией, исполнительность, привычка контролировать себя, заинтересованность в результате, ответственность, внимание к деталям, дисциплина.

Наставничество во всех его формах и моделях способствует выстраиванию профессиональной карьеры, использованию всех ресурсов для овладения стержневых компетенций, ориентации на постоянное и творческое общение, взаимовыгодное общение.

### Список литературы

1 Батышев, А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе / А. С. Батышев. – Москва : Высшая школа, 1985. – 272 с. – Текст : непосредственный.

2 Загвязинский, В. И. Общая педагогика : учебное пособие / В. И. Загвязинский, И. Н.Емельянова. – Москва : Высшая школа, 2007. – 198 с. – Текст : непосредственный.

3 Масалимова, А. Р. Становление и развитие наставнического движения на предприятиях России / А. Р. Масалимова. – Текст : непосредственный // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 10. – С. 98–100.



**Савхалов Владимир Казбекович,**

временно исполняющий обязанности директора, государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр творческого развития и гуманитарного образования детей «На Васильевском» Василеостровского района Санкт-Петербурга; 199155, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Наличная, 55, литера А

**Скачкова Евгения Юрьевна,**

кандидат педагогических наук, методист, государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр творческого развития и гуманитарного образования детей «На Васильевском» Василеостровского района Санкт-Петербурга; 199155, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Наличная, 55, литера А; artsch@obr.gov.spb.ru

**АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; дополнительное образования; педагоги; учреждения дополнительного образования; персонифицированные программы; подготовка педагогических кадров.

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассмотрено содержание наставничества в современных условиях. Основой послужил практический опыт государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра творческого развития и гуманитарного образования детей «На Васильевском» Василеостровского района Санкт-Петербурга. Одним из направлений развития системы наставничества должно стать использование специальных техник и практик профессиональной подготовки.

**Savkhalov Vladimir Kazbekovich,**

Acting Director, State-Funded Institution of Extracurricular Education Centre of Art Education “Na Vasilievskom” Located in Vasilievskiy district of Saint Petersburg, Saint Petersburg, Russia

**Skachkova Evgenia Yurievna,**

Candidate of Pedagogy, Methodologist, State-Funded Institution of Extracurricular Education Centre of Art Education “Na Vasilievskom” Located in Vasilievskiy district of Saint Petersburg, Saint Petersburg, Russia

**CURRENT ASPECTS OF EFFICIENT APPLICATION  
OF MENTORING IN PROFESSIONAL TRAINING  
OF EDUCATIONAL SPECIALISTS**

**KEYWORDS:** mentoring, Extracurricular Education, teacher of Extracurricular Education for kids, personalized/individual programme.

**ABSTRACT.** The article looks into modern conditions. The practical experience of State-Funded Institution of Extracurricular Education Centre of Art Education “Na

Vasilievskom” was used for the item. The use of special techniques and professional training practices should become one of the directions for the development for the system of mentoring.

2023 год в соответствии с указом Президента Российской Федерации Владимира Путина от 27.06.2022 № 401 объявлен в Российской Федерации Годом педагога и наставника [1]. Это обусловлено необходимостью признать особый статус педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Вопросы наставничества являются базовыми в национальном проекте «Образование», включены в федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Безусловно, наставничество затронуло и сферу дополнительного образования детей, и, как следствие, возникла задача по качественному изменению традиционных форм повышения квалификации педагогических работников.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр творческого развития и гуманитарного образования детей «На Васильевском» Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее – Центр) существует уже более 25 лет. За четверть века в учреждении сложилась внутренняя система повышения квалификации специалистов. Таким образом, вхождение в систему наставничества стало прогнозируемым результатом деятельности методической службы Центра.

В начале 2022 года в Центре разработана программа обучения наставников, в основе которой лежит анкетирование сотрудников. Так, согласно опросу, установлено, что наиболее значимыми в педагогической деятельности являются индивидуальное мастерство в предметной области и высокий профессионализм. Также отмечается целесообразность в формировании института наставничества как возможность обучения и передачи накопленного опыта молодым педагогам.

Программа обучения наставников включает в себя повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества. Основным результатом наставнической деятельности – это продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому [6, с. 22]. Программа обучения сформирована таким образом, что обучающиеся знакомятся с нормативно-правовой базой, формируют понятийный аппарат, изучают особенности создания персонализированных программ, а также учатся самостоятельно определению «профессиональных рисков» при внедрении целевой модели наставничества.

Кадровая особенность Центра заключается в большой доле молодых специалистов (до 5 лет педагогического стажа) – порядка 25% от общего числа педагогических работников. Учитывая эту особенность, перед

наставниками встает задача проведения диагностики интересов, запросов и профессиональных намерений молодого педагога.

При проектировании персонализированных программ наставникам необходимо отойти от стереотипов и увидеть специфику инновационных процессов в образовании. Обозначенные вопросы напрямую связаны с теми современными требованиями, которые предъявляются к педагогическим работникам профессиональными стандартами с учетом того, что в настоящее время произошло расширение сферы деятельности педагога, изменились требования к его профессиональной подготовке.

В результате анализа запросов молодых педагогов методической службой Центра определены следующие направления деятельности:

- проектирование дополнительной общеразвивающей программы;
- оформление рабочей документации;
- методика проведения учебных занятий;
- использование электронного оборудования и дистанционных образовательных технологий;
- подготовка к профессиональным конкурсам.

Как отмечается в приказе Министерства просвещения Российской Федерации от 03.09.2019 № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования», все дополнительные общеразвивающие программы должны разрабатываться исключительно в соответствии с требованиями законодательства [3, с. 4]. Педагоги Центра считают, что при проектировании дополнительных общеразвивающих программ необходимо также учитывать следующее:

- современные технологии обучения;
- методику обучения предмету;
- использование компьютерных технологий.

В процессе обучения педагоги Центра освоили технологию педагогического проектирования, что позволило систематизировать учебный материал с учетом основных тенденций развития образования, требований к качеству процесса обучения и его результату и проследить динамику профессионального развития молодого педагога.

Результатом обучения наставников стали разработанные персонализированные программы по следующим темам:

- проектирование дополнительных общеразвивающих программ;
- правила обобщения педагогического опыта и оформления публикаций;
- методика обучения изобразительному искусству, сольфеджио, игре на фортепиано, на гитаре и электронных музыкальных инструментах;
- методика обучения классическому, народно-сценическому, современному танцу и контемп-хореографии.

Успешная реализация персонализированной программы возможна только в том случае, когда наставником обеспечена глубокая

проработанность теоретических вопросов. Проработка вопросов происходит в рамках обсуждения проблематики каждой темы, решения кейсов, задач в аудиторных условиях. Наставники оказывают методическую помощь и консультируют наставляемых по соответствующим темам программы.

При этом, обучение по персонализированной программе требует от наставляемого активной самостоятельной работы, в процессе которой наставляемый уточняет все вопросы у наставника на индивидуальных консультациях. Консультацию предваряет самостоятельное изучение информационных источников по определенной теме. Наставляемому необходимо обратиться к рекомендуемым учебным пособиям, в которых теоретические вопросы изложены более широко и подробно.

Практическая деятельность наставляемого предполагает:

- ответы на вопросы;
- участие в дискуссиях;
- выполнение практических заданий;
- ассистирование наставнику в проведении учебных занятий.

В течение 2021–2022 учебного года молодые педагоги успешно усвоили современные требования к дополнительным общеразвивающим программам, научились применять современные подходы при проведении учебных занятий, сформировали необходимые компетенции для самостоятельной деятельности по проектированию процесса обучения, приобрели навыки самоанализа педагогической деятельности.

При проверке заданий, выполненных наставляемыми, использовались информационные технологии в следующих формах работы:

- компьютерное тестирование по итогам изучения различных тем;
- разработка электронных презентаций по определенной тематике;
- проверка практических заданий и консультирование посредством различных мессенджеров и электронной почты.

Творческая работа в парах/группах позволила усовершенствовать и создать новые дополнительные общеразвивающие программы, расширить учебно-методический комплекс, разработать оценочные материалы развивающего и воспитательного компонента программ [7, с. 482].

Обучение по персонализированным программам позволило инициировать появление новых идей, мотивировать молодых педагогов на совершенствование, оказать содействие при подготовке к аттестации на квалификационную категорию и участию в профессиональных конкурсах.

В 2022 году администрацией Центра проведен конкурс среди педагогических работников «Виртуальный наставник». Основной целью конкурса стало выявление лучших практик реализации персонализированных программ наставничества и обеспечение непрерывного профессионального роста педагогических работников. В 2023 году конкурс проводится повторно.

Виртуальное наставничество позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая доступными лучшие практики реализации персонализированных программ наставничества для широкого круга педагогического сообщества [5, с. 338].

Подводя итоги, необходимо отметить, что при использовании традиционной модели профессиональной подготовки педагогов нарушается логическая взаимосвязь целей, задач, средств и форм обучения с запросами и потребностями конкретной образовательной организации с ее традициями и особенностями.

Разработка персонализированных программ должна учитывать современные тенденции развития системы образования, предоставляет возможность педагогическим работникам на протяжении своей профессиональной деятельности продолжать образование, углублять предметную специализацию, модифицировать опыт профессиональной деятельности.

Технология наставничества потенциально содержит целостную систему взаимосвязанных действий и мероприятий, способных продуктивно влиять на развитие педагогической компетентности педагога, а эффективное использование технологии наставничества позволяет быстро и качественно решать задачи профессиональной подготовки молодого педагога, роста его педагогического мастерства и повышения конкурентоспособности всего образовательного учреждения.

### Список литературы

1. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника : указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> (дата обращения: 09.03.2023). – Текст : электронный.
2. Евладова, Е. Б. Дополнительное образование детей : учебное пособие / Е. Б. Евладова, Л. Г. Логинова, Н. Н. Михайлова. – Москва : Владос, 2003. – 349 с. – Текст : непосредственный.
3. Грецова, С. А. Проектирование дополнительных общеразвивающих программ : методические комментарии / С. А. Грецова, Е. Л. Якушева. – Санкт-Петербург : СПб ГДТЮ, 2022. – 40 с. – Текст : непосредственный.
4. Каргина, З. А. Теория и методика дополнительного образования детей / З. А. Каргина. – Москва : МГПУ, 2009. – 125 с. – Текст : непосредственный.
5. Логинова, Н. Н. Модель социального партнерства как фактор инновационного развития организации дополнительного образования детей / Н. Н. Логинова, И. А. Новоселов. – Текст : электронный // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 5. – С. 335–339. – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/model-sotsialnogo-partnerstva-kak-faktor-innovatsionnogo-razvitiya-organizatsii-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detey>  
(дата обращения: 12.12.2022).

6. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.

7. Педагогика : учебник и практикум / под редакцией П. И. Пидкасистого. – Москва : Юрайт, 2023. – 408 с. – Текст : непосредственный.

**Свечкарев Николай Николаевич,**

тьютор центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, Ставропольский краевой институт развития образования повышения квалификации и переподготовки работников образования; 355002, Россия, г. Ставрополь, ул. Лермонтова, 189А; svechkarev.nikolai@mail.ru

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; модели наставничества; профессиональный рост; педагоги; профессиональные компетенции; научно-методическое сопровождение

**АННОТАЦИЯ.** Целевая модель наставничества предполагает адресную работу с педагогом, его методическое сопровождение и гарантирует комплексный подход к профессиональному росту педагога. В статье автор представляет обобщенный опыт наставнической деятельности в образовательном пространстве и, в частности, рассматривает наставничество в системе непрерывного роста.

**Svechkarev Nikolay Nikolaevich,**

Tutor of the Center for Continuous Professional Development of Teachers, Stavropol Regional Institute for the Development of Education for Advanced Training and Retraining of Education Workers, Stavropol, Russia

### **MENTORING AS A TARGET MODEL OF PROFESSIONAL GROWTH OF A TEACHER IN THE CONDITIONS OF FORMING A SINGLE EDUCATIONAL SPACE**

**KEYWORDS:** horizontal learning; professional competencies; professional deficits; the concept of teacher training; scientific and methodological support for teachers

**ABSTRACT.** The target model of mentoring involves targeted work with the teacher, his methodological support and guarantees an integrated approach to the professional growth of the teacher. In the article, the author presents a generalized experience of mentoring in the educational space and, in particular, considers mentoring in the system of continuous growth.

В условиях формирования единого образовательного пространства встаёт вопрос об обеспечении отдельного участника образовательных отношений равными возможностями и условиями, необходимыми для развития своих способностей. Своевременное обновление содержания образования, внедрение новых технологий и методик обучения, создание образовательной среды является частью этого процесса. Для того чтобы

реализовать данные изменения, необходима систематическая работа по подготовке педагогических кадров соответствующего направления и поддержка квалификации уже состоявшихся специалистов, для выполнения конкретных задач и цели образования.

Важнейший ресурс для профессионального роста и развития учителей в условиях формирования единого образовательного пространства – это внутрикорпоративное повышение квалификации педагогов, ориентированное на запросы, как конкретного преподавателя, так и образовательного учреждения в целом. Корпоративное обучение в организации может служить инструментом, позволяющим повысить квалификацию учителей без отрыва от работы, подобная форма обучения учителей ориентирована на задачи организации и способствует развитию социальных коммуникаций, особой рефлексивной среды, сопутствующей саморазвитию и самообразованию педагогов. Внутрикорпоративная образовательная деятельность осуществляется на основе межсетевого взаимодействия с использованием технологий массового открытого дистанционного обучения, сокращенно – МООС, одной из форм дистанционной образовательной деятельности.

Актуальным остаётся вопрос образовательной политики в области подготовки кадров, постоянного поддержания молодых специалистов [4, с. 2]. Мотивированность педагогов, перепрофилирование педагогов и управленческих кадров в системе дополнительного профессионального образования и новый формат обучения преподавателей со стажем, основанной на технологии «горизонтального обучения», это один из способов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов. Технология «горизонтального обучения» подразумевает обучение в течение всей жизни внутри профессиональных сообществ.

Схема профессионального сопровождения предполагает создание отдельных подразделений – центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и руководящих кадров, которые становятся ядром регионального сегмента единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Образование структур постоянного повышения профессионального мастерства учителей и управленческих кадров является частью реализации требований непрерывного развития профессионального мастерства педагога [5, с. 2].

Образование на протяжении всей жизни – тренд современного образования. Реализуется технологией «горизонтального обучения», которое осуществляется внутри коллектива, а педагогический коллектив выступает как самообучающаяся система. Все участники образовательных отношений должны находиться в равных условиях, каждый член коллектива должен чувствовать себя комфортно. Образовательная организация нуждается в квалифицированных и опытных кадрах, которые являются



эталонном для молодых педагогов. Оказание адресной непрерывной поддержки педагогов выступает сегодня важным условием для передачи знаний, умений и опыта практической работы в различных условиях [2, с. 50].

Система наставничества осуществляется по разным направлениям, однако необходимо выстраивать отношения с чётко структурированными объектами структуры сопровождения. В данной системе должны быть квалифицированные методисты, которые поддерживают на институциональном уровне систему наставничества. В субъектах Российской Федерации повсеместно вводятся региональные методисты, которые выступают важным элементом по развитию профессиональных компетенций педагогов. Иными словами, наставничество позволяет развивать профессиональные компетенции педагога необходимые для успешного выполнения своих должностных обязанностей и заслуживает особого внимания, поскольку представляет собой одну из наиболее эффективных технологий обучения, проверенных временем и отработанных многими поколениями.

Значение опытных педагогов заключается в готовности сопровождать как молодых учителей, так и опытных. Направлять и формировать соответствующие виды деятельности, необходимые для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей [1, с. 31, 32]. Начало наставнических отношений основано на доверии, диалоге, конструктивном партнерстве и взаимовыгодном сотрудничестве, а также на непосредственной передаче жизненного и профессионального опыта от наставника к молодому специалисту. Контакты проходят через разные виды организации урочной деятельности и отношения участников во внеурочной деятельности. Поэтому все эти причины содействуют сближению процедуры переложения общественного опыта, стремительному развитию новых видов деятельности, скорому развитию сбалансированной личности. Интеграция проектов наставничества в образовательных заведениях обусловит регулярность и сохранность наставнических взаимоотношений и общеобразовательных проектов.

Формирование новых видов деятельности как в рамках реализации основной образовательной программы, так и программ внеурочной деятельности требует определённых знаний, умений и навыков, без которых не представляется возможным достичь соответствия требованиям, предъявляемым к результатам обучения. В условиях внедрения передовых образовательных технологий образуются профессиональные дефициты, которые необходимо ликвидировать. Поэтому актуальным является вопрос о создании и функционировании системы наставничества на уровне образовательных организаций, для поддержания преподавателей со стажем и внесение своевременных корректировок в индивидуальный образовательный маршрут.

Наставничество является частью современной системы образования, без которого невозможно распространения передового педагогического опыта, поэтому очень важно понимать роль наставничества в системе

образования в условиях стандартизации [3, с. 183]. Формирование профессиональной компетентности педагога, позволяющей решать поставленные перед ним задачи, должно осуществляться на протяжении всей профессиональной деятельности педагога и служить для достижения поставленных целей и запланированных результатов, которые необходимы для достижения соответствия реальным требованиям, предъявляемым временем, быть всегда востребованными, пользоваться спросом и удовлетворять формирующиеся потребности системы образования в качественной подготовке педагогических кадров и дальнейшего профессионального роста педагога на всех этапах его профессиональной деятельности.

Связь поколений важная составляющая любого образовательного процесса, нужно понимать, что любое новое это хорошо забытое старое и наставничество как форма взаимодействия наставника и наставляемого должна осуществляться по принципу «Равный – равному» [2, с. 51]. Смена поколений непрерывный процесс, важно систематизировать накапливающийся опыт педагогической деятельности и передавать его следующим поколениям для эффективного использования и подготовки нового поколения педагогов, которые способны давать чёткие ответы на вызовы времени. Образование на протяжении всей жизни должно стать нормой и главную роль в этом непрерывном процессе играет система наставничества в образовательных организациях. Опытный педагог должен стать примером для более молодых педагогов, которые только входят в профессию и нуждаются в подкреплении квалификации, так и для педагогов со стажем в целях повышения профессионального мастерства, профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации.

Вступление в профессию молодого педагога сопровождается высокой эмоциональной нагрузкой, которая требует мобилизации всего внутреннего ресурса. Решить задачу стратегического характера поможет создание гибкой и мобильной системы подготовки кадров, способную оптимизировать профессиональный рост и развитие молодого педагога, сформировать мотивацию для самосовершенствования, саморазвития и актуализации. Эта система отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить помощь со стороны опытного наставника, способного и готового оказать ему практическую и теоретическую консультацию по любому вопросу без отрыва от рабочего места, повысить профессиональную осведомлённость. Поэтому наставник должен стать для наставляемого ориентиром, который окажет своевременную поддержку.

Таким образом, наставничество служит перспективной и доступной формой взаимодействия отвечающая вызовам времени и соответствующая сформированным потребностям. Наставничество позволяет создать открытое общество, обогатить его и наладить взаимодействие между наставником и наставляемым на основе доверия и сотрудничества. Способность

ответить на глобальные вызовы времени при становлении молодого профессионала делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить степень подготовленности нового поколения педагогов к профессиональной деятельности, самообразованию, саморазвитию, самовоспитанию. Максимально реализовать свой творческий потенциал и внести вклад в достижение поставленных целей.

### Список литературы

1. Иванов, Г. А. Комплексное проектирование профессионального развития учителя как условие повышения качества образования / Г. А. Иванов, Н. В. Бронникова. – Текст : непосредственный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – Т. 2, № 2 (38). – С. 31–38.

2. Тулупова, О. В. Горизонтальное обучение как формат непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов / О. В. Тулупова, А. В. Шакурова. – Текст : непосредственный // Гуманитарный научный вестник. – 2021. – № 1. – С. 49–57.

3. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как современная модель повышения квалификации педагогов в дополнительном профессиональном образовании / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова, Т. В. Яковенко. – Текст : электронный // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 64–3. – С. 182–185. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=40925798> (дата обращения: 22.01.2023).

4. Об утверждении Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 года № 1688-р. – URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/76083.html> (дата обращения: 23.01.2023). – Текст : электронный.

5. Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров : распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174. – URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-16.12.2020-N-R-174/> (дата обращения: 24.01.2023). – Текст : электронный.

**Семина Ирина Сергеевна,**

учитель иностранного языка, МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»;  
300026, Россия, г. Тула, ул. Конструктора Грязева, 2; Semina.irka@yandex.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; образовательный процесс; молодые педагоги; наставническая деятельность; формы работы; педагогическое сотрудничество

**АННОТАЦИЯ.** В данной статье рассматривается наставничество как систематическая помощь для молодых педагогов в их развитии в качестве специалиста в образовательной организации. Указываются виды, формы и методы наставничества. Приводится пример работы наставничества в ЦО.

**Semina Irina Sergeevna,**

Foreign Language Teacher, MBOU TSO No. 58 “Generation of the Future”,  
Tula, Russia

## **MENTORING AS A DEVELOPMENT TOOL IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; educational process; young teachers; mentoring activities; forms of work; pedagogical cooperation

**ABSTRACT.** This article discusses mentoring as a systematic assistance for young teachers in their development as a specialist in an educational organization. The types, forms and methods of mentoring are indicated. An example of the work of mentoring in the TSO is given.

Идея наставничества выглядит очень привлекательно. Это воплощает мечту многих молодых педагогов о том, что рядом есть такой человек, который проявляет к тебе особый интерес и является твоим личным источником информации, всегда знает, что нужно сделать в определённой ситуации и всегда готов прийти на помощь. Поэтому сейчас проявляется огромный интерес к наставничеству, ведь учителя чаще всего перегружены большим количеством работы, и именно от наставника учитель может получить необходимую и новую информацию о современных тенденциях в образовании. Концепция наставничества откликается в лице педагогов, так как наставник даёт совет в виде легкого прикосновения по плечу, а не в образе тяжелой руки.

В данной статье мы рассмотрим, как наставничество положительно сказывается на развитии педагога в стенах школ.

В Соединённом Королевстве стремление улучшить все школы было хорошо задокументировано (см. Бланкетт, 1999; Докинг, 2000). Учитывая, что эффективные учителя являются ключевыми факторами,

определяющими успешное обучение учащихся, неудивительно, что правительственные инициативы были направлены на управление успеваемостью учителей и на поддержку их профессионального развития. В настоящее время широко признано, что эффективное профессиональное развитие персонала в школах имеет важное значение для достижения национальных целей Соединенного Королевства по созданию более эффективных школ и повышению стандартов успеваемости учащихся (см. Kydd et al, 1997; O'Brien & Macbeath, 1999; Moon, 2000). Новая национальная стратегия непрерывного профессионального развития основывается на работах Joyce & Showers (1988) и Oldroyd & Hall (1988), которые показывают, что привлечение коучинга помогает преобразовать обучение в повышение эффективности работы. Более поздние исследования изучали сотрудничество и поддержку в группах сверстников как средства повышения эффективности работы учителей. Например, Смит (1999) рассмотрел появление ориентированных на действия «групп поддержки сверстников» как часть профессионального развития в школах и доказал важность самокритичных сообществ учителей в школах, которым помогает создание климата, способствующего самоанализу и обучению. В исследовании учителей средних школ в Канаде Битти (2000) предположил, что совместная рефлексия в учебных группах учителей может стать мощным катализатором профессионального роста и, следовательно, развития учебных сообществ и организационных преобразований [3].

Тесное партнерство между коллегами является важным фактором, позволяющим процветать коучингу, наставничеству и партнерским сетям. В школах, где сотрудничество и доверие между отдельными лицами слабы или не установлены, подходы к профессиональному развитию и управлению успеваемостью, которые охватывают эти механизмы, имеют последствия для управленческих команд в этих школах. Руководящим командам необходимо разработать стратегии, способствующие более тесным рабочим отношениям между коллегами, чтобы можно было развивать доверие и взаимную поддержку. Другие важные вопросы управления связаны с приобретением и использованием информации и обучением, тщательным отбором отдельных лиц в качестве тренеров и наставников, привлечением персонала к стилю управления, который включает в себя коучинг, наставничество и налаживание партнерских связей, использование точного анализа потребностей в качестве предварительного условия для развертывания поддержки и ограничения времени персонала [3].

2023 год В. В. Путин назвал годом «педагога и наставника», но еще в 2016 году президент РФ говорил о том, что необходимо возрождать идею наставничества. На сегодняшний день современная школа как никогда нуждается в реализации проектов по наставничеству, так как современные выпускники педагогических вузов обладают больше теоретическими

навыками, нежели чем практическими. Поэтому опытный педагог в качестве наставника очень необходим.

Возрождение института наставничества повлекло за собой создания таких объединений как: «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Данные объединения должны улучшить качества образования [1].

Новая национальная стратегия непрерывного профессионального развития подчеркивает важность того, чтобы учителя учились вместе с другими учителями и у них, важность поддержки школ в улучшении практики учителей в результате профессионального развития и поощрения школ к превращению в профессиональные учебные сообщества.

За последние годы профессиональное развитие учителей и тех, кто работает с ними в школах, претерпело кардинальные изменения. Во многом это связано с поддержкой, которую коллеги оказывают друг другу формально и неформально. Равным образом, для повышения качества образования отдельным лицам, департаментам и школам в целом необходимо плановое развитие. Это тоже может быть в форме коллегиального обучения в школах [2].

Деятельность наставника – восполнить существующие проблемы наставляемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990–2000-х годов. (О. С. Газман, С. С. Гиль, Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова и С. М. Юсфин и др.) [1]. По мнению данных авторов основа педагогической поддержки заключается в том, чтобы оказать квалифицированную помощь в преодолении возникающих барьеров, которые человек по разным причинам не способен преодолеть самостоятельно.

Но чаще всего этот некий барьер человек просто не готов морально преодолевать, не сложен сам «барьер», а внутренняя неготовность самостоятельно решать проблему. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем [1].

Наставничество в образовательной среде решает следующие задачи:

1. Показать ценностно-смысловые установки, куда вовлечены как наставляемый, так и наставник.
2. Выявлять сильные стороны наставляемого и научить наставляемого использовать их в педагогической деятельности.

3. Поддерживать наставляемого.
4. Создать психологически комфортные условия для наставляемого при освоении деятельности.

Также хотелось бы обратить внимание на формы наставничества. При реализации своих задач наставник может использовать разные формы например:

1. Индивидуальная форма.
2. Групповая форма.
3. Коллективная форма.
4. Взаимная (реер) форма.
5. Онлайн форма.

Чаще всего в своей работе наставники для помощи своим подопечным используют такие методы работы как:

1. Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.).

2. Личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).

3. Консультирование.

В нашем центре образования (МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» города Тулы) активно действует система наставничества.

На сегодняшний день на базе центра образования действует школа наставничества «Траектория». Основной целью данной школы является организация и создания условий для профессионального роста начинающих педагогов.

Данное направление очень помогает молодым специалистам в адаптации на рабочем месте и оказывает помощь различного уровня. Все молодые специалисты имеют за собой закрепленного наставника, который составляет индивидуальный план работы с наставляемым.

Среди молодых специалистов преобладает большой интерес к данной школе, ведь они не чувствуют себя брошенными и ненужными в стенах образовательной организации.

### Список литературы

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
2. Колесникова, Ю. П. Работа учителя-наставника в становлении молодого специалиста / Ю. П. Колесникова, Н. А. Набиуллина. – Текст : электронный // Дневник наставника : сборник методических рекомендаций /

Белгородский институт развития образования ; под редакцией Е. Н. Мясищевой. – Белгород : БЕЛИРО, 2020. – С. 42–47. – URL: <https://beliro.ru/dajdzhest-publikacij/?page=15> (дата обращения: 16.03.2023).

3. Cullingford, C. Mentoring in education / C. Cullingford. – New York : 2 OX14 4RN, 2016. – 52 p. – Текст : непосредственный.



**Серикова Татьяна Викторовна,**

учитель начальных классов, старший наставник, МБОУ «СОШ № 25»;  
301650, Россия, г. Новомосковск, Садовского, 27; tet251966@yandex.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО СЕГОДНЯ – ПОПУЛЯРНЫЙ ТРЕНД И ОСОЗНАННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; молодые педагоги; профессиональное развитие; профессиональная адаптация; тьюторство; педагогическое взаимодействие

**АННОТАЦИЯ.** Наставничество сегодня – одна из форм профессионального развития педагогов. Это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которых помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы, а учителям-наставникам совершенствовать себя еще и в качестве профессионала. Главным условием при таком взаимодействии является обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

**Serikova Tatiana Viktorovna,**

Primary School Teacher, Municipal Educational Institution “Secondary School No. 25”, Novomoskovsk, Russia

## **MENTORING TODAY IS BOTH A POPULAR TREND AND A CONSCIOUS NECESSITY**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; young teachers; professional development; professional adaptation; tutoring; pedagogical interaction

**ABSTRACT.** Mentoring, in our opinion, is a constant dialogue, interpersonal communication, the purpose of which is to help a young teacher understand the corporate culture and technology of work. One of the fundamental points here should be the mutual readiness of the mentor and the young specialist to work together: the readiness of the mentor to transfer experience and, undoubtedly, the willingness of the young teacher to perceive this experience.

Несмотря на то, что наставничество, как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, в современное время оно, как никогда востребовано и актуально. Молодые педагоги очень отличаются от учителей прошлого века: уровни образования разные (раньше никогда не было дистанционного образования), механизм изучения педагогической литературы изменился – много книг в сокращенном формате и в электронном виде. В вузах некоторых совсем закрыли кафедры педагогики, сократили часы на практику и т. п. Поэтому современный учитель – методически неподготовленный учитель. Он, по мнению М. М. Поташника, беспомощен во всех вопросах, аспектах развития школы и участвовать в развитии учреждения просто не сможет, а значит, и весь процесс развития останется только на уровне деклараций или (в лучшем случае) на бумаге,

а тексте программы. Реальных изменений в жизни школы, в результатах образования детей не произойдет.

Поэтому период вхождения молодого педагога в профессию сегодня отличается некой напряженностью, особенностью его личного и профессионального развития. От того, как это произойдет, отразится на некоторых решениях учителя: останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. В связи с этим педагоги-наставники должны помочь молодому учителю, чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений».

Решение задач профессионального становления молодого специалиста мы рассматриваем через создание системы наставничества (в современной педагогике так же используется термин «тьюторство») в рамках образовательного учреждения, которая способствует быстрой и эффективной передаче социального и профессионального опыта. Это заключается в определении наставников различной направленности, которые определяются из кадрового анализа педагогического коллектива на начало учебного года. В современном мире учителя чаще уходят из школы, приходят, поэтому и вырабатывается стратегия адресного подхода к молодым педагогам, а иногда и к опытным. В настоящее время нами определены следующие категории наставников: ведущий, старший, наставник-специалисты реверсивный. Нам удобнее называть работу с коллегами тьюторством, т. е. сопровождением в образовательном процессе. Каждому наставник (тьютор) назначается коллеге в зависимости от профессиональных особенностей одного и другого. Закрепляются пары приказами по учреждению, составляется план работы и организовывается сама работа, в процессе которой разбираются различные педагогические тонкости. Остановимся подробнее на вопросах, которые, на наш взгляд, наиболее актуальны: работа на уроке в соответствии с технологической картой урока, умение составлять технологическую карту урока в соответствии с требованиями ФГОС, обретение трудовых действий учителем в соответствии с профстандартом, овладение навыками цифровой компетенции. Кстати, мы реализуем успешно реверсивное наставничество в случаях оказания методической поддержки молодыми учителями педагогам возрастным, у которых присутствует негативное отношение к компьютерам...

Индивидуальный план работы с педагогами обязательно отражает изучение нормативно-правовых документов, требований к процедуре повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации, подготовка к участию в профессиональных конкурсах. Еще мы рекомендуем в плане разместить графу «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Так, в конце учебного года удобнее подводить результаты по работе наставников.

В середине учебного года можно предложить педагогу проанализировать процесс профессиональной адаптации и, как сказано выше, при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы.

Сопровождение педагогов осуществляется и в организации воспитательного процесса с детьми – плановой считается консалтинговая работа по составлению документов классного руководителя (написание протоколов родительских собраний, классных часов, заполнение электронного журнала, оформление тематического уголка), а также, несомненно, посещение мероприятий, проводимых коллегами (например, родительских собраний или иных тематических мероприятий).

Одной из главных форм работы с молодыми педагогами, формирующей творческо-деятельностную компетенцию учителя, является оказание практической помощи тьютором в участие в конкурсном движении. Во-первых, это основа для возникновения и сохранения стимула учителя на самореализацию, саморазвитие и, возможно, выстраивания профессиональной карьеры. Во-вторых, такое сотрудничество является отличным показателем командного стиля работы педагогов в образовательной организации, что, несомненно, отражается на показателях работы школы, а, значит, влияет на ее рейтинг в муниципалитете, создавая определённый тренд среди других образовательных организаций. В-третьих, такой союз положительно сказывается на общественно-родительском мнении, что сейчас очень важно в век конкретности образовательных организаций. Конечно, и результат – в условиях профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Таким образом, молодые специалисты сегодня особо нуждаются в своевременной профессиональной поддержке, которая и стимулирует его на профессию, и вселяет уверенность в правильно выбранной специальности, и развивает его профессиональные компетенции. А опора на положительные качества молодого учителя в сочетании с высокой требовательностью к себе развивают креативность и творческие инициативы.

Отметим, что становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в общеобразовательном учреждении. На начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде.

Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями учеников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

Мы думаем, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни школы, я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участникам образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой.

Новой в работе современного наставничества (тьюторства) является, на наш взгляд, форма реверсивного наставничества. Когда наоборот, молодого грамотного педагога «прикрепляют» к пожилому, возрастному, опытному учителю в преподавательском процессе, но, не владеющему современными навыками компьютерных технологий. В век дистанционных технологий, новейшего компьютерного оборудования, в век блоггерства и т. п., к сожалению, сокращается число опытных педагогов, способных работать в скоростном режиме цифровой среды. Поэтому они тоже нуждаются в методической, а, скорее, в технической поддержке. Поэтому форма работы с такими педагогами в виде реверсивного наставничества сейчас приобретает особую актуальность и востребованность.

И последнее, остановимся на том, что обозначенные проблемы современного наставничества не в полном объеме раскрыты в современной педагогической литературе, методике и в других учебно-методических пособиях. Фактически отсутствует методическая литература, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в образовательных учреждениях в условиях стремительного XXI века.

Да и институты повышения качества образования еще не в полном объеме готовы оказывать профессиональную поддержку именно наставникам.

Поэтому проблема, обозначенная на конференции, очень актуальна и требует дальнейшего рассмотрения.

### Список литературы

1. Наставничество: эффективная форма обучения : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2019. – 48 с. – Текст : непосредственный.

2. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. – Текст : электронный // Блог тренера Надежды Бондаренко : [сайт]. – URL: <https://clck.ru/QWQW9> (дата обращения: 16.03.2023).

3. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе : пособие для учителей и руководителей школы / М. М. Поташник. – Москва : Центр педагогического образования, 2010. – 446 с. – Текст : непосредственный.

**Стеньшина Наталья Евгеньевна,**

заместитель заведующего, Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 393»; 603003, Россия, г. Нижний Новгород, ул. Исполкома, 2; stennatali@mail.ru

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 393»**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; молодые педагоги; дошкольные образовательные организации; программы наставничества; модели наставничества; педагогическое сотрудничество

**АННОТАЦИЯ.** В статье раскрывается модель наставничества, нормативно-правовое сопровождение деятельности, методы и приемы работы с начинающими педагогами.

**Stenshina Natalia Evgenievna,**

Deputy Head, Municipal Autonomous Preschool Educational Institution “Kindergarten No. 393”, Nizhny Novgorod, Russia

### **MENTORING AS A FORM OF PROMOTION PROFESSIONAL COMPETENCE YOUNG TEACHERS IN KINDERGARTEN NO. 393**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; young teachers; preschool educational organizations; mentoring programs; mentoring models; pedagogical cooperation

**ABSTRACT.** The article reveals the model of mentoring, regulatory and legal support of activities, methods and techniques of working with novice teachers.

*«Уча других, мы учимся сами»*

*Л. Сенека*

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Для эффективной организации образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Целесообразность и практическая значимость состоит в том, что при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит обмен

опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства и самовыражения. Актуальность данной темы подчеркивается в нормативных документах:

- Профессиональный стандарт педагога, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н раскрывает общие требования к педагогу.

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (ст. 28, 47, 48.2).

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

- Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» и от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

- Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель будущего».

Цель работы: создание условий для работы и профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации образовательной деятельности;

- создание условий для повышения квалификации педагогических работников МАДОУ, увеличение числа педагогов, оставшихся в Учреждении и профессии;

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;

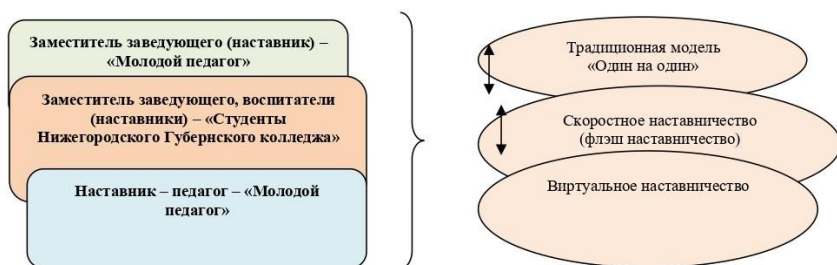
- активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах;

- создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности.

Дошкольное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Чтобы создать систему наставничества в нашем дошкольном учреждении, мы действовали поэтапно.

Этап 1. Организация нормативного сопровождения. Были разработаны следующие документы: «Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад № 393»», приказ МАДОУ «Детский сад № 393» «О назначении наставников», Положение о творческой группе «Молодые специалисты», Годовой план на 2022–2023 уч. год, Программа наставничества в МАДОУ «Детский сад № 393», индивидуальный план траектории наставничества молодого педагога, мониторинговые документы (Чек-анкета для изучения трудностей в работе педагога, оценочная шкала самоанализа педагогического мастерства, Карта оценки уровня профессиональной компетентности педагогов).



**Рис. 1. Модель наставничества в МАДОУ «Детский сад № 393»**

Этап 2. Продумали систему мотивации и стимулирования наставников. Разработали положение о материальном стимулировании наставников. На педагогическом совете обсудили показатели эффективности педагога, тесты по самооценке, программу наставничества и другие нормативные документы.

Этап 3. Сформировали пары «наставник – подопечный». Для этого был проведен анализ кадрового состава.

**Таблица 1. Дифференциация педагогов по квалификационной категории**

Учебные года	2021–2022	2022–2023
Вступление в должность	6%	7%
СЗД	1%	7%
Первая категория	40%	47%
Высшая категория	47%	45%

**Таблица 2. Дифференциация педагогов по возрастному цензу**

25–30 лет	19%
31–40 лет	17%
41–50 лет	29%
51 и старше	35%



Этап 4. Организация методического сопровождения деятельности пар. Разработаны формы плана и отчета по работе наставника с начинающим педагогом, бланки контроля качества обучения подопечного.

Этап 5. Организация индивидуального сопровождения деятельности наставников. Проведены консультации, мастер-классы, видео встречи, просмотры видео занятий, встречи наставника и подопечного.

Прежде чем приступить к реализации Программы наставничества, нами была создана комфортная образовательная среда, способствующая профессиональному росту молодых специалистов. В МАДОУ оборудованы: методические кабинеты в 2 зданиях, кабинет педагога-психолога, комнаты математики, экономики, а также музыкальные и спортивные залы. Развивающая предметно-пространственная среда в группах начинающих педагогов оборудована в соответствии с ФГОС ДО и ООП, возрастными и индивидуальными особенностями детей. В группах имеются игровые и развивающие центры, в рамках которых молодые педагоги знакомятся с их содержанием и вносят свои авторские пособия.

Раскроем содержание Программы наставничества. Были выделены следующие направления работы:

I направление. Стажировка. Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа в рамках моделей «Заместитель заведующего (наставник)» – «молодой педагог» и «Заместитель заведующего, воспитатели (наставники)» – «Студенты НПК» включает в себя: беседу-знакомство с начинающими педагогами для определения направлений работы, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации; знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя; создание базы данных о начинающих педагогических работниках; анкетирование с целью изучения затруднений педагога в организации педагогического процесса; диагностика изучения методических потребностей педагогов.

Работа Модели: «Наставник – педагог – “Молодой педагог”» включает в себя: стажировка в группе у наставника, т. е. наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей; подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми; консультации по организации и проведению педагогической диагностики, организации развивающей предметно-пространственной среды, организации работы с родителями и др.

На данном этапе подключается педагог-психолог, который осуществляет психологическое сопровождение молодого педагога, ведет консультирование, мониторинг, помогает в подборе пар наставников.

**Таблица 3. Психолого-педагогические аспекты адаптационного периода начинающих воспитателей**

<b>Заместитель заведующего – молодой специалист</b>	<b>Психолог – молодой специалист</b>	<b>Коллега – молодой специалист</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– создание условий для более легкой адаптации молодого специалиста на работе;</li> <li>– обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;</li> <li>– обеспечение методической литературой, материалами перспективного и календарного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;</li> <li>– формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у педагогического коллектива, детей и их родителей;</li> <li>– формирование положительного микроклимата;</li> <li>– помощь в подборе пар «наставник – наставляемый»;</li> <li>– тестирование педагогов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– оказание поддержки со стороны коллег, принятие начинающего воспитателя;</li> <li>– включение педагога в деятельность;</li> <li>– включение в общественную жизнь Учреждения</li> </ul>

II направление. Вхождение в профессию.

Содержание работы «заместитель заведующего» – «молодой педагог».

На этом этапе предлагали определить тему опыта работы, над которой молодой педагог будет работать, а потом представлять свои результаты. Используем активные методы: теоретические семинары (доклады, сообщения); семинары-практикумы; деловые игры «100 к одному», квест-игры «Форд Боярд с педагогами»; обсуждение открытых занятий в рамках подготовки к педагогическим советам; проведение педагогических советов; обсуждение передового педагогического опыта педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию и опыт участия в конкурсе движения на региональном и международных уровнях и рекомендации по его распространению и внедрению; разнообразные выставки, отчеты по самообразованию; творческие инновационные группы; индивидуальные консультации «Что нужно знать молодому педагогу», «Как организовать рабочее пространство. Бережливые технологии», посещение мероприятий (занятий, развлечений, праздников) опытных педагогов с целью наблюдения и последующим анализом. А также действовала «Творческая мастерская» в методическом кабинете, где молодые педагоги приобретали навыки работы с использованием интернет-ресурсов, создавали мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты.

Для эффективной работы была создана группа в Viber «Детский сад № 393» и почта для педагогов, где решались разнообразные вопросы, предлагались рекомендации, конкурсные материалы.

Проходят заседания аттестационной комиссии МАДОУ «Детский сад № 393» на вступление молодого педагога в должность, оформляются протоколы.

Работа «педагог-наставник» – «Молодой педагог» включает в себя: «работа в парах» при проведении занятий, просмотры видео занятий и их обсуждение через видеоконференции в Zoom, решение «образовательных кейсов», проходили заседания творческой инновационной группы, организация самостоятельной работы по заданию наставника «Портфолио» педагогического работника. Именно на этом этапе важна оценка наставником деятельности молодого педагога. Педагог-наставник знакомит молодого специалиста с группой, режимными процессами, документацией, создает «ситуации успеха» при проведении занятий у наставляемого и т. д.

III направление. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога. В этот период происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами. Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, а также «генератора идей». Своими идеями и опытом представления своей деятельности «наставник» мотивирует молодого подопечного на участие в творческой деятельности, конкурсном движении, готовит к предстоящей аттестации. На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся его педагогические находки, результаты работы, достижения детей и свои профессиональные награды. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности. На этом этапе привлекаем молодых специалистов к участию в открытых районных мероприятиях, методических объединениях воспитателей, конкурсах профессионального мастерства; подготовке и участию в проведении педагогических семинаров, педагогических советов и т. п. Создаются планы.

В рамках данного направления молодые педагоги по своему желанию принимают участие в представлении своего опыта работы на районных методических объединениях и в сети Интернет.

IV Направление. Анализ результатов работы.

Работа в рамках модели «Заместитель заведующего (наставник)» – «молодой педагог» работа включает в себя: оценку деятельности воспитателя с детьми и родителями; выявление динамики профессионального роста (в ходе оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, календарного плана работы); самоанализ своей деятельности за прошедший год и определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом.

Работа в рамках модели «Заместитель заведующего, воспитатели (наставники)» – «Студенты НПК» включает в себя: оценку деятельности воспитателя с детьми и родителями, самооценку, заполнение дневников практики, электронных портфолио студентов, самоанализ.

Контроль со стороны заместителя заведующего по реализации Программы наставничества включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете в мае.

Достижениями эффективности системы методической работы по повышению профессиональной готовности молодых педагогов считаем:

1. Повышение профессионального уровня педагогов (снижение количества педагогов с СЗД 7%, увеличение первой категории 4%, вступили в должность еще 7% педагогов). Уменьшилась текучесть кадров среди молодых воспитателей. За период 2020–2022 гг. никто из молодых специалистов не уволился, они стали ощущать себя значимым «звеном» в образовательном процессе.

2. Трансляция молодыми специалистами своего опыта работы:

– РМО воспитателей младшего дошкольного возраста с темой: «Развитие мелкой моторики кисти руки у детей среднего дошкольного возраста посредством пластилинографии», 2021 г.;

– РМО воспитателей, курирующих вопросы духовно-нравственного воспитания детей дошкольного возраста с темой «Нравственно-патриотическое воспитание детей старшего дошкольного возраста в процессе ознакомления с родным городом»;

– выступления на педагогических советах – 3 педагогов.

3. Участие в конкурсах профессионального мастерства (районный конкурс фотоколлажей «Мир образов наставничества» (1 место), региональном конкурсе среди педагогов дошкольных образовательных учреждений «Педагог года – 2019» (участие и 1 место).

Данный опыт работы был обобщен и опубликован на образовательном сайте «Копилка уроков» по теме «Наставничество и профессиональный рост педагога как инструмент повышения качества образования», 2022 г., а также в во Всероссийском конкурсе лучших практик наставничества, 2022 г. (3 место) и в 13-х районных педагогических чтениях (1 место, 2022 г.).

Таким образом, система наставничества в МАДОУ «Детский сад № 393» планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами, задачи Программы развития учреждения и спецификой МАДОУ.

В заключение хочется отметить, что Наставник – это секретное «оружие» самых успешных людей планеты.

### **Список литературы**

1. Бережнова, О. В. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада : методическое пособие / О. В. Бережнова, Л. Л. Тимофеева. – Москва : Цветной мир, 2014. – 168 с. – Текст : непосредственный.
2. Антропов, В. А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами / В. А. Антропов, Н. В. Дмитренко. – Текст : непосредственный // Вестник УГТУ-УПИ. Серия: Экономика и управление. – 2010. – № 6. – С. 142–151.
3. Цыпин, П. Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики / П. Е. Цыпин. – Текст : непосредственный // Менеджмент и кадры. – 2011. – № 3. – С. 8–11.

**Токаревских Наталья Александровна,**

методист, Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 297 Пушкинского района Санкт-Петербурга; 196634, Россия, г. Санкт-Петербург, п. Шушары, поселок Детскосельский, ул. Центральная, 6 Литер А; nataly365@yandex.ru

## **АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ С ФОКУСОМ НА РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** качество образования; модели оценивания; внутренний аудит; реверсивное наставничество; общеобразовательные учебные заведения; система наставничества; учителя

**АННОТАЦИЯ.** Статья является результатом методической и проектной деятельности, осуществляемой учителями Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 297 Пушкинского района Санкт-Петербурга в рамках внедрения школьной системы наставничества. В статье описана практика оценки эффективности системы наставничества и методика анализа эффективности реализации практики наставничества в школе. Наставничество – старейший метод передачи опыта, который исторически использовался на протяжении многих веков в образовании. Это не только единственная, но и едва ли не самая эффективная форма профессиональной адаптации: молодых учителей, учителей, имеющих большой перерыв в работе, учителей, испытывающих трудности и эмоциональное напряжение в различных методах современного образования. Наставничество ориентировано на формирование позитивных взаимоотношений, способствует повышению профессиональных навыков и закреплению педагогов в образовательном учреждении. **Реверсивное наставничество** – модель взаимодействия двух или нескольких участников образовательного процесса по разным вопросам, где более опытный консультирует менее опытного по вопросам образовательного процесса, в которых испытывает затруднения.

**Tokarevskikh Natalia Aleksandrovna,**

Methodologist, State Budgetary Educational Institution Secondary School No. 297 of the Pushkin district of Saint Petersburg, Detskoselsky settlement, Shushary, Saint Petersburg, Russia

## **ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF THE SYSTEM OF REVERSE MENTORING AT SCHOOL WITH A FOCUS ON THE DEVELOPMENT OF PERSONAL POTENTIAL**

**KEYWORDS:** quality of education; assessment models; internal audit; reverse mentoring; general educational institutions; mentoring system; teachers

**ABSTRACT.** The article is the result of methodological and project activities carried out by teachers of the State Budgetary Educational Institution of Secondary school No. 297 of the Pushkin district of St. Petersburg as part of the implementation of the school mentoring system. The article describes the practice of evaluating the effectiveness of the

mentoring system and the methodology for analyzing the effectiveness of the implementation of the mentoring practice at school. Mentoring is the oldest method of transferring experience, which has historically been used for many centuries in education. This is not only the only, but also perhaps the most effective form of professional adaptation: young teachers, teachers with a long break in work, teachers experiencing difficulties and emotional stress in various methods of modern education. Mentoring is focused on the formation of positive relationships, contributes to the improvement of professional skills and the consolidation of teachers in an educational institution. Reverse mentoring is a model of interaction between two or more participants in the educational process on various issues, where the more experienced one advises the less experienced one on issues of the educational process in which he is experiencing difficulties.

Школьное наставничество предполагает учет интересов каждого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Реверсивное наставничество является неформальной поддержкой со стороны более опытного коллеги. И это не всегда наставничество педагога с большим стажем работы над молодым учителем, часто молодежь помогает опытным учителям, выбирая наставников и наставляемых по их личным и профессиональным качествам, на основе интересов и потребностей подопечного.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что администрации школы важна не только система наставничества, но и оценка эффективности её введения в школе через создание мониторинговых электронных карт оценивания результатов, кодификаторов и анкет, диагностических материалов для оценки качества наставничества.

Целью «внутреннего аудита» эффективности целевой модели наставничества является составление мнения администрации об уровне продвижения системы наставничества в школе с последующим его анализом, выработкой методических рекомендаций, административных решений, корректировкой планов и программ.

Основные этапы становления системы наставничества в школе:

1. **Моделирование.** Проектирование ценностных ориентаций и целевых установок, их осмысление. Проектирование системообразующих видов деятельности.

2. **Становление.** Появление признаков системы: целенаправленность, внутрисистемные связи, развитие межличностных отношений, собственной системообразующей деятельности.

3. **Стабилизация.** Развитие педагогического коллектива, рождение новых коллективных традиций и ценностей. Становление традиций в наставничестве.

4. **Функционирование.** Формы жизнедеятельности и саморазвития педагогического коллектива, их многообразие. Показатели и критерии развития эффективности системы наставничества.

**5. Обновление.** Система анализа внедрения целевой модели наставничества в школе за счет инноваций, ведущих к прогрессу всей системы. Постоянный мониторинг и анализ.

Мониторинг процесса наставничества направлен на две ключевые цели:

- выявление соответствия условий организации наставнической деятельности требованиям и принципам целевой модели наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы.

Для проведения внутреннего аудита внедрения целевой модели наставничества в школе, как действующего инструмента, обеспечивающего адекватную диагностику, нами выбран «Метод педагогических измерений», разработанный на основе имеющейся в школе методики оценки качества образования – совместной разработки школы и Головного центра мониторинга и сертификации отраслевой системы Университета ИТМО «Метод формализации педагогических знаний и количественной оценки результатов образования» по руководством д.т.н. Бояшовой Светланы Анатольевны.

Оценка результатов эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБОУ школе № 297 осуществляется на основе моделирования проблемы, создания спецификации, кодификаторов, анкет, заполняющихся посредством использования онлайн-форм до начала работы, в процессе работы и по её завершении.

Получение и обработка сводных результатов мониторинга полностью автоматизированы. По прохождении опроса в онлайн-форме, данные обрабатываются и анализируются, фокусируя основное направление на уровень личностного роста, степень удовлетворенности наставников и наставляемых от наставнической деятельности на «входе» и «выходе» из Программы «Целевой модели наставничества в форме «учитель-учитель», как организационной основы наставничества в ГБОУ школе 297 Пушкинского района Санкт-Петербурга».

Оценки наставнических отношений предоставляет соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям. Процедура настоящей оценки проводится на индивидуальной основе по окончании каждой встречи наставника и наставляемого и включает в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, обоюдного влияния процесса наставничества как на наставника, так и на наставляемого.

По результатам полученных мониторингов администрацией школы:

- создаётся наглядность внедрения программы с использованием SWOT-анализа;

- пополняется накопительная база статистических данных;



- выявляются динамики роста инновационных тенденций педагогического процесса;
- подбираются методические пособия для помощи педагогам;
- создаются программы обучения;
- формируются предложения продвижения результативного опыта работы;
- обновляются процедуры прогнозирования;
- вносятся коррективы в локальные акты;
- утверждаются план повышения квалификации и индивидуальный план самообучения;
- создаются в рамках методических объединений тематические практикумы;
- выявляются педагогические и управленческие дефициты;
- вырабатываются административные решения.

Веер решений, включенный в кодификатор электронной карты эффективности внедрения системы наставничества с принятием административных решений, состоит из обязательных модулей и вариативной наполняемой части.

Наиболее простым решением для быстрого и объективного сбора информации от каждого педагогического звена наставников, оказалось размещение универсальной матрицы (для каждой категории педагогов) и прилагающихся к ней скриптов в **Google формах**. Для использования данного метода не обязательно иметь под рукой место, оснащенное компьютером, так как с наличием мобильной версии мониторинговые таблицы могут заполняться в любом доступном месте. За установленные временные рамки происходит необходимый охват педагогических работников с возможным фильтром педагогов-респондентов, и осуществляется обратная связь лицу, проводящему опрос. Наглядность и простота этого приема заслужили право на утвержденные школой формы обратной связи: «администрация-наставник-наставляемый».

Можно ли доверять полученным результатам? Однозначно, да. Достоверность и объективность итоговых результатов мониторинга определена заинтересованностью каждого участника программы наставничества в эффективном проведении работы, а также наличием однозначных критериев универсальной матрицы диагностики.

Целью наставничества в форме «учитель-учитель» является успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение учительского профессионального потенциала, создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентирование на творческое использование в деятельности передового опыта;
- закрепление интереса к педагогической деятельности;
- непрерывность процесса профессионального становления педагога.

Форма наставничества «учитель – учитель» является для ГБОУ школы № 297 наиболее значимой формой работы. Молодые люди, к числу которых относятся и молодые учителя – совершенно новое поколение членов педагогического сообщества. Именно в этом главным подспорьем в организации наставничества и очень важным его фактором становится профессиональный стандарт педагога и сформированный в ГБОУ школе № 297 банк методических материалов по практической методике, приёмам структурированного наблюдения за работой учителя, по организации воспитательной работы в коллективе.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»;
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник».

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности всех педагогов в наставническую работу, культурную и общественную жизнь школы, что ведет к усилению уверенности в собственных силах и развитию личного, творческого и педагогического потенциалов. Это положительно влияет на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри профессии.

Успех программы наставничества напрямую зависит от наставников. Ключевым фактором, который следует учитывать при выборе наставника, является его умение говорить на одном языке с подопечными, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть компетентным руководителем, лидером самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Требования к наставнику:

- высокая профессиональная компетентность;
- педагогическое мастерство;
- коммуникативные качества;
- организаторские качества;
- нравственно-этические качества;
- авторитет в трудовом коллективе.

Среди оцениваемых результатов отмечаются следующие:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе ГБОУ школы № 297;
- качественный рост успеваемости;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик наставляемого.

Современная школа как никогда нуждается в квалифицированных специалистах. Большую роль в этом могут и должны сыграть педагоги-наставники. «Позади каждого добившегося успеха человека стоит тот, кто заботился о его росте и развитии. Этим человеком является их наставник» (Л. В. Мозгарёв. Алгоритм профессионального развития педагога).

### Список литературы

1. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева. – Текст : электронный // Вестник Мининского университета. – 2018. – № 4. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36507347> (дата обращения: 16.03.2023).
2. Панфилова, А. П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов / А. П. Панфилова. – Текст : непосредственный // Современные технологии управления. – 2016. – № 12 (72). – С. 11–19.
3. Пухова, Н. В. Реверсивное наставничество / Н. В. Пухова. – Текст : электронный // Образование Костромской области : [сайт]. – URL: <https://eduportal44.ru/ostrov/Oschool/SiteAssets/SitePages/Методическое%20объединение%20учителей%20начальных%20классов/Пухова%20Н.В.%20Реверсивное%20наставничество.pdf> (дата обращения: 16.03.2023).
4. Барыбина, И. А. Организация наставничества в школе / И. А. Барыбина. – Текст : непосредственный // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2012. – № 7. – С. 16.

5. Васильева, А. С. Как организовать наставничество в школе / А. С. Васильева. – Текст : электронный // Акцион : портал информационной поддержки руководителей образовательных организаций. – URL: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole> (дата обращения: 16.03.2023).

**Угрюмова Нина Михайловна,**

учитель русского языка и литературы, Черноковская СОШ филиал МАОУ Вагайская СОШ; 626256, Россия, Тюменская обл., Вагайский район, с. Черное, ул. Библиотечная, 1; nina.ugrum74@mail.ru

### **РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** реверсивное наставничество; наставники; профессиональный рост; педагогические работники; педагогическое сотрудничество; образовательные организации

**АННОТАЦИЯ.** Автор проанализировал систему реверсивного наставничества, применяемую в образовательной организации, в реализации которой он занимал роль наставляемого. Представлены результаты данного сотрудничества.

**Ugrumova Nina Mikhailovna,**

Teacher of Russian Language and Literature, Chernokovskaya Secondary School branch of Vagayskaya Secondary School, Tyumen, Russia

### **REVERSE MENTORING AS A MEANS OF ENSURING THE PROFESSIONAL GROWTH OF TEACHING STAFF IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS**

**KEYWORDS:** reverse mentoring; mentors; professional growth; teaching staff; pedagogical cooperation; educational organizations

**ABSTRACT.** The author analyzed the system of reverse mentoring used in an educational organization, in the implementation of which he occupied the role of a mentor. The results of this cooperation are presented.

*«Уча других, мы учимся сами»  
Л. Сенека*

Каково – быть наставником? Нужно ли наставничество сейчас, в эпоху быстрой информации, когда в Интернете можно найти ответы на все вопросы? А если нужно – зачем? И кому? И поделиться своим опытом работы.

Данный вопрос не является новым. Еще в первобытном обществе, человеку нужен был наставник, который бы передал весь опыт и знания для дальнейшего выживания. Менялись эпохи, менялись времена, но наставники всегда были, знания передавались из поколения в поколения. У более опытных, успешных людей были всегда подмастерья. В наше время передача знаний, опыта, умений происходит в последовательности: в семье – это родители, в детском саду – воспитатель, в школе – учитель, в высшем учебном заведении – куратор и так далее. Следовательно, наставники есть и будут. Так кто же такой наставник? Понятие наставник очень обширное

и захватывает все сферы человеческой жизни – политика, экономика, социум, духовность.

Значение слова наставник можно встретить в разных словарях. В толковом словаре Ожегова «Наставник – это учитель, воспитатель, руководитель» [1]. В библейской энциклопедии Брокгауза «Наставник – детоводитель» [2]. В экономическом словаре терминов «Наставник – высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет и поддержку» [3]. Следовательно, наставник – это тот, кто передает опыт в различных сферах деятельности.

Наставничество в школе как никогда актуально наши дни. После института молодым педагогам нужна помощь, поддержка, опора в становлении себя в роли учителя.

Форма наставничества – это модель реализации которой происходит парами или группами, каждая из которых должна выполнять определенную роль в своей деятельности. Чаще всего встречаются основные пять групп наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент». Каждая из указанных групп подразумевает рассмотрения определенных задач и проблем с использованием единых требований наставничества [4].

Самая распространенная в наши дни форма наставничества «учитель – учитель»

Она предполагает взаимодействие молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), а также опытных специалистов, которые нуждаются в более современных подходах и методов в образовании.

При помощи создания комфортной среды в образовательных организациях молодые специалисты быстрее и эффективнее повышают свой потенциал и уровень работы.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым заключаются в следующем:

1) в умении анализировать результаты своей профессиональной деятельности;

2) изучение методик построения и организации результативного учебного процесса;

3) рекомендовать наставляемому специалисту творческое использование в своей деятельности педагогического опыта других учителей/преподавателей;

4) прививать интерес к профессии;

5) ускорить процесс становления профессионального педагога;

Итогом работы наставника будет успешная деятельность наставляемого: его уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

По своему опыту я знаю, что это очень нужно. В школе я проработала 26 лет. Я работала заместителем директора по воспитательной работе 13 лет, 5 лет по учебно-воспитательной работе и 5 лет методистом в школе. По сути, основная моя работа была с молодыми педагогами. Работа в сельской школе имеет свою специфику; тут, ты у всех на виду. Конечно, были моменты, когда помощь оказывали и мне. По окончании института, мне очень хотелось быть похожей на свою любимую учительницу. К ней, мы в школе относились с большим уважением и почтением. Лично мне в то время казалось, что этот человек знает ответы на все вопросы и может дать совет на все случаи жизни. Придя на работу в школу, я поняла, что теоретических знаний недостаточно для работы с детьми, а нужны практические навыки и умения опытного человека. На помощь мне пришли мои педагоги и коллеги по школе, у которых я училась очень многому. Всегда вспоминала своих преподавателей, которых очень сильно уважала и в глубине своей души мне хотелось походить на них. Самое главное, чтобы не остаться равнодушным человеком, и всегда прийти на помощь другим людям. В школьной жизни время летит очень быстро.

Наставничество – это оказание помощи молодому, начинающему специалисту, либо человеку, у которого возникли трудности. Отдавая знания, опыт, силы, время, лишний раз анализируешь и взвешиваешь свой путь, более четко видишь то, чему сам научился в профессии, и к чему стоит стремиться. А самое главное, чем можешь поделиться с коллегой, а иногда и научиться у него. Для своего ученика наставник должен быть идеалом, авторитетом на которого он должен равняться. Ученик может свернуть в сторону с главного пути, но наставник всегда должен предугадывать, быть на шаг впереди. Только Наставник, не вмешиваясь, беседой, вопросом, собственным опытом может поднять Ученика над ситуацией и показать ему действительность – СМОТРИ, ДУМАЙ, ВЫБИРАЙ!

Прежде всего, необходимо выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и педагогом, которому нужна помощь. Если педагог доверит тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы обязательно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, найдет выход из создавшегося положения. Необходимо так представить ситуацию, чтобы сам нашёл правильные пути решения. А наставник только направлял и стимулировал процесс профессионального роста педагога.

В течении всей своей педагогической деятельности, я выполняла роль наставника для педагогов, которые пришли работать в школу. В начале это была воспитательная работа, затем учебная. Результаты работы были разные, кто-то уволился, кто-то остался и продолжает работать по сей день совершенствуя свои умения и навыки.

За последние три года, я была наставником у одного учителя. К нам в коллектив, из другой школы, пришел учитель, моя коллега. До этого она уже работала учителем в сельской малокомплектной школе. В нашей школе у учителя возникли проблемы с дисциплиной, и методикой преподаваемых предметов.

Работа началась с самого простого с составления конспектов уроков в соответствии с требованиями ФГОС. У учителя были трудности в подборке материала урока, чтобы дети смогли сами сформулировать тему и задачу урока, сформировать у детей самостоятельность при выполнении заданий, умение провести рефлексию. Для получения ожидаемых результатов нам пришлось подбирать интересные методы, приёмы и технологии, в организации урочной и внеурочной деятельности. Теперь с уверенностью можно сказать, что адаптации педагога в учреждении прошла успешно.

Вместе с ней мы прошли курсовую переподготовку по теме «Современные средства обучения и методики формирования речевой и языковой культуры обучающихся в условиях мультимедиакоммуникативного образовательного пространства в свете требования ФГОС», «Совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников (в том числе в области формирования функциональной грамотности) в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего». Педагог участвует в методической работе школы. Её ученики приняли участие в ОГЭ и ЕГЭ, как по русскому языку, так и по литературе. Был составлен индивидуальный образовательный маршрут учителя.

В этом учебном году, мне предложили поработать наставником в другом филиале школы. Моя работа предстоит не с молодым учителем предметником, а коллегой, который много лет не работал по предмету. Трудность работы будет состоять в том, что между нами большое расстояние. Взаимопосещение уроков уже началось. Мы составили план работы на текущий год.

Таким образом, быть современным учителем-наставником трудно, но прекрасно. Наставник старается быть интересной личностью, постоянно развиваясь и самосовершенствуясь для того, чтобы идти в ногу со временем. Ведь успешный человек, счастливый человек. Ведь только у счастливого учителя могут быть счастливые ученики!

### **Список литературы**

1. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Москва : Азбуковник, 2000. – 940 с. – Текст : непосредственный.
2. Библейская энциклопедия Брокгауза : перевод с немецкого / Ф. Ринкер, Г. Майер ; под редакцией В. С. Сергеева. – Москва : Российское библейское общество, 1999. – 1095 с. – Текст : непосредственный.



3. Большой экономический словарь / под редакцией А. Н. Азриляна. – Москва : Институт новой экономики, 1997. – 864 с. – Текст : непосредственный.

4. 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 / Н. Ю. Синягина, В. А. Березина, Т. Ю. Богачева [и др.]. – Москва : [б. и.], 2019. – 219 с. – URL: <https://kobr.spb.ru/media/content/docs/5701>.

**Хазбиева Лилия Ильгизовна,**

заместитель директора по учебной работе, ГБОУ «Казанская кадетская школа-интернат им. Героя Советского Союза Б. К. Кузнецова»; 420112, Россия, г. Казань, Катановский переулок, 1; h.lilechk@mail.ru

**АДМИНИСТРАТИВНЫЕ РЕСУРСЫ УПРАВЛЕНИЯ  
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА ПРИМЕРЕ  
ГБОУ «КАЗАНСКАЯ КАДЕТСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ  
ИМ. ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА Б. К. КУЗНЕЦОВА»**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** ресурсы управления; наставничество; методы наставничества; типы наставничества; наставническая деятельность; кадетские школы-интернаты

**АННОТАЦИЯ.** В статье раскрываются особенности организации наставнической деятельности в системе современного российского образования. Наставничество в школе – это не только передача профессиональных навыков от опытного педагога молодому коллеге. Школьное наставничество предполагает целый ряд направлений: взаимная помощь и поддержка опытных педагогов; мастерская молодых специалистов; предпрофильное наставничество педагогов по отношению к старшим школьникам; наставничество в рамках ученического самоуправления и т. д. Эти направления не могут существовать без четкой административной регламентации наставнической деятельности.

**Khazbieva Liliya Igizovna,**

Deputy Director for Academic Affairs, Kazan Cadet Boarding School named after Hero of the Soviet Union B. K. Kuznetsov, Kazan, Russia

**ADMINISTRATIVE RESOURCES FOR MANAGING  
MENTORING ACTIVITIES ON THE EXAMPLE  
OF KAZAN CADET BOARDING SCHOOL NAMED AFTER  
HERO OF THE SOVIET UNION B. K. KUZNETSOV**

**KEYWORDS:** management resources; mentoring; mentoring methods; types of mentoring; mentoring activities; cadet boarding schools

**ABSTRACT.** The article reveals the features of the organization of mentoring activities in the system of modern Russian education. Mentoring at school is not only the transfer of professional skills from an experienced teacher to a young colleague. School mentoring involves a number of areas: mutual assistance and support from experienced teachers; workshop of young specialists; pre-profile mentoring of teachers in relation to older students; mentoring within the framework of student self-government, etc. These areas cannot exist without a clear administrative regulation of mentoring activities.

Практика наставничества – одно из самых актуальных направлений деятельности образовательной организации на сегодняшний день. Существует множество самых разных трактовок данного понятия, однако в самом общем виде все они сводятся к взаимодействию участников в целях

передачи опыта и профессиональных навыков. Сам термин «наставничество» происходит от английского слова «mentor». Это имя одного из героев древнегреческой мифологии – мудрого советчика, который пользовался безоговорочным доверием всех окружающих.

Традиционная модель наставничества предусматривает взаимодействие более опытного специалиста и начинающего сотрудника. В ситуации, когда в коллективе недостаточно специалистов определенного уровня, один наставник может работать сразу с несколькими молодыми специалистами. Как правило, подобная форма наставничества при активности подопечного приводит к эффективному развитию и социализации начинающего работника в системе организации.

Ситуационное наставничество предполагает активное участие наставника лишь в определенных ситуациях, когда требуется особое внимание к конкретным вопросам.

Партнерское наставничество – наставничество в паре – предусматривает взаимную помощь. В этой форме наставничества комфортно работать сотрудникам, имеющим одинаковые позиции. Это либо два опытных сотрудника, которые оказывают друг другу взаимную помощь в личностном и профессиональном росте; либо два молодых специалиста, оказывающие взаимную поддержку в адаптации и социализации к условиям труда в организации.

Относительно новую концепцию представляет флэш-наставничество. Здесь встречи наставника и подопечного жестко ограничены временем. За часовую встречу стороны должны распознать сильные и слабые стороны своего визави и определить, подходит этот человек или нет. Если встреча прошла эффективно, и ее участники видят перспективу развития данных отношений, они приступают к процессу наставничества.

Виртуальное наставничество предполагает использование информационно-коммуникационных технологий. Это могут быть платформы для дистанционного обучения, видеоконференции, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ [3, с. 50].

Наставничество в школе – особая система деятельности. Поверхностный взгляд на систему образования позволяет выделить только первоочередное направление наставничества: опытный педагог – молодому педагогу. В действительности же жизнедеятельность школы настолько широка и многогранна, что и система наставничества в ней имеет несколько важных направлений [1, с. 6].

Административное обеспечение системы наставничества в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Казанская кадетская школа-интернат им. Героя Советского Союза Б. К. Кузнецова» (далее – Кадетская школа) осуществляется с учетом актуальных потребностей

личностного, допрофессионального и профессионального роста и развития всех участников образовательного процесса.

Самой традиционной формой наставничества в системе современного российского образования, безусловно, являются отношения между опытным педагогом и молодым специалистом. В Кадетской школе данное направление осуществляется в рамках деятельности такого структурного подразделения как «Школа молодого педагога».

В качестве наставников в данном направлении работают педагоги высшей квалификационной категории, имеющие государственные награды и почетные звания. Среди них – заслуженный учитель Республики Удмуртия; два педагога – обладатели Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации; два педагога – обладатели Почетной грамоты Министерства образования и науки Республики Татарстан.

Молодые специалисты – педагоги самых разных предметных областей. Это математика, физика, русский язык, родной язык.

Деятельность «Школы молодого педагога» осуществляется на основе Положения «О наставничестве». Каждый наставник в начале учебного года составляет собственный план работы с подопечным, который утверждается на заседаниях школьных методических объединений. Каждый молодой или недавно устроившийся в школу педагог получает книгу-памятку, включающую в себя алгоритм действий в различных «типичных» школьных ситуациях. Это своеобразная «шпаргалка школьной жизни». Встречи наставников и подопечных проводятся еженедельно. При необходимости на эти встречи приглашаются руководители методических объединений, заместитель директора по учебной работе – куратор системы наставничества в школе.

Еще одним интересным направлением наставничества среди педагогов является форма, которую в школе принято называть «равный – равному». Здесь, в отличие от традиционной системы наставничества, помощь друг другу оказывают педагоги, находящиеся примерно на одном уровне социализации в организации.

Клуб «Мастера» включает в себя педагогов, имеющих большой педагогический стаж и опыт участия в мероприятиях всероссийского и международного масштабов. Сюда входят педагоги – призеры регионального этапа конкурса «Учитель года», призеры и победители других профессиональных конкурсов, а также педагоги, подготовившие кадет-победителей и кадет-призеров различных конкурсов и конференций.

В рамках работы клуба обеспечивается непрерывный профессиональный рост педагогов – от подготовки ребенка к конкурсу до статуса эксперта крупных всероссийских проектов.

Клуб «На старте» собирает молодых специалистов и педагогов, которые только устроились на работу в Кадетскую школу. Для этой категории

работников важно успешно социализироваться в рабочем пространстве. Обмен опытом позволяет начинающим педагогам ощутить единство педагогического коллектива школы; осознать, что многие вопросы – несмотря на различия в области преподаваемых предметов – имеют одни корни и схожие пути решения. Молодой специалист, находясь среди «своих» приобретает уверенность и ощущение «дружеского плеча» рядом.

Работа клубов не ограничивается формальным общением в стенах школы. План работы данной формы наставничества предусматривает активное личное общение педагогов: организацию школьных мероприятий и даже совместные формы досуга (например, поход на выставку или в театр).

Не следует, однако, забывать о том, что в системе школьного образования существуют не только педагогические работники. Обучающиеся школы также нуждаются в опытном руководстве, которое обеспечивается через форму допрофессионального наставничества [2, с. 14].

Эта форма наставничества реализуется на базе школьных кружков и секций: школьного спортивного клуба, военно-патриотического клуба «Юный десантник», школьного поискового отряда «За Победу!», экологического кружка, школьного правоохранительного отряда и др.

Ежегодно в марте администрация школы проводит опрос обучающихся и их законных представителей о наиболее предпочитаемых с их стороны видах и формах организации внеурочной деятельности. На основе результатов опроса, опираясь на собственные возможности школа организует деятельность различных клубов по интересам. Здесь каждый педагог имеет утвержденные на заседании педагогического совета школы рабочую программу, план работы и план выездных мероприятий. Внутри кружков и секций педагог проводит как коллективную, так и индивидуальную работу с обучающимися, что фиксируется в плане работы педагога.

Наставничество в рамках клубов по интересам является наиболее эффективной формой деятельности школы. Ежегодно наши кадеты становятся призерами и победителями различных конкурсов и конференций. Среди них – региональные этапы всероссийской олимпиады школьников по физической культуре, основам безопасности жизнедеятельности, праву, обществознанию; всероссийская (с международным участием) конференция учащихся им. Н. И. Лобачевского; всероссийский конкурс «Национальное достояние России» и т. д.).

Еще одной не менее эффективной формой наставничества в школе является форма «кадет – кадету». Данное направление наставничества, начавшее свою деятельность в сентябре 2018 г., реализуется через дополнительную общеразвивающую программу «Кадетское ученическое самоуправление».

Деятельность Кадетского ученического самоуправления регламентируется Положением «О школьном совете». Кадетское ученическое

самоуправление является выборным исполнительным органом, призванным содействовать становлению сплоченного коллектива как действенного средства воспитания учащихся, формированию у каждого кадета сознательного и ответственного отношения к своим правам и обязанностям.

Цель кадетского ученического самоуправления – воспитание кадет в духе демократической культуры, социальной ответственности и гражданской активности, а также реализация права обучающихся на участие в управлении образовательным учреждением.

Кадетское ученическое самоуправление принимает активное участие в организации трудового воспитания и профориентации, внеурочной воспитательной работы, развитии самообслуживания, выработке у учащихся бережного отношения к общественной собственности, в воспитании сознательной дисциплины и культуры поведения школьников, способствует выполнению всеми учащимися правил внутреннего распорядка Кадетской школы, единых педагогических требований.

Совет организует взаимопомощь в учении, помогает в организации и проведении олимпиад, конкурсов, предметных недель, спортивных соревнований и других мероприятий, проводимых Кадетской школой:

- выступает от имени учащихся при решении вопросов жизни Кадетской школы: изучает и формулирует мнение школьников по вопросам школьной жизни, представляет позицию учащихся в органах управления Кадетской школой, разрабатывает предложения по совершенствованию учебно-воспитательного процесса;

- содействует реализации инициатив учащихся во внеучебной деятельности: изучает интересы и потребности школьников, создаёт условия для их реализации;

- содействует разрешению конфликтных вопросов: участвует в решении школьных проблем, согласовании интересов обучающихся, педагогов и родителей, организует работу по защите прав обучающихся;

- создает инициативные группы для проведения различных мероприятий;

- организует проведение общешкольных коллективных творческих дел, социально-значимых дел.

Кадетское ученическое самоуправление возглавляет Председатель, избираемый учащимися 5–11 классов тайным всеобщим голосованием из числа кандидатов – учащихся 10–11 классов. Он координирует работу всех комитетов и несет ответственность за работу комитетов перед администрацией Кадетской школы.

Кадетское ученическое самоуправление состоит из ряда комитетов, которые возглавляются главами комитетов.

Комитет по учебной работе:

– оказывает содействие администрации Кадетской школы в работе со слабоуспевающими кадетами;

– следит за успеваемостью классов и докладывает о результатах на заседаниях школьного ученического самоуправления;

– проводит рейды по проверке дневников;

– помогает в организации и проведении предметных недель в школе.

Комитет по дисциплинарно-правовой деятельности:

– осуществляет контроль за дежурством по школе и классам;

– осуществляет проверку внешнего вида кадет;

– следит за дисциплиной на переменах (непосредственно) и на уроках (опосредованно – путем проверки дисциплинарных журналов), выявляет нарушителей;

– проводит консультации по содержанию локальных актов Кадетской школы;

– вносит рекомендательные предложения по принятию локальных актов Кадетской школы.

Комитет по спортивно-оздоровительной работе:

– занимается организацией спортивных мероприятий;

– пропагандирует здоровый образ жизни;

– проводит агитационную работу по вовлечению учащихся в спортивные секции.

Комитет по организации общественно-массовых мероприятий:

– занимается проведением культурно-массовых общешкольных мероприятий;

– оказывает консультативную помощь классам в подготовке к школьным мероприятиям;

– организывает мероприятия волонтерской и шефской направленности;

– помогает педагогическому коллективу в организации культурных походов, экскурсий, в посещении музеев, театров и т. д.

Комитет по сотрудничеству и внешкольным связям:

– сотрудничает с органами ученического самоуправления других образовательных организаций;

– заключает соглашения о сотрудничестве с молодежными организациями, студенческими советами и объединениями;

– информирует о проводимых в городе молодежных мероприятиях;

– способствует презентации опыта работы и достижений кадетского ученического самоуправления в другие образовательные организации.

Школьный пресс-центр:

– отвечает за своевременное информирование Кадетской школы о проводимых мероприятиях;

– составляет фотоотчеты и формирует фотоархив Кадетской школы;

– обновляет информацию на стенде кадетского ученического самоуправления.

Эффективность наставничества в рамках Кадетского ученического самоуправления достигается благодаря успешному сочетанию традиционных и инновационных методов. Одним из инновационных методов, набирающих популярность в последнее время, является социальное проектирование, которое позволяет формировать такие качества, как чувство социальной ответственности, равнодушное отношение к окружающим, умение адаптироваться к актуальным экономическим условиям. За годы работы старшекласниками, входящими в Кадетское ученическое самоуправление, были подготовлены два социальных проекта. Социальный проект «Мир моих прав» для кадет 5-х классов включает в себя ряд мероприятий, проводимых старшекласниками для младших школьных товарищей в целях ознакомления их с базовыми правами ребенка. Проект «История школы. Школа Героев» позволил собрать информацию о выдающихся выпускниках Кадетской школы.

Наставничество в образовательной организации – очень объемная и трудоемкая работа. Адекватное распределение административных ресурсов на разных направлениях наставнической деятельности, делегирование ряда полномочий в рамках наставничества на руководителей школьных методических объединений, руководителей клубов по интересам, представителей школьного самоуправления дает возможность предоставить участникам образовательного процесса большой объем свобод и полномочий, позволяющих им в полной мере реализовать свой потенциал.

### **Список литературы**

1. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.

2. Наставничество: эффективная форма обучения / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст : непосредственный.

3. Реализация целевой модели наставничества : сборник методических материалов / Белгородский институт развития образования ; под редакцией Е. Н. Мясичевой. – Белгород : БелИРО, 2021. – 102 с. – Текст : непосредственный.



**Хвостанцев Антон Сергеевич,**

главный специалист управления безопасности ООО «УМК-Сталь» по работе с ПАО «Надеждинский металлургический завод», магистр педагогических наук; 624097, Россия, г. Верхняя Пышма, Успенский пр., 125; A.Khvostantsev@serovmet.ru

**Галагузова Юлия Николаевна,**

доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и педагогической компаративистики института общественных наук, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; yung.ektb@mail.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставники; наставничество; молодые специалисты; профессиональная адаптация; профессиональное обучение; черная металлургия; промышленные предприятия

**АННОТАЦИЯ.** Статья посвящена внедрению на предприятиях черной металлургии системы наставничества в период адаптации работника на новом месте работы, которая понимается как технология передачи знаний и опыта деятельности наставника для адаптации нового сотрудника к политике предприятия, пониманию своей роли и задач в организации, квалифицированному выполнению профессиональных задач, вовлечение в корпоративную культуру и ценности Компании. В работе описана технология адаптации нового сотрудника на предприятии, определены функции наставника, обозначены эффекты от вводимой системы наставничества на предприятии.

**Khvostantsev Anton Sergeevich,**

Chief Specialist of the Security Department of UMK-Steel LLC for work with PJSC “Nadezhda Metallurgical Plant”, Master of Pedagogy, Verkhnyaya Pyshma, Russia

**Galaguzova Yulia Nikolaevna,**

Doctor of Pedagogy, Professor, Head of Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies of Institute of Social Sciences, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

## **MENTORING AS A STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF FERROUS METALLURGIES**

**KEYWORDS:** mentors; mentoring; young professionals; professional adaptation; vocational training; ferrous metallurgy; industrial enterprises

**ABSTRACT.** The article is devoted to the introduction of a mentoring system at ferrous metallurgy enterprises during the adaptation of an employee to a new job, which is understood as a technology for transferring knowledge and experience of the mentor's activities to adapt a new employee to the company's policy, understanding their role and tasks in the organization, qualified performance of professional tasks, involvement in the

corporate culture and values of the Company. The paper describes the technology of adaptation of a new employee at the enterprise, defines the functions of a mentor, identifies the effects of the introduced mentoring system at the enterprise.

Черная металлургия – это одна из наиболее развитых и важных отраслей промышленного производства, успешное развитие которой определяет индустриальный потенциал и возможности любого государства. Для перехода предприятий черной металлургии на инновационный путь развития требуются ресурсы, которые позволят обеспечить конкурентоспособность отрасли. Таким ресурсом, по мнению большинства ученых (А. В. Тихонов, Ю. Н. Петров, Э. Р. Гайнесев, М. Е. Чунина и др.) является человеческий капитал, развитие которого является основным фактором генерации новых идей, внедрения новшеств, осуществления технических преобразований, обеспечение инновационных прорывов [1; 2].

Одним из средств профессионального развития работников предприятий черной металлургии является профессиональное обучение, которое может быть организовано как на предприятии, так и в других образовательных организациях. Несмотря на то, что каждое предприятие развивает корпоративное обучение своих сотрудников, зачастую оно организовано фрагментарно, имеет формальный характер, что не позволяет обучить сотрудников тем новым способам деятельности, которые востребованы современным производством. Однако современная концепция развития персонала в организации базируется на положении о том, что профессиональное развитие работников должно осуществляться систематически, целенаправленно, непрерывно и быть ориентировано на своевременную подготовку работников к решению текущих и новых задач. Актуальными методами обучения являются: включение обучаемого в процесс деятельности другого человека – баддинг (от *budding* – «партнёрство»); наблюдение за процессом работы – шэдуинг (от *shadowing* – «бытие тенью»); стажировки, ротации – секондмент (от *secondment* – «командирование»); целенаправленная передача опыта – наставничество (*mentoring*); раскрытие потенциала личности обучаемого – коучинг (*coaching*); сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику – тьюторство (*tutoring*).

Обучение в рамках предприятия направлено на совершенствование профессиональных и личностных компетенций, решение актуальных производственных проблем, ознакомление с рабочим местом, внедрение передовых идей, подготовку резервных руководящих работников. Подготовка кадров, характеризующаяся оперативностью и ориентацией на освоение конкретной производственной технологии, сокращает период адаптации работника. Целесообразны в процессе обучения такие методы, как постепенное усложнение заданий, выполнение функций в качестве

ассистента, ротация (смена) рабочих мест, делегирование части функций, ответственности и др.

В данной статье будет рассмотрена роль наставничества в процессе адаптации сотрудников к условиям работы на предприятиях черной металлургии. Вначале проанализируем термины «наставничество» и «наставник», представленные как в научной литературе, так и в нормативных документах отрасли.

М. А. Галагузова и Э. Р. Гайнеев, исследующие наставничество на промышленных предприятиях определяют термин «наставник» как рабочий высокой квалификации, имеющий склонность к наставничеству и опыт производственной инновационной деятельности. Цель наставничества – обучение специалиста новым способам профессиональной деятельности, помощь в использовании инновационных технологий, контроль над выполнением функциональных обязанностей специалиста. Сущность наставничества выражается в следующем алгоритме: «информирую», «демонстрирую», «выполняем», «выполняешь с моей подсказкой», «выполняешь и презентуешь свою работу» [1].

Если обратиться к Методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества для образовательных организаций, то наставничество представлено как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [3].

На предприятиях черной металлургии установлена система менеджмента качества, в рамках которой введены стандарты качества организации, которые устанавливают общие требования к порядку подбора и расстановки кадров на предприятии. Проведя анализ действующих стандартов, установлено, что только руководитель подразделения, в силу своих должностных обязанностей должен работать с вновь прибывшими сотрудниками и оказывать им необходимую помощь, «выполнять наставнические функции». В сферу полномочий руководителя входит работа по формированию стабильного трудового коллектива, профессиональное продвижение работника, его карьерный рост, улучшение условий труда и быта, оказание помощи в создании благоприятных условий для обучения работника, создания условия для общественной активности, укрепление психологического климата в своих коллективах, побуждение к творческому труду.

Одной из важных проблем предприятия, в которой необходима реальная помощь наставника – это адаптация на рабочем месте. Действующие стандарты предприятий до недавнего времени не предусматривали регламент адаптации вновь пришедших работников или переведенных с другого подразделения и закрепления наставников. Таким образом, работник оставался «сам по себе», поскольку руководитель подразделения не мог в

полном объеме заменить наставника в силу своей занятости в организации рабочего процесса. Вновь принятый работник становился «заложником» сложившейся ситуации.

Данная ситуация изменилась на предприятиях черной металлургии в связи с внедрением в систему менеджмента качества внутреннего документа организации «Положения об адаптации работников предприятия» (далее – Положение). Это Положение размещено на внутренних (закрытых) электронно-информационных ресурсах предприятия. В Положении вводятся термины:

**Адаптируемый работник** – вновь принятый либо переведенный на новое место работы работник рабочей профессии, не обладающий необходимыми знаниями и опытом работы в данной сфере деятельности, закрепляемый за наставником;

**Наставник** – квалифицированный специалист, опытный работник, обладающий высокими нравственными качествами, практическими знаниями и активной жизненной позицией, ориентированный на развитие предприятия, оказывающий вновь принятым работникам помощь в их профессиональном становлении;

**Наставничество** – форма адаптации новых работников предприятия, состоящая в выполнении деловых функций под наблюдением наставника с регулярным получением конструктивной обратной связи, направленной на передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей работнику, в отношении которого осуществляется наставничество.

**Программа адаптации** – комплекс мер, направленный на более эффективное включение вновь принятых работников в трудовой процесс, который предполагает ознакомление с нормами и правилами корпоративной этики, способами осуществления профессиональной деятельности, установление неформальных связей в коллективе.

Таким образом, первоочередной задачей наставничества на предприятии является помощь в **адаптации сотрудников**, которая понимается как процесс ознакомления и приспособления нового сотрудника к политике предприятия, освоение своей роли и своих задач в организации, вовлечение в корпоративную культуру и ценности Компании.

Положением предусмотрены цели и задачи адаптации. Устанавливается период адаптации и ее результат. Формируются этапы. Разрабатывается программа. Определяются функции и права наставника. Закрепляются права и обязанности адаптируемого работника.

Процесс адаптации работника состоит из следующих этапов:

1. *Преадаптационный*. На данном этапе кандидата на трудоустройство направляют на собеседование к руководителю структурного подразделения, где знакомят работника с характеристикой условий труда, рабочей

инструкцией, положением об оплате труда, предоставляют информацию о структурном подразделении, о будущей профессии и месте работы.

2. *Первичный (вводный)*. На данном этапе проходит оформление работника на работу. Проводятся инструктажи по технике безопасности. Работник знакомится с политикой предприятия. Заключается трудовой договор. Вновь принятого работника закрепляют за опытным работником – наставником. В первый рабочий день работника знакомят с наставником и профгруппоргом. *Совместно наставник и профгруппорг осуществляют плавное вхождение нового работника в коллектив.* Наставники подбираются из наиболее подготовленных сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющие системное представление о своем участке работы и работе подразделения, поддерживающие стандарты предприятия и правила работы, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

3. *Деятельностный*. Данный период является главным в адаптации, от того насколько работник сможет эффективно и своевременно исполнять поставленные перед ним задачи будет зависеть его оценка, как профессионала. В это время осуществляется вхождение в профессию. Работник подробно изучает локальные нормативные акты, инструкцию по охране труда, методические рекомендации. Знакомится с оборудованием, безопасными методами выполнения работ и отрабатывает практические навыки работы. *Наставник осуществляет контроль за деятельностью работника, оказывает помощь при его обращении за профессиональным советом.* На этом этапе работника знакомят с теоретической частью его основной работы, функциональными обязанностями и требованиями к дальнейшему выполнению работы, затем работник приступает к практическому применению полученных знаний и умений под наблюдением наставника.

4. *Заключительный этап*. Данный этап заключается в подведении итогов работы нового работника в период адаптации. Оценивается, насколько успешно он овладел знаниями, сумел освоить новые для него навыки, влился в коллектив. На этом этапе уже видны сильные и слабые стороны работника, его успехи и недочёты. По истечении трех месяцев работы работник заполняет анкету оценки процедуры адаптации. *Наставник определяет способы дальнейшего профессионального развития работника.*

По завершении адаптационного периода руководитель совместно с наставником оценивает результаты выполнения адаптационного плана и проводит встречу с работником для обсуждения итогов адаптации. По окончании встречи руководитель принимает решение о прохождении работником испытательного срока и завершении процесса адаптации, что фиксируется соответствующей отметкой в плане. Основным критерием завершения адаптационного периода является выполнение в срок и с

нужным качеством задач профессионального уровня. При необходимости в организации могут быть применены дополнительные методы оценки результатов адаптации, например, аттестация на подтверждение квалификационного разряда, экзамен и другие методы. В таком случае *наставник организует прохождение данных испытаний*, а их результаты учитываются при принятии решения о прохождении испытательного срока.

По итогам адаптационного периода руководитель проводит встречу с сотрудником и наставником. На встрече руководитель и наставник дают характеристику работы сотрудника и вручают корпоративный подарок.

Чтобы стимулировать работу наставника, на предприятиях черной металлургии опытные специалисты из числа наставников получают дополнительные денежные вознаграждения за обучение работников, что является дополнительным стимулом для участия в разнообразных программах профессионального обучения по восполнению дефицитов знаний по работе с вновь прибывшими сотрудниками (методы обучения, методы мотивации, решение конфликтных ситуаций, нормы профессиональной этики и т. д.).

Таким образом, в связи с принятием Положения, разводятся функции наставника и руководителя в период адаптации. В обязанности руководителя структурного подразделения по организации адаптации входит:

- представляет вновь поступившего работника коллективу;
- закрепляет сотрудника (специалиста) в качестве наставника распоряжением по структурному подразделению;
- организует работу наставника и контролирует его деятельность;
- рассматривает и утверждает программу адаптации адаптируемого работника;
- создает необходимые условия для взаимодействия адаптируемого работника с закрепленным за ним наставником;
- осуществляет систематический контроль за ходом обучения и адаптации работника;
- проводит совместные встречи с наставником и адаптируемым работником;
- заслушивает на своих заседаниях отчеты наставника о ходе и результатах адаптации закрепленного за ним работника;
- вносит предложения о поощрении наставника.

Таким образом, руководитель структурного подразделения сконцентрирован на прямых должностных обязанностях по организации рабочего процесса, что позволяет более детально разобраться в текущих производственных задачах и исключить отрицательные экономические факторы.

В свою очередь наставник:

- содействует в ознакомлении адаптируемого работника с условиями работы;

- представляет рекомендации по вопросам, связанным с исполнением трудовых обязанностей;

- выявляет ошибки, допущенные работником при осуществлении им профессиональной деятельности, и содействует в их устранении;

- передает накопленный опыт, профессиональное мастерство, демонстрирует и разъясняет наиболее рациональные методы исполнения трудовых обязанностей;

- осуществляет контроль за деятельностью адаптируемого работника преимущественно в форме личной проверки;

- оказывает адаптируемому работнику помощь в овладении избранной профессией при его обращении за профессиональным советом;

- всесторонне изучает деловые и нравственные качества адаптируемого работника, его отношение к работе, коллективу;

- развивает положительные качества адаптируемого работника личным примером, привлекает к участию в общественной жизни коллектива, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- разрабатывает программу адаптации;

- составляет характеристики на адаптируемого работника.

Не смотря на разведение функций, руководитель и наставник действуют в единых целях, где руководитель решает стратегические задачи, а наставник обеспечивает решение тактических задач нового сотрудника в период адаптации на производстве.

Делая выводы, можно отметить, что помощь наставника в период адаптации новых сотрудников на предприятиях черной металлургии оказывает разнообразные позитивные эффекты. Во-первых – улучшился внутренний климат в производственных коллективах. Во-вторых – сократились потери брака на выпускаемой продукции, что позволило инвестировать сэкономленные денежные средства в модернизацию действующего технологического оборудования и дополнительной выплаты премий работникам, тем самым увеличился процент лояльности работников к предприятию. В-третьих, повысилась мотивация сотрудников к прохождению профессионального обучения. В-четвертых, стала активно работать управленческая команда, включающая руководителей, начальников отделов, наставников, что позволяет более эффективно управлять предприятием и быть конкурентным в действующем сегменте рынка.

Система наставничества на предприятиях черной металлургии является динамическим процессом. Проходит доработка и корректировка действующих «Положений об адаптации работников предприятия». Вводятся новые термины и понятия профессиональной адаптации, корпоративной адаптации, организационной адаптации и социально-психологической адаптации.

Процесс адаптации организуется не только для рабочих профессий, но и для специалистов и руководителей предприятий. Определяются участники процесса адаптации, а именно: сотрудник, руководитель, наставник, ответственный за адаптацию и кадровое подразделение предприятия. Для каждого определяется функционал работы и виды совместной деятельности. Корректируется организация работы наставников. Определяются требования к наставникам:

- стаж работы на предприятии;
- стаж работы в занимаемой должности;
- повышенный процент лояльности к предприятию;
- соответствие ценностям компании;
- способность к установлению взаимопонимания и доверительных отношений;
- желание помогать и оказывать поддержку, делится опытом и знаниями.

Таким образом, установлено, что профессиональные и высококвалифицированные работники являются главной стратегической целью в развитии предприятий черной металлургии. Важным этапом для вхождения в профессию является период адаптации. Организация процесса адаптации через систему наставничества оказывает не только экономический эффект для самого предприятия, но и повышает лояльность сотрудников с возможностью карьерного роста. Данный эффект позволяет удерживать предприятие на лидирующих позициях в своем сегменте рынка труда.

### Список литературы

1. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала / Т. А. Алябьева, А. Б. Корешкова, Е. С. Горшкова [и др.]. – Текст : электронный // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10–1. – С. 119–121. – URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=4090> (дата обращения: 13.03.2023).
2. Гайнеев, Э. Р. Технологии дуально-творческой подготовки рабочих высокой квалификации / Э. Р. Гайнеев, М. А. Галагузова. – Текст : электронный // Педагогическое образование в России. – 2019. – № 9. – С. 107–116. – URL: <http://elar.uspu.ru/handle/uspu/14235> (дата обращения: 13.03.2023).
3. Дорохова, Т. С. Методологические основания реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов / Т. С. Дорохова, Ю. Н. Галагузова. – Текст : электронный // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 5. – С. 154–162. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-osnovaniya-reversivnogo-nastavnichestva-v-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov> (дата обращения: 13.03.2023).



**Шепель Людмила Владимировна,**

педагог-организатор, педагог дополнительного образования, Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Городская Станция юных техников; 620013, Россия, г. Нижний Тагил, ул. Октябрьской революции, 7; Ludmilka-1504@mail.ru

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; профессиональное развитие; молодые специалисты; дополнительное образование; учреждения дополнительного образования; метакомпетенции

**АННОТАЦИЯ.** Статья посвящена проблеме наставничества в условиях учреждения дополнительного образования. Наставляемые: педагоги дополнительного образования, которые руководят детскими объединениями технической направленности. Автор представляет собственный опыт наставничества. Раскрывает практические подходы к использованию различных форм наставничества: семинары, мастер-классы, повышение квалификации, индивидуальные встречи, работа с документацией и другие.

**Shepel Ludmila Vladimirovna,**

Teacher-Organizer, Teacher of Additional Education, City Station of Young Technicians, Nizhniy Tagil, Russia

### **MENTORING A YOUNG TEACHER AS A FORM OF MENTORING**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; professional development; young professionals; additional education; institutions of additional education; meta-competencies

**ABSTRACT.** The article is devoted to the problem of mentoring in the conditions of the institution of additional education. Mentored: teachers of additional education who lead children's associations of a technical orientation. The author presents his own experience of mentoring. Reveals practical approaches to the use of various forms of mentoring: seminars, master classes, professional development, individual meetings, work with documentation and others.

Автор представит свой опыт наставничества молодых начинающих педагогов, осуществляющих образовательную деятельность технической направленности. Целью наставничества определяю построение отношений между наставником и наставляемым (наставляемыми) с учетом его (их) индивидуальных особенностей, проблем в работе. Групповое наставничество целесообразно, т.к. молодые педагоги обладают общими или сходными проблемами в педагогической деятельности. Взаимодействие «молодой педагог – педагог-наставник» может осуществляться в разных формах: посещение занятий, мастер-класс, индивидуальные встречи, дистанционные формы общения, совместные проекты, методическая

поддержка, оформление документации. Опыт показывает, что лучшие результаты достигаются тогда, когда созданы условия для сотрудничества, присутствует доверие, налажен профессиональный контакт.

Вновь пришедших молодых специалистов необходимо научить элементарным вещам: работать с документацией, разрабатывать образовательную программу, осуществлять календарно-тематическое планирование, ознакомиться с нормативно-правовыми документами, делать мониторинг и отчеты, уметь проводить опросы родителей, а главное быть рядом и чуточку впереди. Приведу пример: для участия в творческом региональном фестивале «Новогодний Архипелаг» необходимо создать сопроводительную записку к творческому заявленному продукту, и это вызывает затруднения. У меня есть пример такого документа, которым я и делюсь (очно, по почте, в социальных сетях, в группе) при необходимости с молодыми коллегами.

Есть у меня и элементарные обязанности наставника: не забыть напомнить известные «стажистам-педагогам» даты: что 17 января День детских изобретений и интересно в этот день придумать детям творческие задания; что 11 марта 2023 года – день рождения Уральского добровольческого корпуса и важно поговорить об этом с обучающимися; что в последнее воскресенье ноября и 8 марта полезно подсказать детям, как сердечно и интересно поздравить маму, бабушку и так далее.

Есть у меня и опыт онлайн-поддержки наставляемых. Так, при рассмотрении возможностей использования кейс-технологий в дополнительном образовании практическое занятие шло в онлайн-режиме, т.к. проходило в период пандемии. При этом наставляемые получили ссылки на вебинары, лекции, которые я им рекомендовала; они оказались востребованными молодыми специалистами. По моей рекомендации педагоги используют Онлайн-экскурсию по Музею космонавтики в Москве, что является очень актуальным в дни Недели космонавтики.

В своем активе я имею достаточное количество созданных мною видеоуроков, презентаций, викторин, сценариев мероприятий, творческих уроков и т. п. А поскольку мы все занимаемся с обучающимися одним направлением – техническим творчеством – то эти материалы, особенно на первых порах, весьма актуальны для моих наставляемых. Я предлагаю им либо сами материалы, либо ссылки на них. Так, я поделилась такими разработками, как: электронная викторина «Про транспорт», информации «Наш город в годы войны»; сценарий «К юбилею родного города»; разработка уроков «Первый и последний полет Гагарина», «Как тагильское железо в Европу уплывало», «Как помочь птицам выжить зимой»; видеоурок «Бином фантазии», информация и презентация на тему «Ладога – дорога жизни» и многие другие. При этом обязательно акцентирую внимание коллег на воспитательной составляющей уроков, мероприятий, акций. Внедряя разработки в свой педагогической деятельности, они осознают, что воспитание –

это не нарочитый процесс, наизидания и лекции для детей, а органичная, интересная, полезная во всех отношениях форма организации деятельности с обучающимися на занятиях и во внеучебной деятельности.

Развитию компетентностей молодых специалистов и профессиональных связей в коллективе способствует организация мастер-классов. Примером могут служить такие организованные автором мастер-классы: «Технология конструирования обучающимися легкового автомобиля по авторским разверткам» (созданная электронная презентация делает содержание мастер-класса более понятным и доступным для применения в детском объединении); «Конструирование подвижных игрушек на оси вращения без оси вращения», «Сочинение загадок как способ развития аналитических способностей и творческого воображения детей». Подобные занятия оказались незнакомыми для педагогов и по их отзывам очень интересными.

Для молодых педагогов, по их отзывам, интересными, полезными являются те методические мероприятия, которые я организую. Назову темы некоторых из них. «Организация групповой работы обучающихся в рамках проекта-макета на занятиях дополнительного образования», «Конструирование творческого продукта: новогодняя игрушка-неваляшка», «Использование ИКТ на занятиях и в воспитательной работе», «Актуальность воспитательной работы», «Как собрать портфолио», «История тагильского трамвая», «Черепановский паровоз – первый паровоз в России», «Патриотическое воспитание в условиях ДО», «Опыт организации воспитательной работы по формированию у обучающихся чувства патриотизма на примере боевого и трудового подвига тагильчан», «Интегративный характер воспитания детей в современных условиях на занятиях дополнительного образования», «Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года» на практике», «Формирование у обучающихся бережного отношения к научно-техническому наследию и традициям нашего города как один из аспектов патриотического воспитания», «Хайтеки ПДО. Конкурс на лучший хайтек», «Проект за одно занятие», «Реализация интересов обучающихся в дополнительном образовании через систему конкурсных мероприятий технической направленности», «Космические технологии в повседневной жизни».

Использую во взаимодействии с наставляемыми активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли молодого, начинающего собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Это позволяет установить доверительные отношения между наставником и наставляемым. По моему мнению, это наиболее необходимо, когда обсуждаем вопросы воспитания, роль педагога в образовании, при решении индивидуальных проблем молодых коллег.

При изучении информации о наставничестве я узнала, что существует такой тип наставничества, как виртуальное наставничество, который использует видеоконференции, Интернет и электронную почту для взаимодействия. Конечно, я активно использую его.

Повышение квалификации – часто незнакомое для молодого педагога направление его деятельности. Наряду с методистами поси́льно помогаю молодежи достойно подготовиться к прохождению этой процедуры: начиная с изучения ее содержания, организации системы подготовки, подбора материалов для предъявления на аттестации до коррекции текста выступления. Иногда приходится учить созданию электронной презентации. Использую в качестве мотивации для прохождения курсов, участия в семинарах и других методических мероприятиях в рамках повышения квалификации оплату курсов или семинаров, помогаю в процессе участия молодых специалистов в обучении. Постоянно содействую обучению начинающих специалистов на внутренних и внешних семинарах, конференциях и т. д. Первый опыт участия показывает педагогам необходимость, целесообразность, полезность подобного обучения, и далее они самостоятельно продолжают такую деятельность, подбирают нужные им курсы, вебинары, программы.

Несмотря на успехи, молодой специалист должен постоянно повышать свой образовательный уровень, а также презентовать свои педагогические достижения. В этом тоже ему нужна моя поддержка. На первых этапах педагогической деятельности педагоги нуждаются в поддержке при подготовке выступления на семинаре, конференции или написании статьи для публикации или участия в профессиональных конкурсах. Когда эта деятельность завершается успехом, молодые специалисты ощущают повышение самооценки, у них появляется уверенность, а я получаю удовлетворение от нашей совместной работы. Со временем у моих наставляемых формируются метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Пробую и такую форму наставничества, скорее сотворчества: мы вместе участвуем в конкурсах, организуем мероприятия в объединении и учреждении, готовим отчеты по базовым площадкам и т. д. Такой подход формирует самостоятельность, уверенность у молодых специалистов. Я же черпаю от них современные взгляды, особенности молодежной субкультуры.

Разнообразные формы моей работы с молодым специалистом способствовали развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми, их адаптации в условиях работы с обучающимися в дополнительном образовании.

Изучение разнообразной информации по проблеме наставничества определило для меня и некоторые перспективы в практике наставничества. Среди них: активнее использовать совместное создание проектов,

вовлекая как можно больше участников из числа молодых специалистов; Вечера вопросов и ответов для молодых специалистов и «стажистов»; в системе решать проблему подготовки к профессиональным конкурсам молодых педагогов, организовать проведение таких конкурсов в рамках нашего объединения, разработка специальных программ по наставничеству, для успешной и эффективной работы разрабатывать индивидуальные маршруты, изучить и внедрить технологию тестирования молодых педагогов.

### Список литературы

1. Калдымова, Л. А. Организация системы наставничества – это инвестиция в долгосрочное развитие учреждения дополнительного образования / Л. А. Калдымова. – Текст : электронный // Самарский внешкольник. – 2021. – № 60. – URL: <http://pioner-samara.ru/index.php/deyatelnost/informatsionno-metodicheskaya-rabota/informatsionno-metodicheskij-zhurnal-samarskij-vneshkolnik> (дата обращения: 16.03.2023).

2. Перегуда, Г. И. Наставничество как условие профессионального становления педагога дополнительного образования / Г. И. Перегуда. – Текст : электронный // Инфоурок : [сайт]. – URL: <https://infourok.ru/nastavnichestvo-kak-uslovie-professionalnogo-stanovleniya-pedagoga-dopolnitelnogo-obrazovaniya-4331220.html> (дата обращения: 16.03.2023).

3. Малыгина, Л. Б. Наставничество как инновационная форма организации образовательного процесса в системе дополнительного образования / Л. Б. Малыгина. – Текст : электронный // Дворец детского (юношеского) возраста Волховского муниципального района. – URL: <http://volhov-ddut.ru/wp-content/uploads/2020/12/nastavnichestvo-kak-innovacionnaya-forma-organizaczii-obrazovatelno-go-procnessa-v-sisteme-dopolnitelnogo-obrazovaniya.pdf> (дата обращения: 16.03.2023).

**Эюбова Айшан Рашид кызы,**

методист, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 2 «Солнышко»; 655200, Россия, Республика Хакасия, Ширинский район, с. Шира, ул. Орловская, 29; eyubova1997@mail.ru

**Левенок Елена Анатольевна,**

воспитатель, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 2 «Солнышко»; 655200, Россия, Республика Хакасия, Ширинский район, с. Шира, ул. Орловская, 29

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: КОНЦЕПЦИИ, МОДЕЛИ, ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; молодые педагоги; профессиональное становление; профессиональное развитие; формы взаимодействия; профессиональные дефициты

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматривается актуальность наставничества, ее важность и необходимость для профессионального становления для начинающих педагогов. Исследователями раскрыто влияние наставника на педагогическую деятельность. Проанализированы труды отечественных и зарубежных ученых по вопросам наставничества. Раскрыта сущность понятий «наставничество» как отечественных, так и зарубежных ученых. Приведены примеры моделей и форм наставничества. Важную роль в наставничестве играет правильно подобранная модель и форма наставничества. Именно от этого зависит результат освоения опыта, который необходим для применения в профессиональной деятельности.

**Eyubova Ayshan Rashid kyzy,**

Methodologist, Municipal Budget Preschool Educational Institution Kindergarten No. 2 “Sunny”, Shira village, Shirinsky district, Republic of Khakassia, Russia

**Levenok Elena Anatolyevna,**

Educator, Municipal Budget Preschool Educational Institution Kindergarten No. 2 “Sunny”, Shira village, Shirinsky district, Republic of Khakassia, Russia

### **MENTORING AS A RESOURCE FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHING STAFF: CONCEPTS, MODELS, FORMS OF INTERACTION**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; young teachers; professional formation; professional development; forms of interaction; professional deficits

**ABSTRACT.** The article discusses the relevance of mentoring, its importance and necessity for professional development for novice teachers. The researchers revealed the influence of a mentor on pedagogical activity. The works of domestic and foreign scientists on the issues of mentoring are analyzed. The essence of the concepts of “mentoring” of both domestic and foreign scientists is revealed. Examples of models and forms of

mentoring are given. An important role in mentoring is played by a correctly selected model and form of mentoring. It is on this that the result of mastering the experience that is necessary for application in professional activities depends.

Повышение качества образования в современном мире определяется с решением многих задач: профессиональное развитие специалистов, создание в образовательной организации материально-технического оснащения, психолого-педагогических условий, которые предполагают успешное взаимодействие в коллективе. Одним из условий выстраивания профессиональных отношений является наставничество. В. В. Путин 23 декабря 2013 года на государственном совете отметил необходимость института наставничества в образовании. Поэтому тема наставничества актуальна на современном этапе образования. Не зря 2023 год объявлен годом педагога и наставника. Например, студенты, вышедшие из стен педагогических вузов, остро нуждаются в помощи и поддержке в профессиональной деятельности. Благодаря наставничеству можно формировать профессиональный рост специалистов [1].

Существует огромное количество определений к понятию «наставничество». В наши дни понятие «наставничество» рассматривают как тип подготовки к работе, который обеспечивает занятость работника с поддержкой опытного наставника.

Отечественные и зарубежные ученые изучали вопросы наставничества и продолжают исследование этого понятия по сей день.

В зарубежной литературе этот термин звучит «менторинг». Менторинг или наставничество широко используют для способа подготовки молодых специалистов к профессии, так как это повышает не только профессиональный рост молодого специалиста, но и продуктивную деятельность.

Первый из современных ученых был С. Г. Вершловский. По его мнению, наставничество – это способ подготовки педагога к осуществлению образовательной деятельности, способствующий изучению профессии изнутри с помощью опытного наставника [3].

Н. М. Полетаева и Л. Е. Лукина определяют наставничество как одну из самых эффективных технологий становления педагогических кадров [5].

К. Д. Ушинский в своей научной и педагогической практике уделял большое внимание вопросам наставничества. По его мнению, «воспитание должно основываться на личности самого воспитателя, потому что воспитательная сила изливается только из живого источника человеческой личности. Без личного влияния воспитателя на воспитанника истинное воспитание невозможно» [4, с. 38].

Деятельность наставника, который имеет огромный опыт в педагогической деятельности может оказать помощь в решении следующих задач:

- передать свой багаж знаний, умений, навыков;
- научить решать проблемные ситуации;

- поддержать сопровождаемого в процессе обучения;
- создать условия для адаптации сопровождаемого в профессии.

Таким образом, отечественные и зарубежные исследователи определяют наставничество как важный элемент вхождения начинающего специалиста в профессию, что способствует введению молодого специалиста в профессиональную деятельность и оказывает помощь в социализации. Практика наставничества при работе с начинающими, молодыми сотрудниками имеет давнюю традицию и на данный момент становится распространенной. Смысл наставничества состоит в том, чтобы оказать помощь молодому, начинающему педагогу в преодолении трудностей, которые он самостоятельно не способен был преодолеть без помощи наставника [1].

Термин «модель» рассматривается как представление реального объекта, служащее образцом для воплощения или имитации. В современной литературе выделяют следующие модели наставничества, которые представлены ниже в таблице [6].

**Модели наставничества**

Название модели наставничества	Понятие
Традиционное наставничество	Наставник – успешный и опытный профессионал, работает с менее опытными подопечными для улучшения их работы, карьерного роста
Партнерское наставничество	Здесь наставником является сотрудник, который равен по уровню со своим подопечным, но опытом работы, каким подопечный не владеет
Групповое наставничество	Связь нескольких подопечных с более опытными наставниками
Флэш-наставничество	Такой вид наставничества проходит через одноразовые встречи или обсуждения
Скоростное наставничество	Определяет место встречи для участников, чтобы оказать помощь в построении отношений равного наставничества
Реверсивное наставничество	Сотрудник младшего возраста является наставником для опытного сотрудника по вопросам тенденций, новых технологий
Виртуальное наставничество	Обсуждения, рекомендации наставником проводятся в онлайн режиме

Таким образом, в профессиональной практике можно одновременно проследить все модели наставничества.

Авторы в своих трудах выделяют следующие формы наставничества:

- индивидуальная – форма предполагает сопровождение наставником обучающегося в соответствии с индивидуальными способностями;
- групповая – предполагает сопровождение одним наставником группы лиц, которые обладают сходным профессиональным дефицитом;



- коллективная – предполагает сопровождение наставником коллектива обучающихся с различным уровнем профессионального дефицита;
- взаимная – такая форма предполагает организацию взаимной поддержки лиц, обладающих различным типом профессиональных дефицитов;
- онлайн-поддержка обучающихся, которые находятся в удаленном режиме, с использованием информационно-коммуникативных технологий.

Наставничество в современном образовании стало каналом передачи опыта начинающему специалисту. Такая технология является самой эффективной в получении знаний, умений, компетенций, чем учебные пособия, уроки. Немаловажную роль в наставничестве играет правильно подобранная модель и форма наставничества. Именно от этого зависит результат освоения опыта, который необходим для применения в профессиональной деятельности.

### Список литературы

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. – Текст : электронный // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39244834> (дата обращения: 17.01.2023).
2. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. – URL: <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html> (дата обращения: 17.01.2023). – Текст : электронный.
3. Вершловский, С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя / С. Г. Вершловский. – Текст : непосредственный // Советская педагогика. – 2014. – № 4. – С. 76–84.
4. Ушинский, К. Д. Письма о воспитании наследника русского престола / К. Д. Ушинский. – Текст : непосредственный // Педагогические сочинения : в 6 томах. Том 1 / К. Д. Ушинский. – Москва : Педагогика, 1988. – С. 317–340.
5. Полетаева, Н. М. Роль наставника как одной из наиболее эффективных форм управления знаниями в развитии кадрового потенциала региональной системы образования / Н. М. Полетаева, Л. Е. Лукина. – Текст : непосредственный // XIX Царскосельские чтения : материалы международной научной конференции : в 2 томах. Том 2 / под общей редакцией В. Н. Скворцова, Л. М. Кобринна. – Санкт-Петербург : ЛГУ, 2015. – С. 109–116.
6. Селиверстова, М. В. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях / М. В. Селиверстова, Д. А. Беляева. – Текст : непосредственный // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2009. – № 3–2. – С. 110–116.

**Юрьева Елена Николаевна,**

преподаватель спец. дисциплин, Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области «Лискинский промышленно-транспортный техникум имени А. К. Лысенко»; 397909, Россия, Воронежская обл., г. Лиски, ул. Лысенко, 1; elena\_ur83@mail.ru

### **НАСТАВНИЧЕСТВО: СЛИЯНИЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** тьюторы; коучинг; наставничество; менторинг; производственная практика; понятийный аппарат; инновационные технологии

**АННОТАЦИЯ.** В статье раскрывается определение понятия «педагогическое наставничество», объясняется роль инновационных форм наставничества – менторинга, коучинга, тьюторинга, а также дается их сравнительная характеристика. В отличие от менторинга, коучинг ориентирован на достижение чётко определённых целей, а формирование мышления, направленного на использование заложенных в человеке способностей. Наставничество реализуется в индивидуальном порядке и может осуществляться в различных контекстах и условиях.

**Yurieva Elena Nikolaevna,**

Teacher of Special Disciplines, State Budgetary Professional Educational Institution of the Voronezh region “Liskin Industrial and Transport College named after A. K. Lysenko”, Liski, Russia

### **MENTORING: MERGING THEORY AND PRACTICE**

**KEYWORDS:** tutors; coaching; mentoring; mentoring; industrial practice; conceptual framework; innovative technologies

**ABSTRACT.** The article reveals the definition of the concept of “pedagogical mentoring”, explains the role of innovative forms of mentoring – mentoring, coaching, tutoring, and also gives their comparative characteristics. Unlike mentoring, coaching is focused on achieving clearly defined goals, and the formation of thinking aimed at using the abilities inherent in a person. Mentoring is implemented on an individual basis and can be carried out in various contexts and conditions

Под наставничеством современная педагогическая наука понимает поддержку молодого человека (учащегося, студента), способствующую более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции. Сегодня наряду с термином «наставничество» употребляются понятия «тьюторство», «коучинг», «менторинг». Тьютор – это специалист, который в режиме индивидуальных консультаций и тренингов дает такую поддержку. Наставничество – это процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Область наставничества все еще лишена терминологического единообразия и употребляемые сейчас термины и определения могут изменяться по мере внедрения этих процессов в практику высшего образования. Однако

теоретические модели полезны лишь в том случае, если их использование помогает сформулировать новые идеи или концепции и разработать иные модели, подходящие к определенной специфической ситуации. В этой работе мы рассмотрим, насколько близки традиционная теория наставничества и его практика. Наставничество реализуется в индивидуальном порядке и может осуществляться в различных контекстах и условиях, например, научное руководство выпускной квалификационной работой, или другой работой, когда более опытные люди руководят студентами на протяжении различных этапов их исследований и консультируют их по возникающим вопросам.

Вероятно, все мы можем назвать людей, повлиявших на ход нашего развития. Своего дядю, своего друга, успешного в бизнесе, и некоего члена совета директоров одной компании, не выполнявшего, правда, управленческих функций, каждый из которых был для него наставником. Все они играли эту роль в разное время, в разной степени и в течение различных промежутков времени.

Существует почти столько же определений наставничества, сколько индивидуальных коучей, наставников или учителей. Часто используются взаимозаменяемые термины. Известно множество определений и точек зрения на роль наставника, и все они содержат в себе глаголы «поддерживать», «руководить», «содействовать» и т. п. Их важнейшие аспекты связаны со слушанием, задаванием вопросов и открытием перспектив, а не с инструктажем, приказанием и ограничением. Для успешного развития студентов наставники просто необходимы, так как они могут оказывать огромное влияние на формирование установок и поощрение хорошей образовательной практики. Высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей, но, кроме этого, оно в самой значительной степени определяется верным балансом личностных качеств.

Главная цель данных отношений – обучение и развитие, хотя результатом обучения может стать развитие способностей ученика управлять своей образовательной траекторией. Наставничество как автономная помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, умений и навыков. Вопрос «Что такое наставничество?» требует определений, которые описывают действия, выполняемые наставниками на практике. При условии, что поведение наставника определяется или должно определяться специфическим контекстом, в котором он в данный момент работает, мы полагаем, что для начала лучшим ответом на поставленный вопрос будет описание наставничества главным образом как процесса, поддерживающего и поощряющего осуществление обучения. Наставник, действующий как советчик и консультант на различных стадиях развития наставляемого: от поступления в

техникум, через этапы подготовки до позиции выпускника. Он должен сопровождать студента при прохождении им программы обучения, вывода его к экзамену на получение профессиональной квалификации. Наставник выступает в роли друга, эксперта-советчика или консультанта и работает со студентами в широком спектре ситуаций, где они могут находиться в затруднительном положении либо в потенциально или реально бедственном положении [Тихонова 2007]. Термины «коучинг» и «наставничество» используются для описания широкого спектра деятельности.

Наставник должен готовиться к своей роли, анализируя, определяя и предвидя вероятные потребности, которые появятся у студента в ходе достижения целей обучения и развития. Наставник должен проявлять внимание к любым условиям жизни и работы студента, включая личные убеждения, способности, стремления и предпочитаемые стили обучения. Наставник должен содействовать развитию самосознания студента, показывая ему, как самооценка и честная постановка прямых вопросов помогают достижению этой цели. Одна из ключевых областей, в которых помощь наставника может быть особенно ценна, – проверка соответствия цели обучения и развития системе критериев.

Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, уместными в данных условиях и рассчитанными по срокам достижения. Также наставник может с большой пользой привлекать внимание студента к необходимости ставить реалистичные цели на короткий срок. Даже продолжительную квалификационную программу проще и эффективнее проходить в несколько коротких, поддающихся управлению стадий.

. Наставник в нужный момент должен давать четкие объяснения и напоминать о дополнительных вариантах, которые могут оказаться доступными и полезными. Студентов следует поощрять прорабатывать собственные решения в любой возникшей ситуации и применять их к любой проблеме. Наставник – не уполномоченный по разрешению конфликтов. Непосредственно вмешиваться в конфликт ему следует лишь в самых крайних случаях. Принятие истинно объективной, конфиденциальной и беспристрастной роли не всегда легко осуществимо на практике, но это необходимо для успеха деятельности.

Очевидно, важны временной режим, темп и уровень обучения, но то, против чего необходимо бороться, – это опасность навязывания студенту естественных предпочтений наставника. Не всегда легко выдержать баланс между сохранением наставником полной включенности в обучение и в то же время отсутствием уклона в какую-либо сторону и поддержанием объективности. Ключевым моментом является предоставление советов и предложений только тогда, когда это действительно необходимо, а не навязывание их студенту в попытке казаться полезным. Конечно же, никто не ждет от наставника компетентности во всех областях знаний, и он

должен быть готов к тому, чтобы предложить студентам альтернативные и, возможно, более адекватные источники информации. Важной задачей наставника является помощь обучающимся в осмыслении и преодолении ошибок и спадов в учебной деятельности, что в некоторых случаях приводит к таким результатам, как порицание, ощущение вины и возникновение чувства собственной некомпетентности.

Отношения наставничества должны быть свободными от оценивания, осуждения и риска. Это позволяет наставнику научить студента относиться к ошибкам и провалам как к возможностям для обучения. В каждый момент времени наставник должен укреплять уверенность и мотивацию студента, чтобы вырабатывать у него позитивное отношение и волю к его реализации.

Помощь в оценке успеха. Особое значение имеет напоминание студентам о важности самооценки и взаимной оценки соответствия собственной деятельности профессиональным стандартам. Формальные отношения наставничества обычно имеют конец. Чаще всего это происходит, когда ученик меняет место обучения или достигает профессиональной квалификации. Завершение отношений часто протекает нелегко. Очень важно отпраздновать успех и признать выгоды, полученные всеми сторонами в процессе общения. Наставник может совершить что-то особенное, поощряя ученика и в дальнейшем ставить перед собой новые карьерные и развивающие цели. Позитивной нотой завершения отношений является проявление интереса к дальнейшей судьбе друг друга и намерение в будущем поддерживать связь.

### **Список литературы**

1. Парслоу, Э. Коучинг в обучении: практические методы и технологии / Э. Парслоу, М. Рэй ; перевод с английского А. Маслов. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 203 с. – Текст : непосредственный.
2. Тихонова, Н. Ключевое понятие – энтузиазм / Н. Тихонова. – Текст : электронный // Учительская газета. – 2007. – № 8. – URL: <https://ug.ru/klyuchevoe-ponyatie-entuziazm/> (дата обращения: 16.07.2022).

## **РАЗДЕЛ 2. Организационно-педагогические и психологические условия развития системы наставничества в России и за рубежом: история и современность**

УДК 37.013.42

**Абдурашитов Наимжон Фозилович,**

кандидат психологических наук, заведующий кафедрой общей и педагогической психологии факультета психологии, Таджикский государственный педагогический университет имени Садриддина Айни; 734003, Республика Таджикистан, г. Душанбе, пр. Рудаки 121; a\_naimjon\_f@mail.ru

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К ПРОДУКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ВКЛЮЧЕННОСТИ ПОДРОСТКОВ-ПРАВОНАРУШИТЕЛЕЙ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставники; наставничество; трудные подростки; образовательный процесс; социальная включенность; работа с подростками; правонарушители

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматривается вопрос наставничество как процесс формирования готовности подростков-правонарушителей к продуктивной социальной включенности. Анализируются механизмы целенаправленного психолого-педагогического воздействия на предмет исследования в процессе наставничества, представляется модель работы наставника с подростками-правонарушителями. Раскрывается мысли о том, что наставничество как непрерывный творческий образовательный процесс, в котором формируется личность подростка как субъект образовательного процесса.

**Abdurashitov Naimzhon Fozilovich,**

Candidate of Psychology, Head of Department of General and Pedagogical Psychology, Faculty of Psychology, Tajik State Pedagogical University named after Sadrididdin Aini, Dushanbe, Republic of Tajikistan

### **MENTORING AS A READINESS PROCESS TOWARDS PRODUCTIVE SOCIAL INCLUSION OF ADOLESCENT ADOLESCENTS**

**KEYWORDS:** mentors; mentoring; difficult teenagers; educational process; social inclusion; work with teenagers; offenders

**ABSTRACT.** The article deals with the issue of mentoring as a process of forming the readiness of adolescent delinquents for productive social inclusion. The mechanisms of purposeful psychological and pedagogical influence on the subject of research in the process of mentoring are analyzed, and a model of the work of a mentor with adolescent delinquents is presented. It reveals the idea that mentoring is a continuous creative

educational process in which the personality of a teenager is formed as a subject of the educational process.

Потребность в расширении практик наставничества в образовании Республики Таджикистан на протяжении последних лет замечается на различных управленческих уровнях. Со времени независимости страны (1991 г.) наставничество становится одним из приоритетов социальной и кадровой политики страны.

В культуре таджикского языка понятие «наставник» (на таджикском – «устод») объясняется как: а) учитель, преподаватель и мастер; б) знающий работу, способный, компетентный, специалист в своем деле. Как отметил таджикский мыслитель Ахмади Дониш «Право отца велико, а право учителя-наставника еще больше» [10, с. 395].

На законодательном уровне больше всего используется термин «преподаватель» и интерпретируется как «лицо, имеющее профессиональное образование, занимающееся обучением и воспитанием» [1, с. 1].

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в «Стратегии развития образования Республики Таджикистана в период до 2030 года». Однако, на законодательном уровне в республике недостаточно сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания без барьерной среды для детей, с особыми образовательными потребностями.

Уже в конце XIX века в работах ряд исследователей (Д. И. Фельдштейн, А. Х. Кучкаров, С. Кадыров и др.) наставничества рассматривается как ключевая стратегия в перевоспитании подростков-правонарушителей. Д. И. Фельдштейн рассказывая о воспоминаниях, о тех первых днях работы с трудными подростками (1966 г.) в Душанбинской специальной школе отмечает: «Очень явно выражалось полное недоверие ко взрослым, к их словам и поступкам. Необходимо было восстановить у ребят утраченную веру во взрослых. И с первых же дней одни из главных принципов в работе с подростками стало правило – не лгать воспитанникам, не обходить «острых» вопросов и «не бросать слова на ветер». Лишь убедившись, что взрослые не лгут, подростки стали сближаться со своими наставниками, постепенно поверили им, поверили в них» [15, с. 479–480].

По мнению Д. И. Фельдштейна подростковый возраст – «трудный период психического развития: он труден для самого подростка; он труден и при работе с ним. Внутренних противоречий ребенка с взрослыми – родителями и учителями, особенно остро проявляющихся на данном этапе воспитания, сопротивление подростков воспитанию приводят к проявлению большой группы трудных подростков» [15, с. 421]. Отмечается, что в связи с усилением образовательного контроля для детей этого возраста «теряют свою актуальность, отношения с родителями, учителями и другими

контактирующими с ними взрослыми, а на первый план выходят отношения со сверстниками» [15, с. 529–540].

Рассматривая методы воздействия педагогического коллектива на воспитанников, следует отметить, что чуть не самый действенный из них в специальной школе – личный пример взрослых. «Личный пример во всем – в труде, в правдивости, доброжелательности. Воспитатели и учителя школы – не надзиратели, а старшие товарищи и советчики. Если говорить о педагогическом коллективе, то в спецшколе нет строгого разделения на педагогов и просто сотрудников. Мы добились того, что действительно все сотрудники – воспитатели. А быть воспитателем – значит, прежде всего, быть предельно честным с воспитанниками» [15, с. 485].

Изучая психологические особенности социализации подростков, С. Кадыров отмечает особый роль наставничества и советы наставников в их социальной адаптации [9, с. 170].

Изучая школу мудрости, С. Айссель отмечает, что «Нельзя обучаться в одиночку. Всегда нужен учитель. Таким учителем может быть природа, ребёнок, сосед или наставник». По мнению исследователя на духовном пути, «даже самые выдающиеся из учителей нуждаются в наставниках». В его работах «наставник – это тот человек, который знает о предмете больше, чем вы: немного больше или значительно больше». Отмечается, что только грамотный наставник способен эффективно руководить, работой на пути социализации подростков. В работах автора уделяется внимание на то, что благодаря учению наставников мудрости, высшие иерархические существа помогли совершенствованию психики и разума человека, благодаря чему другая сила включилась в развитие человечества [4, с. 6–11, 27]. Таким образом, исходя из высказывания можно отметить, что в действительности, задача наставника состоит не в том, чтобы «контролировать» процесс получения знания, а в том, чтобы их передавать, давая необходимые разъяснения, то есть, помочь понять предмет обучения, создающего психолого-педагогического условия социального включения подростков [там же, с. 62].

Под термином «социальное включение» понимаются процессы активной интеграции [11; 15], вхождения в общество [6] и социальной адаптации личности [13], которые связаны с такими понятиями как социальная активность и принадлежность, социальная адаптированность и социальная компетентность.

Социальная включенность имеет три формы проявления: социальной адаптированности, социальной активности и социальной компетентности. Каждая форма проявления социальной включенности, имеет четыре компонента [2, с. 37]: поведенческий, регулятивный, аффективный и когнитивные компоненты (см. таблицу 1).



**Таблица 1. Содержание характеристик и компонентов социальной включенности личности подростка**

	Характеристики социальной включенности		
	Социальная адаптированность	Социальная активность	Социальная компетентность
Компоненты социальной включенности	Способность удовлетворять потребности на приемлемом для себя уровне, в определенной ситуации, в конкретной социальной среде	Способность к самостоятельной, целенаправленной деятельности на благо общества, результатом которой является творческое преобразование окружающей действительности	Способность осуществлять в зависимости от ситуации и от собственных возможностей, выбор форм проявления своей социальной активности, характера ее осуществления, отношения к различным объектам и явлениям социальной действительности
Поведенческий	Соответствие поведения личности ее роли и ролевым ожиданиям общества	Самостоятельное участие в общественных делах, диктуемое стремлением преобразовать или сохранить существующий социальный порядок	Навыки конструктивного поведения в трудных жизненных ситуациях
Регулятивный	Потребность чувствовать себя членом общества	Забота о других людях, оказание помощи, осуществляемое по собственному убеждению	Склонность к риску, смелость, способность к совместной деятельности, к принятию решения, в том числе совместного
Аффективный	Удовлетворенность отношениями с окружающими	Выражение эмоционального отношения к объекту, к нормам морали, к себе (включая самоуважение), эмоциональную оценку межличностных отношений	Сопереживание, проявление эмпатии, эмоциональная восприимчивость; интерес к людям
Когнитивный	Наличие чувства принадлежности к группе	Учет последствий собственных действий, осуществляемых в процессе проявления социальной активности	Умение выбрать социальные ориентиры и действовать согласно им

Таким образом, рассмотрение компонентов и форм проявления социальной включенности даёт возможность для определения трёх сфер отношения в развитии личности: «Я» – отраженная через социальные институты; «Я» – реальная (опытный модель, который снимает ребенка такой, какой он есть); «Я» – идеальная, потенциальное устремление личности по отношению знаний, понимания социальных норм и осознания необходимости их соблюдения.

Социальная включенность как понятие, отражающее социальную активность, адаптированность и компетентность подростков-правонарушителей требует личностного развития в таких базовых сферах, как: «Я»-социальная, «Я»-реальная и «Я»-идеальная. В свою очередь, формирование

каждой «Я» обусловлено становлением поведенческой, когнитивной, аффективной и регулятивной компонентов (см. таблицу 2).

**Таблица 2. Показатели социальной включенности**

Проявления социальной включенности	Компоненты проявлений социальной включенности	Показатели социальной включенности
Социальная адаптированность	Поведенческий	Соблюдение социальных норм
	Регулятивный	Контроль за собственным состоянием и поведением в процессе социального взаимодействия
	Аффективный	Умение выражать свои эмоции и чувства в процессе социального взаимодействия
	Когнитивный	Понимание и осознание социальных норм
Социальная активность	Поведенческий	Последовательность самореализации
	Регулятивный	Саморегуляция в процессе социальных взаимодействиях
	Аффективный	Способность осознавать свои и чужие эмоции, контролировать и управлять ими в процессе социального взаимодействия
	Когнитивный	Представления и знания о своих способностях и социальном статусе
Социальная компетентность	Поведенческий	Представление о социально приемлемом поведении
	Регулятивный	Знание о том, как управлять своим поведением в процессе социальных взаимодействий
	Аффективный	Знание о способах выражения эмоции и выражения этих эмоций в процессе взаимодействия со средой
	Когнитивный	Представления и знания о своих побуждениях, целях и намерениях

Определение показателей социальной включенности подростков-правонарушителей позволяет описать содержательные характеристики компонентов: *поведенческий компонент* указывает меру соответствия поведения подростка социальным нормам; *регулятивный компонент* выявляет меру умения подростков контролировать своё поведение и управлять им; *аффективный компонент* определяет способность подростков выражать и контролировать свое эмоциональное состояние; *когнитивный компонент* определяет те области формирования личности, которые позволяют ему знать, понимать и соблюдать существующие социальные нормы поведения. Все эти представленные компоненты отражают *социально-адаптивное поведение подростка и его ценностно-нормативной позиции*.

Таким образом, формирование готовности к социальной включенности подростков-правонарушителей является результатом их воспитания. Для того чтобы подростки были включены в социальное взаимодействие, важно формировать у них готовность к продуктивной социальной включенности. Необходимым механизмом формирования готовности к

социальной включенности являются их наставничество в образовании, которые способствуют формированию у ребенка субъективной социальности, чувства принадлежности к социальному миру.

Анализ работ по проблеме готовности к деятельности позволяет сделать вывод о том, что понятие «готовность» многоаспектно, и включает как психические состояния, качества личности, так и собственно деятельность, выраженную в умениях и навыках повседневной жизни человека. Готовность выступают для человека, с одной стороны как регулятор деятельности и интегральное образование личности [5], позволяющее успешно осуществлять деятельность и, с другой стороны, функциональное психическое состояние, как результат подготовки к определенной деятельности и состоящее из таких структурных компонентов, как мотивационный, ориентационный, операционный, волевой, оценочный [7; 8] и «положительное отношение к деятельности» [12, с. 69].

Готовность к продуктивной социальной включенности обусловлено: 1) знаниями и умениями, позволяющими эффективно осознать социальное взаимодействие; 2) положительное отношение к процессу осознания содержания отношений; 3) ситуативное психическое состояние, регулирующее познавательную деятельность в момент социального взаимодействия.

Таким образом, изучая вопросы социальной включенности и готовности к социальной включенности подростков-правонарушителей, можно прийти к следующим размышлениям.

1. Формирование адекватного поведения у подростков-правонарушителей относится к разряду актуальных и социально значимых вопросов для общества. Важно, чтобы поведение подростков, совершивших правонарушения, после определенного срока обучения и воспитания, соответствовало требованиям той или иной среды, где они были бы готовы к социальному включению как субъект социального взаимодействия.

2. Социальная включенность – это интегративные образование, содержащее в себе: 1) показатели взаимодействия, которое люди принимают человека как социального включенного; 2) ощущение социальной включенности; и 3) представление о том, каким образом личность входит в социум.

3. Влияние социально-психологических факторов на социальную включенность подростков могут быть, с одной стороны, социальными, отражающий социально-культурный аспект социальной включенности подростков, с другой, как индивидуально-личностной, в значительной мере определяемым этапом жизненного пути подростков.

4. Низкий уровень социальной включенности у подростков-правонарушителей отрицательно влияет на их успешной социализации. Результативность процесса перевоспитания в учебно-воспитательных учреждениях закрытого типа, критерием которого является снижение случаев повторного правонарушения, предполагает создание специальных условий,

направленных на развитие у подростков-правонарушителей продуктивной включенности в социальную среду.

5. Интегративные способности подростков по включению к обществу формируются в определенных психолого-педагогических условиях жизни. Важным условием их формирования является активное включение самого подростка в социальные взаимодействия.

6. Для развития продуктивной социальной включенности подростков-правонарушителей необходимо сформировать готовность к ней. Механизмом формирования готовности к продуктивной социальной включенности выступает наставничество и наставников образовательного процесса, который выполняют роль посредника в процессе социализации. Процесс наставничества – это более естественный процесс социализации подростка. Наставничеству подростков осуществляется за счет последовательного действия следующих механизмов: смыслообразования, рефлексии, идентификации и эмоционального принятия.

### Список литературы

1. Об образовании : закон Республики Таджикистан от 22 июля 2013 года № 1004. – Душанбе : Шарки озод, 2004. – 91 с. – Текст : непосредственный.

2. Абдурашитов, Н. Ф. Восстановление детско-родительских отношений как механизм формирования готовности к продуктивной социальной включенности подростков-правонарушителей: (в условиях пребывания в закрытом образовательном учреждении) : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Абдурашитов Н. Ф. – Душанбе, 2021. – 205 с. – Текст : непосредственный.

3. Абдурашитов, Н. Ф. Психологические параметры гармонизации детско-родительских отношений у подростков-правонарушителей в условиях их пребывания в специальной школе : монография / Н. Ф. Абдурашитов. – Душанбе : Ирфон, 2017. – 176 с. – Текст : непосредственный.

4. Айссель, С. Школа мудрости сегодня / С. Айссель. – Москва : Грати Медиа, 2011. – 184 с. – Текст : непосредственный.

5. Борзова, Л. В. Формирование готовности студентов педвуза к осуществлению профессиональной деятельности как психолого-педагогическая проблема / Л. В. Борзова. – Текст : электронный // Формирование духовно-нравственного мировоззрения школьников в процессе обучения : материалы интернет-конференции, 22 октября – 3 ноября 2010 года / Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского. – Саратов, 2010. – URL: [https://wiki.soiro.ru/Формирование\\_готовности\\_студентов\\_педвуза\\_к\\_осуществлению\\_профессиональной\\_деятельности\\_как\\_психолого-педагогическая\\_проблема](https://wiki.soiro.ru/Формирование_готовности_студентов_педвуза_к_осуществлению_профессиональной_деятельности_как_психолого-педагогическая_проблема) (дата обращения: 07.03.2022).

6. Дмитриева, А. В. Социальное включение/исключение как принцип структуриации современного общества / А. В. Дмитриева. – Текст : непосредственный // Социологический журнал. – 2012. – № 2. – С. 98–114.

7. Дурай-Новакова, К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Дурай-Новакова К. М. ; Московский государственный педагогический институт. – Москва, 1983. – 32 с. – Текст : непосредственный.

8. Дьяченко, М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : БГУ, 1976. – 176 с. – Текст : непосредственный.

9. Кадыров, С. Общественность и трудный подросток. – Душанбе : Дониш, 1987. – 172 с. – Текст : непосредственный.

10. Культура таджикского языка. Ч. 2. – Москва : Советская энциклопедия, 1969. – 395 с. – Текст : непосредственный.

11. Кучкаров, А. Х. Особенности организации нравственного воспитания подростков-правонарушителей в условиях специальной школы : автореферат на соискание ученой степени диссертации кандидата педагогических наук / Кучкаров А. Х. – Душанбе. 1971. – 21 с. – Текст : непосредственный.

12. Лукьянов, О. В. Проблема становления идентичности в эпоху социальных изменений / О. В. Лукьянов. – Томск : НИТГУ, 2008. – 212 с. – Текст : непосредственный.

13. Налчаджан, А. А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А. А. Налчаджан. – Москва : Эксмо, 2010. – 368 с. – Текст : непосредственный.

14. Психология : словарь / под общей редакцией А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Москва : Политиздат, 1990. – 495 с. – Текст : непосредственный.

15. Фельдштейн, Д. И. Психология развития человека как личности : избранные труды : в 2 томах. Т. 1 / Д. И. Фельдштейн. – Москва : МПСИ, 2005. – 568 с. – Текст : непосредственный.

**Азаматова Елена Сергеевна,**

тьютор, Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования; 355002, Россия, г. Ставрополь, ул. Лермонтова, 189а; lenok.zkvr.77@mail.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В РОССИИ: ОТ ДРЕВНЕЙ ИСТОРИИ ДО НАШИХ ДНЕЙ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; история наставничества; передача опыта; педагогическая деятельность; формы наставничества

**АННОТАЦИЯ.** Ещё совсем недавно наставничество как практику передачи опыта от старшего поколения к младшему можно было отнести к разряду «хорошо забытого старого». А сейчас система наставничества активно возрождается. Но возрождение чего-либо невозможно без знания его истории. Данная статья будет интересна педагогам, практикующим в своей профессиональной деятельности любую из форм наставничества, так как в ней рассматриваются история его развития и опыт применения предыдущими поколениями.

**Azamatova Elena Sergeevna,**

Tutor, Stavropol Regional Institute for the Development of Education, Advanced Training and Retraining of Education Workers, Stavropol, Russia

## **MENTORING IN RUSSIA: FROM ANCIENT HISTORY TO THE PRESENT DAYS**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; mentoring history; transfer of experience; pedagogical activity; forms of mentoring

**ABSTRACT.** More recently, mentoring as a practice of transferring experience from the older generation to the younger could be classified as a “well-forgotten old”. And now the mentoring system is being actively revived. But the revival of something is impossible without knowing its history. This article will be of interest to teachers who practice any of the forms of mentoring in their professional activities, as it examines the history of its development and the experience of previous generations.

Если рассматривать наставничество как передачу имеющегося опыта от старшего поколения к младшему, то можно говорить о его существовании уже с древнейших времён. У первобытных племён на бытовом уровне оно играло очень важную с точки зрения выживания рода роль. Старшие члены племени делились своими знаниями о том, как отличать съедобную пищу от несъедобной, как создавать элементарные орудия труда, как разводить огонь, как охотиться и т. д. Позднее, с началом формирования язычества, наставничество стало принимать более сложные формы. Это было связано с тем, что проведение различных обрядов и ритуалов, которых у древних славян было множество, было невозможно без наставничества старейшин [3].



**Рис. 1. «Наречение именем». Андрей Шишкин**

С приходом христианства в Киевскую Русь, продолжая дохристианскую традицию заботы старейшин о молодежи, наставничество стало частью духовного воспитания личности. Духовный наставник традиционно считался носителем истины, хранителем многовекового опыта и заветов предков, а иногда и источником сакральных знаний. Наставники, старцы, мудрецы всегда почитались и наделялись особым социальным статусом. Ярким примером является наставничество Сергия Радонежского, который был образцом смирения, благочестия и трудолюбия [6].

В Московский период русской истории Царские дети воспитывались и обучались, как и все боярские дети. О их просвещении мало заботились. Всё образование сводилось к изучению церковной азбуки и зубрению наизусть церковных книг. Даже письму учили мало, и многие вследствие этого умели лишь подписывать свое имя. Со второй половины XVII века на смену дядькам и нянькам при дворе российских монархов начинают привлекаться профессиональные наставники и педагоги. Но к обучению наследников по-прежнему не было единого подхода. Впервые строгая, стройная система воспитания царственного ребенка в России была создана для Великого князя Павла Петровича (будущего императора Павла I) его наставником Никитой Ивановичем Паниным. С тех пор данная практика стала частью системы образования, воспитания и подготовки наследников российского престола. Цесаревичам и князьям Российской империи приглашались наставники, которые выполняли в том числе функции учителей, преподавая им языки, точные и естественные науки, историю, искусство и Слово Божие [7].

С появлением ремесел и возникновением профессий, помимо образования и духовного воспитания, наставничество стало применяться при передаче трудового опыта и знаний от мастера к ученику. На Руси «учение рукотелу» восходит к «седой древности». Зародившись в старину, ремесленное ученичество оставалось основной формой подготовки рабочих вплоть до XVIII в. Молодые подмастерья обучались профессии, работая бок о бок с мастером и перенимая его опыт [12]. 12 ноября 1799 г. Петром I был издан Устав о цехах, который вводил квалификационные требования для мастеров. Согласно гл. IX данного устава, «мастер цеха должен быть такой ремесленник, который совершенно знает ремесло своё, пробыл несколько лет подмастерьем, имеет аттестаты мастеров, у которых работал ..., и при том должен мастер цеха вести себя благочинно и поведением своим и трудолюбием подавать подмастерьям и ученикам добрые примеры». Также Устав о цехах устанавливал некоторые привилегии для мастеров, «отличивших себя в своем искусстве и научивших многих учеников» и грозил лишением звания мастера за «нерачивое обучение» [13, с. 16, 17]. Сравнивая содержание данного Устава с некоторыми пунктами современного Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, можно найти много общего.



**Рис. 2.** «В бондарной мастерской». Л. К. Плахов

В 1860 г. группа механиков, руководимая Д. К. Советкиным, впервые во всемирной практике представила в Московском техническом училище дидактически обоснованную систему наставнического производственного обучения, предусматривающего индивидуальный контроль за знаниями студентов, их умениями и навыками. Основанный на этой системе и впервые внедрённый в ИМТУ «русский метод обучения ремёслам»



неоднократно получал награды на Всемирных выставках в Вене, Филадельфии, Париже и Лондоне [5].

В СССР наставничество в различных формах получило распространение в период индустриализации 20–30-х годов XX века. В это период возникла проблема подготовки рабочих кадров, тем более что требования к квалификации рабочих постоянно усложнялись. Молодым рабочим требовалась профессиональная и социальная адаптация, учащимся - практика как в учебных заведениях, так и непосредственно на предприятиях. Нельзя забывать и идеологические проблемы советского государства. Поэтому одна из важнейших задач профессиональной подготовки рабочих было коммунистическое воспитание молодежи. Такую задачу было призвано решить шефство. Именно под ним подразумевалось наставничество. Его основной задачей было воспитание молодой смены и доверялось лицам с высокой профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом. Уже в середине 20-х годов начали возникать бригады высококвалифицированных рабочих, которые занимались обучением молодых рабочих. Данное движение широко пропагандировалось, проводились различные смотры, встречи и производственные соревнования [4].

В 60-80-х годах наставничество в СССР получило развитие как массовое движение в системе профессионального образования и производственного обучения. Был введен механизм назначения наставника на производстве: студентов распределяли на специально созданные рабочие места, где опытный мастер проводил обучение практическим навыкам и культуре труда. Эта мера позволила свести к минимуму разрыв между состоянием «теоретически готового» выпускника и профессионала, интегрированного в производство.



**Рис. 3. Советские плакаты**

Не только за студентами во время производственной практики, но и за каждым новым работником на весь период испытательного срока назначался наставник из числа наиболее подготовленных специалистов с необходимыми личностными качествами. Критерием эффективности работы наставника являлась динамика трудовых показателей его подопечного.

Именно в этот период были заложены научные основы наставничества как педагогической проблемы, чему во многом способствовали труды основоположника профессиональной педагогики академика С. Я. Батышева. По его предложению в 1977 году в Казани на базе НИИ профессионально-технической педагогики (ныне Институт педагогики, психологии и социальных проблем) была создана специальная научная лаборатория, в которой разрабатывались психолого-педагогические основы наставничества по заданию Госкомитета СССР по науке и технике [1; 2].

В педагогических коллективах для лучшей адаптации молодых специалистов и повышения их практических навыков выпускникам высших учебных заведений так же необходимо было проходить практику по специальности в соответствии с «Положением о стажировке молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения» от 25 июня 1973 года [11]. Каждый молодой специалист, придя в образовательную организацию под руководством администрации и под контролем своего педагогического вуза, проходил стажировку по индивидуальному плану, разработанному совместно с научным руководителем, назначаемым из числа наиболее опытных педагогов. В план были включены различные направления деятельности молодого педагога, что позволяли ему проявить себя в преподавательской, во внеурочной работе, а также в общении с родителями учащихся, предоставляло возможность изучить передовой педагогический опыт своих коллег, освоить новые методики обучения и воспитания. За выполнение этого плана отвечал директор школы. Помимо этого, за 10 месяцев стажировки молодой преподаватель ознакомился с принципами перспективного и текущего планирования, учился составлять планы уроков по своему предмету, принимал участие в планировании работы школы. В то же время он получал нужные советы опытных преподавателей и руководства школы. Районные и городские методические службы тоже играли в процессе наставничества немаловажную роль. Они организовывали для педагогической молодежи различные мероприятия, позволяющие глубже изучить вопросы обучения и воспитания школьников [14].

В начале 80-х годов встал вопрос о введении системы поощрения и награждения лучших наставников на государственном уровне.

13 ноября 1973 года вышло первое постановление Бюро ЦК ВЛКСМ о награждении знаком «Наставник молодежи» 34 рабочих и колхозников. 24 февраля 1975 года вышло совместное Постановление Президиума ВЦСПС и Бюро ЦК ВЛКСМ «О дальнейшем развитии массового движения наставников молодых рабочих и колхозников», согласно которому учреждалась почётная награда «Наставник молодёжи». Нагрудным знаком награждались лучшие наставники молодежи за наиболее плодотворные результаты в подготовке и коммунистическом воспитании достойной смены рабочего класса и колхозного крестьянства, большие успехи в

профессиональном обучении молодых. Решение о награждении принималось ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ совместно. Вместе со знаком награжденному вручалось удостоверение установленного образца.



**Рис. 4. Нагрудный знак «Наставник молодёжи»**

16 июля 1981 года Указом Президиума Верховного Совета РСФСР было установлено почётное звание «Заслуженный наставник молодёжи РСФСР», которое являлось одной из форм признания государством и обществом заслуг лучших наставников молодёжи из числа высококвалифицированных специалистов, безупречно проработавших на одном предприятии, в колхозе, учреждении, организации не менее 10 лет и ведущим на общественных началах не менее 5 лет работу в области наставничества. Система из заключений и ходатайств к представлению исключала награждение случайных людей, поэтому знак «Заслуженный наставник молодёжи РСФСР» мог получить далеко не каждый наставник [4].



**Рис. 5. Почётное звание «Заслуженный наставник молодёжи РСФСР»**

К концу 80-х годов в стране выстроилась четкая система наставничества, которая подразумевала не только воспитание и обучение молодежи на рабочем месте, но и глубокое взаимодействие учебных заведений разного уровня образования с предприятиями и организациями, а также подготовку наставников.

В 90-е годы, в условиях перехода к рыночным отношениям, смены профессиональных приоритетов, деградации промышленного производства и образования система наставничества как средство введения молодых специалистов в профессию подверглась разрушению. Постепенно педагогика перешла в разряд непопулярных профессий и непрестижных наук. В студенческой среде произошла существенная деформация гражданских позиций, нравственных ценностей и профессиональной мотивации.

Всё это послужило предпосылкой к тому, что 23 декабря 2013 года на совместном заседании по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития Президент РФ В. В. Путин заявил о необходимости возрождения института наставничества. С этого момента наставничество стало одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. Тему наставничества в образовании можно назвать одной из центральных в нацпроекте «Образование» [10].

Изначально наставничество в образовании осуществлялось преимущественно как волонтерское движение. Причина этого была в неопределенности его концептуально-методологического и нормативного правового статуса. Стала очевидной необходимость трансформации наставничества в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании.

Одним из путей решения данного вопроса стала разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, которая включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях [9].

Таким образом, сегодня процесс развития системы наставничества в России организуется в двух направлениях: реконструируется уже имеющийся советский опыт наставничества и создаются новые наставнические практики, имеющие своей целью, в том числе, поднять престиж профессии педагога на должный уровень.

*«Для существования и развития человеческого общества, ..., нужно, чтобы люди не только трудились, но и передавали свой опыт (в первую очередь трудовой) подрастающим поколениям. Процесс передачи*

*общественно-исторического опыта от одного поколения к другому – это важнейшая функция общества...», М. И. Махмутов [8, с. 10].*

### Список литературы

1. Батышев, С. Я. Основы педагогической деятельности наставника / С. Я. Батышев. – Москва : Знание, 1977. – 64 с. – Текст : непосредственный.
2. Батышев, С. Я. Производственная педагогика : учебник / С. Я. Батышев. – Москва : Машиностроение, 1976. – 687 с. – Текст : непосредственный.
3. Очерки истории культуры славян / В. В. Седов, А. Ф. Журавлев, Н. И. Толстой [и др.]. – Москва : Индрик, 1996. – 494 с. – Текст : непосредственный.
4. Галагузова, М. А. Наставничество: из прошлого в настоящее / М. А. Галагузова, А. В. Головнев. – Текст : электронный // Педагогический журнал Башкортостана. – 2018. – № 6. – С. 16–22. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37038182> (дата обращения: 17.01.2023).
5. Гусарева, О. А. Система производственного обучения Д. К. Советкина / О. А. Гусарева. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование. – 1999. – № 10. – С. 24–25.
6. Клосс, Б. М. Избранные труды. Т. 1. Житие Сергия Радонежского / Б. М. Клосс. – Москва : Языки русской культуры, 1998. – 568 с. – Текст : непосредственный.
7. Лелина, Е. И. Формирование системы обучения и воспитания наследников престола в императорской России / Е. И. Лелина. – Текст : непосредственный // Альманах современной науки и образования. – 2016. – № 6. – С. 54–59.
8. Махмутов, М. И. Педагогика наставничества / М. И. Махмутов. – Москва : Советская Россия, 1981. – 191 с. – Текст : непосредственный.
9. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях : приложение к письму Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08/657. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183> (дата обращения: 17.01.2023). – Текст : электронный.
10. Паспорт национального проекта «Образование» : [утвержден Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года № 16]. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения: 17.01.2023). – Текст : электронный.
11. Положение о стажировке молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения : [утверждено Министерством высшего и среднего специального образования СССР от 25 июня 1973 года]. – URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/usr\\_8105.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_8105.htm) (дата обращения: 17.01.2023). – Текст : электронный.

12. Профессиональная педагогика : учебник / под редакцией С. Я. Батышева. – Москва : ЭГВЕС, 2009. – 456 с. – Текст : непосредственный.

13. Устав цехов. Часть 1 / составитель Н. П. Резанов. – Санкт-Петербург : Сенат. тип., 1799. – 35 с. – URL: [https://www.prlib.ru/item/714554#v=d&z=2&n=5&i=12136246\\_doc1.tiff&y=287.4287109375&x=446](https://www.prlib.ru/item/714554#v=d&z=2&n=5&i=12136246_doc1.tiff&y=287.4287109375&x=446) (дата обращения: 17.01.2023). – Текст : электронный.

14. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова. – Текст : электронный // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Международной научной конференции, декабрь 2015 года. – Санкт-Петербург : Свое издательство, 2015. – С. 18–22. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 17.01.2023).

**Егошина Татьяна Викторовна,**

заведующий отделением, Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Волгодонский педагогический колледж»; 347360, Россия, Ростовская обл., г. Волгодонск, пр. Строителей, 37; tatiana\_egoshina1234@mail.ru

## **ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; наставническая деятельность; первокурсники; адаптация студентов; колледжи

**АННОТАЦИЯ.** В статье описывается опыт реализации наставнической деятельности в модели «студент-студент» в системе среднего профессионального образования.

**Egoshina Tatiana Viktorovna,**

Head of Department, State Budgetary Professional Educational Institution of the Rostov region “Volgodonsk Pedagogical College”, Volgodonsk, Russia

## **ORGANIZATION OF MENTORING ACTIVITIES DURING THE PERIOD OF ADAPTATION OF COLLEGE FRESHMEN**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; freshmen; adaptation of students; college

**ABSTRACT.** The article describes the experience of implementing mentoring activities in the “student-student” model in the system of secondary vocational education.

Потребность в расширении наставнической деятельности в образовательных учреждениях осознается на различных государственных уровнях. Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин говорит о необходимости возрождения института наставничества в образовании. Тема наставничества выступает одной из приоритетных направлений в нацпроекте «Образование», включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Так, целевым показателем Федерального проекта «Современная школа» до конца 2024 года является 70% обучающихся общеобразовательных организаций, которые должны быть вовлечены в различные формы наставнической деятельности.

Наставничество – вид индивидуальной работы с обучающимися, молодыми сотрудниками учреждения. Это форма адаптации и профессиональной подготовки персонала, выполнение профессиональных функций под наблюдением более опытного, специально отобранного и обученного сотрудника. Зачастую наставничество сопровождается обменом знаниями, опытом и психологической поддержкой, получаемой наставляемым в обучении или профессиональном развитии.

В основе деятельности наставника лежит компенсация того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. Деятельность наставника

должна заключаться в психолого-педагогической поддержке обучающегося, молодого специалиста, ребенка с особыми образовательными потребностями и др. Сущность поддержки состоит в оказании помощи преодоления тех или иных барьеров, которые наставляемый не может преодолеть самостоятельно и которые мешают ему в социальной адаптации и полноценной организации собственной деятельности (учебной или производственной).

В Волгодонском педагогическом колледже реализуется деятельность сетевого регионального наставнического центра. Одной из форм наставнической деятельности в колледже является модель «студент-студент». Основной целью данного вида наставничества является оказание помощи студентам первокурсникам в адаптации к образовательно-воспитательной среде колледжа а также разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными потребностями (включая адаптацию детей с ОВЗ). Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого сообщества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации. У обучающихся повысится мотивация к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию профессиональных компетенций.

Адаптация это процесс изменения характера связей, отношений студента к содержанию и организации учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении. Степень социально-психологической адаптации первокурсника в колледже определяет множество факторов: индивидуально-психологические особенности, личностные, деловые и поведенческие качества обучающегося, ценностные ориентации, академическая активность, состояние здоровья, социальное окружение, статус семьи и т. д. Студенческая жизнь начинается с первого курса, поэтому успешная адаптация студентов нового набора к жизни и учебе в колледже является залогом дальнейшего развития каждого студента как человека, будущего специалиста. Очевидным становится, что ускорение процессов адаптации первокурсников к новому для них образу жизни и деятельности, исследование психологических особенностей, психических состояний, возникающих в учебной деятельности на начальном этапе обучения, а также выявление условий активизации данного процесса являются чрезвычайно важными задачами. Ведь профессиональная деятельность студентов после



окончания колледжа во многом зависит от прошлого опыта, уровня адаптации к новой образовательно-воспитательной среде.

Попадая в новую для себя среду, обучающиеся первых курсов сталкиваются с рядом проблем: неготовность к новому режиму и формам обучения, сложности самоорганизации, проблемы в социализации (многие обучающиеся приезжают из сельской местности и не всегда находят общий язык с городской молодежью). Также отмечается, что с каждым учебным годом увеличивается количество первокурсников, имеющих проблемы следующего характера: низкий уровень общеобразовательной подготовки, отсутствие учебной мотивации, интересов, увлечений и способностей, отсутствует степень сформированности умений и навыков самостоятельной работы, психологическая незрелость.

Кроме того, среди первокурсников есть дети с особыми образовательными потребностями, дети-инвалиды, дети-сироты, мигранты из ДНР и ЛНР, которым также необходимо помочь успешно пройти процесс адаптации.

Первый год обучения особенно важен с точки зрения адаптации студентов к обучению в колледже. Учебные нагрузки в учреждении СПО принципиальным образом отличаются от школьных нагрузок. Информационная насыщенность учебного процесса, больший процент аудиторных занятий, наличие особых форм организации учебной деятельности – все это повышает тревожность у первокурсников и существенно влияет на процесс адаптации. Для многих высокие требования учебного процесса нередко приобретают травмирующий характер.

На первоначальном этапе взаимодействия со студентами-первокурсниками проводится мониторинг исследования уровня мотивации обучения, тревожности и адаптации к новым условиям обучения. По результатам мониторинга выявляются основные проблемы студентов и определяются формы взаимодействия студентов-наставников и студентов-наставляемых.

Студентами-наставниками являются студенты 3-4 курсов, прошедших подготовку и обучение в школе наставников, организованную на базе колледжа. Деятельность студентов-наставников курируется педагогом, руководителем наставнической модели студент-студент.

Со студентами первокурсниками работа проводится в двух направлениях: фронтально и индивидуально.

Фронтальные формы работы подразумевают проведение мероприятий студентами-наставниками со всей группой первого курса. В колледже традиционными являются адаптационные модули «Пять дел для первокурсника» и «Неделя специальности».

Модуль «Пять дел для первокурсника» включает в себя цикл мероприятий, проводимых студентами-наставниками с группой

первокурсников, направленных на сплочение группы, улучшение положительного эмоционального микроклимата в группе и сплочению обучающихся. Это деловые игры, квесты, спортивные соревновательные эстафеты, тренинги.

Модуль «Неделя специальности» помогает в формировании у студентов профессиональной идентичности и популяризации выбранной профессии. Студенты-наставники проводят с наставляемыми мастер-классы, разбирают проблемные ситуации и образовательный кейсы, с целью понимания у студентов первого курса особенностей и требованиям, предъявляемым к профессии педагога.

Индивидуальные формы работы выстраиваются в зависимости от образовательных запросов обучающихся, выявленных во время первоначального мониторинга. В зависимости от запросов, наставниками формируются группы, имеющие одинаковые потребности: проблемы в коммуникации, сложность в самоорганизации, проблемы академического характера и пр.

Исходя из запроса студенты-наставники (под руководством куратора) проводят с наставляемыми: тренинги на развитие коммуникативных навыков, упражнения на снятие внутренних зажимов и умения социализироваться в обществе, игровые тренинги на развитие креативности, мастер-классы по развитию творческих способностей наставляемых. Помогают определиться с выбором внеурочного вида деятельности в колледже: вид спортивной секции, волонтерское движение, кружок гражданско-патриотического направления, театральная студия или кружок народного хора.

Еще одним видом наставничества является закрепление наставнических пар наставника и наставляемого. Наставники заполняют анкеты, в которых описывают свой социальный опыт, свой психологический портрет (вид темперамента, умение справляться с трудностями), увлечения и вид поддержки или помощи, который они готовы оказать наставляемому. Студент-наставляемый выбирает себе наставника из числа студентов-наставников, основываясь на социальный опыт наставника и отвечающего запросу наставляемого. Это может быть запрос в оказании помощи обучения (если первокурснику сложно дается усвоение какого-либо материала или определенной дисциплины – наставник оказывает помощь в выполнении домашнего задания, выполнении проекта или подготовки к сессии); помощь в ориентировке в городской местности (приезжие студенты не всегда быстро ориентируются и наставники проводят экскурсии по городу); оказание помощи в социализации (некоторые студенты не всегда могут быстро наладить дружеские и доверительные отношения в группе, им требуется помощь в подборе такого товарища, в обществе которого ему будет эмоционально комфортно).

Таким образом, результатом взаимодействия наставнической деятельности в модели «студент-студент» в Волгодонском педагогическом колледже мы видим положительные результаты: происходит продуктивное развитие личности обучающихся, повышение уровня у студентов коммуникативных и организаторских способностей, повышается уровень учебной мотивации, активной социализации, происходит позитивная социальная адаптация посредством передачи опыта наставников наставляемым.

### Список литературы

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.

2. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. – Текст : электронный // Блог тренера Надежды Бондаренко. – URL: <https://blogtrenera.ru/?s=2.%09Бондаренко%2C+Н.+Пять+главных+приемов+наставничества> (дата обращения: 13.01.2023).

3. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М. В. Кларин. – Текст : электронный // Экономика и образование. – 2016. – С. 92–112. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka> (дата обращения: 15.01.2023).

4. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе : Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – Текст : электронный // Кодекс : Электронный фонд правовых документов и нормативно-технических документов : [сайт]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/420322477> (дата обращения: 15.01.2023).

5. Филина, А. А. Наставник в современной школе: навигатор в мире профессиональных компетенций / А. А. Филина. – Текст : электронный // Учебно-методический кабинет : [сайт]. – URL: <https://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevna-filina/nastavnik-v-sovremenoj-shkole-navigatorskiy-v-mire-professionalnyh-kompetencii.html> (дата обращения: 15.01.2023).

6. Наставничество в образовательной организации / составители С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина ; под общей редакцией Г. А. Вашкиной. – Кемерово : МБОУ ДПО Научно-методический центр, 2017. – 88 с. – Текст : непосредственный.

7. Наставничество в образовании: современная практика : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года / Институт развития образования и социальных

технологий ; ответственный редактор Н. А. Криволапова. – Курган : ИРОСТ, 2019. – 188 с. – Текст : непосредственный.

8. Сулейманова, Н. Как сделать наставничество эффективным / Н. Сулейманова. – Текст : непосредственный // Кадровик. – 2012. – № 9. – С. 77–83.

9. Тарасова, Н. В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н. В. Тарасова, И. П. Пастухова, С. Г. Чигрина. – Москва : Перспектива, 2020. – 108 с. – URL: [https://drive.google.com/file/d/1Evp7fImSYQ5mQGAmQ0P6o6y\\_hBywDoqG/view](https://drive.google.com/file/d/1Evp7fImSYQ5mQGAmQ0P6o6y_hBywDoqG/view) (дата обращения: 15.01.2023). – Текст : электронный.

**Луценко Ирина Александровна,**

заместитель директора по учебной работе, Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области «Воронежский юридический техникум»; 394042, Россия, г. Воронеж, ул. Ленинградская, 1; zo-vut@mail.ru

**ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
У СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ПОСРЕДСТВОМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ  
МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ  
ВОРОНЕЖСКОГО ЮРИДИЧЕСКОГО ТЕХНИКУМА)**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** юридические техникумы; студенты; личностное развитие; общие компетенции; развитие компетенций; наставничество; целевые модели

**АННОТАЦИЯ.** В данной статье представлен опыт реализации программы наставничества в Воронежском юридическом техникуме (форма «студент-студент»). Рассматриваемый вариант носит практический характер, содержит описание организационных мер, а также действий по обучению наставников, мониторингу и оценке их деятельности.

**Lutsenko Irina Alexandrovna,**

Deputy Director for Academic Affairs, State Budgetary Professional Educational Institution of Voronezh Region “Voronezh Law College”, Voronezh, Russia

**CONSISTENT DEVELOPMENT OF GENERAL COMPETENCIES  
AMONG STUDENTS OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL  
ORGANIZATIONS THROUGH THE IMPLEMENTATION  
OF A TARGET MENTORING MODEL  
(FROM THE EXPERIENCE OF VORONEZH LAW COLLEGE)**

**KEYWORDS:** law schools; students; personal development; general competencies; competence development; mentoring; target models

**ABSTRACT.** This article presents the experience of implementation of a mentoring program at Voronezh Law College (model “student-student”). This is a practical option. It contains a description of organizational measures and actions how to teach mentors, to monitor and evaluate their activities.

Внедрение целевой модели наставничества в профессиональной образовательной организаций на сегодняшний день является одним из актуальных вопросов образования и воспитания. Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, сформировать общие и профессиональные компетенции. Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в образовательный процесс

представляется особенно эффективным через внедрение модели наставничества (форма «студент-студент»). «В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей» [2, с. 13].

В целях достижения плановых показателей п. 3 раздела III Паспорта регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и ключевых показателей плана мероприятий («дорожная карта») по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области, а также на основании распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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» и приказа Департамента образования науки и молодежной политики Воронежской области № 993 от 23 октября 2020 г. «О реализации мероприятия «Внедрение целевой модели наставничества обучающихся» в рамках регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в Воронежской области и в соответствии с приказами техникума наблюдается рост поступающих заявлений от студентов для отбора в наставники (на 38% за три последних года).

Полученные данные из исходных анкет потенциальных наставников свидетельствует о наличии присущих им в той или иной степени таких качеств, как убежденность, умение слушать, легкость в общении, обязательность, толерантность, широкая эрудиция. Среди soft skills (гибких) надпрофессиональных навыков, помогающих решать жизненные задачи и работать с другими людьми, кандидаты в наставники отмечают развитие у них в наибольшей степени следующие навыки: личное развитие, мотивация себя и других, работа в команде, социальная чуткость, управление отношениями. По мнению кураторов студенческих групп и преподавателей, отраженному в предоставляемых характеристиках обучающихся и результатах мониторинговых исследований, кандидаты в наставники обладают следующими организационными и лидерскими качествами: уверенность в себе, коммуникабельность, ответственность, непредвзятость, упорство, пунктуальность, заинтересованность в результатах. Поэтому большинство студентов, участвующих в отборе наставников, отдают предпочтение диалоговому типу в сфере межличностной коммуникации: у них доминирует установка на собеседника, они готовы предпринимать конструктивные шаги по улучшению межличностных коммуникаций. За три

года реализации целевой модели наставничества (форма «студент-студент») сложились следующие варианты взаимодействия в наставнических парах: «равный – равному» (обмен навыками и компетенциями), «лидер-пассивный» (выявление сильных сторон и их укрепление) и «успевающий-слабоуспевающий» (поддержка для достижения лучших результатов).

Анализ анкет потенциальных наставляемых в ходе собеседований позволяет детально обсудить не только эмоциональное состояние обучающихся, но и возникающие порой проблемы, связанные с принятием решений, выбором и построением образовательной траектории и др. Как правило, именно студенты данной категории из числа наставляемых проявляют недостаточный интерес к учебе, часто выбирают пассивную позицию по отношению к участию в различных конкурсах, олимпиадах, проектах, нуждаются в стимулировании к интеллектуальному, общепрофессиональному совершенствованию, самореализации, развития метакомпетенций, освоения социальных и коммуникационных компетенций, формирования активной жизненной и гражданской позиции. В связи с этим в рамках второго планового мероприятия программы наставничества по форме «студент-студент» ежегодно организуется обучение наставников, в том числе с привлечением внешних экспертов из числа специалистов отдела по работе с молодежью и организации культурно-досуговой и физкультурно-спортивной деятельности Управы Железнодорожного района городского округа г. Воронеж, ГБУ ВО «Областной молодежный центр». Помимо специально подготовленных и проводимых публичных консультаций большое значение имеют непосредственные занятия в Школе наставников «Дорога добра», ориентированные на навыки и компетенции XXI века, необходимые для успеха в современном обществе, сгруппированные по трем основным направлениям: навыки обучения и инноваций, цифровые навыки грамотности, карьера и жизненные навыки. В результате сложившейся системы обучения наставники получают необходимые для работы шаблоны и паттерны взаимодействия. Как показывает практика, наставники, которые предварительно прошли обучение, «больше удовлетворены своей деятельностью, а это способствует общей эффективности наставнических взаимоотношений, позитивному изменению поведения и установок» [1, с. 64] наставляемых.

По итогам анализа представленных в цифровой образовательной среде портфолио кандидатов в наставники из числа студентов, исходных анкет потенциальных участников программы наставничества, кратких характеристик кандидатов, обобщенных данных итогов обучения потенциальных наставников «Дорога добра» с участием внешних экспертов, результатов собеседования с кандидатами в наставники согласно утвержденному графику, под председательством директора техникума Волковой Ларисы Владимировны члены комиссии ежегодно утверждают реестр

наставников из числа студентов. Необходимо отметить, что среди утвержденных наставников 16% работают второй (и третий) год. В текущем учебном году по форме «студент-студент» отдано предпочтение не только наставническому взаимодействию внутри студенческой группы (61%), но и внутри курса (17%), а также среди разных курсов (8%) и разных специальностей (14%).

Подведение итогов работы каждой наставнической пары сопровождается на всех этапах мониторингом и оценкой эффективности реализации программы наставничества по форме «студент-студент», к которой привлекаются специалисты психолого-педагогического факультета Воронежского государственного педагогического университета, Центра психолого-педагогической поддержки и развития детей.

Третий год реализации программы наставничества подтверждает осуществление персонафицированного учета обучающихся, педагогов и привлеченных специалистов из числа социальных партнеров, участвующих в программе наставничества, поэтапное проведение внутреннего мониторинга, создание условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников техникума, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Имеющиеся и ожидаемые в перспективе результаты реализации индивидуальных программ развития наставляемых по форме «студент-студент» в рамках внедрения целевой модели наставничества (повышение мотивации к учебе, хорошие образовательные результаты, широкая степень информированности о карьерных и образовательных возможностях) способствуют не только повышению уровня учебно-профессиональной культуры обучающихся, но и активному формированию общих компетенций (умение работать в команде, эффективно общаться, мыслить критически, системно, креативно и др.), что позволяет педагогическому коллективу Воронежского юридического техникума формировать долгосрочную базу наставников, включая выпускников, тиражировать опыт в различных региональных и федеральных проектах, в т. ч. АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

В 2021 году в финале Всероссийского конкурса лучших практик подготовки кадров в номинации «Компетенции XXI века: определение, развитие и оценка общих компетенций» Воронежский юридический техникум представил практику «Успешный карьерный старт». Практика, направленная на освоение студентами общих компетенций, позволяющих сократить адаптационный период молодых специалистов на рабочем месте, интегрирует учебный процесс, внеаудиторную деятельность и практическую подготовку, а также постоянный мониторинг освоения общих компетенций как со стороны преподавателей и студентов, так и со стороны работодателей в рамках реализации сложившейся системы наставничества.



В 2022 году Воронежский юридический техникум совместно с государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования Воронежской области «Центр опережающей профессиональной подготовки» в рамках федерального проекта «Компетенции XXI века» приступил к внедрению практики, направленной на оценку и развитие общих компетенций. За истекшие восемь месяцев работы инновационной площадки актуализирован перечень общих компетенций, необходимых для эффективного выполнения профессиональной деятельности обучающихся, разработана программа развития общих компетенций студентов техникума, проведена начальная (исходная) апробация инструментария оценки общих компетенций: «Первые шаги на пути к профессии» в учебных группах первого курса, «Мои шаги к взвешенному решению» в учебных группах второго курса, мониторинг значимости общих компетенций в учебных группах третьего курса, мониторинг сформированности общих компетенций в учебных группах выпускного курса 2022 года, проведена опытная апробация инструментария оценки общих компетенций в рамках отдельных учебных дисциплин общего гуманитарного и социально-экономического (социально-гуманитарного) цикла. В части реализации целевой модели наставничества в техникуме по форме «студент-студент» среди наставников проведено 17 мероприятий по оценке и развитию общих компетенций студентов, участие в мероприятиях приняли 984 человека, в т.ч. 41 педагогический работник, тщательно проанализированы результаты обучения наставников по наиболее значимым общим компетенциям: «Работа в команде», «Самоменеджмент» и «Принятие решений».

Описанные результаты, характеризующиеся регулярностью, преемственностью и последовательностью, вариативностью образовательных событий и мероприятий наставнической направленности, отвечают целям национального проекта «Образование», в перспективе позволят осуществить глубокий анализ личностных результатов участников программы наставничества по форме «студент-студент».

### **Список литературы**

1. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.

2. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях : методические рекомендации / составитель Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Электронные данные. – Челябинск : ЧИП-ПКРО, 2021. – 92 с. – 1 электронный оптический диск (DVD-R). – Текст : электронный.

**Мерзаканова Светлана Нальбиевна,**

воспитатель, Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Адыгея «Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; 385440, Россия, Республика Адыгея, Шовгеновский район, а. Хакуринохабль, ул. Краснооктябрьская, 104; tatlok2012@yandex.ru

**Шарикова Асият Робертовна,**

учитель начальных классов, Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Адыгея «Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; 385440, Россия, Республика Адыгея, Шовгеновский район, а. Хакуринохабль, ул. Краснооктябрьская, 104; tatlok2012@yandex.ru

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТЕЙ С УМСТВЕННОЙ ОТСТАЛОСТЬЮ  
В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИНТЕРНАТНОГО ТИПА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** олигофренопедагогика; умственно отсталые дети; наставничество; профессиональная ориентация; выбор профессии; профессиональное самоопределение; профориентационная работа

**АННОТАЦИЯ.** Цель статьи заключается в исследовании особенностей наставнической деятельности в профориентационной деятельности для детей с умственной отсталостью в учреждениях интернатного типа. В ней рассматриваются теоретические и практические аспекты наставничества детей с интеллектуальными нарушениями (умственной отсталостью), описывается опыт работы авторов по организации профориентационной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья на примере «Школа-интернат для детей с ОВЗ». Авторы статьи проводят анализ актуального видения наставничества с позиции стратегических задач и правовых актов, акцентируя внимание на связь наставничества с миссией по самоопределению и профориентации обучающихся. Статья содержит итоги теоретических и практических усилий к разработке средств, профессионального самоопределения и готовности детей с ограниченными возможностями здоровья к освоению посильной для них профессии.

В конце делаются выводы об эффективности использования различных форм наставничества при ориентации участников проекта на рабочие профессии и поступлении в профессиональные образовательные организации Республики Адыгея.

Статья предназначена для педагогов, работающих в коррекционных образовательных учреждениях интернатного типа, учителей-дефектологов, также актуальна для широкого круга лиц.

**Merzakhanova Svetlana Nalbievna,**

educator, State Educational Institution of the Republic of Adygea “Boarding School for Children with Disabilities, Orphans and Children Left without Parental Care, Khakurinohable, Shovgenovsky district, Republic of Adygea, Russia

**Sharikova Asiyat Robertovna,**

Primary School Teacher, State Educational Institution of the Republic of Adygea “Boarding School for Children with Disabilities, Orphans and Children Left without Parental Care, Khakurinohable, Shovgenovsky district, Republic of Adygea, Russia

## **MENTORING IN CAREER GUIDANCE ACTIVITIES OF CHILDREN WITH MENTAL RETARDATION IN A RESIDENTIAL INSTITUTION**

**KEYWORDS:** oligophrenopedagogy; mentally retarded children; mentoring; professional orientation; choice of profession; professional self-determination; career guidance

**ABSTRACT.** The purpose of the article is to study the features of mentoring in career guidance activities for children with mental retardation in residential institutions. It examines the theoretical and practical aspects of mentoring children with intellectual disabilities (mental retardation), describes the authors' experience in organizing career guidance work with children with disabilities on the example of the “Boarding School for children with disabilities”. The authors of the article analyze the current vision of mentoring from the perspective of strategic objectives and legal acts, focusing on the relationship of mentoring with the mission of self-determination and career guidance of students. The article contains the results of theoretical and practical efforts to develop tools, professional self-determination and readiness of children with disabilities to master a profession feasible for them. At the end, conclusions are drawn about the effectiveness of the use of various

На сегодняшний день в российском обществе довольно большую часть из общего количества людей с ограниченными возможностями здоровья составляют дети, основная часть которых – дети с интеллектуальными нарушениями (умственной отсталостью).

Трудовое обучение и воспитание обучающихся с умственной отсталостью занимает важной часть в общей образовательной и воспитательной системе работы образовательной организации, реализующей адаптированные основные общеобразовательные программы (далее – АООП) [1, с. 5, 7].

Умственная отсталость, по мнению С. Д. Забрамной, это «нарушение развития, при котором страдают не только интеллект, но и высшие психические функции, физическое развитие» [2, с. 19].

Получение школьниками с интеллектуальными нарушениями профессионального образования является одним из важных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценной адаптации в обществе жизни общества, эффективной самореализации в различных видах трудовой и социальной деятельности.

Как отмечает И. В. Евтушенко, профориентация обучающихся с умственной отсталостью представляет собой систему мер, «нацеленных на профессиональное самоопределение обучающихся, с учетом их склонностей, интересов, психофизических возможностей и потребностей современного рынка труда», оказание помощи в трудоустройстве [3, с. 10].

Процесс профориентации направленный на формирование профессионального самоопределения учащихся состоит из двух частей: профориентация (воздействие на школьника с помощью комплекса мероприятий) и профессиональное самоопределение (формирование сознательного выбора профессии).

Следует отметить, что профориентационная работа в специализированных учреждениях интернатного типа отличается от подобной деятельности в традиционных школах, в которых политехническое образование предоставляет выпускникам право свободного выбора профессии. Коррекционные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья предоставляют обучающимся только первоначальные знания о мире профессий, на основе изучения возможностей и способностей выпускников, определяют доступность для них того или иного вида деятельности, готовят их к труду по определенной профессии в самом образовательном учреждении. В связи с ограниченностью жизненного опыта, низким уровнем запаса знаний неадекватностью самооценки у детей с нарушением интеллекта ограничено и профессиональное самоопределение. Вместе с тем, дети в этом возрасте понимают важность труда, имеют желание трудиться и принести пользу обществу.

Общей проблемой остается и то, что такие дети часто испытывают большие трудности в трудоустройстве, связанные с рядом объективных причин: психологические трудности в процессе перехода из школы к профессиональному труду; отсутствие четкой жизненной перспективы, целей; отсутствие адекватной самооценки; трудности в социализации в трудовом коллективе.

В решении этой проблемы существенная роль отводится системе мероприятий по профессиональной ориентации в коррекционных школах при непосредственном участии педагога-наставника, который организует профессиональное просвещение, ознакомление с различными профессиями, их общественной значимостью в конкретном регионе. Также наставник организует ознакомление с теми профессиями и специальностями, которые в перспективе смогут быть доступны для выпускников с нарушением интеллекта.

Организация профориентационной работы в коррекционных учреждениях предполагает индивидуализацию с учетом состава контингента, организацию трудового обучения для разных категорий обучающихся в зависимости от их психофизических возможностей, склонностей, гендерной принадлежности: для мальчиков – столярное дело, деревообработка, для девочек – швейное, кулинарное дело.

Уникальной особенностью системы профориентационной работы в коррекционном учреждении является ее комплексный характер, так как она включает практически всех специалистов образовательного

учреждения: воспитатели, классные руководители, педагог-психолог, социальный педагог, администрация учреждения, социальные партнеры, деятельность которых направлена на достижение общей цели – профессиональная ориентация обучающихся.

В Государственном казенном образовательном учреждении Республики Адыгея «Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» обучается 104 воспитанника по адаптированной программе начального общего образования для детей с нарушениями с умственной отсталостью и адаптированной программе основного общего образования для детей с нарушениями с умственной отсталостью.

Комплекс мер по профориентационной работе предваряется диагностическим блоком, который включает комплексное профориентационное диагностическое обследование ученика I–IV классов. Диагностика направлена на выявление психофизических возможностей, особенностей коммуникативной сферы, уровня освоения предметных и личностных результатов адаптированной основной общеобразовательной программы (АООП) и т. д. Оно проводится ежегодно, с участием специалистов службы психолого-педагогического сопровождения интерната, педагогов-наставников и родителей (законных представителей) [4, с. 19].

Результаты исследования становятся основанием для определения индивидуальной профессиональной траектории ученика, на их основании, определяется рекомендуемый профиль трудового обучения в 5–9 классах.

Профессиональное просвещение обучающихся с умственной отсталостью под руководством педагога-наставника начинается на уровне начального образования в I–IV классах. В данный возрастной период формируются универсальные трудовые компетенции: формирование интереса и уважительного отношения к труду; формирование первоначальных представлений о различных профессиях и видах труда; формирование элементарных трудовых умений, психолого-педагогическая диагностика учебно-трудовых и психофизических возможностей учащихся, их склонностей и интересов к определенным видам деятельности.

На данном этапе педагог-наставник особое внимание уделяет формированию интереса к профессиям и положительного отношения к труду. Педагог – наставник на занятиях наблюдает за каждым, выявляя их индивидуальные особенности, возможности усвоения знаний, приемов работы в определенной трудовой деятельности для дальнейшего распределения воспитанников по профилям трудовой подготовки. К концу начальной школы педагог-наставник по ручному труду может предоставить характеристику на каждого обучающего об особенностях их трудовой деятельности для последующего выбора профиля трудового обучения с указанием

конкретных методов и приемов активизации познавательного интереса каждого ученика к трудовой деятельности.

Предпочтительные формы профориентационной работы в данный период: коллективная творческая деятельность, посещение трудовых мастерских; экскурсии на предприятия региона, конкурсы, мастер-классы умельцев и представителей разных профессий, кружки по интересам на дополнительных занятиях.

В V–VII классе формируются базовые профессиональные компетенции: формирование устойчивого интереса и осознанной потребности в овладении профессионально-трудовыми компетенциями; формирование представлений о содержании различных профессий, организации производства, формах трудовой деятельности; психолого-педагогическая диагностика сформированности профессионально-трудовых умений и навыков.

В данном возрастном периоде представления о будущей профессии у таких детей в основном носят практический характер, что непосредственно связано с особенностями и профилем трудового обучения в школе, а также с теми умениями и навыками, которые ученик приобрел в процессе обучения. Отмечаем, что в этот период дети в связи с невозможностью адекватно оценивать свои силы и возможности, часто говорят о своем желании выбрать более сложные профессии, недоступные для них: летчик, спасатель, врач и т. д.

Эффективные формы профориентационной работы для данного возраста: рассказ, беседа, дискуссии, анкетирование; тестирование; практические занятия; конкурсы на профориентационную тематику, профориентационные игры и др.

В VIII–IX классах формируются начальные профессиональные компетенции. Подростковый возраст отмечается формированием стойкой мотивации к овладению определённым видом труда в соответствии с собственными возможностями, знаниями и умениями, интересами; знакомством с условиями и основами трудоустройства, трудового права.

В данном возрастном периоде дети начинают адекватно оценивать свои возможности и способности и ориентироваться на доступные для них производственные профессии (портной, столяр, каменщик, штукатур-маляр и др.).

Формы профориентационной работы: тренинги, психологические игры и упражнения; экскурсии; деловые игры; лектории и мастер-классы.

Экскурсии профориентационной направленности на предприятия республики и Шовгеновского района, позволяют увидеть обучающимся конкретные виды и содержание трудовой деятельности на них, получают конкретные, практические знания о работе различных специалистов и информацию о возможном месте работы.

Профориентационные встречи с представителями различных профессий дают возможность прямого общения школьников с профессионалами, которые расскажут об особенностях своей профессии, о ее привлекательности, о возможностях профессионального совершенствования и карьерного роста.

Педагог-наставник также организует профессиональные пробы, для определения соответствия характера определенной профессии способностям и умениям конкретного ученика. Профессиональные пробы включают комплекс теоретических и разноуровневых заданий, проектные и ситуационные игры. Обучающимся наставник рекомендует самостоятельно составить профессиограмму (описание характеристик работника, необходимых для успешного овладения данной профессией).

Обучающимся 8–9-х классов можно предложить подготовить соответствующее сообщение о той или иной профессии в виде объявления в газету. Таким образом, педагог выясняет насколько соответствует описание профессии школьником реальной профессиограмме для данного вида деятельности. Такая работа позволяет ненавязчиво осознать не только положительные, но и отрицательные стороны будущей профессии, ее трудности, преодоление которых и является условием становления и роста специалиста.

Деятельностный аспект профориентации реализуется при сюжетно-ролевых играх «Поступаю на работу». Обучающемуся предлагается написать резюме, пройти собеседование с работодателем, написать заявление о поступлении на работу, заполнить другие документы. После проведения данной игры педагог-наставник вместе с обучающимися проводит анализ и выявление допущенных ошибок.

Профориентационные и ролевые игры, тренинги личностного роста формируют необходимые для получения профессионального образования и будущей профессиональной деятельности качества.

Формы профориентационной работы должны быть активными, развивающими, деятельностными, учитывать физиолого-психические особенности обучающихся с умственной отсталостью

Успех реализации данного направления зависит от уровня организации сетевого взаимодействия с колледжами и предприятиями региона. Так, интернат реализует следующие формы сетевого взаимодействия с колледжами Республики Адыгея: проведение практических занятий на базе колледжа; совместная подготовка обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства (Абилимпикс); совместные мероприятия для учащихся – фестивали, конкурсы, ярмарка вакансий; совместные мероприятия педагогов колледжа и интерната по обмену опытом; проведение лекториев и мастер-классов для обучающихся и их родителей.

В выборе профориентационных ориентиров образовательная организация при непосредственном участии педагога-наставника

взаимодействует с семьями обучающегося с умственной отсталостью, проводя обязательное консультирование семьи ребенка с умственной отсталостью в вопросах построения его профессиональной траектории. Зачастую на практике мы видим, как родители не могут адекватно оценить возможности своего ребенка, убеждая своих детей ориентироваться на профессии, которые им заведомо недоступны в связи с их психологическими особенностями. Задача педагога-наставника проводить с родителями просветительскую, максимально деликатную работу с родителями учеников с целью коррекции оценки способностей и возможностей своих детей и представления об их будущей профессиональной деятельности.

В 2019 году Государственное казенное образовательное учреждение Республики Адыгея «Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» стало участником федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», направленного на поддержку образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – «Доброшкола».

Федеральный проект «Доброшкола» нацелен на совершенствование методов обучения детей с инвалидностью, создание современных условий для обучения и воспитания путем модернизации инфраструктуры коррекционных образовательных учреждений; обновление оборудования и оснащение мастерских в рамках предметной области «Технология» для организации качественного доступного образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (швейной, столярной мастерских, актового зала, кабинетов коррекционно-развивающих занятий).

В рамках реализации проекта в интернате приобретено оборудование для пользования по направлению «Столярное дело» и «Рабочий по обслуживанию зданий». Данные направления развивают творческое и пространственное мышление, способствует социальной адаптации детей и обеспечивают определенную степень самостоятельности в быту.

Столярные мастерские с современным оборудованием (токарный, фрезерный, шлифовальный станки), позволят детям с интеллектуальными нарушениями под руководством педагогов-наставников овладеть необходимыми умениями и навыками по получаемой профессии. На деревообрабатывающих и шлифовальных станках под руководством наставника дети учатся обрабатывать древесину и изготавливать поделки, на фрезерных станках с ЧПУ – изготавливать детали из дерева, металла и камня, на токарном станке – выполнять фигурные работы. В столярных мастерских поведятся мастер-классы народных умельцев региона – изготовителей народных музыкальных инструментов, предметов утвари из дерева.

Швейная мастерская оснащена машинками для шитья и вышивания, раскройными столами, манекенами разных размеров, примерочными, что



позволяет детям самостоятельно создавать рисунки, композиции, закладывать их в память машины.

Также в рамках реализации федерального проекта приобретено оборудование по направлению «Кулинария»/«Поварское дело» (миксер, духовой шкаф, наборы столовых приборов, холодильник, миксер, микроволновая печь, тостер), учебно-методические материалы для изучения данного направления, мультимедиакомплекты, что позволяет приобрести практические навыки в данной профессии,

Для реализации программ дополнительного образования обучающихся с ОВЗ будет приобретено новое оборудование для мастерских «Гончарное дело», «Фотодело» и «Мой компьютер».

Для мастерской «Декоративно-прикладное искусство» будут приобретены станки для бисероплетения, вышивания, доска для квиллинга, лазерный гравер в комплектации и т. д., что позволит обучающимся интернат попробовать свои силы на разных творческих направлениях.

Мастерская «Агропромышленного профиля/сити-фермерства» была приобретена в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в 2020 году. Целью данного направления является изучение возможности выращивания продуктов питания и ухода за домашними животными, развитие творческих способностей у детей, улучшение пространственного мышления, развитие мелкой моторики рук и интеллекта. Также целью является социальная адаптация детей и подростков: получение начальных профессиональных знаний, а, следовательно, и возможности выбрать будущую профессию.

Наставники отмечают большой интерес детей к сельскохозяйственному направлению – выращиванию овощей, растений, обработке земли.

Оснащение мастерских в интернате достаточного оборудования позволяет не только обучать учащихся интерната, но и проводить на его базе районные, республиканские мероприятия.

В настоящее время широкое распространение получает участие обучающихся с умственной отсталостью в чемпионате «Абилимпикс» («Олимпиада возможностей»), в его региональных и всероссийских этапах.

В 2019 году воспитанник школы-интерната занял 2 место в Региональном этапе V Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс-2019».

В 2019 году воспитанница школы-интерната заняла 1 место и стала участником отборочного этапа V Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс-2019» в г. Москве.

В 2016–2019 гг. школа-интернат для детей с ОВЗ и детей-сирот занимает в разных номинациях 1, 2, 3 места в республиканском конкурсе юных модельеров и дизайнеров одежды «Модный дебют».

В III Всероссийском конкурсе искусства и творчества «Осенняя рапсодия» в п. Энем Республики Адыгея 14.09.2019 г. заняли 1 место.

С 2014 по 2018 гг. воспитанники интерната занимали 1-е и 2-е места на Всероссийском фестивале детского творчества «Варенье» для воспитанников социальных учреждений (детских домов, приютов и коррекционных школ) в г. Казань.

В 2021–2022 учебном году 10 обучающихся поступили в различные учреждения среднего профессионального образования Республики Адыгея.

В рамках постинтернатного сопровождения педагог-наставник после выпуска из интерната продолжает следить за жизнью воспитанника, помогать и наставлять, в том числе и в вопросах трудоустройства выпускников. В 2022 году трудоустроено 10 выпускников.

Таким образом, формирование сознательного отношения к труду с учетом интересов, возможностей обучающихся с умственной отсталостью, требований, запросов рынка труда в регионе, позволит осуществить комплексный подход к профессиональной ориентации данной категории учащихся. Достижение результатов с учетом концептуальных положений и совершенствования организации профессиональной ориентации обучающихся с умственной отсталостью, приведет к дальнейшей успешной социализации, комфортной адаптации и интеграции в профессиональной деятельности.

### Список литературы

1. Социально-трудова адаптация выпускников с нарушением интеллекта : учебно-методическое пособие / С. О. Брызгалова, Г. Г. Зак, О. А. Арапова [и др.] ; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург : [б. и.], 2012. – 108 с. – Текст : непосредственный.

2. Забрамная, С. Д. Умственная отсталость отграничение ее от сходных состояний: психолого-педагогическая характеристика умственной отсталости / С. Д. Забрамная. – Текст : непосредственный // Детская патопсихология : хрестоматия : учебное пособие / составитель Н. Л. Белопольская. – Москва : Когито-Центр, 2004. – С. 19–31.

3. Ткачева, В. В. Профорентация и социализация обучающихся со сложными нарушениями развития / В. В. Ткачева, И. В. Евтушенко, М. В. Жигорева. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 198 с. – Текст : непосредственный.

4. Маркова, Т. В. Профорентационная работа с обучающимися с нарушениями интеллектуального развития / Т. В. Маркова, М. В. Левина. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2020. – № 30. – С. 275–278. – URL: <https://moluch.ru/archive/320/72869/> (дата обращения: 19.01.2023).

**Нехай Зарема Руслановна,**

учитель адыгейского языка и литературы, МБОУ «Средняя школа № 5»;  
385140, Россия, Республика Адыгея, Тахтамукайский район, п. Яблоновский

## **ТЬЮТОРСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРЕПОДАВАНИЯ АДЫГЕЙСКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** тьюторы; тьюторское сопровождение; учебно-методическое сопровождение; повышение квалификации; дополнительное профессиональное образование; адыгейский язык; адыгейская литература

**АННОТАЦИЯ.** Статья содержит анализ состояния преподавания родного языка в образовательных организациях Республики Адыгея; нормативных документов (федеральных, региональных), регулирующих вопросы этнокультурного обучения и воспитания; раскрыто понятие «тьюторское сопровождение», актуальность и роль тьюторского сопровождения для профессионального развития учителей адыгейского языка; особенности организации тьюторского сопровождения в условиях учреждения дополнительного профессионального образования, описаны технологии, формы и методы организации данной деятельности.

**Nekhai Zarema Ruslanovna,**

Teacher of the Adyghe Language and Literature, Secondary School No. 5, Yablonovsky, Takhtamukaysky district, Republic of Adyghe, Russia

## **TUTOR SUPPORT OF TEACHING THE ADYGHE LANGUAGE AND LITERATURE IN AN INSTITUTION OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION**

**KEYWORDS:** tutors; tutor support; educational and methodological support; training; additional professional education; Adyghe language; Adyghe literature

**ABSTRACT.** The article contains an analysis of the state of native language teaching in educational institutions of the Republic of Adyghe; regulatory documents (federal, regional) regulating the issues of ethno-cultural education and upbringing; the concept of “tutor support”, the relevance and role of tutor support for the professional development of teachers of the Adyghean language; features of the organization of tutor support in the conditions of additional professional education, described technologies, forms and methods of organizing this activity.

Во все времена и у всех народов основной целью воспитания являлась забота о сохранении, поддержании и развитии народных традиций, забота о передаче подрастающим поколениям бытового, духовного, педагогического опыта, накопленного предшествующими поколениями. На сегодняшний день традиции народа уходят из нашей жизни, утрачивают свои корни, а взрослые все реже передают их подрастающему поколению.

Языки народов Российской Федерации – национальное достояние Российского государства. Языки народов Российской Федерации находятся под защитой государства [1, с. 1].

В Концепции преподавания родных языков народов России говорится: «Родной язык является хранилищем культурной памяти народа, основой его национальной самоидентификации и достоянием мировой цивилизации. Его ценность не измеряется численностью носителей» [2, с. 1].

Российская Федерация представляет собой многонациональное государство с разнообразным этническим и религиозным составом населения. Республика Адыгея – это полиэтническая республика, на территории которой проживают более 100 национальностей. Основное население – русские (64,5%) и адыгейцы (24,2%). Также в республике живут представители других национальностей – армяне, белорусы, украинцы, немцы, греки и другие.

В Адыгее в полной мере обеспечивается возможность получения образования на двух государственных языках – русском и адыгейском. Русский язык преподается во всех 132 образовательных организациях, в 122 общеобразовательных школах изучается адыгейский язык как государственный и адыгейская литература на русском языке (79% от общего количества).

Вопросы, связанные с этнокультурным образованием, отражены в Федеральном законе «Об образовании Российской Федерации», в Федеральных государственных образовательных стандартах, так и в региональных законах Закона Республики Адыгея от 31.03.1994 г. № 74-1 «О языках народов республики Адыгея» (в редакции от 28.12.2011 г. № 61), Постановлении Кабинета министров Республики Адыгея от 11.11.2013 г. № 262 «О государственной программе Республики Адыгея «Развитие образования» на 2014-2020 годы» и т. д.

Усилиями Главы Республики, правительства Республики Адыгея в регионе последнее время реализуется комплекс мероприятий сохранения и развития родного языка. В 2018 году в Адыгее был создан Совет по адыгейскому языку при главе республики, который предложил сделать на базе Адыгейского республиканского института гуманитарных исследований (АРИГИ) проектный офис по изучению и сохранению адыгейского языка, в составе которого специалисты региональных министерства образования и науки и министерства культуры, вузов, а также ученые-лингвисты, преподаватели адыгейского языка, методисты, представители общественных организаций. Проектный офис призван сформулировать концепцию и организовать комплексный подход по сохранению и изучению адыгейского языка, дать импульс культурно-образовательному прогрессу республики.

С 1 сентября 2019 года в 4 школах г. Майкопа: СОШ № 2, № 7, «Майкопской гимназии № 5» и Адыгейской республиканской гимназии

реализуется пилотный проект по углубленному изучению родного языка для школьников с разным уровнем владения адыгейским языком.

Одним из важнейших достижений последних лет стало введение в 2016 г. ОГЭ и ЕГЭ по адыгейскому языку. Это позволяет не только стандартизировать требования к знаниям, умениям и навыкам обучающихся, но и дает возможность выявить перечень типичных затруднений обучающихся при обучении родному языку.

В Федеральный государственный Реестр утверждена и включена полная линейка примерных образовательных программ по «Родному (адыгейскому) языку» и «Родной (адыгейской) литературе» с 1-го по 11-й классы, что будут способствовать созданию новых учебников, соответствующих действующим ФГОС.

Среди векторов региональных систем образования: обеспечение готовности педагогических работников к выполнению образовательной деятельности с учетом этнокультурной составляющей; профессиональный рост учителя родного языка и родной литературы нового типа, соответствующего вызовам глобального информационного общества, знающего культурные и языковые особенности народов; ориентиры на создание единой инновационной информационно-образовательной среды профессионального развития работников образования.

Вместе с тем, в Республике Адыгея на протяжении многих лет выявляется ряд проблем, связанных с обучением родным языкам в образовательных организациях: отсутствие методических материалов, недостаточное кадровое обеспечение предметной области «Родной (адыгейский язык) и Родная (адыгейская) литература»; недостаточная готовность педагогических работников к преподаванию учебных предметов данной предметной области; необходимость тьюторского сопровождения предметной области (обучение тьюторов, организация их работы, тьюторское сопровождение учителей, испытывающих затруднения в реализации предметных областей «Родной (адыгейский язык)» и «Родная (адыгейская) литература»).

Кроме того преподавание адыгейского языка связано с проблемами методического характера: трудности в создании и внедрении в образовательную деятельность дифференцированных методик преподавания родного языка; обобщении, систематизации и внедрении эффективных методов, методик и технологий преподавания учебного предмета «Родной (адыгейский язык) и Родная (адыгейская) литература» с учетом возрастных особенностей обучающихся и содержания обучения; недостаток методических рекомендаций по реализации проектной деятельности в рамках учебного предмета «Родной (адыгейский язык) и Родная (адыгейская) литература».

Требуется модернизация содержания учебно-методических материалов по предмету в соответствии с современными тенденциями в образовании; использование системно-деятельностного подхода, проектных

технологий, использования возможностей информационных технологий и дистанционного обучения при обучении родному языку, современных технологий личностно-ориентированного и развивающего обучения; организации в Республики Адыгея олимпиад и конкурсов на лучшее знание родного языка; создание республиканских сетевых методических площадок для методического сопровождения профессиональной деятельности учителей адыгейского языка; для подготовки квалифицированных экспертов образовательных программ учебной и методической литературы на адыгейском языке.

Для решения этих задач в преподавании родного языка возрастает роль институтов повышения квалификации, в частности Адыгейского республиканского института повышения квалификации (далее – АРИПК) и тьюторского сопровождения специалистов института в методическом сопровождении учителей родного языка и литературы Республики Адыгея.

Тьюторское сопровождение педагогов один из типов сопровождения образовательной (педагогической деятельности), в процессе которого педагоги в процессе повышения квалификации, приобретают новый опыт, создают продукты деятельности, а тьюторы при этом создают условия для профессионального и личностного развития педагогов [5, с. 4].

В своей деятельности тьютор ориентируется на выявление и поддержку индивидуальных особенностей педагога путем вовлечения педагогов в активную педагогическую деятельность с целью получения новых знаний о педагогических отношениях участников образовательного процесса и формах их развития.

Другим приоритетным направлением в работе тьютора является акцент в организации исследовательской деятельности педагога, анализ, систематизацию и обобщение накопленного опыта.

Деятельность тьюторов связана с различными направлениями: создание информационно-образовательная среды (нормативные документы, информационные, учебные, методические ресурсы реализации предметной области «Родной (адыгейский язык) и «Родная (адыгейская) литература»; организационно-педагогическое сопровождение реализации предметной области (составление плана мероприятий по организационному и методическому сопровождению преподавания учебных предметов предметной области; разработка форматов реализации предметной области «Родной (адыгейский язык) и «Родная (адыгейская) литература»; размещение методических материалов, представление опыта работы педагогов в социальных сетях; создание информационно-образовательной среды (открытость образовательного процесса); учебно-методическое обеспечение реализации предметной области (совершенствование учебно-методического обеспечения развития русского языка и языков народов Российской Федерации

создание рабочих программ курсов внеурочной деятельности, разработка методических рекомендаций).

В процессе тьюторского сопровождения профессионального развития педагога в процессе повышения квалификации могут использоваться технологии консультирования – обсуждение с тьютором значимых вопросов, связанных с личным развитием и образованием каждого обучающегося (слушателя).

Целью тьюторской консультации является, прежде всего, активизация каждого обучающегося (слушателя) с учетом именно его способностей, профессиональных компетенций и нацелена на дальнейшую самостоятельную работу по формированию и реализации своего индивидуальной траектории развития. Тьюторские консультации включают мотивационную, коммуникативную и рефлексивную работу педагога.

В тематику учебного плана курсов повышения квалификации для учителей адыгейского языка по теме: «Профессиональная компетентность учителя адыгейского языка и адыгейской литературы в условиях реализации ФГОС» (108 часов) по итогам анкетирования и выявления круга профессиональных затруднений вошли темы, вызывающих профессиональные затруднения у данной категории, мастер-классы учителей высшей категории, учителей, работающих в школах, реализующих пилотный проект по углубленному изучению родного языка для школьников с разным уровнем владения адыгейским языком.

Особенностью дополнительной профессиональной программы повышения квалификации для учителей адыгейского языка является то, что программа основана на модульном принципе построения с использованием практико-ориентированного, компетентностного подхода, имеет качественно новый уровень практической реализации полученных на предыдущих этапах обучения знаний и умений; способствует осмыслению накопленного слушателями собственного опыта с позиции современных подходов в науке.

Специалисты, профессорско-преподавательский состав АРИПК на курсах повышения квалификации также освещают вопросы развития не сформированных умений у обучающихся, характеризующих достижение планируемых результатов по предмету; организации работы обучающихся с низкой успеваемостью и низкой мотивацией по подготовке к государственной итоговой аттестации на уроках адыгейского языка и литературы.

Актуальными для тьютора на курсах повышения квалификации являются следующие вопросы: кадровый потенциал в этнокультурном образовании; организация эффективной адаптации молодого педагога адыгейского языка в школе; профессиональное выгорание педагогов родных языков и родных литератур; пути повышения статуса педагога родных языков и родных литератур.

Курсы проведены в онлайн режиме, данная форма обучения дает больше возможностей для показа презентаций, демонстрации видеоуроков, скачивания полезных материалов, общения преподавателя и слушателей в чате, консультирования учителей, и в целом способствует более продуктивному взаимодействию преподавателя и слушателей.

Сотрудники АРИПК обеспечивают организационно-техническое и организационно-методическое сопровождение деятельности рабочих групп по разработке Примерных рабочих программ по адыгейскому языку; организационное сопровождение процедур включения разработанных программ в государственный Реестр образовательных программ по федеральным государственным образовательным стандартам в части учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей); обучение резерва экспертов проектов образовательных программ, рукописей учебных пособий и учебников; проведение лекций, практических обучающих семинаров, тренингов и т. д., для участников рабочих групп.

В 2020 году Министерством Просвещения Российской Федерации были рассмотрены и одобрены Примерные образовательные программы предметной области «Родной язык и родная литература»: «Родной (адыгейский) язык» (Адыгабзэ), «Литературное чтение на родном (адыгейском) языке» для 1–4 классов начального общего образования; «Родной (адыгейский) язык», «Родная (адыгейская) литература» для 5–9 классов основного общего образования; «Родной (адыгейский) язык», «Родная (адыгейская) литература» для 10–11 классов среднего общего образования.

АРИПК является координатором разработки Примерных рабочих программ учебных предметов учебных предметов «Адыгейский язык», «Адыгейский язык как государственный», «Адыгейская литература», «Адыгейская литература (на русском языке)», «Адыгейский язык в ДОО», разработанных в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Республики Адыгея от 25.02.2019г. № 145 «О создании и функционировании рабочих групп по разработке примерных рабочих программ учебных предметов, обеспечивающих учёт региональных, национальных и этнокультурных особенностей Республики Адыгея» для включения их Федеральный государственный Реестр образовательных программ в части учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей). В состав рабочей группы вошли сотрудники Института М. Х. Мамий и Н. И. Кесебежева.

Основные результаты тьюторского сопровождения педагогов образовательной области «Родной (Адыгейский язык)» это, прежде всего, создание условий, благоприятных для формирования самостоятельной и инициативной личности. Успехи педагогов выражаются в следующем: успешное профессиональное развитие педагога в среде образовательного учреждения; выступления педагогов на научно-практических конференциях проходивших на базе АРИПК и Адыгейского государственного университета,



АРИГИ; публикации педагогов на научно-практических конференциях школьного, районного и республиканского уровней.

Учителя адыгейского языка занимают призовые места во всероссийских интернет-проектах по родному языку; призовые места в конкурсах по родному языку («Конкурс методических разработок учителей родных языков» и т. д); призовые места в республиканских конкурсах профессионального мастерства («Лучшие педагогические практики преподавания родных языков народов России» и т. д.).

Так в 2023 году победителем республиканского конкурса «Новой школе-новые учителя» стала молодой учитель адыгейского языка Берзегова Аза Схатбиевна.

Темзокова Марина Меджидовна, учитель адыгейского языка и литературы ГБОУ «Адыгейская республиканская гимназия» приняла участие в IV Международной научно-методологической конференции «Сохранение и развитие национального языка в условиях глобализации: современные методы и технологии» (март 2022 года) с докладом «Мобильное приложение как эффективный ресурс по изучению адыгейского языка».

В КЧР подведены итоги XII Межрегионального профессионального конкурса учителей родных языков и литератур в г. Черкеске «Мы разные, но равные». Дипломом второй степени награждена Мугу Анжела Мосовна, учитель адыгейского языка и литературы ГБОУ РА «Адыгейская республиканская гимназия».

Сотрудники АРИПК и учителя адыгейского языка ежегодно участвуют в проведении акции «Адыгэ диктант», получая при этом высокие баллы, внося свой вклад в популяризацию, поддержке и сохранении родного языка.

Молодым педагогам Республики Адыгеи, в числе и учителям адыгейского языка оказывают методическую помощь сотрудники Центра непрерывного повышения мастерства педагогических работников (далее – ЦНПМПР), являющегося структурным подразделением АРИПК. В 2022 году ЦНПМПР организована республиканская панельная дискуссия «Погружение в профессию», в 2022 году организован Хакатон (форум разработки образовательных проектов) «Наставник 2022 г.».

С 2018 года Центром организована «Школа Mentor RA» для поддержки молодых педагогов, оказания им помощи в освоении профессии, овладении в полном объеме профессиональными компетенциями посредством ознакомления с современными методиками и приемами педагогического труда, передачи наставниками личного опыта. На сайте Центра размещен банк лучшего педагогического опыта, консультационные площадки.

Тьюторы в рамках курсов повышения квалификации организуют форсайт-сессии (прогнозирование), на которой участники анализируют, исследуют и прогнозируют дальнейшее направление в преподавании

родных языков, моделируют профессиональную деятельность с учетом актуальной культурно-языковой ситуации в республике, имеющих тенденций в современной системе образования. Участники сессии выдвигают свои гипотезы, обсуждают свои идеи с экспертами, прогнозируют будущее и проектируют свою профессиональную деятельность. Темами для обсуждения являются проблемы сохранения, развития и преподавания адыгейского языка, пути повышения мотивации к изучению адыгейского языка, роль цифровых платформ и социальных сетей в изучении родного языка.

Тьюторами АРИПК и Центра непрерывного повышения мастерства педагогических работников, инновационные формы повышения квалификации: интерактивные диалоговые площадки, панельные дискуссии, воркшоп, митап.

Воркшоп в формате «Мировое кафе» (The World Café) позволяет совместно обсудить проблемные вопросы и выработать общее видение. Формат занятия предполагает групповую работу, каждая из групп работает над обсуждением вопросов, касающихся проблем этнокультурного образования: эффективные приемы преподавания адыгейского языка и литературы, активизация познавательной деятельности на уроках адыгейского языка, эффективные методические приемы на уроках родного языка. После окончания обсуждения четыре группы собираются и представляют свое видение ответов на проблемные вопросы.

Неформальная встреча в формате Митап – площадка для молодых преподавателей родного языков организуется с целью обмена опытом и обсуждения проблем, живого общения, обмена опытом, обсуждения конкретных ситуаций.

Такие инновационные формы повышения квалификации способствуют повышению профессионального мастерства молодых педагогов, выстраиванию индивидуальной образовательной траектории, обучению эффективным методическим приемам с целью активизации интереса к изучению родного языка.

Таким образом, эффективное тьюторское сопровождение учителей адыгейского языка способствует развитию профессиональных компетенций учителей адыгейского языка и литературы, формированию устойчивой мотивации к поиску новых форм обучения и профессиональной реализации, повышению имиджа молодых педагогов адыгейского языка.

### Список литературы

1. Концепция преподавания родных языков народов России. – Текст : электронный // Министерство Просвещения России. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/616ab265aa2810f14a2c3fd1203a0aaa/download/2400/> (дата обращения: 12.12.2022).

2. О государственном языке Российской Федерации : федеральный закон № 53-ФЗ : [принят Государственной думой 20 мая 2005 года :

одобрен Советом Федерации 25 мая 2005 года]. – URL: <https://язык-народа.рф/wp-content/uploads/2019/07/Федеральный-закон.-О-гос.языке-РФ.pdf> (дата обращения: 12.12.2022). – Текст : непосредственной.

3. О языках народов Российской Федерации : федер. закон от 25 октября 1991 года № 1807-1. – URL: <https://языкнарода.рф/wp-content/uploads/2019/07/Закон-РФ.-О-языках-народов-РФ.pdf> (дата обращения: 12.12.2022). – Текст : электронный.

4. Ассоциация учителей родного, в том числе русского, языка : [сайт]. – URL: <https://языкнарода.рф/> (дата обращения: 12.12.2022). – Текст : электронный.

5. Торшина, Д. Е. Эффективная модель тьюторского сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога в учреждении дополнительного образования / Д. Е. Торшина. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2020. – № 10. – С. 148–151. – URL: <https://moluch.ru/archive/300/67857/> (дата обращения: 12.12.2022).

**Нерушева Марина Николаевна,**

Поворинский филиал государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Лискинский промышленно-транспортный техникум имени А. К. Лысенко»; 397350, Россия, Воронежская обл., Поворинский район, г. Поворино, ул. Садовая, 11; nerusheva73@mail.ru

## **Я – ТВОЙ УЧЕНИК, ТЫ – МОЙ УЧИТЕЛЬ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; профессиональные компетенции; система наставничества; педагогические условия; средние профессиональные учебные заведения; студенты

**АННОТАЦИЯ.** Работающий с несовершеннолетними специалист должен обладать широким спектром профессиональных компетенций, знать проблемы подростков, быть в состоянии поиска решения этих проблем, чтобы быть в духе доверия и авторитета, это значит – должен быть наставником. Эта статья посвящена наставничеству в образовании. На данном этапе эта проблема очень актуальна и востребована, но вместе с тем проблемы профессионального развития педагогов изучены недостаточно. Автором рассматривается необходимость системы наставничества, отсутствие мотивации у педагогов заниматься наставничеством, требования к наставнику.

**Nerusheva Marina Nikolaevna,**

Povorinsky branch of the State Budgetary Vocational Educational Institution of the Voronezh region “Liskinsky Industrial and Transport College named after A. K. Lysenko”, Povorino, Russia

## **I AM YOUR STUDENT, YOU ARE MY TEACHER**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; professional competencies; mentoring system; pedagogical conditions; secondary vocational educational institutions; students

**ABSTRACT.** A specialist working with minors must have a wide range of professional competencies, know the problems of teenagers, be able to find solutions to these problems, to be in a spirit of trust and authority, it means to be a mentor. This article is about mentoring in education. At this stage, this problem is very relevant and in demand. but at the same time, the problems of professional development of teachers have not been studied enough. The author considers the need for a mentoring system, lack of motivation among teachers to engage in mentoring, requirements for a mentor.

«Иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова раздувает его. Каждый из нас в глубочайшем долгу перед теми, кто не дал этому огню погаснуть», – сказал немецкий врач, философ Альберт Швейцер. Я считаю, что эти слова можно отнести к любой сфере деятельности человека, а в частности к деятельности наставника. Похожее высказывание находим у древнегреческого писателя и философа Плутарха: «Ученик – это не сосуд, который надо наполнить, а факел, который надо зажечь.» И не смотря на

наш возраст, опыт и различия в профессиональной деятельности у каждого из нас были, есть и будут свои наставники. В различных жизненных ситуациях мы с вами выступаем то в роли учителя, то в роли ученика, поэтому я выбрала такое название своей статье.

Из далекого прошлого идет к нам история наставничества. Древнегреческий Ментор был первым профессиональным наставником, имя которого дошло до нас благодаря «Одиссее» Гомера. Кроме этого, имя Ментор часто употребляется как нарицательное, в смысле наставника или руководителя юношества. Этот герой древнегреческой мифологии был советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Он стал примером мудрого и эффективного наставника.

Главной задачей наставника Сократ считал пробуждение душевных сил ученика. Беседы этого древнегреческого философа и теолога были направлены на то, чтобы помочь найти истину в сознании обучающегося. Предшественников Сократа интересовали вопросы сотворения космоса и всего сущего. В отличие от них Сократ стал изучать внутренний мир человека. Его главное дидактическое достижение – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. Не этот ли метод является начальным этапом любого современного урока, построенного по ФГОС?

В российском образовании наставничество как социально-педагогическое явление существует с XIX века. О проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, чье двухсотлетие мы с вами будем отмечать 3 марта в следующем году. Он считал, что теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

Очень широко идея наставничества была распространена в нашей стране в советское время, и сейчас она очень популярна в западных странах [2]. Множество точек зрения существует на роль наставника, и все они содержат в себе глаголы «поддерживать», «руководить», «содействовать». Эти важнейшие аспекты связаны с активным слушанием, заданием вопросов и открытием возможных перспектив, а не с инструктажем, приказанием и ограничением. Если мы с вами хотим успешного развития ученика, как профессионала, как личности, ему просто необходимы наставники, так как они могут оказывать огромное влияние на формирование жизненных ценностей ученика. Высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом, четким распределением ролей, умением поддерживать дисциплину, уровнем доверия к наставнику, уровнем его мастерства и профессионализма, но при этом значительную роль определяет верный баланс личностных качеств наставника, умение поднимать дух и поощрять ученика, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе [1]. Давайте опять вспомним слова лауреата Нобелевской премии мира Альберта Швейцера и Плутарха.

В настоящее время выделяют две различных теоретических концепции наставничества. Североамериканская – это где наставник влиятельный, старший по возрасту человек, ожидающий преданности в ответ на руку помощи, мудрые советы и руководство. В нашей современной системе образования данную роль выполняет классный руководитель или куратор группы, который много внимания уделяет дисциплине, организационным вопросам и совершению правильных действий, с точки зрения карьерного роста.

Понимание наставничества по-европейски, напротив, предполагает, что наставник обладает скорее большим опытом, чем большим влиянием. «Отодвигание в сторону» любых значимых различий является одной из характеристик эффективных отношений наставничества во многих государствах Западной Европы. При такой концепции обе стороны могут вести себя на равных, в результате европейские наставники почти всегда независимы. Обучение и развитие – вот главная цель таких отношений, хотя результатом обучения может стать развитие способностей обучаемого, управлять своей профессиональной карьерой [3].

Обучение молодых специалистов – занятие трудоемкое и времязатратное, но несомненно эффективное, чем быстрее студент адаптируется к новым условиям обучения, отличным от школьных, тем скорее начнет осваивать выбранную профессию. Адаптация студента будет проходить быстрее, если прибегнуть к помощи опытного специалиста – «наставника», который планомерно передаст ему свои знания, опыт и навыки во время учебного процесса. Освоение общих и профессиональных компетенций являются основными элементами такой системы обучения для студента, а кроме того так же приобретение практического опыта и наставничество повышает качество компетенций и самого преподавателя.

В личностном и профессиональном становлении ученика большую роль играет возможность психологической коррекции подростков при межличностном общении «наставник – ученик». Для меня, как и для любого другого преподавателя, очень важно видеть индивидуальность ребенка, его неповторимость, и знать, как ему помочь в преодолении возникших трудностей, скорректировать его и направить в нужное русло. Знать проблемы подростков, уметь находить решения данных проблем, быть у них в доверии и в авторитете, что бы студент пошел за наставником и последовал его советам. Но я считаю так же, что не нужно бояться учиться чему-то у своих учеников. Наставник должен не только уметь заечь своего опекаемого, но и уметь, выявив его индивидуальные особенности, вынести какие-то уроки для себя лично. Вспомним как сказал Сократ: «Не стыдно чего-нибудь не знать, но стыдно не хотеть учиться». Я всегда учусь у своих учеников чему-то, чего сама не умею, поэтому тема Вашей конференции «Реверсивное наставничество как средство обеспечения

профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях» для меня лично очень близка.

Педагог всегда был и остаётся ключевой фигурой в системе образования. Наша с вами современная педагогическая действительность характеризуется быстрым темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал должен современный педагог.

В способности педагога к рефлексии своего профессионального уровня, стремлении совершенствовать профессиональные компетенции, выстраивать процесс самообразования, а также обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня проявляется профессиональное развитие педагога в контексте нового профессионального пространства. У педагога наступает кризис компетентности, если он не осваивает своевременно новые трудовые функции и профессиональные задачи, в полном объеме и постоянно.

Старение и феминизация кадров; низкая заработная плата и снижение престижа педагогической профессии; опора на репродуктивные методы обучения; отсутствие возможностей и стимулов для универсальной образованности, информированности, эрудиции, компетенций, прогрессивности, профессиональной самореализации и инноваций - наряду с повышением требований к профессиональной компетентности являются характерными чертами большинства педагогических коллективов. Кроме уже перечисленных, основными проблемами современного педагога являются «отсутствие позитивного отношения к инновациям, низкая психологическая готовность к профессиональной деятельности в новых экономических условиях, субъективная позиция, которая позволила бы ему активно управлять профессиональным развитием» [2, с. 48].

Помимо повышения квалификации, нам педагогам, по моему мнению, необходимо специально организованное научно-методическое сопровождение, позволяющее перейти с пассивной модели адаптивного поведения к активной модели профессионального развития в изменяющихся условиях деятельности. Решение задач методического сопровождения педагогов в период, повышения уровня профессиональной компетентности, организации самообразования педагогов, как средства профессионального и саморазвития, недостаточно обеспечено научно обоснованными рекомендациями, опираясь на которые можно переходить к профессиональному росту и профессиональному развитию.

Такой широко используемый в настоящее время термин «профессиональное развитие» педагога относится к междисциплинарным понятиям и в разных областях знаний рассматривается через призму особых акцентов. «Профессиональное развитие» в психологии труда – это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности учителя, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности (М. Н. Миронова) [6]. При этом Н. В. Минаева [5] принципиально обращает внимание на то, что нет абсолютно никакой связи между возрастом учителя и его влиянием на профессиональное развитие.

У Э. Ф. Зеера [5] противоположная позиция, он в своей концепции профессионального развития опирается на социальную ситуацию, уровень реализации в профессии и хронологический возраст человека. Понятие профессиональной пригодности лежит в основе теории А. Т. Ростунова, под ней он понимает сочетание индивидуально психологических особенностей человека, которые обеспечивают ему наибольшую эффективность его общественно полезной деятельности и удовлетворенности своим трудом [4].

«Профессиональное развитие» в менеджменте – это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека, то есть речь по большому счету идет об управлении человеческими ресурсами. А. Маслоу предложил концепцию профессионального развития и самореализации как центральное понятие, как стремление человека совершенствоваться в важном для него деле [7].

«Профессиональное развитие» – это «изменение менталитета в процессе развития и осуществления профессиональной деятельности в текущей социально – экономической ситуации [5]. Профессиональное развитие – человека – это длительный процесс совершенствования личностных качеств, необходимых для профессиональной деятельности, на мой взгляд. Профессиональное развитие в педагогике рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных. Педагог овладевает в ходе этого процесса необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств. Занимающиеся проблемой профессионального развития ученые отмечают, что развитие профессионала происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления спектра знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений (Е. Климов) [4].

В современном среднем профессиональном образовании остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью,



обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. Такая серьезная подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

Системе наставничества принадлежит существенная роль в решении этой стратегической задачи. Эта система способна ускорить процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Если все элементы процессом профессионального развития педагога упорядочены и соответствуют современным требованиям, то только тогда управление им может быть эффективным. Современная система управления профессиональным развитием педагога требует комбинированного использования как базовых, так и инновационных подходов в управлении. При их применении необходимо опираться на принципы эффективной научной и методической деятельности, учет инновационных процессов в образовании, формирование кадрового потенциала, обеспечение условий для реализации ФГОС и многое другое. Однако необходимо отметить, анализируя особенности управления профессиональным развитием педагогов, что в этом процессе традиционно сильны и некоторые, присущие только системе образования методы: периодические курсы повышения квалификации, система наставничества, привлечение педагогов к работе профессиональных методических объединений, формирование кадрового резерва на замещение руководящих должностей. В управлении профессиональным развитием педагогов современные теоретические подходы ориентируют образовательные учреждения на деятельность в едином, постоянно изменяющемся научно-методическом пространстве системы образования, необходимость создавать программы повышения квалификации, отражающие индивидуальную траекторию профессионального развития педагога.

Как показывает практический опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и подопечным, и самим наставникам.

Фазиль Искандер сказал: «Творчество – это инстинкт передачи информации: у живописца – цвета, у философа – мысли. Этот инстинкт называется простеньким словом – талант». В заключении своей статьи я бы перефразировала Фазиля Абдуловича, думаю, что он не обиделся бы на меня за такую дерзость. Я считаю, что наставничество в нашей педагогической деятельности тоже «инстинкт передачи информации», он такой же мощный, как и все другие инстинкты человека. А в нашей профессии главное человек и человеческие отношения.

Наше педагогическое и профессиональное наставничество заканчивается по окончании студентами учебного заведения, по мере того как они осваиваются в профессии, адаптируются к социальному окружению, оно может продолжаться какой-то участок жизни, пока ученики не перестанут нуждаться в наставнике, а может и перерасти в нечто большее – доверительную дружбу. И я считаю, огромное счастье иметь в жизни, хотя бы какое-то время, своего Учителя с большой буквы. Это человек – наставник, который не заставляет тебя что-то делать, но может большее, он может на тебя влиять.

### Список литературы

1. Доклад Совета национальных академических наград и Государственной службы обучения. – 1989. – Текст : непосредственный.
2. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – Москва : ПЕР СЭ, 2011 – 511 с. – Текст : непосредственный.
3. Отрубьянникова, Д. Мировые практики использования системы наставничества / Д. Отрубьянникова. – Текст : электронный // HRbazaar : [сайт]. – URL: <https://hrbazaar.ru/articles/mirovye-praktiki-ispolzovaniya-sistemy-nastavnichestva/> (дата обращения: 19.12.2022).
4. Катербарг, Т. О. Профессиональное развитие педагога в проектной деятельности общеобразовательной организации : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Катербарг Т. О. ; Красноярский государственный педагогический университет. – Красноярск, 2015. – 23 с. – Текст : непосредственный.
5. Минаева, Н. В. К вопросу об особенностях проектирования профессионального развития педагогических работников / Н. В. Минаева. – Текст : электронный // Человек. Культура. Образование. – 2018. – № 2. – С. 164–168. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35265258> (дата обращения: 22.12.2022).
6. Миронова, М. Н. Попытка целостного подхода к построению модели личности педагога / М. Н. Миронова. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 1998. – № 1. – С. 44–54.
7. Педагогика, психология и образование: от теории к практике : сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции, 10 августа 2015 года. Вып. 2 / ответственные редакторы Ш. М. Арсалиев [и др.]. – Ростов на-Дону, 2015. – 128 с. – Текст : непосредственный.
8. Хухлаева, О. В. Психология развития. Молодость. Зрелость. Старость : учебник для бакалавров / О. В. Хухлаева, Е. В. Зыков, Г. В. Бубнова. – Москва : Юрайт, 2016. – 367 с. – Текст : непосредственный.

**Осадчая Ирина Викторовна,**

кандидат педагогических наук, доцент, директор института педагогики, психологии и инклюзивного образования, Гуманитарно-педагогическая академия (филиал); 298650, Россия, Республика Крым, г. Ялта, пгт Массандра, ул. Стахановская, 11; rina.blakky@gmail.com

**Шилимов Никита Сергеевич,**

студент 2 курса, Гуманитарно-педагогическая академия (филиал); 298650, Россия, Республика Крым, г. Ялта, пгт Массандра, ул. Стахановская, 11; Shilimov02@bk.ru

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕОРИИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА В НАСЛЕДИИ К. Д. УШИНСКОГО**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; наставники; педагогический опыт; педагогические идеи; педагогические знания; педагоги; теория наставничества

**АННОТАЦИЯ.** В статье раскрывается проблема наставничества. Даются определения и требования к наставникам по трудам известных авторов. Приводится анализ трудов разных учёных, в которых показано насколько актуальна данная проблема.

**Osadchaya Irina Viktorovna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Director of Institute of Pedagogy, Psychology and Inclusive Education, Humanitarian and Pedagogical Academy (branch), 298650, Yalta, Republic of Crimea, Russia

**Shilimov Nikita Sergeevich,**

2<sup>nd</sup> year Student, Humanitarian and Pedagogical Academy (branch), 298650, Yalta, Republic of Crimea, Russia

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS  
OF THE THEORY OF MENTORING IN THE LEGACY  
OF K. D. USHINSKY**

**KEYWORDS:** mentoring; mentors; pedagogical experience; pedagogical ideas; pedagogical knowledge; teachers; mentoring theory

**ABSTRACT.** The article reveals the problem of mentoring. Definitions and requirements for mentors based on the works of famous authors are given. The analysis of the works of various scientists is given, which shows how relevant this problem is.

XXI век – несомненно, век трансформации многих социальных институтов, в число которых, в свою очередь, входит и институт образования. Пускай всеобщее внимание и нацелено на цифровую трансформацию ввиду нововведений 2020 г., повлекших за собой глобальные изменения в структуре образования, выраженные во внедрении дистанционных технологий, ключевым в вопросе формирования личности каждого отдельно взятого человека является именно взаимодействие с преподавателем,

наставляющим человека в самые важные годы жизни, в которые как раз таки и происходит формирование личности.

Вследствие выхода указа Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», рассматриваемая в данной статье тема обретает ещё более осязаемую актуальность, поскольку фокус государственных институтов также сосредоточен на всех составляющих образовательного процесса, а также непосредственно на людях, к этому процессу отношение имеющих. Помимо всего прочего, В. В. Путин не раз подчеркивал необходимость возродить институт наставничества [12, с. 1].

Следом за представленным указом Президента вышел приказ Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым от 27.10.2022 № 1667 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации». Согласно изложенным в нём постановлениям, на территории Республики Крым происходит внедрение системы наставничества сразу на нескольких уровнях: в общеобразовательных учреждениях, а также образовательных организациях среднего профессионального и дополнительного образования, при подготовке педагогического состава, а также при прохождении повышения квалификации педагогическим составом. Также в приказе обозначено значение термина «наставник»:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации [10, с. 1–4].

Согласно словарю С. И. Ожегова, наставник – это учитель и воспитатель, руководитель. Однако же данное определение представляется недостаточно исчерпывающим [9].

Наставник – это специалист, который на протяжении долгого периода времени движется в одном направлении с учеником и сопутствует его открытиям. Передавая знания и опыт, человек, выступающий в роли наставника, корректирует ошибки, помогает справиться с трудностями и направляет ещё не реализовавшуюся личность. Проходя этот долгий путь вместе с учеником, грамотный специалист не перестаёт совершенствоваться, ведь нередко подмечает что-то новое и для себя. Следует помнить, что невозможно сразу стать великим политиком или архитектором. За любой известной, достигшей высот личностью стоит педагог, который не бросил, не махнул рукой, а подсказал, направил и помог выбрать правильный путь для дальнейшего развития.

В современном профессиональном становлении по своей форме наставничество может быть самым разнообразным: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель –

студент», «педагог вуза / колледжа – молодой педагог образовательной организации» и др. [10, с. 4–6].

Я. А. Коменский, размышляя о наставничестве, в труде «Великая дидактика» говорил, что педагог-наставник должен обучать воспитанника гуманистическому отношению к другим людям, посредством доверия, уважения, чувства меры, великодушия, доброты и взаимопонимания [7].

Немало современных учёных (С. В. Баранова, Е. Н. Водовозова, И. А. Горячева, Т. Ю. Райфшнайдер, Н. Ю. Синягина, В. И. Слободчиков, И. Н. Ульянов, Н. Н. Щипунова) также анализировали проблему наставничества в своих работах, так как данный вопрос актуален и в современном мире. Один последователей идей К. Д. Ушинского Е. Н. Водовозова подчеркивала, что наставник должен уметь заинтересовать ребёнка учебным процессом [5, с. 56], Н. Н. Щипунова считает, что система наставничества оптимизирует процесс профессионального становления [14, с. 845–847].

Одним из фундаментальных основателей теории наставничества в истории отечественной педагогической мысли считается К. Д. Ушинский. «Ушинский – это наш действительно народный педагог, точно так же как Ломоносов – наш народный учёный, Суворов – наш народный полководец, Пушкин – наш народный поэт, Глинка – наш народный композитор» – подчеркивал Л. Н. Модзалевский [3, с. 6].

К главным трудам К. Д. Ушинского относятся: «Человек как предмет воспитания», «Родное слово», «О пользе педагогической литературы», «О народности в общественном воспитании» и «Три элемента школы». На их основе, а также переписках с единомышленниками, учёный сформировал огромное множество образовательных книг для детей.

К. Д. Ушинский подчёркивал, наставник помогает создать личность, которая даже спустя длительный срок, будет следовать своему сознанию и полагаться на сформированные принципы, а также, слушая совесть осилить цели и преодолевать трудности. Однако он считал, что нельзя быть убеждённым в том, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт, по мнению педагога, должны дополнять друг друга, но никак не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника [4, с. 11].

К главнейшим педагогическим навыкам К. Д. Ушинский также относит умение задавать вопросы. При этом наставник должен так вести свою беседу, чтобы ребёнок мог до конца осознать каждую мысль и каждое выражение. «Правильно понятый вопрос – половина ответа», – замечал учёный [11, с. 104].

На основе представленных суждений великий учёный предъявлял особые требования к педагогам. Наставник, по его мнению, должен

обладать глубокими специальными знаниями, твердыми убеждениями, обладать чувством такта и уметь сочетать разум и чувства. Так же, педагог-наставник обязан совершенствоваться, ведь как только учитель перестает развиваться, в нем умирает учитель. Только личность может действовать на развитие и определение личности. «Только характером можно образовать характер...», – говорил К. Д. Ушинский. Процесс обучения, как считал ученый, должен строиться на основных принципах наглядности, последовательности, доступности и прочности.

К. Д. Ушинский всегда отмечал важность характера личности наставника, подкрепляя это тем, что процесс обучения и воспитания базируется на внутреннем мире педагога и наибольший свет проливает живая составляющая человека [6, с. 38].

«Учитель русских учителей», как нередко называют К. Д. Ушинского, внёс огромный вклад в педагогику, интерпретировав понятие воспитания, как осознанный процесс развития личности. Он поддерживал общемировую классно-урочную систему, благодаря его трудам, дело педагога не будет забыто.

Также К. Д. Ушинский перечислил методологию, на которую следует опираться при воспитании личности ученика. В неё входит правильно созданный досуг и грамотно выстроенные условия окружения ребёнка, организация бесед, связанных с нравственными качествами личности, нравственное чувство, и как описано выше, пример в виде своего поведения. Это должно поспособствовать становлению нравственно-здоровой личности, способной далее передавать опыт своего воспитания, реализуя те же методы и формы, на которые опирались предшественники и создавать, по таким принципам новые форматы, что будут сопутствовать воспитанию и обучению их последователей.

**Выводы.** Двухсотлетие К. Д. Ушинского стало одним из основных драйверов, по причине которых 2023 год избран в качестве года педагога и наставника. В связи с этим просто невозможно не обратить внимание на труды учёных, исследовавших проблемы, связанные с воспитанием молодого поколения и, в частности, на труды самого К. Д. Ушинского, внесшего огромный вклад в развитие рассматриваемой в статье темы. Сама по себе тема не нова, однако же сохраняет свою актуальность даже по прошествии такого большого количества времени. Анализ трудов учёных также показал, что сам институт наставничества нуждается в поддержке, поскольку представляет из себя некоторую традицию, передающуюся из поколения в поколение и заключающуюся в стремлении к обогащению внутреннего мира подрастающего поколения, сопряженное с непрерывным развитием самого наставника на протяжении всей его жизни.

Огромный вклад К. Д. Ушинского и его последователей в теорию наставничества, в своих трудах акцентировали внимание на том, что наставник влияет на ценности, мотивы подрастающего поколения.

Эффективное профессиональное становление специалиста определяется личностью наставника. Он должен соответствовать идеалу педагога для подражания учеником и своим примером показывать правильные модели поведения.

### Список литературы

1. Алиева, Л. В. К. Д. Ушинский о педагогических правилах воспитания человека / Л. В. Алиева. – Текст : электронный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2014. – № 2. – С. 19–31. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-d-ushinskiy-o-pedagogicheskikh-pravilah-vospitaniya-cheloveka> (дата обращения: 15.01.2023).

2. Баранова, С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность / Б. С. Варанова. – Москва, 2017. – 176 с. – Текст : непосредственный.

3. Богуславский, М. В. Педагогическая судьба К. Д. Ушинского / М. В. Богуславский, К. Ю. Милованов. – Текст : электронный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2014. – № 2. – С. 6–18. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskaya-sudba-k-d-ushinskogo> (дата обращения: 15.01.2023).

4. Горячева, И. А. Учебные книги К. Д. Ушинского как образец педагогической классики / И. А. Горячева. – Екатеринбург : Артефакт, 2020. – 304 с. – URL: <https://russianclassicalschool.ru/component/jshopping/product/view/1/16.html?Itemid=0> (дата обращения: 15.01.2023). – Текст : электронный.

5. Днепров, Э. Д. Ушинский и современность / Э. Д. Днепров. – Москва : ГУ ВШЭ, 2008. – 232 с. – Текст : непосредственный.

6. Ичетовкина, Н. М. Идеи К. Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии / Н. М. Ичетовкина. – Текст : электронный // Образование и воспитание. – 2015. – № 5. – URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/18/343/> (дата обращения: 15.01.2023).

7. Коменский, Я. А. Великая дидактика / Я. А. Коменский. – Москва : Просвещение, 2001. – 320 с. – Текст : непосредственный.

8. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон № 273-ФЗ : [принят Гос. Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года]. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174) (дата обращения: 15.01.2023). – Текст : электронный.

9. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Москва : Азбуковник, 2000. – 940 с. – Текст : непосредственный.

10. Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации : приказ Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым от 27.10.2022 года № 1667. – URL: <https://www.krippo.ru/files/cnpp/pol2022.pdf> (дата обращения: 15.01.2023). – Текст : электронный.

11. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : электронный.

12. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника : указ Президента Российской Федерации от 27. июня 2022 года № 401. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> (дата обращения: 18.01.2023). – Текст : электронный.

13. Ушинский, К. Д. Собрание сочинений Т. 11. Материалы биографические и библиографические / К. Д. Ушинский. – Москва : АПН РСФСР, 1952. – 727 с. – URL: [http://elibrary.gnpbu.ru/text/ushinskiy\\_sobranie-sochineniy\\_t11\\_1952/fs,1/](http://elibrary.gnpbu.ru/text/ushinskiy_sobranie-sochineniy_t11_1952/fs,1/) (дата обращения: 18.01.2023). – Текст : электронный.

14. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 845–847. – URL: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 18.01.2023).



**Савчик Елена Александровна,**

методист, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования № 18» имени Героя Советского Союза Евгения Федоровича Волкова; 300027, Россия, г. Тула, ул. Кутузова, 112; lenusya.sawa@yandex.ru

## **МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; региональные модели наставничества; профессиональные дефициты; образовательные организации; методическое сопровождение; наставническая деятельность

**АННОТАЦИЯ.** В публикации рассматривается вопрос методического сопровождения наставнической деятельности в образовательной организации с целью успешной реализации региональной модели наставничества.

**Savchik Elena Aleksandrovna,**

Methodologist, Municipal Budgetary Educational Institution “Center of Education No. 18” named after Hero of the Soviet Union Evgeny Fedorovich Volkov, Tula, Russia

## **METHODOLOGICAL SUPPORT OF MENTORING IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION**

**KEYWORDS:** mentoring; regional mentoring models; professional deficits; educational organizations; methodological support; mentoring activities

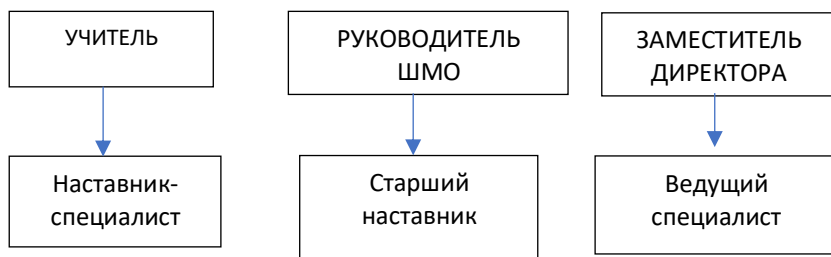
**ABSTRACT.** The publication discusses the issue of methodological support of mentoring activities in an educational organization in order to successfully implement a regional mentoring model.

Актуальность внедрения современных практик наставничества в образовательных организациях связана с тем, что именно наставничество является стратегическим ресурсом для развития кадрового потенциала системы образования.

В региональной модели института наставничества Тульской области учтены методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145).

В соответствии с методическими рекомендациями, разработанными Государственным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Тульской области «Институтом повышения

квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области» наше образовательное учреждение включилось в работу по внедрению и реализации региональной модели наставничества. В нашем центре образования с нового учебного года введены следующие категории наставников:



**Рис. 1. Категории наставников**

Для успешной реализации деятельности наставников администрацией центра образования под руководством методиста создан методический совет. В соответствии с планом работы, методический совет решает различные методические задачи и старается реагировать на возникающие не стандартные педагогические ситуации. С целью повышения методической культуры педагога методический совет осуществляет просветительскую деятельность среди педагогов, а также повышает методический уровень участников –наставников. На заседаниях методического совета рассматриваются передовые направления развития образования, создание единой образовательной среды, формирование единого цифрового пространства для повышения качества обученности.

В школьных методических объединениях состоят как опытные учителя-наставники, так и молодые специалисты. В связи с притоком в новом учебном году большого количества молодых специалистов в центре образования сложились следующие виды методического сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов:

**Таблица 1. Виды педагогического сотрудничества**

Наставник	Ведущий наставник	Старший наставник	Наставник-специалист
Вид наставничества	Командное наставничество (Team Mentoring)	Наставничество «равный – равному» (Peer to-peer mentoring)	Наставничество «один на один» (One to one mentoring)

	<p>Назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя и отвечает за реализацию программ наставничества.</p> <p>Совместно со старшими наставниками актуализирует (не менее одного раза в год) информацию о наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.</p> <p>Организует совместно с наставником-специалистом разработку индивидуальных образовательных траекторий наставляемых.</p> <p>Осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по данному направлению работы.</p> <p>Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.</p> <p>Принимает участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте.</p>	<p>Назначается из числа руководителей методических объединений (предметно-цикловых комиссий), инициативных и творческих групп педагогов, методистов и т. п., т. е. педагогических работников, имеющих опыт методического сопровождения реализации современных образовательных стандартов и различных образовательных проектов.</p> <p>Координирует деятельность методических объединений, инициативных групп по внедрению и развитию новых педагогических и цифровых технологий.</p> <p>Проектирует образовательную среду образовательной организации, в том числе с элементами цифровизации.</p> <p>Совместно с ведущим наставником актуализирует (не менее одного раза в год) информацию о наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.</p> <p>Организует совместно с наставниками-специалистами разработку индивидуальных образовательных траекторий наставляемых.</p> <p>Осуществляет анализ внутренних и внешних факторов, оценивает успешность реализации программ наставничества и планов работы ШМО (ПЦК, творческих групп и т. п.).</p>	<p>Назначается из числа педагогических работников образовательной организации, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.</p> <p>Совместно с ведущим и старшим наставником проводит диагностику и анализ профессиональных дефицитов наставляемого.</p> <p>Проектирует индивидуальную образовательную траекторию своей совместной работы с наставляемым.</p> <p>Осуществляет научно-методическое сопровождение реализации индивидуальной образовательной траектории наставляемого, профессионального развития наставляемых по модели I-SMART Skills в соответствии с концепцией непрерывного профессионального развития.</p> <p>Вместе с наставляемым фиксирует достижения педагога по каждому из мероприятий дорожной карты реализации индивидуальной образовательной траектории в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т. д.</p>
--	--	---	---

			<p>Осуществляет корректировку индивидуальной образовательной траектории (параллельно с ее реализацией), т. е. помогает наставляемому вносить дополнения и изменения под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной образовательной организации.</p> <p>Осуществляет рефлексивный анализ эффективности индивидуальной образовательной траектории наставляемого.</p>
--	--	--	--

В связи со сложившимися видами наставничества педагоги имеют возможность вливаться в педагогический коллектив, минуя педагогические риски. В начале методического сопровождения педагога особое место в выстраивании дальнейшего сотрудничества играет определение индивидуальной методической траектории- индивидуального образовательного маршрута. Именно запрос молодого педагога на оказание помощи и сопровождения является определяющим в дальнейшем развитии педагогического мастерства. Маршрут разрабатывается на различные временные периоды в зависимости от потребностей молодого специалиста.

Алгоритм разработки индивидуальной образовательной траектории как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

1. Самоопределение педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.
2. Диагностика достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога.
3. Составление «дорожной карты» индивидуальной образовательной траектории.
4. Реализация индивидуальной образовательной траектории.
5. Корректировка индивидуальной образовательной траектории в соответствии с нерешенными профессиональными дефицитами, или возникающими вновь потребностями.
6. Рефлексия и анализ эффективности образовательной траектории.

Работа заседания ШМО, проводимые старшими наставниками, и есть мероприятия, например, коуч-сессии в формате наставничества «равный – равному», заседания педагогического или методического советов – один из механизмов реализации командного наставничества, в котором в роли ведущего наставника выступает заместитель директора, ответственный за методическую работу школы. Главной целью методической работы школы является развитие кадрового потенциала образовательной организации за счет формирования внутрикорпоративной системы непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе через деятельность школьных методических объединений (ШМО) педагогов.

**Таблица 2. Протокол заседания ШМО: компоненты**

Компонент	Характеристика	Рекомендации по оформлению
Принятые решения	Решения, которые касаются всех, т. е. они распространяются на всех членов ШМО сразу после окончания заседания	Для принятия таких решений проводится открытое голосование, в протоколе указывается сколько проголосовали «за», «против» и «воздержались»
Задачи	Задачи, которые назначены конкретным исполнителям и с конкретным сроком	Оформляются в форме таблицы, в которой указываются задачи, ответственные, сроки выполнения и конкретные действия, которые приведут к решению задачи
Вопросы для обсуждения	Вопросы, которые поднимались на заседании, но по которым не удалось прийти к однозначному решению или сформировать конкретную задачу. Обычно это случается, когда возникает проблема вне повестки или вопрос недостаточно подготовлен, чтобы по нему можно было делать выводы	Оформляются в виде списка тем или вопросов в разделе «Разное» протокола заседания ШМО

В целом внедрение и реализация Региональной модели института наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В результате внедрения и реализации данной модели будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывное профессиональное развитие, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых (начинающих) педагогов;

- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

В результате внедряемой модели наставничества в общеобразовательной организации спрогнозированы следующие результаты:

- определение условий для формирования эффективных практик наставничества;
- разработку более эффективных стратегий развития наставнической деятельности;
- создание комфортных условий для формирования наставнических пар/групп;
- создание комфортных условий для вхождения педагогов в профессию.

### **Список литературы**

1. Барыбина, И. А. Организация наставничества в школе / И. А. Барыбина. – Текст : непосредственный // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2012. – № 7. – С. 16–24.
2. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.
3. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя / С. И. Поздеева. – Текст : непосредственный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2. – С. 7–14.
4. Севостьянова, Е. Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя / Е. Р. Севостьянова. – Текст : электронный // Инфоурок : [сайт]. – URL: <http://festival.1september.ru/articles/587752/> (дата обращения: 15.12.2022).

**Субанов Турсун Тажибаевич,**

кандидат экономических наук, доцент, директор департамента внешних связей и инвестиций, Ошский государственный педагогический университет имени А. Ж. Мырсабекова; 723504, Кыргызстан, г. Ош, ул. Н. Исанова, 73; stursun@inbox.ru

**МЕНЕДЖМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ: ИДЕИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТРУДАХ Н. К. КРУПСКОЙ (1917–1939 гг.)**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; система наставничества; подготовка педагогических кадров; педагогические идеи; советская педагогика; повышения квалификации; менеджмент образования

**АННОТАЦИЯ.** Обоснована актуальность изучения опыта организационной работы первых советских педагогов. Рассмотрена история развития педагогического образования в СССР в период с 1927 по 1939 годы и определена уровень вклада Н. К. Крупской в создании системы советского менеджмента образования. Выделены особенности форм составления SWOT-анализа профессиональных компетенций учителей и воспитателей, выпускников советских педагогических техникумов на основе идей Н. К. Крупской. Произведен анализ организаторской деятельности Н. К. Крупской, давшие возможность основать новую систему подготовки педагогов и за короткие сроки ликвидировать безграмотность населения страны, а также повысить уровень народного образования. Сделан вывод об эффективности модели SWOT-анализа профессиональных компетенций учителей и воспитателей, выпускников советских педагогических техникумов, которая может быть использована в условиях современного педагогического образования.

**Subanov Tursun Tazhibaevich,**

Candidate of Economics, Associate Professor, Director of Department of External Relations and Investments, Osh State Pedagogical University named after A. Zh. Myrsabekov, Osh, Kyrgyzstan

**MANAGEMENT OF EDUCATION: IDEAS FOR THE ORGANIZATION OF A MENTORING SYSTEM IN THE WORKS OF N. K. KRUPSKAYA (1917–1939)**

**KEYWORDS:** mentoring; mentoring system; teacher training; pedagogical ideas; Soviet pedagogy; advanced training; education management

**ABSTRACT.** The relevance of studying the experience of organizational work of the first Soviet teachers is substantiated. The history of the development of pedagogical education in the USSR in the period from 1927 to 1939 is considered and the level of N. K. Krupskaya's contribution to the creation of the Soviet education management system is determined. The features of the forms of drawing up a SWOT analysis of the professional competencies of teachers and educators, graduates of Soviet pedagogical colleges based on the ideas of N. K. Krupskaya are highlighted. The analysis of N. K. Krupskaya's organizational activity is made. Krupskaya, who made it possible to

establish a new system of teacher training and eliminate the illiteracy of the country's population in a short time, as well as increase the level of public education. The conclusion is made about the effectiveness of the SWOT analysis model of professional competencies of teachers and educators, graduates of Soviet pedagogical colleges, which can be used in the conditions of modern pedagogical education.

Как показывает практика, на сегодняшний день, многие выпускники профессиональных педагогических учебных заведений Кыргызстана не подготовлены к практической педагогической деятельности в дошкольных и общеобразовательных учреждениях страны. Поэтому, в этих учреждениях возникают проблемы, связанные с качеством обучения и воспитания молодого поколения кыргызстанцев.

На наш взгляд, эти проблемы требуют исследования текущего состояния образовательных учреждений путём проведения SWOT-анализа системы подготовки будущих педагогических кадров, а также организации наставнической деятельности в профессиональных учебных заведениях страны. Как нам известно, при проведении SWOT-анализа состояния системы подготовки педагогических кадров и организации наставнического дела в профессиональных учебных заведениях исследуются факторы внешней и внутренней среды, оказывающих влияние на образовательную деятельность. В нашем случае, сильной стороной профессиональных учебных заведений могут быть его возможности, организационные ресурсы и достижения профессорско-преподавательского состава учреждений. Слабых сторон профессиональных учебных заведений представляют такие факторы, как несоответствие квалификации молодых педагогов к современным требованиям времени, ухудшение материально-технической базы, активизация утечки лучших ученых и педагогов за границу. При этом, возможности и угрозы по SWOT-анализу представляют факторов, связанных с внутренней и внешней средой профессионального образовательного учреждения. На наш взгляд, полное изучение внутренней и внешней среды учреждения поможет найти выход из сложившейся ситуации и повысить эффективность педагогической деятельности. Поэтому, только проведение реального SWOT-анализа даст учреждению не только полную картину о положении системы подготовки кадров и организации наставнического дела, но и найти новых путей сокращения проблем и возможностей повышения эффективности деятельности.

Как нам известно, сегодня в целях улучшения качества подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов особо остро стоит вопрос организации наставнической деятельности в образовательных учреждениях страны. Как мы знаем, система наставничества с советских времен является одним из эффективных форм улучшения уровня подготовленности молодых педагогов. Несмотря на это, на сегодняшний день, эта форма педагогической деятельности остается малоизученной и потому



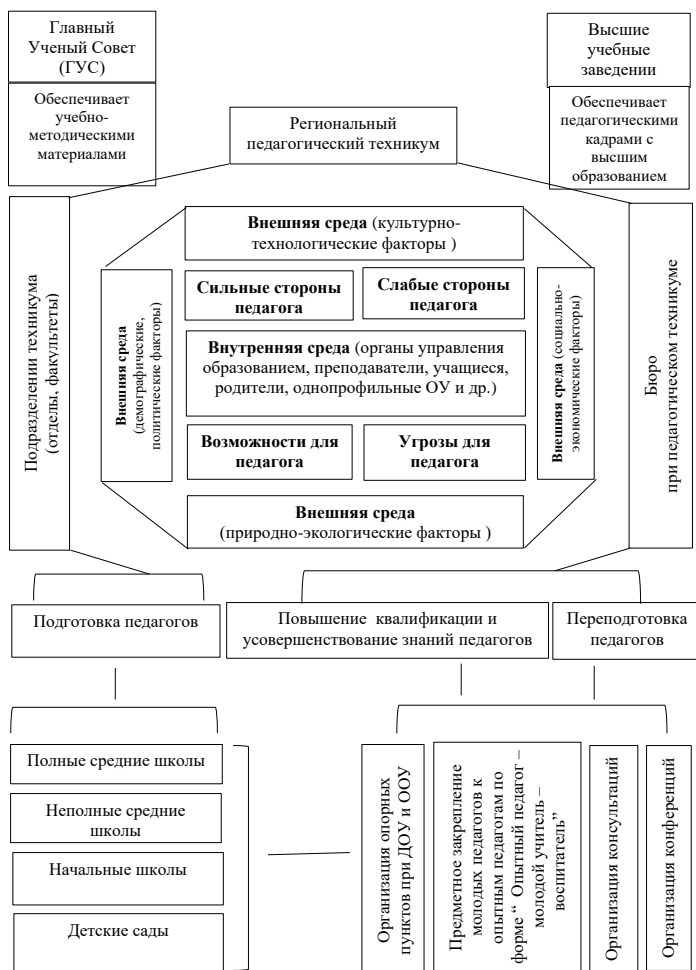
актуальной. Поэтому, в настоящей работе сделана попытка провести анализ этой системы применительно к историческому периоду 1918 по 1939 годы на примере трудов Н. К. Крупской по организации педагогической наставнической деятельности в образовательных учреждениях СССР.

Согласно трудам Н. К. Крупской, в целях улучшения системы подготовки педагогов в 1923 году она предлагала новых программ для педагогических учебных заведений, то к началу 30-х годов сообщает о необходимости уделения особого внимания к системе методической подготовки педагогических кадров [2, с. 40–41]. Согласно трудам Н. К. Крупской по организации наставничества в образовательных учреждениях базовый уровень наставников предполагала владение профессиональным терминологическим аппаратом педагогической деятельности, знание эффективных методических технологий обучения, умение рационального планирования занятий и навыков применения новых педагогических технологий. При этом, по ее мнению, если системный уровень наставников требовала овладение такими способностями, как возможность анализа педагогических ситуаций, то профессиональный уровень наставников должна была предусматривать способность педагога к модернизации используемых педагогических технологий.

По этому поводу она писала о том, что «Педобразование должно быть организовано по-новому. Надо стремиться, чтобы в каждом районе был свой педтехникум и чтобы такой педагогический техникум превратился в своеобразный педагогический консультпункт. Кончающий педтехникум молодёжь едет работать на места. Первый год работы особенно труден для начинающего учителя. Ему нужен совет. И вот педтехникум должен завести у себя бюро, которое помогало бы пошедшей на работу молодёжи советом, посылкой книжек, методических писем и т. д.» [1, с. 137]. Таким образом, Надежда Константиновна предлагает организовать при техникумах бюро по оказанию учебно-методической помощи молодым педагогам, т. е. создать систему «индивидуального заочного обучения». По ее мнению бюро должен не только оказывать учебно-методическую помощь молодым педагогам, но и анализировать среду его деятельности. Таким образом, она дает возможность педагогическим техникумам проводить SWOT-анализ на объектах образования и определить стратегический план дальнейшего развития учреждения.

На наш взгляд, в таких обстоятельствах, профессиональные педагогические учебные заведения дополнительно стали бы консультативными центрами для молодых педагогов. Эти центры получили бы возможность оказывать методическую помощь молодым специалистам путём создания сетей из опорных школ и научно-образовательных учреждений. По нашему мнению, такой шаг дало бы возможность улучшить уровень знаний, умений и навыков по специализации молодых педагогов.

В связи с этим, она предлагала повысить уровень знаний учащихся путем повышения требований будущим педагогам. Эти требования включала не только знание своего предмета и совершенствование умения ее передавать другим, но и педологию, т. е. знания молодым педагогом возрастных особенностей восприятия и мышления ребенка, а также условий развития [1, с. 183–184]. Это означало о необходимости изучения среду учащихся.



**Рис. 1. SWOT-анализ профессиональных компетенций учителей и воспитателей, выпускников советских педагогических техникумов (1927–1939 гг.)**

Позже, с 1930 по 1939 годы в советских педагогических техникумах учебный процесс был организован двумя системами обучения педагогов [3]. В первой системе при подготовке специалистов привлекались в учебный процесс только преподавательский состав структурных подразделений. В тоже время, при переподготовке, повышении квалификации и усовершенствовании знаний педагогов педагогические техникумы под руководством работников бюро мобилизовывали специалистов Главного Ученого Совета (ГУС), преподавателей педагогических вузов, опытных школьных учителей и воспитателей дошкольных учреждений. По идее об социалистической форме управления образованием (т. е. менеджмента образования) Н. К. Крупской предлагалось анализировать внутреннюю и внешнюю среду техникума определяя сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы для профессионального образовательного учреждения. На наш взгляд, идею Надежды Константиновны можно представить в форме SWOT-анализа профессиональных компетенций учителей и воспитателей.

На наш взгляд, по идее Н. К. Крупской сильные стороны при SWOT-анализе профессиональных компетенций учителей и воспитателей представляли: 1) возможность разработки и реализации советских программ по утвержденным учебным дисциплинам ГУСа; 2) уровень образования преподавательского состава; 3) умение организовать учебных занятий с применением приемлемых педагогических технологий; 4) владение различными формами организации внеклассной работы с учащимися; 5) знания основ педологии. В те годы слабых сторон педагогов техникума представляли ограничение деятельности на основе требований государственных образовательных стандартов, низкая материальная заинтересованность и эмоциональная нагрузка. При этом, к возможностям, созданных для педагогов тех лет относились участие в педагогических и научно-методических конференциях, курсов повышения квалификации. Угроз для педагогов тех времен представляли такие факты, как слабость, а в некоторых учреждениях (в сельских и депрессивных регионах), отсутствие материальной и учебно-методической базы, рост детской беспризорности и преступности среди молодежи.

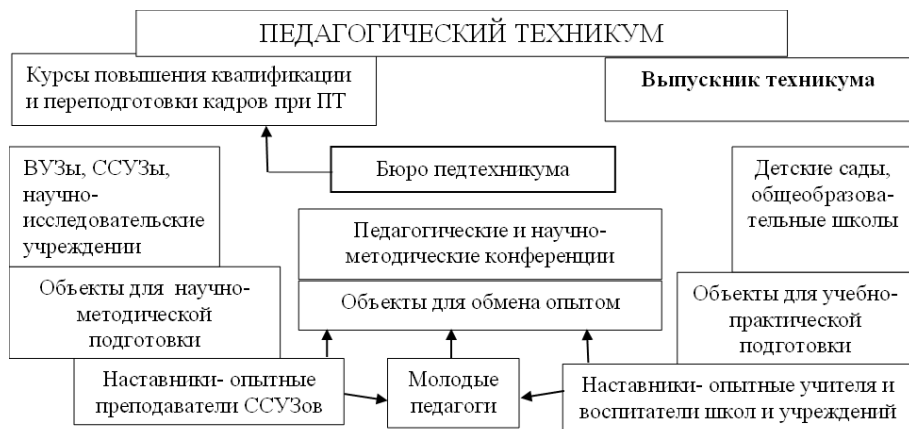
В настоящее время при SWOT-анализе профессиональных компетенций учителей и воспитателей можно включить: 1) к сильной стороне – навыки, связанные с возможностью применения информационно-коммуникационных технологий в процессе обучения, в области педагогической психологии и виртуальной технологии. 2) к слабой стороне – рост интеллектуальной, волевой и эмоциональной нагрузки, сверхурочная работа по проверке контрольных и домашних заданий, низкий уровень обеспеченности техническими средствами обучения, низкая заработная плата, низкий уровень знания, умения и навыков применения технических средств обучения; 3) к возможностям – онлайн-обучение, прохождение курсов

повышения квалификации и переподготовки в онлайн и офлайн форматах, участие в научно-педагогических, научно-исследовательских и научно-практических форумах, конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах и открытых уроках; 4) к угрозам – влияние современных информационно-коммуникационных технологий на психологию учащихся, снижение уровня заинтересованности учащихся к учебно-познавательной деятельности, слабая материально-техническая база провинциальных учреждений, низкая и несвоевременная оплата труда и старение педагогического состава в учреждениях, негативное влияние средств массовой информации (СМИ) на общество, нарастание технологического разрыва по сравнению с развитыми и развивающимися странами.

При этом, для обмена опытом между опытными учителями общеобразовательных учреждений, высококвалифицированными воспитателями дошкольных учреждений и молодыми педагогами Надежда Константиновна предлагала организовать для молодых педагогов в течении года трёх педагогических и учебно-методических конференций. Она пишет об этом, следующими словами «Раз в три года надо будет устраивать конференции окончивших педтехникум молодых учителей. Через них педтехникум будет прекрасно узнавать школы, культучреждения района, подлинную картину того, что делается в районе на фронте образования» [1, с. 138]. По мнению Н. К. Крупской организация педагогических и научно-методических конференций дали бы возможность не только улучшить уровень знаний молодых педагогов, но и усовершенствовать педагогического опыта учителей и воспитателей региона.

По мнению Н. К. Крупской все эти идеи можно было претворить в жизнь только реформированием системы подготовки кадров для педагогических техникумов. В связи с этим, по предложению председателя научно-педагогической секции ГУСа Н. К. Крупской в 1931 году Советом народных комиссаров (СНК) СССР был принято постановление «О подготовке преподавателей для техникумов». В этом постановлении было указано то, что «1) Преподаватели для техникумов по общеобразовательным, а также по общетехническим, общебиологическим и по общим социально-экономическим предметам готовятся в высших педагогических учебных заведениях, находящихся в ведении народных комиссариатов просвещения союзных республик. 2) Преподаватели для техникумов по специальным дисциплинам готовятся: а) в высших педагогических, индустриальных и агрономических учебных заведениях соответствующих ведомств; б) на специальных педагогических циклах отраслевых профессионально-технических учебных заведений. 3) На народные комиссариаты просвещения союзных республик возлагается общее программно-методическое руководство подготовкой преподавателей техникумов» [4].

Итак, на наш взгляд, все эти шаги Н. К. Крупской дали возможность не только развитию педагогического образования в СССР, но и созданию новой советской системы управления подготовки и реализации учебно-методического процесса. В реалии идеи Н. К. Крупской по организации педагогической деятельности профессиональных учебных заведений создала своеобразную организационную структура управления наставничеством, т. е. систему менеджмента советского образования, основанная на целевой модели повышения опыта педагога.



**Рис. 2. Организационная структура управления системой наставничества в советских техникумах**

На наш взгляд, изучение трудов Н. К. Крупской и опыта работы советских педагогов улучшило бы систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов страны. К тому же SWOT-анализ профессиональных компетенций учителей и воспитателей, выпускников советских педагогических техникумов подтверждает то, что целесообразно учитывать как можно больше различных факторов, влияющих на систему подготовки педагогов в профессиональных образовательных учреждениях. По нашему мнению, это связано с тем, что именно своевременно проведенный анализ позволит профессиональным образовательным учреждениям оперативно воспользоваться благоприятными возможностями и смягчить последствия от угроз. Поэтому, данное обстоятельство подтверждает важность постоянного мониторинга, анализа и прогнозирования в решении текущих проблем и развитии образовательного учреждения.

### Список литературы

1. Крупская, Н. К. Педагогические сочинения : в 10 томах Т. 3. Обучение и воспитание в школе / Н. К. Крупская. – Москва, 1959. – 797 с. – Текст : непосредственный.

2. Крупская, Н. К. Педагогические сочинения : в 10 томах Т. 2. Общие вопросы педагогики. Организация народного образования в СССР / Н. К. Крупская. – Москва, 1958. – 734 с. – Текст : непосредственный.

3. О реорганизации вузов, техникумов и рабфаков. СССР : постановление Центрального исполнительного комитета и Совета народных комиссаров СССР от 23 июля 1930 года. – URL: [https://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_3657.htm](https://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3657.htm) (дата обращения: 12.12.2023). – Текст : электронный.

4. О подготовке преподавателей техникумов : постановление Совета народных комиссаров СССР от 11 марта 1931 года № 205. – URL: [https://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_3703.htm](https://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3703.htm) (дата обращения: 12.12.2023). – Текст : электронный.

**Толипов Уткир Каршиевич,**

доктор педагогических наук, профессор, заведующей кафедрой «Методики профессионального образования», Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами; 100183, Узбекистан, г. Ташкент, пр. Бунёдкор, 27; tolipov61@mail.ru

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ – ТРЕБОВАНИЕ ВРЕМЕНИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** духовное наследие; национальные ценности; общечеловеческие ценности; профессиональные качества; творческие способности; наставничество; социализация личности

**АННОТАЦИЯ.** В данной статье раскрыта сущность понятий «образовательные ценности», «национальные ценности», «общечеловеческие ценности», показана их взаимосвязь и гармоничное соотношение. Особое внимание уделено характеристике ценности «устоз-шогирд» (учитель-ученик), пришедшей в нашу современность из историко-культурного наследия выдающихся мыслителей Востока.

**Tolipov Utkir Karshievich,**

Doctor of Pedagogy, Professor, Head of Department “Methods of Vocational Education”, Tashkent State Pedagogical University named after Nizami, Tashkent, Uzbekistan

## **IMPROVEMENT OF EDUCATIONAL AND EDUCATIONAL VALUES – THE REQUIREMENT OF THE TIME**

**KEYWORDS:** spiritual heritage; national values; universal values; professional qualities; creative abilities; mentoring; socialization of personality

**ABSTRACT.** This article reveals the essence of the concepts of “educational values”, “national values”, “universal values”, shows their relationship and harmonious relationship. Particular attention is paid to the characterization of the value of “ustoz-shogird” (teacher-student), which came to our time from the historical and cultural heritage of prominent thinkers of the East.

С обретением независимости в республике претворяются в жизнь на уровне государственной программы задачи глубокого изучения, созданного нашими предками на протяжении столетий бесценного духовного наследия, возрождения утраченных ценностей, укрепления национального самосознания. Возрождение национальных традиций и ценностей привело к коренным изменениям в деятельности учителей-наставников по подготовке будущих специалистов знаниями, умениями и навыками по основам наук с учётом их интересов, способностей и склонностей, наряду с привлечением их к творческой научной исследовательской деятельности,

формированием высокой духовности, организаций содержательного свободного времени получателей образования.

Национальное воспитание неразрывно связано с историей и менталитетом народа. В аспекте важным средством воспитания молодёжи является культурно-педагогическое наследие прошлого. Одной из традиций, имеющей огромное воспитательное значение, признана традиция «устоз-шогирд» (мастер или наставник, учитель-ученик).

Традиция «устоз-шогирд» оказывает огромное влияние на воспитание профессионального мастерства молодёжи, повышение их духовно-просветительского потенциала, развитие творческих способностей, одним словом – формирование всесторонне развитой личности. Особенности этой традиции состоят в том, что под наблюдением учителя обучающийся приобретает уверенность в своих возможностях, у него формируются волевые качества и способность правильно оценивать ситуацию, проявляется социальная активность.

Для того чтобы подготовить хорошего ученика, учитель (преподаватель) должен прежде всего позаботиться о развитии у него широкого мировоззрения и здорового мышления и, разумеется, профессиональных качеств. Отношения «устоз-шогирд» целесообразно устанавливать на основе конкретной программы, плана. С этих позиций учителю следует организовать свою деятельность по следующим направлениям:

- оказывать положительное влияние на студента (обучающегося) путём вооружения его знаниями в соответствии с требованиями времени и законами общества;
- воздействовать на духовность, психику ученика и в то же время быть требовательным к себе;
- выработать привычку уважения к себе и другим;
- использовать в процессе воспитания различные передовые методы и инновационные технологии;
- учителю самому следует быть примером с точки зрения духовности, нравственности, профессионализма;
- формировать у обучаемых чувства долга, ответственности выполнения задания и другие.

Использование традиции «устоз-шогирд» опирается на следующие педагогические принципы:

- сознательность и активность, то есть полное осознание сущности деятельности в рамках отношений «устоз-шогирд», их развитие и перспектива;
- овладение «секретами» научных знаний;
- неразрывная связь обучения и воспитания с жизнью;
- направленность на самостоятельность и творческие поиски с учётом взаимосвязи теоретических знаний и практики;
- учёт возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся.



Использование традиции «устоз-шоғирд» даёт положительные результаты в системе непрерывного образования, так как у учащихся формируются практические умения и навыки на основы педагогической теории. Традиция «устоз-шоғирд» направлена на проявление творческих возможностей учащимися, студентами, молодыми педагогами. Особое значение при этом приобретает принятие во внимание индивидуальных особенностей обучающихся, развитие их талантов и увлечений, создание необходимых условий для этого.

Интенсивное развитие Республики Узбекистан в годы независимости обусловило необходимость формирования разнообразных личностных качеств будущих граждан страны, в том числе и профессиональных качеств, соответствующих условиям рыночной экономики, подверженной постоянным изменениям.

В процессе быстрой адаптации к условиям рынка особенно возрастает роль педагога, наставника, мастера.

Не случайно общество предъявляет высокие требования к «устозу», поскольку воспитание совершенной личности, как главной движущей силы прогресса общества, непосредственно зависит от образовательных ценностей, авторитета наставника, отношений между учителем и учеником.

Считаем уместным пояснить здесь сущность образовательно-воспитательных ценностей.

Понятие «ценности» трактуется как комплекс предметов и явлений, представляющих в понимании человека высокое, особо ценное значение [6, с. 618].

Понятие «ценности» по-разному трактуется на бытовом уровне и в научной литературе, соответственно и используется по-разному. С древних времен оно широко применялось в научной и жизненной терминологии и «шлифовалось» на основе научного мышления. В каждом обществе устанавливались свои, присущие ему ценности. Поэтому основой ценностей является национальный менталитет.

Ценности имели важное значение не только в давно прошедшие времена, они и сегодня и в будущем будут оказывать положительное влияние на развитие общества, проникая в сознание людей, они приобретают социальное значение. Современное понятие ценностей включает в себя комплекс материальных, духовных, религиозных, нравственных, философских и других богатств [4, с. 285].

В разные эпохи в ценности вкладывали мысли об образе жизни людей, идеалы и чаяния, надежды общества, то есть ценности воспринимались как особые проблемы и цели, которые общество ставит перед собой. Каждый член общества должен их знать, воспринимать и чувствовать.

По содержанию ценности разделяются на национальные, общечеловеческие, научные, духовные, материальные. Каждый народ, нация

стремится достичь гармонизации национальных духовных богатств и общечеловеческих ценностей. Духовное наследие прошлого имеет высокую значимость, и задача современных поколений состоит в том, чтобы полностью овладеть ими и развивать дальше.

Не знать культурного наследия своего народа или пренебрегать им – это значит быть некультурным человеком. Не обогащать ценности и не поднимать их на высокий уровень – значит нанести вред своему народу и его перспективам [5, с. 4]. У некоторых народов и народностей национальные ценности представляют собой совокупность всех материальных и духовных богатств. Общечеловеческие ценности по своей сути имеют широкий диапазон, поскольку они вобрала в себя ценности многих цивилизаций, этносов как прошлого так современности. В тоже время есть определённые различия в ценностях и у каждой мировых цивилизаций [4, с. 291].

Научные ценности целесообразно использовать для развития науки и образования, улучшения условий жизни людей, достижения гармонии в семье, обогащения общественного блага, повышения уровня общественно-экономического развития, усиления духовно-просветительского потенциала.

Знания, науки признаются высшими ценностями. В хадисах утверждается, что знания, догадливость, наблюдательность, память нужны человеку, чтобы овладеть мастерство в любом ремесле. Хадисы призывают: «Будь учёным, изучай знания или будь слушателем, а если не знаешь, то старайся приблизиться к учёным людям. Если всего этого не сделаешь, тогда погибнешь» [7, с. 71].

В народе существует поговорка: «Не залезай на крышу дома, в котором сидит твой отец». В этом афоризме заложен глубокий смысл: «Отец является и творцом, и учителем».

Он постоянно думает о мире и счастье для своих детей, неустанно трудится для их блага. Порой не хватает слов, чтобы выразить свои мысли об отце. Не случайно учителя (устоза) приравнивают к отцу. Отец для своего ребёнка работает, не зная усталости, так же как каждый учитель получает удовлетворения от результатов своего труда по обучению учеников. Воспитание всесторонне развитого, гармоничного поколения во все времена считалось одной из главных задач общества, так как завтрашний день страны, её будущее обеспечивает молодое поколение. В своих мечтах и надеждах общество хочет видеть своих детей физически и нравственно здоровыми людьми, успешно строящими своё будущее, ни в чём не уступающими другим народам и странам, людьми с сильной волей и высокой духовностью. Поэтому такое большое внимание уделяется общеобразовательной школе, перед которой поставлены задачи выявления и всемерной поддержки талантливых, творческих, инициативных учащихся, которые в

будущем станут ведущими учёными, достойными продолжателями великого наследия наших предков.

«Всем известно, что путь к сердцу человека начинается, прежде всего с обучения и воспитания. Поэтому, наряду с почитанием бесценного наследия наших предков, мы отдаём должное уважение благородному труду учителей и наставников, которые наравне с родителями воспитывают наших детей», – подчёркивал первый президент нашего государства в своей книге «Высокая духовность – великая сила» [2, с. 25].

Действительно, сегодня роль учителей и наставников в воспитании интеллектуального и всесторонне развитого поколения неопределима.

Каких бы успехов не добивался человек в своей жизни, в первую очередь, он должен быть благодарен своему учителю, уроки, которые запоминаются надолго.

Традиция «учитель-ученик» – одна из общечеловеческих ценностей. Содержание общечеловеческих ценностей глубоко и объёмно, поэтому они приобретают общепланетарное значение. Общечеловеческие ценности отвечают целям и устремлениям всех народов, наций и этносов. Национальные и общечеловеческие ценности во многом соотносятся, так как исторически они формировались на основе жизненных принципов. Развитие ценности открывает широкие возможности для общего прогресса и нравственного совершенствования.

«Наши предки создали комплекс требований относительно совершенного человека, говоря современным языком, разработали восточный моральный Кодекс.

Каждый человек должен безжалостно подавлять в себе нечестность, несправедливость, не допускать недозволенных деяний», – подчёркивал первый президент Узбекистана [1, с. 53].

Узбекский народ может гордиться своим прошлым. Он внёс огромный вклад в мировую науку и культуру. Великие мыслители нашего народа Имом Бухори, Имом Термизий, Бахоуддин Накшбанд, Хожа Ахмад Ясави, Ал-Хоразми, Беруни, Ибн Сино, Амир Темур, Мирзо Улугбек, Алишер Навои, Захириддин Мухаммад Бобур и другие, которые способствовали развитию национальной культуры, являются национальной гордостью народа.

Плутарх утверждал, что человеческой природе есть два основных достоинства – разум и мышление [3, с. 144]. То есть, главным мерилом человеческой сущности являются его ум, сознание и мышление, которое и составляют ценности личности. На них основываются и личностные качества, такие как честность, совестливость, уважение к другим, которые особенно высоко ценились у восточных народов.

Предметы и явления, служащие формированию и развитию духовного мира людей, овладению ими духовными богатствами, называются

духовными ценностями. Они есть продукт деятельности человека, его труда и творчества. Каждый народ обладает духовными богатствами, которые особенно почитает. Эти ценности передаются от поколения к поколению, и сегодня они не утратили своего значения. Это источник гордости и вдохновения народа. К ценностям можно отнести пословицы, поучения, назидания узбекского народа. В каждой из них заключено духовное богатство.

В образовательном процессе, направленном на изучение ценностей, существует взаимосвязь между ценностным объектом и субъектом, поскольку субъект проходит своеобразный путь к совершенству. Например, для ученика или студента место, где они получают образование, будь то классная комната, спортивный зал, кабинет духовности и просвещения, информационно-ресурсный центр, столовая, является дорогим и ценным. В свою очередь эти объекты служат средством обучения и воспитания. То же самое можно сказать об учебниках, учебном образовании. Учитель, ученик, участвующие в образовательном процессе, также представляют собой ценности по передаче и получению знаний. При обучении ценностям учитель использует разнообразные средства – тексты, раздаточные материалы, слайды, опирается на национальные традиции, праздники, историческое наследие. Посещение святых для наших соотечественников мест, домов-музеев, музеев истории, культуры и искусства во многом обогащает национальное сознание учащейся молодёжи, формирует их духовный мир.

В процессе усвоения ценностей обучающиеся овладевают умениями и навыками анализа, обобщения, выделения главного, самостоятельного мышления, восприятия, формирования и высказывания собственных мнений и оценок. Учащиеся способны пересмотреть свои взгляды на основе усвоенных ценностей.

Опираясь на вышесказанное, считаем необходимым обратить особое внимание на некоторые аспекты повышения эффективности в установлении отношений «устоз-шогирд»:

- активизация внутренней творческой последовательности содержания и этапов обучения учащихся на основе принципа преемственности;
- формирование у обучающихся навыков самоконтроля своего поведения, поступков, духовного облика, умений постоянной работы над собой и самовоспитания;
- внедрение в сознание молодёжи целостной жизненной философии, направленной на достижение статуса достойного гражданина своей Родины;
- развитие у учащихся и студентов высоких личностных качеств, стремление содействовать процветанию Родины и служить для блага народа;
- развитие у молодёжи национального самосознания и национальной гордости на основе гармонизации национальных и общечеловеческих ценностей;

– повышение ответственности перед семьей, народом, Родиной за выполнение своего долга и обязанностей;

– внесение в систему воспитания уточнений и дополнений на основе норм справедливости, честности, открытости.

Эффективное использование возрожденных ценностей в системе непрерывного образования, несомненно, даст положительные результаты.

### Список литературы

1. Каримов, И. А. Основные принципы социально-политической и экономической перспективы Узбекистана / И. А. Каримов. – Ташкент : Узбекистан, 1995. – 74 с. – Текст : непосредственный.

2. Каримов, И. А. Высокая духовность – непобедимая сила / И. А. Каримов. – Ташкент : Маънавият, 2008. – 130 с. – Текст : непосредственный.

3. Цветник мысли / составитель В. Воронцов. – Ташкент : Издательство литературы и искусства имени Гафура Гуляма, 1989. – 464 с. – Текст : непосредственный.

4. Туленов, Ж. Т. Философия : учебник для студентов высших учебных заведений / Ж. Т. Туленов, З. Гафуров. – Ташкент : Укитувчи, 1997. – 384 с. – Текст : непосредственный.

5. Мусурмонова, О. Духовные ценности и воспитание молодежи / О. Мусурмонова. – Ташкент : Укитувчи, 1996. – 192 с. – Текст : непосредственный.

6. Толковый словарь по педагогике / Ж. Хасанбоев, Х. Туракулов, М. Хайдаров [и др.]. – Ташкент : Наука и технология, 2009. – 672 с. – Текст : непосредственный.

7. Иноятова, М. Определение образовательных ценностей и применение в процессе педагогической практики / М. Иноятова. – Ташкент : Шарк, 2010. – 180 с. – Текст : непосредственный.

8. Толипов, У. К. Приоритетные направления и средства применения образовательных ценностей в непрерывном образовательном процессе / У. К. Толипов. – Текст : непосредственный // Непрерывное образование. – 2014. – № 1.

**Царегородцева Елена Анатольевна,**

кандидат педагогических наук, доцент, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; e.a.caregorodceva@yandex.ru

## **К ВОПРОСУ О БАРЬЕРАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** барьеры взаимодействия; наставничество; наставники; педагоги; педагогическое взаимодействие; виды барьеров взаимодействия; функции барьеров взаимодействия

**АННОТАЦИЯ.** В статье представлены результаты исследования барьеров взаимодействия в наставничестве педагогов. Описаны виды и функции барьеров взаимодействия в наставнической паре (группе), а также внешние и внутренние факторы их провоцирующие (социально-культурные барьеры, барьеры авторитета, барьеры понимания и др.). Автором предложены условия предупреждения и преодоления барьеров взаимодействия в наставничестве педагогов.

**Tsaregorodtseva Elena Anatolyevna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

## **ON THE ISSUE OF BARRIERS TO INTERACTION IN MENTORING**

**KEYWORDS:** barriers of interaction; mentoring; mentors; teachers; pedagogical interaction; types of barriers of interaction; functions of barriers of interaction

**ABSTRACT.** The article presents the results of the study of barriers of interaction in the mentoring of teachers. The types and functions of interaction barriers in a mentoring couple (group), as well as external and internal factors provoking them (socio-cultural barriers, barriers of authority, barriers of understanding, etc.) are described. The author suggests conditions for preventing and overcoming barriers of interaction in mentoring teachers.

Интерес к проблематике наставничества в образовании сегодня вполне закономерен. Прежде всего, это связано с социально-педагогической сферой, в которой все чаще поднимаются вопросы наставничества, ориентированного на интенсификацию профессионального становления молодых специалистов, педагогов, осваивающих новую должность, а так же повышение у них мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию и реализации профессионально-личностного потенциала. Не случайно в Целевой модели наставничества представлена основная идея взаимодействия наставника с наставляемым – «организация профессионального общения и развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений; быстрое освоение новых компетенций, обеспечение непрерывного профессионального роста педагогов» [4].

Полагая, что наставничество в образовании это достаточно обширный по направлениям, содержанию и формам процесс, в данной работе мы сосредоточились на особенностях взаимодействия наставников с наставляемыми (молодыми специалистами; педагогами, осваивающими новую должность или педагогами с непедагогическим профильным образованием).

В рамках наставничества профессиональное взаимодействие будем рассматривать с позиции А. Ю. Коджаспирова как «особую форму связи между участниками образовательного процесса, которая предусматривает взаимообогащение интеллектуальной, эмоциональной, деятельностной сферы специалистов; их личностный контакт, имеющий следствием взаимные изменения их поведения, деятельности, отношений, установок может проявляться в виде сотрудничества и в виде соперничества» [3].

Основой наставнических взаимодействий и отношений должны стать профессиональное общение и позитивные эмоциональные связи, основанные на равновесном диалоге и конструктивном партнерстве и взаимообогащении, понимании и доверии.

Материалом для исследования послужило анкетирование педагогов-наставников и наставляемых педагогов образовательных организаций (приняли участие более 65 человек). Целью анкетирования являлась актуализация и систематизация представлений участников о особенностях наставничества в образовательных организациях и выявление затруднений – барьерах в процессе взаимодействия. Опрос осуществлялся через очное заполнение анкеты, в которой участникам опроса предлагались открытые вопросы. В большинстве ответов на простой вопрос *«Были ли затруднения или препятствия во взаимодействии?»* только 29% всех опрошиваемых отметили затруднения в наставнических взаимодействиях как с той, так и с другой стороны. Но в ответах на другие вопросы, где надо было охарактеризовать взаимодействия с наставником или с наставляемым, участники опроса сформулировали множество барьеров; наблюдалась значительная разница в выделении трудностей, нарушений взаимодействия с позиции наставляемого и позиции наставника.

В большинстве ответов наставников обозначены затруднения во взаимодействиях с сопровождаемыми, обусловленные внешними факторами (например, *«директивное внедрение системы наставничества без морального и материального стимулирования»*, *«наставничество как дополнение к профессиональным обязанностям [на общественных началах]; «сверх нагрузка образовательной деятельностью при работе на двух классах»*) Также можно отметить психологический фактор затрудненного взаимодействия с молодыми педагогами (мотивационная составляющая) – незначительная вовлеченность начинающих в процесс наставничества, отсутствие мотивации и готовности к саморазвитию, совершенствованию профессионально значимых компетенций и инициативному участию в

делах педагогического коллектива, «смена авторитетов на блогеров», «организация обучения и воспитания по методикам без теоретического обоснования».

В ответах наставляемых (молодых учителей и воспитателей; педагогов, осваивающих новые должности, педагогов с непедagogическим профильным образованием) более представлены были психологические проявления барьеров взаимодействия с наставниками (*«встречи с наставником не всегда ориентированы на возможность самореализации..., а на традиционную методику «слушай и делай по образцам», «я хочу, а она – наставник только по методике обучения советует», «в школе чаще всего выделяют значимую роль наставника, а мы «как бы в тени» – нас «как бы» не видят и не оценивают...»*). Кроме того, высказывания сопровождаемых о наставничестве отличаются эпизодическим характером, отсутствует целостность в видении всего процесса наставничества как сопровождение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, самореализации.

Теоретический анализ научной литературы показал, что барьеры взаимодействия рассматривались разными авторами как психологические барьеры, обусловленные психологическими особенностями взаимодействующих лиц (своеобразием темперамента и характера, создающими затруднения в осуществлении взаимодействий и общения (В. А. Тищенко, Ф. Г. Степанова, О. Э. Щукиной и другие).

Авторы приводят к убеждению, что барьеры – это не только «затруднения, возникающие в процессе взаимодействия, препятствующие ему или снижающие его эффективность» [5, с. 28], но и побудительный мотив к самоанализу, рефлексии профессиональных затруднений во взаимодействиях и «выход» привычных профессиональных стереотипов взаимодействия с педагогами, обучающимися и родителями.

В разных моделях наставничества эффективному профессиональному взаимодействию и общению педагогов могут препятствовать разнообразные помехи (барьеры), которые затрудняют социальное восприятие взаимодействующих сторон, их взаимопонимание и адекватное восприятие профессиональной информации; препятствуют совместной деятельности по разрешению профессионально-значимых ситуаций и задач, а также приводят к неадекватным поведенческим и когнитивным реакциям [1, с 94–95]. Барьеры взаимодействия в наставничестве зависят от социально-культурных, индивидуально-личностных особенностей наставника и сопровождаемого, от использования ими разнообразных форм и видов (коммуникации вербальной и/или невербальной; групповой – межличностной и др.).

В рамках данной статьи нет возможности просмотреть все барьеры в наставнической паре (группе); остановимся более подробно на некоторых из них, наиболее актуальных для процесса наставничества.



Внешние барьеры в наставнической деятельности обусловлены влиянием объективных факторов, не зависящих от индивидуально-типологических и социально-культурных особенностей участников наставничества. К ним можно отнести: «директивное», бессистемное внедрение наставничества в образовательной организации; отсутствие адекватных систем мотивации и оценки результативности деятельности наставника и наставляемого; наставничество не влияет на показатели эффективности деятельности педагогов-наставников; нет материальной компенсации профессиональных и других затрат наставников; большая загруженность педагогов образовательной деятельностью в две смены, что приводит к кратковременным встречам с сопровождаемыми между сменами или на переменах.

Внутренние барьеры взаимодействия наставников и сопровождаемых имеют психологические основы. Так как в процессе такого взаимодействия происходит воздействие на профессиональные установки и мнения участников наставнической пары, то противоположная сторона может создавать бессознательно или сознательно коммуникативные барьеры как «психологическую защиту» от постороннего воздействия. И. А. Зимняя упоминает, что взаимодействие и «общение – это всегда воздействие, направленное на изменение «психологического лица» отдельных членов профессиональной группы с целью приобщения к ценностям, смыслам, интересам другого» [2, с. 203]. Однако адресат (молодой педагог), на кого направлено это воздействие наставника, не всегда хочет изменений, т. к. эти преобразования могут нарушить его позитивное представление о себе, своих умениях, что потребует дальнейших физических и психологических затрат в саморазвитии; перестройки системы профессиональных ценностей, взглядов, а также преодоление стереотипов педагогической деятельности.

Среди разнообразных барьеров взаимодействий можно выделить индивидуально-психологические особенности участников той и другой стороны наставничества. Внутренние барьеры взаимодействия непосредственно связаны с индивидуально-психологическими и личностными особенностями наставника и наставляемого, такими как темперамент, характер, мотивация к профессиональной деятельности и т. д. Особенно оказывают влияние на длительность и качество взаимодействия мотивации, которые доминируют в осуществлении педагогической деятельности наставника и наставляемого, а также мотивации к взаимодействию с наставником и мотивы к профессиональному саморазвитию. Также на продуктивность взаимодействия влияют: физическая утомляемость, эмоциональное перенапряжение, плохое самочувствие, усталость, эмоциональное выгорание педагогов, неспособность эффективно действовать в условиях многозадачности, замкнутость, застенчивость негативный опыт социальных контактов с педагогами, обучаемыми, родителями, тревожность, ригидность, мнительность.

В большинстве случаев во взаимодействии наставников и сопровождаемых проявляются социально-культурные барьеры. Эти затруднения во взаимодействии обусловлены возрастными особенностями наставников и наставляемых, что проявляется в «межпоколенном ценностном разрыве» как столкновение ценностей, педагогических стереотипов и установок партнеров по наставничеству. Например, у педагогов-наставников преобладают традиционные ценности (профессиональное сотрудничество, чувство коллективизма, чувство профессионального долга и ответственности, групповая солидарность, уважение к личности воспитанников, следование профессиональным традициям). А у начинающих педагогов преобладает ориентация на автономность, стремление к быстрым результатам «короткий горизонт планирования», материальное благополучие, тенденция к позитивным эмоциональным переживаниям. Одни участники наставнической пары более ориентированы на нормативы, стандарты, а другие - на взаимопонимание, помощь и эмоциональную поддержку. Несовпадение этих ориентаций приводит к неудовлетворенности взаимодействием и затрудненному общению.

Барьер «авторитета» относится к статусно-ролевым барьерам взаимодействия. Данные препятствия детерминированы социальным статусом наставника, его профессиональной презентабельности, разнообразными профессиональными компетентностями. К примеру, наставник, который имеет более высокий статус и значительное влияние в педагогическом коллективе по сравнению с другими педагогами становится для сопровождаемого большим авторитетом. Наоборот, в условиях доступности цифрового контента молодые педагоги несколько скептически относятся к любым авторитетам – более доверяют информации блогеров или непроверенным методическим материалам и педагогическому опыту из интернета. Для них быстро и легче взять информацию из цифрового пространства, нежели в живом общении» из уст наставника. Если молодой учитель или педагог осваивающий новую должность сомневается в авторитете своего наставника, то он будет уклоняться от контакта с ним, избегать его воздействия, не доверять советам и рекомендациям, не воспринимать сообщения.

Следующей группой затруднений во взаимодействии наставника и наставляемого являются барьеры понимания, которые, по мнению И. А. Зимней, «зависят степени понимания предмета, основной мысли, основного содержания высказывания зависит от «глубины проникновения в замысел говорящего» [2, с. 198]. У молодых педагогов наблюдаются затруднения семантического и логического характера. Семантические барьеры проявляются в случае непонимания педагогической терминологии из уст сопровождаемого или из-за разницы в тезаурусах, что приводит искажению смысла профессиональной информации. Наставник тоже испытывает трудности взаимодействия с сопровождаемыми на синтаксическом

уровне, когда начинающий педагог или воспитатель проявляют упрощенные структуры речевого высказывания, неразвитые навыки активного слушания, тяготение к разговорной речи.

Логические барьеры мешают пониманию смысла профессиональной информации ввиду сложности, противоречивости и длительности рассуждений, множественной аргументации или бедности и краткости речи наставника. С другой стороны, «клиповости» – неразвитости абстрактного мышления (педагогического мышления) наставляемых.

В организации профессиональных взаимодействий в наставнической деятельности важно учитывать функции психологических барьеров:

– мобилизационная предполагает мобилизацию профессиональных ресурсов, определение направлений и меры активности в наставническом взаимодействии;

– развивающая способствует формированию и развитию умения осознавать свое психическое состояние и причины затруднительного общения и взаимодействия, а также умения преодолевать преграды в ситуациях неопределенности и многозадачности;

– воспитывающая заключается в согласовании и формировании системы профессиональных ценностных ориентаций общения и взаимодействия;

– защитная ориентирована на защиту и стабилизацию эмоциональных состояний наставника или сопровождаемого, оберегание от неприятных, травмирующих переживаний, состояний тревоги и дискомфорта;

– стабилизирующая способствует поддержанию и сохранению позитивных эмоциональных и психофизических состояний участников наставничества;

– регуляторная предполагает упорядочение и нормализацию развивающихся взаимодействий наставнической пары (группы) в различных видах наставничества;

– деструктивная проявляется в неудовлетворенности самим собой и соучастником взаимодействия, занижении оценки другого и самооценки; игнорировании, отказе или препятствовании взаимодействию в процессе наставничества.

Несомненно, что степень выраженности барьеров взаимодействия и профессионального общения в наставничестве очень разнообразна, поскольку зависит индивидуально-типологических особенностей наставника и сопровождаемых, от профессиональных позиций, от окружающей школьной обстановки, значимости и сложности выполняемой деятельности. Поэтому закономерно возникает вопрос об условиях предупреждения и преодоления барьеров взаимодействия в наставнической паре (группе). К основным условиям такого сопровождения в наставничестве относятся:

– психологическая поддержка и помощь наставническим парам в вопросах совместимости, сработанности и ценностном взаимодействии сторон, в конструктивном представлении своих позиций, рекомендаций и желаний;

– широкое использование методик развития эмоционально-ценностного отношения и рефлексивно-ценностного к участникам системы наставничества;

– анализ затруднений во взаимодействии и профессиональном общении, индивидуальная и групповая рефлексия по процессу и результатам совместной наставнической деятельности;

– использование позитивных подкреплений, поощрений сопровождаемых, формирование уверенности и социальной успешности в педагогическом коллективе (чувства «завтрашнее радости» в педагогической деятельности);

– ориентация в наставнической деятельности на персонализацию профессионального роста сопровождаемых – проектирование индивидуальной траектории.

Таким образом, обобщая результаты исследования, можно говорить о наличии барьеров взаимодействия наставников и наставляемых в образовательных учреждениях различной природы. Знание психологических особенностей барьеров и их функций позволит более эффективно организовывать наставническую деятельность в образовательной организации: выявить области возможных затруднений наставника и наставляемого в сопровождающей деятельности; предупреждать возникновение психологических барьеров в различных педагогических ситуациях наставничества, а также использовать эти барьеры в качестве средства профессионального развития участвующих в наставничестве сторон.

### Список литературы

1. Боброва, С. П. Основы теории коммуникации : учебное пособие / С. П. Боброва, Е. Л. Смирнова. – Иваново, 2015. – 320 с. – Текст : непосредственный.

2. Зимняя, И. А. Коммуникативная компетентность, речевая деятельность, вербальное общение / под редакцией И. А. Зимней. – Москва, 2020. – 400 с. – Текст : непосредственный.

3. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва, 2001. – 176 с. – Текст : непосредственный.

4. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) 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 / Н. Ю. Сиягина, В. А. Березина, Т. Ю. Богачева [и др.] ; под общим научным руководством Н. Ю. Сиягиной. – Москва : [б. и.], 2019. – 267 с. – URL: [https://kobr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая\\_модель\\_5.12.2019\\_для\\_рассылки.pdf](https://kobr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая_модель_5.12.2019_для_рассылки.pdf) (дата обращения: 25.01.2023). – Текст : электронный.

5. Садохин, А. П. Межкультурные барьеры и пути их преодоления в процессе коммуникации / А. П. Садохин. – Текст : непосредственный // Обсерватория культуры. – 2008. – № 2. – С. 26–32.

**Штыменко Ирина Анатольевна,**

Поворинский филиал Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Лискинский промышленно-транспортный техникум имени А. К. Лысенко»; 397350, Россия, г. Поворино, ул. Садовая, 11; irina.shtymenko@yandex.ru

## **НАСТАВНИЧЕСТВО И РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; система наставничества; профессиональный рост; проблемное обучение; профессиональные компетенции; обучение персонала; формы обучения

**АННОТАЦИЯ.** В данной статье происходит рассмотрение наставничества как социального института в России. На данный момент процесс формирования наставничества актуально и находится на подъеме в рамках развития деятельности трудовых коллективов. В данной статье происходит описание проблем института наставничества на основе путей дальнейшего развития и оптимизации деятельности.

**Shtymenko Irina Anatolyevna,**

Povorinsky branch of the State Budgetary Professional Educational Institution of the Voronezh Region “Liskin Industrial and Transport College named after A. K. Lysenko”, Povorino, Russia

## **MENTORING AND DEVELOPMENT OF MENTORING AS A FORM OF PERSONNEL TRAINING IN RUSSIA**

**KEYWORDS:** mentoring; mentoring system; professional growth; problem-based learning; professional competencies; staff training; forms of training

**ABSTRACT.** This article examines mentoring as a social institution in Russia. At the moment the process of formation of mentoring is relevant and on the rise as part of the development of the activities of labor collectives. This article describes the problems of the mentoring institute on the basis of the ways of further development and optimization of activity.

Наставничество как социальное явление имеет довольно древние корни. Элементы данной деятельности проявлялись уже в древние времена, когда люди осознали необходимость передачи собственных знаний более молодому поколению. Все элементы наставничества были направлены на передачу собственного опыта, который способствовал формированию жизненного уклада. Особое внимание к проблеме становления наставничества уделял Я. А. Коменский, который указывал на важное значение наставничества в развитии личности обучающего писал, о том, что наставничество является важным средством как воспитания, так и обучения молодого поколения [1].

Российская педагогика в своей деятельности большое внимание уделяла именно проблеме наставничества. К. Д. Ушинский отмечал, что есть определенная взаимозависимость между показателями профессионального развития сотрудников и эффективным типом действий с показателями опыта и педагогического потенциала наставника.

Полученные в ходе анализа литературы данные указывают нами на то, что происходит формирование представлений о связях наставничества в процессе оценки профессионализма, опыта, интеллектуального развития в соответствии с личностными качествами. Начало обучения начинающих трудовой деятельности в России приходится на XIX век в рамках производственных мероприятий. Современное понятие наставничества начало активизацию именно в 60-е годы XIX века. В советские годы наставничество стало наиболее постоянной технологией деятельности и широко применялось именно в трудовых учреждениях, вузах и т. д. [2].

Процессы обновления российского образования включают в себя определенные профориентационные мероприятия, что связано с недостатком педагогических кадров в рамках организации профессиональной деятельности и определением эффективной поддержки в русле непрерывного образования. Именно данные особенности определяют актуальность исследовательской деятельности именно в русле данных направлений.

При анализе разработки вопросов наставничества в современной педагогике такие понятия как «педагог-наставник», «профессиональное развитие педагогов», «профессиональная компетентность» связаны с содержанием понятий «профессия», «наставник», «наставничество».

Введение наставничества обусловлено профессиональными недостатками учителей, которые связаны с вопросом обновления профессиональной компетентности преподавательского состава [3].

Наставничество как форма обучения чаще всего используется на рабочем месте, где стажеры отрабатывают полученные ранее знания и учатся выполнять прикладные задачи. В такой обстановке наставник помогает стажеру как можно быстрее освоить практические навыки, необходимые для работы, и понять неочевидные аспекты работы. Функция наставника может осуществляться следующими способами:

- Приезжий эксперт.
- Внутренний сотрудник, обладающий необходимыми компетенциями.
- Непосредственный руководитель новичка.

Наставничество представляет собой определенные процессы неформального овладения знаниями, которые основаны на определенных процессах обмена знаниями, психологической поддержкой, что формирует представление о социальной поддержке. Именно наставничество ориентировано на определение неформального обмена знаниями между людьми, включающими такие аспекты как длительный временной период,

взаимодействие между сотрудниками, овладение знаниями и опытом сотрудников [8].

Именно личность наставника и его личностные характеристики играют важную и ключевую роль в развитии сотрудников. По мнению многих исследователей, наставник не только должен обладать навыками, знаниями и опытом в рамках умения правильно и своевременно доносить до сотрудника [9].

Далеко не каждый из сотрудников той или иной организации может стать полноправным наставником. Помимо отличных профессиональных навыков, наставники должны обладать рядом личных качеств, включая ответственность, обязательность, отзывчивость, терпение, находчивость, коммуникативные навыки и высокий уровень самоорганизации.

Различные исследователи в своих трудах могут рассматривать модели профессионального развития также с точек зрения определенных организационных, осмысленных, конструктивных и иных показателей развития педагогической деятельности. При оценке процессов проектирования профессионального развития педагогических кадров наиболее важное значение имеет наличие способностей меняться и перестраивать профессиональную деятельность в рамках изменений, которые происходят в современных типах образования [5].

Наставник как средство обучения персонала в России всегда ориентирован на практическую область знаний. Именно наставничество предлагает такие особенности как возможность обучения вживую, на основе условий, максимально приближенных к рабочему процессу.

Необходимо выделить определенные модели развития наставничества в профессиональной и педагогической сфере:

1. Традиционная модель. Для данной модели важным является включение в себя определенного взаимодействия со стороны специалистов и сотрудников, обладающих определенным опытом. Формирование навыков отбора наставнического корпуса включает в себя такие показатели как опыт, личностные характеристики и профессиональные навыки.

2. Одним из наиболее важных разновидностей данной модели необходимо отметить ситуационное наставничество. Это указывает на то, что оказание помощи педагогом происходит посредством оказания помощи именно в тот момент, когда подчиненный в этом очень нуждается. В данной ситуации необходимо помнить, что наставники и подопечные могут занимать различные должности, что оказывает влияние на наличие трудностей построения отношений в разнице академического и демографического уровня. Однако на основе данной информации происходит восприятие собственных подопечных как конкурентов в рамках карьерного роста [3].

3. Краткосрочное или ориентированное на достижение цели наставничество. Наставник и подопечный встречаются по заранее составленному



графику для постановки конкретных целей, направленных на достижение определенных краткосрочных результатов. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя между встречами и достичь поставленных целей.

Для данного типа проблематики необходимо отметить, что происходит отсутствие личного взаимодействия, что крайне не подходит для новых сотрудников, для которых личное взаимодействие крайне важно, однако она также может быть использована успешно, в случае, когда подопечные не имеют опыта работы в рамках развития и саморазвития.

4. Скоростное наставничество определяется во многом как наличие разовой встречи между наставником и подопечным на основе высокого уровня взаимодействия для построения взаимоотношений с другими людьми, которые отражают определенные проблемы и интересы. Данная модель способствует установлению и достижению целей личного развития и карьеры на основе информированности авторитетных источников, что способствует обмену идеями и личным опытом в рамках построения отношений наставников и подопечного [4].

При определении преимуществ процессов наставничества в сравнении с иными средствами и методами обучения, необходимо отметить такие как наличие профессиональной подготовки и кадровой работы. Данные особенности заключаются в том, что наставничество представляет собой определенный институт, который требует определенных материальных затрат, что включает такие формы деятельности как курсы повышения квалификации, переподготовка и стажировка. Данные особенности помогают затратить минимум времени, которые необходимы для процессов принятия молодых людей на деятельности, включающие процессы профессионального роста молодых специалистов, которые развивают способности самостоятельно и качественно выполнять определенные функциональные способности самостоятельно, качественно и ответственно выполняющие определенные функциональные обязанности в зависимости от той или иной должности. В данной системе наставничество оказывает довольно положительное влияние на определенные показатели дисциплинированности и формирования позитивных ценностей. Именно наставничество представляет собой наиболее эффективный способ развития профессиональной личности.

Наставником является человек, который проявляет высокий уровень ответственности в рамках ознакомления сотрудника с основами работы в рамках профессиональных и бизнес-организаций. Данные особенности помогают выполнять процедуры, позволяющие подопечным усвоить обязанности, правила и нормативные показатели компании и коллектива.

Как мы говорили ранее, не все сотрудники могут быть наставниками. Данные наставники не только представляют собой формально узнаваемые

должностные инструкции, которые может выполнять человек, что определяется лояльностью к компании, что включает умение делиться собственными знаниями, навыками и опытом. Именно данный человек сосредотачивает внимание на собственном развитии окружающих людей [6].

Наставничество – это распространенная форма обучения и введения в должность новых сотрудников, основанная на передаче знаний и практических навыков от более опытного специалиста к новичку. Обучение происходит непосредственно на рабочем месте, в процессе ознакомления новичка с его должностными обязанностями. Как и любой другой метод обучения, наставничество не является панацеей: чтобы понять, окажется ли этот метод эффективным, сначала необходимо оценить контекст, в котором он будет применяться.

Наставничество – это традиционная форма обучения персонала, основанная на передаче знаний и навыков от более опытных сотрудников к менее опытным. Наставничество занимает важное место в системе обучения персонала производственных компаний, медицинских учреждений, образовательных организаций и т. д. Помощь и поддержка наставника помогает новичкам быстрее адаптироваться на рабочем месте и на 100% включиться в производственный процесс [7].

Таким образом, нами было выявлено, что наставничество представляет собой важное средство обучения и развития профессиональных кадров. Наставничество формируется в рамках различных форм действий, таких как общественный, научный и государственный уровень. Основными особенностями современного наставничества являются такие как умение осваивать определенные знания, умения передавать знания и повышать уровень профессионального мастерства.

### Список литературы

1. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Круглова И. В. ; Московский педагогический государственный университет. – Москва, 2007. – 178 с. – Текст : непосредственный.
2. Ксенофонт. Сократические сочинения : перевод с древнегреческого / Ксенофонт. – Москва : Мир книги ; Литература, 2007. – 367 с. – Текст : непосредственный.
3. Платон. Диалоги / Платон. – Москва : Мысль, 1986. – 608 с. – Текст : непосредственный.
4. Чеглакова, Л. М. Наставничество : новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций / Л. М. Чеглакова. – Текст : непосредственный // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12, № 2. – С. 80–98.

5. Коменский, Я. А. Великая дидактика / Я. А. Коменский. – Текст : непосредственный // История зарубежной дошкольной педагогики : хрестоматия : учебное пособие для студентов педагогических вузов / составитель С. Ф. Егоров [и др.] ; под редакцией С. Ф. Егорова. – Москва : Академия, 2000. – С. 69–80.

6. Коменский, Я. А. Панпедия: искусство обучения мудрости / Я. А. Коменский ; перевод с латинского М. М. Сокольской. – Москва : УРАО, 2003. – 319 с. – Текст : непосредственный.

7. Днепров, Э. Д. Ушинский и современность / Э. Д. Днепров. – Москва : ГУ ВШЭ, 2007. – 232 с. – Текст : непосредственный.

8. Фомин, Е. Н. Компетентностно-ориентированное наставничество студенческой молодежи на современном предприятии как ресурс качества профессиональной подготовки : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Фомин Е. Н. ; Московский государственный гуманитарный университет. – Москва, 2013. – 27 с. – Текст : непосредственный.

Научное издание

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ:  
КУЛЬТУРА, ИДЕИ, ТЕХНОЛОГИИ**

Часть 1

Всероссийская с международным участием  
научно-практическая конференция

Уральский государственный педагогический университет.  
620091 Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26.  
E-mail: [uspu@uspu.ru](mailto:uspu@uspu.ru)

