

УДК 371.15

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДИН ИЗ УНИВЕРСАЛЬНЫХ  
МЕХАНИЗМОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ПРОШЛОМ И  
НАСТОЯЩЕМ**

**Ирина Владимировна Дьяконова**

старший преподаватель

Dyakonovy50@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность наставничества для введения молодых специалистов в профессию. О степени и эффективности развития наставничества в высшей школе до ее реформы и перехода на Болонскую систему образования в сентябре 2003 года позволяет судить многолетний опыт работы автора на кафедре зоологии Мичуринского государственного пединститута, а ныне Социально - педагогического института Мичуринского ГАУ.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой педагог, наставничество в советском вузе, формы наставничества, история наставничества.

В связи с необходимостью реорганизации образования, обусловленное современными требованиями обеспечения высокого уровня подготовки квалифицированных кадров, особенно в системе высшего образования, стал актуальным вопрос наставничества. О серьезности отношения к данной проблеме говорит подписанный Президентом Российской Федерации от 27 июня 2022 года №401 Указ «О проведении в Российской Федерации года педагога и наставника» [1]. Данным распорядительным документом на самом высоком уровне подчеркивается придание особого статуса педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность.

Цели и задачи наставничества достаточно полно отражены Распоряжением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № 3-145, где под наставничеством видится универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, через неформальное взаимобогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [2].

В данной ситуации под наставником понимается участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готового поделиться опытом и навыками для самосовершенствования наставляемого. Наставляемым является участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает навыки и компетенции.

В советский период наставничество рассматривалось одним из важнейших каналов профессиональной подготовки. У института наставничества в России вековая история. Его начало относится к тридцатым годам прошлого века. В те времена отводилось много внимания воспитанию молодого поколения и профессиональной смены. Опытные специалисты обучали молодых специалистов и брали над ними шефство. Такая практика оказалась успешной. Государство оказывало движению поддержку, так как видело его эффективность [3-5].

В шестидесятые годы наставничество приобрело широкую популярность, в том числе в системе образования. Опытные педагоги, профессионалы с богатым жизненным опытом, становились наставниками молодых учителей. Во времена отсутствия компьютеров и Интернета, книги и наставничество было практически единственным способом передачи и освоения знаний, умений и навыков и накопленного интеллектуального богатства будущему поколению, готовящему себя к педагогической деятельности. А позже каждый молодой педагог проходил стажировку под началом опытного педагога. Стажировка проходила по индивидуальному плану, который включал в себя различные направления деятельности молодого педагога. Осваивались современные методы обучения и воспитания. Передаваемый передовой педагогический опыт давал возможность молодому педагогу проявлять свои лучшие деловые качества [6].

Педагогическое наставничество имело широкую направленность, обладало большой гибкостью, отличалось многообразием форм. Наставничество могло быть коллективным (за одним опытным педагогом закреплялось несколько молодых учителей) и индивидуальным, прямым (при непосредственном контакте с человеком не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованным (опосредованно путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму). Наставник помогал своему подопечному интегрироваться в коллектив, развивать профессиональные компетенции. Ощущая поддержку, у молодого педагога повышалось самоуважение, появлялась уверенность в себе. Это способствовало позитивному отношению к работе.

Наставники также получали пользу от обучения своих подопечных. Повышалась его репутация у коллег, совершенствовались его собственные умения и навыки. Систематизировался имеющийся у него профессиональный опыт.

К сожалению, наставничество как педагогическое явление, по нашему мнению, в настоящее время находится на очень низком уровне.

О степени и эффективности развития наставничества в высшей школе до ее реформы и перехода на Болонскую систему образования в сентябре 2003 года позволяет судить многолетний опыт работы автора на кафедре зоологии Мичуринского государственного пединститута, а ныне Социально - педагогического института Мичуринского ГАУ. Автору удалось самому пройти все ступени наставничества.

Удачно в те годы выстроенная работа кафедры по подготовке кадров позволяла молодым специалистам быстро и эффективно, с минимумом ошибок войти в педагогический коллектив кафедры.

Под руководством более опытного специалиста разрабатывался план проведения практических и лабораторных занятий. Молодым специалистом посещались лекции наставника, что давало ему возможность при самостоятельном проведении занятий учитывать тот объем знаний, который студенты получали при прослушивании лекционного курса. Это позволяло начинающему преподавателю легче устанавливать контакт со студентами.

Спецификой работы кафедры зоологии являлось то, что при обучении студентов помимо лекций, практических и лабораторных занятий важное место занимали полевые практики. Как правило, подготовка и проведение практик осуществлялась совместно ведущим специалистом и молодым ассистентом. Благодаря совместной работе передавались не только навыки педагогической и научной, но и организационной работы. Например, перевозка людей на общественном транспорте, организация полевых палаточных лагерей, обеспечение безопасности быта и питания в лагере, прохождения полевых маршрутов, а также оказания первой медицинской помощи. Со своей стороны наставник имел возможность видеть, как молодой коллега ориентируется на экскурсионных маршрутах, его способность правильно определять видовую принадлежность зоологических объектов по внешним признакам, издаваемым звукам, поведению, месту обитания, следам жизнедеятельности.

Стоит так же отметить, что на кафедре зоологии в наставнической деятельности огромное значение играла работа лаборантов. Все они имели

огромный опыт и хорошие знания для того, чтобы помочь начинающему преподавателю подготовить и провести на должном уровне лабораторные и практические занятия. Подбирали необходимый раздаточный материал, таблицы, инструмент для проведения вскрытия и изучения анатомии зоологических объектов.

Говоря о наставнической работе на кафедре, нельзя не остановиться на проведении открытых лекций и методических семинаров. На открытых лекциях, кроме студентов, присутствовали все преподаватели кафедры, свободные от занятий. Тема лекции соответствовала тематическому плану лекционного курса. Присутствие на лекции преподавателей отражается на поведении лектора, особенно у начинающего лектора: появляется нервозность, оговорки и т. д. Для снятия излишнего волнения перед лекцией наставник беседовал с молодым лектором так, чтобы он почувствовал доброжелательность пришедших на лекцию коллег по кафедре.

Сразу после лекции обязательно проводилось ее обсуждение под протокол. Сначала давали слово лектору, который докладывал о целях, задачах лекции, достигнутых результатах. А потом преподаватели, присутствующие на лекции, высказывали свое мнение, отмечая положительные и отрицательные моменты прослушанной лекции. Обращали внимание на точность и правильность фактического материала. Оценивали методические характеристики. Педагогическое поведение преподавателя. Характеризовали интерес студентов к лекции, их поведение, конспектирование. В конце выступал заведующий кафедрой и подводил итог. Надо отметить, что характер обсуждения всегда был доброжелательным, что являлось показателем психологического климата на кафедре и заинтересованности всех членов кафедры в совершенствовании учебного процесса.

Эффективным инструментом становления молодых педагогов являлось участие в научно – методических семинарах кафедры. Они проводились на кафедре один раз в месяц, и участие в их работе было обязательным для всех членов кафедры. Основными целями таких семинаров было ознакомление

преподавателей кафедры с новыми научно – методическими разработками; повышение квалификации профессорско–преподавательского состава; оказание помощи преподавателем в организации обучения и воспитания студентов.

Хотелось бы надеяться, что и в настоящее время наставничество при обучении и профессиональной подготовке кадров займет одно из важнейших мест в работе высшей школы. Успешно данный Президентом РФ старт этому движению отразится не только в планах годовых мероприятий, а ляжет в основу реформирования современного образования. Опыт наставничества в советской школе, кратко изложенный нами в этой статье, будет востребован и результативно использован.

### **Список литературы:**

1. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника: указ Президента РФ от 27.06.2022 № 401. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> свободный.

2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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». URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/>, свободный.

3. Гусева М. Н. Феномен наставничества и его значение в формировании и развитии человеческого капитала // Наука и Образование. 2023. Т. 6. № 1. – EDN BENUUX.

4. Лыхин Д. А. Наставничество как метод воспитания молодых специалистов // Актуальные проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий (III Шаляпинские чтения): Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции,

Мичуринск, 26 ноября 2020 года. Мичуринск-наукоград РФ: Мичуринский государственный аграрный университет. 2020. С. 209-213. – EDN LOBLNZ.

5. Модели тьюторского сопровождения высшей школой системы дошкольного, начального и общего образования (на примере г. Мичуринска) / Р. А. Чмир, А. А. Привалов, С. С. Привалова, А. Ю. Терехова // Реализация ФГОС как механизм развития профессиональной компетентности педагога: инновационные технологии, тьюторские образовательные практики: Материалы V Всероссийской тьюторской научно-практической конференции с международным участием. Краснодар. 25–28 апреля 2023 года. Краснодар: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края. 2023. С. 20-24. – EDN MPFWIX.

6. Практика наставничества в Центре развития современных компетенций детей / Р. А. Чмир, А. А. Привалов, В. М. Ситников, А. М. Киркина // Наука и Образование. 2022. Т. 5. № 3. – EDN GSVWGZ.

**UDC 371.15**

**MENTORING AS ONE OF THE UNIVERSAL MECHANISMS OF  
PERSONNEL TRAINING IN THE PAST AND PRESENT**

**Irina V. Dyakonova**

Senior Lecturer

Dyakonovy50@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

**Annotation.** The article shows the importance and relevance of mentoring for introducing young specialists into the profession. The degree and effectiveness of the development of mentoring in higher education before its reform and the transition to the Bologna education system in September 2003 can be judged by the author's many years of work experience at the Department of Zoology of the Michurinsky State Pedagogical Institute, and now the Social Pedagogical Institute of MichSAU.

**Key words:** mentoring, mentor, young teacher, mentoring in a Soviet university, forms of mentoring, history of mentoring.

Статья поступила в редакцию 17.11.2023; одобрена после рецензирования 20.12.2023; принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 17.11.2023; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 25.12.2023.