

УДК 371.13

СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Наталья Викторовна Кузнецова

кандидат сельскохозяйственных наук, доцент

K-natali2008@yandex.ru

Юлия Александровна Федулова

кандидат сельскохозяйственных наук, доцент

yulia_fed@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

Мичуринск, Россия

Аннотация. Данная статья посвящена современной системе педагогического наставничества и его роли в решении проблем, возникающих в образовательных организациях. В статье дается подробная характеристика различным формам наставничества, особенностям их реализации в образовательной практике. Рассмотрены приемы совершенствования работы наставников и способы их мотивации.

Ключевые слова: педагогическое наставничество, форма наставничества, наставник, образовательная организация.

Одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики является наставничество, о необходимости возрождения которого подчеркнул В.В. Путин на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития в 2013 году. Идея наставничества приобретает ключевую роль и в Национальном проекте «Образование». Так, в условиях модернизации отечественного образования система педагогического наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом профессионального становления молодых педагогов и эффективной формой адаптации в педагогическом коллективе. Именно благодаря ей происходит повышение профессиональной компетентности и закрепление молодых педагогических кадров в образовательной организации.

Педагогическое наставничество имеет довольно глубокие исторические корни. Еще великие древнегреческие философы – Сократ, Платон – подчеркивали значимость и необходимость данной системы. В отечественной практике педагогическое наставничество пропагандировали выдающиеся педагоги П.П. Блонский, Л.С. Луначарский, А.С. Макаренко. Таким образом, наставничество стало важной ступенью профессионального становления и развития.

Система педагогического наставничества является разновидностью профессионального обучения. В ее содержание входит оказание психологической и методической помощи молодым специалистам при освоении продуктивных образовательных технологий обучения и воспитания, совершенствовании педагогического мастерства, построении собственной образовательной траектории и т.д. При этом наставник должен обладать рядом профессиональных качеств, соответствующих таким требованиям, как опыт работы в должности не менее 5-ти лет, высокие показатели результативности деятельности, коммуникативные и управленческие навыки. Именно такой

мастер сможет оказать квалифицированную помощь молодому специалисту и обеспечить преемственность поколений [1].

В образовательной практике реализуются несколько форм наставничества, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, соответствующей программе наставничества и деятельности участников. Дадим им характеристику.

Так, в общеобразовательных, средних профессиональных и дошкольных организациях, а также в образовательных организациях высшего образования, реализуется форма педагогического наставничества «педагог – педагог», основной задачей которой является создание благоприятной профессиональной среды для закрепления начинающего специалиста в должности педагога, раскрытие его профессионального потенциала. Данная форма взаимодействия реализует следующие модели:

– «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель предусматривает поддержку педагогом-профессионалом молодого педагога в приобретении последним организационных, предметных, коммуникативных и других профессиональных компетенций;

– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в коммуникативной сфере». Модель заключается в социализации педагога, имеющего трудности коммуникации, в сочетании с оказанием помощи в его профессиональном становлении;

– «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках данной модели наставничества опытный учитель-предметник оказывает помощь молодому специалисту по конкретному предмету, вовлекая его в методическую, научную и исследовательскую деятельность;

– «педагог-новатор – консервативный педагог». При данной модели взаимодействия педагог, обладающий новаторскими идеями, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями, преодолеть собственное выгорание и выйти на новый уровень квалифицированного специалиста инновационных процессов в школе [4].

Еще одной формой наставничества, применимой в различных образовательных организациях, является *«руководитель образовательной организации – педагог»*. В данном случае руководитель образовательной организации выступает координатором и руководителем реализуемой системы наставничества, а также выполняет функции по ее эффективному функционированию. Среди решаемых задач можно отметить создание благоприятных условий для адаптации и профессионального становления начинающих педагогов, их самореализации и закрепления в профессии, а также формирование сплоченного и творчески работающего педагогического коллектива, повышающего престиж и позитивный имидж школы в социокультурном окружении.

В образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования возможна реализация формы наставничества *«работодатель – студент педагогического колледжа или вуза»*. Это касается студентов, осваивающих педагогические направления подготовки и проходящие педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроившиеся в ней. В этом случае работодатель осуществляет наставничество в отношении будущего сотрудника, предоставляя условия для реализации индивидуальной образовательной траектории, получения практического опыта обучения и воспитания, а также выполнения исследовательских проектов, написания курсовых и выпускных квалификационных работ. Кроме того, студент получает возможность глубоко изучить школьную цифровую образовательную среду и реализовать свой педагогический потенциал в различных инновационных образовательных пространствах [5].

Для повышения ответственности колледжей и вузов за качественную подготовку педагогических кадров реализуется такая форма наставничества, как *«преподаватель колледжа/вуза – молодой педагог»*. В данном случае происходит тесное взаимодействие преподавателя-наставника и молодого педагога, позволяющее бывшему студенту раскрыть свои потенциальные

возможности, творческие замыслы и профессиональные запросы, а опытному специалисту – скорректировать собственные образовательные методики и технологии с учетом анализа дефицитов молодого педагога [2, с. 79].

Для системы дополнительного и среднего профессионального образования наиболее приемлемой является форма наставничества *«социальный партнер – педагог образовательной организации»*, где в роли наставников могут выступать профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений, специалисты и инженерно-технические работники организаций и предприятий, специалисты управлений силовых ведомств, тренерский состав спортивных организаций, специалисты органов социальной защиты населения, а также деятели искусств, сотрудники музеев и библиотек, педагоги центров военно-патриотического воспитания, специалисты психолого-педагогических и медико-социальных центров [3].

Разнообразие форм наставничества в современной системе образования позволит повысить уровень включенности молодых педагогов в профессиональную деятельность и укрепить уверенность в собственных силах, создать благоприятную психологическую атмосферу в коллективе и сократить число конфликтных ситуаций, усилить научно-методическую и социальную активность педагогических работников и предотвратить профессиональное выгорание, укрепить профессиональные связи между школами, колледжами, вузами и другими образовательными организациями. Таким образом, наставничество является важным аспектом непрерывного роста профессионального мастерства современных педагогов.

Список литературы:

1. Криволапова Н.А. Наставничество как эффективная технология профессионального развития педагогических работников // Становление педагога как человека культуры: традиции и современность. Курган. 2021. С. 229–237. EDN WKTOST.

2. Корепанова Е.В., Корепанова Н.А. Педагогическое сопровождение эколого-профессиональной подготовки обучающихся к проектной деятельности // Экологическая педагогика: проблемы и перспективы в свете развития технологий индустрии 4.0. Материалы международной научной школы, организованной при финансовой поддержке администрации тамбовской области. 2017. С. 79-82.

3. Кудрявцева Н.И. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / Авт.-сост. Н.А. Криволапова, В.Д. Ячменев, О.Т. Кулешова. Курган. 2019. 56 с.

4. Свиридова Т.В., Некеров Е.А. Развитие перспективных моделей наставничества // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. Магнитогорск. 2022. Т. 2. С. 12. EDN HDPUCN.

5. Тарасова Н.В., Пастухова И. П., Сигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций // Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. М. 2020. 108 с.

UDC 371.13

MODERN MENTORING SYSTEM IN THE FIELD OF EDUCATION

Natalia V. Kuznetsova

candidate of agricultural sciences, associate Professor

K-natali2008@yandex.ru

Yulia A. Fedulova

candidate of agricultural sciences, associate Professor

yulia_fed@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. This article is devoted to the modern system of pedagogical mentoring and its role in solving problems arising in educational organizations. The article gives a detailed description of various forms of mentoring, the peculiarities of their implementation in educational practice. The methods of improving the work of mentors and ways of their motivation are considered.

Key words: pedagogical mentoring, form of mentoring, mentor, educational organization.

Статья поступила в редакцию 10.05.2023; одобрена после рецензирования 15.06.2022; принята к публикации 30.06.2023.

The article was submitted 10.05.2023; approved after reviewing 15.06.2022; accepted for publication 30.06.2023.