

УДК 378.048.2

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВА БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ И
НА МЕСТЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА**

Елена Васильевна Корепанова

кандидат психологических наук, доцент
заведующий кафедрой педагогики и психологии

pip-mgau@yandex.ru

Мария Сергеевна Невзорова

кандидат педагогических наук, доцент

trud.mgau@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет
г. Мичуринск, Россия

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению научных, нормативных и методических оснований разработки технологической базы создания систем подготовки обучающихся педагогического вуза в системе наставничества. Созданная коллективом авторов психолого-педагогическая технология наставничества будущих педагогов в университете и на месте трудоустройства апробирована и может быть применена как эффективная система подготовки будущих педагогов. Технология реализуется на тех этапах, предполагающих последовательное вхождение обучающегося в трудовую педагогическую деятельность и формирование профессиональных качеств.

Ключевые слова: наставничество, формы наставничества, модели наставничества, технология наставничества будущих педагогов.

В 2018 году в нашей стране принят Национальный проект «Образование», действующий с 1.11.2018 по 31.12.2024 годы, который обеспечивает достижение национальной цели Российской Федерации, определенной Президентом Российской Федерации, по обеспечению возможности для самореализации и развития талантов.

В целях достижения сквозного результата ведомственным проектным офисом национального проекта «Образование» федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» разработана методология наставничества обучающихся для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии целевой модели наставничества, которая, в свою очередь, на практике трансформируется в технологию реализации лучших педагогических практик передачи профессионального опыта.

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.

Так Н.Ю. Синягина и Т.Ю. Райфшнайдер отмечают, что «термин «наставничество» произошел от английского слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии – мудрого советчика, пользовавшегося всеобщим доверием. Наставничество в своем лучшем проявлении связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом» [2].

Разработка наставничества как категории педагогики и производственного управления проводилась в первую очередь на производстве [1]. К последним десятилетиям XX века педагогикой были восприняты многие идеи как перспективные для менеджмента в образовании в процессе адаптации молодых специалистов в организациях.

Отметим, что в современном образовательном законодательстве утверждается положение о том, что «Наставничество является проверенной

стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания» [3].

В содержательном аспекте категория «наставничество» представляется как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [4, с.5].

Особая ценность наставничества как кадровой технологии заключается в том, что полученные в процессе общения опытного специалиста с его подопечным транслируются «неформализованные знания – продукт личного опыта человека, который отражает его убеждения, моральные ценности и взгляды. Эти знания нельзя увидеть или задокументировать, а передать их можно только посредством личного и непосредственного общения» [5, с. 367] – отмечает А.В. Томильцев.

В современной интерпретации наставничество – это ресурсная технология построения отношений педагогических кадров в подготовке и развитии профессионального мастерства у педагогов. Технология наставничества является механизмом интенсивного личностного развития, формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования метанавыков и традиционных ценностей через неформальное взаимообогащающее взаимодействие, основанное на партнерском сотрудничестве.

Опытный педагог-наставник оказывает полноценную профессиональную поддержку в процессах социализации, становления и поиска возможностей для достижения деятельностных целей и раскрытия личностного потенциала у подопечных. В процессе формирования личностных характеристик педагогов, наставник играет ведущую роль, так как технология наставничества ориентируется на принципы гуманизма, диалога, конструктивного партнерства

и непосредственной передачи личного и практического опыта в системе «наставник – подопечный».

Формой технологии наставничества является организация наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами знаковой ситуации, определяемой профессиональной деятельностью и социальными ролями, функциями участников.

Проектирование технологии наставничества осуществляется через создание комплекса мероприятий, включающих формирование когнитивных, эмотивных и поведенческих представлений и действий, необходимых для получения эффективных результатов в педагогической деятельности.

Подопечный – участник технологии наставничества, который в сотрудничестве с наставником и его поддержке осваивает решение профессиональных задач в естественно предлагаемых обстоятельствах, приобретая готовность самостоятельно выполнять различные виды педагогической деятельности, не снижая качество обучения и воспитания в системе образования.

В конкретных формах подопечный может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник технологии наставничества, обладающий опытом педагогического мастерства, необходимым для создания образовательной траектории развития профессиональных качеств наставляемого.

Куратор – специалист в образовательной организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, координируя реализацию технологии наставничества.

Цель технологии наставничества создание системы факторов и условий, необходимых для реализации программы наставничества в образовательных организациях.

Методологическими основами технологии наставничества являются: система концептуальных основ, подходов и методов, обоснованных с одной

стороны, имеющимся опытом организации наставничества в производственных и педагогических системах; и с другой – экспериментально доказанными фактами, подтвержденными в ряде исследований.

Таким образом, технология наставничества рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы подготовки будущего и молодого педагогов. Педагог в роли наставника ретранслирует передовой опыт и отвечает на вызов времени.

Реализация выявленных категорий наставничества требует от ученых и практиков проведения новых комплексных исследований, итоги которых будут представлены в виде образовательной технологии.

К специфическим характеристикам технологии наставничества в образовании как системообразующие должны быть отнесены: особая пластичность и дивергентность образовательного процесса; информационный ресурсный репертуар цифрового пространства в реализации педагогической деятельности; преимущество лучших педагогических практик в формировании ценностей социального капитала.

Качество технологии наставничества определяется высоким уровнем осмысления «педагогическим сообществом значимости подготовки педагога к профессиональной деятельности в условиях смены типов культур. Понимание основных целей, результатов и способов их достижения – база для профессионального роста педагога. Становится важным выделение из групп педагогических кадров тех педагогов, которые способны стать наставниками на старте карьеры молодых специалистов. Наставники обеспечивают поддержку подопечному в повышении адаптивности к изменениям и специфическим компетентностям поиска, оценки и внедрения нового. В этом смысле, технология наставничества проявляется через вовлечение педагогов-практиков в процесс подготовки будущих учителей, что обеспечивает развитие профессиональных компетенций, как у работающего педагога-практика, так и у будущего педагога» [6].

Возрастание интереса к технологии наставничества в современной педагогике обусловлено действием ряда факторов в сфере профессиональной деятельности.

Во-первых, в качестве действующего фактора можно рассматривать интенсивный технологический прогресс. Развитие таких явлений, как индустрия 4.0, педагогика 2.0 приводят и к повышению общего темпа жизни и к видоизменению образовательных траекторий, требующих сокращения срока адаптации молодого педагога на рабочем месте. Средством разрешения противоречия между необходимостью ускорения адаптационных процессов и сохранением, а скорее, повышением качества работы становится появление таких новых образовательных технологий в профессиональной подготовке, как дистанционное обучение, дуальное обучение, ассесмент-центр, наставничество в виде «баддинга» («buddying» – помощь от опытного коллеги), и шадоунга («shadowing» – «быть тенью») и т.д.

В пользу последнего – наставничества – используется и его относительно небольшая ресурсозатратность по сравнению с прочими технологиями развития кадрового потенциала организаций.

Во-вторых, немаловажным представляется и фактор использования такого ресурса, как опыт педагогических работников со значительными профессиональным стажем и достижениями. Зачастую подобный опыт представляет систему уникальных моделей трудовой деятельности. Поэтому даже тогда, когда опытный педагог уже снижает интенсивность достижений непосредственно в преподавании, он обладает значительным потенциалом в качестве наставника. А при условии освоения им компетенций в сфере наставничества, психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых специалистов, развития у них профессионального мастерства как высшего уровня освоения педагогической деятельности, закономерен переход к консультированию.

В-третьих, значимым фактором представляется феномен зеркальных нейронов. Соглашаясь с результатами исследования Н.В.Локтюхиной,

У.А.Назаровой, С.В. Шабасовой и других, укажем, что по ежегодным данным Федеральной службы государственной статистики РФ, а также журнала «The Economist», «один из основных трендов в развитии науки, затраты на который ежегодно растут в геометрической прогрессии, – это исследования зеркальных нейронов. ... Из этого следует, что в развитии профессионализма помогает не столько прямое обучение, сколько наблюдение за профессиональным выполнением» [7].

Присутствие зеркальных нейронов головном мозге было сравнительно недавно зафиксировано наукой и их открытие стимулировало целый пласт технологических разработок в педагогике и психологии. Специфика состоит в том, что зеркальные нейроны возбуждаются и «обучаются» в процессе наблюдения человеком за действиями другого. Этим и объясняется эффективность такой формы наставничества, как «шадюинг», при использовании которой молодой специалист некоторое время «следует как тень» за опытным, наблюдая за его профессиональными действиями. Таким образом наставник может передать начинающему не только осознаваемый опыт (как, например, происходит при консультировании), но и ту его часть, которую он даже сам не способен отрефлексировать. По сути, описанная выше форма является скорее традиционной, чем инновационной. Она использовалась мастерами с древнейших времен (институт подмастерьев, учеников, стажерства у мастеров в различных странах и в различные исторические периоды). Поэтому и форма наблюдения за профессионалом может считаться и классической, и доказавшей свою эффективность на практике, и рациональной. Вместе с тем, она также имеет ряд ограничений, поэтому должна дополняться интерактивными методами получения обратной связи и формирования сознания наставляемого.

Реализация технологии наставничества предполагает обязательное наличие у субъектов интенсивной обратной связи. Навык организации обратной связи с обучаемым становится одним из решающих для эффективной

организации наставнической деятельности в условиях руководства действиями в конкретных педагогических ситуациях.

Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко предлагают следующие модели организации отношений между молодым педагогом и его наставником: «1). Традиционное личное наставничество как личное общение в даиде «опытный педагог – молодой педагог» на срок 3 – 6 – 9 – 12 месяцев или ситуационное (обращение по мере необходимости). 2) Краткосрочное или целеполагающее наставничество в форме встреч с определенным графиком для решения тактических профессиональных задач и получить быстрый результат по конкретным вопросам. 3) Скоростное наставничество как однократная встреча с высококвалифицированным наставником, в том числе для установления нужных для профессионального роста контактов. 4) Флеш-наставничество, реализованное в виде непродолжительной, не более часа, перекрестной дискуссии по обмену жизненным и профессиональным опытом с молодыми педагогами. 5) Виртуальное наставничество организуется через различные интернет-платформы дистанционно. 6) Реверсивное наставничество представляет собой «наставничество наоборот», где ведущую роль принимает молодой педагог в части сотворчества в тандеме опыта и новых технологий. 7) Саморегулируемое наставничество предполагает самовыдвижение наставников, которое дает возможность отбора только мотивированных опытных педагогов для работы с начинающими. 8) Командное наставничество реализуется группой наставников, обладающих исключительными компетенциями в отдельных сферах профессиональной деятельности, с группой молодых специалистов или отдельными кадрами (например, при подготовке к руководящей должности). 9) «Обучение действием» представляет собой совместную практическую работу наставника и наставляемого непосредственно по месту профессиональной деятельности» [8].

В СПИ Мичуринского ГАУ при разработке технологии наставничества в образовательном процессе мы опирались на мнение В.Д. Шадрикова о том, что «процесс овладения профессиональной деятельностью не является аддитивным

– в том смысле, что сначала формируются одни ее составляющие, а затем – другие. Деятельность как бы «закладывается вся целиком», но в неразвитой форме» [9]. Модель технологии наставничества представлена как многомерный объект, позволяющий отобразить графически такие характеристики образовательного процесса, как изменяемость, гибкость. С помощью ее может быть визуализирована более точно сложная, многогранная и находящаяся в постоянном движении система профессиональной подготовки педагогов в системе наставничества. Также в ней предусмотрен вариант варьирования траекторий профессиональной подготовки педагогов в зависимости от исходных потенциалов и точки вхождения в процесс наставничества. Так, можно использовать определенный уровень и компоненты, если студент ведет подготовку с первого курса университета по педагогическому или психолого-педагогическому направлениям по классическому академическому маршруту, либо принял решение начать трудовую деятельность уже в период обучения на старших курсах, а также принять на обучение в системе наставничества молодого педагога (не обучающегося в университете) и т.д.

Модель разработана силами научной лаборатории педагогического проектирования кафедры педагогики и психологии ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ [10; 11]. Различные ее компоненты прошли апробацию под руководством преподавателей кафедры в МАОУ «Мичуринский лицей», МБОУ «Гимназия» г. Мичуринска и еще 7 общеобразовательных школах г. Мичуринска и Мичуринского района Тамбовской области.

Предлагаемая технология наставничества будущих педагогов в университете и на месте трудоустройства, таким образом, обладает свойствами протяженности во времени и пространстве, историзма, многомерности и многозначности, центрированности и целеустремленности.

Точки вхождения субъектов в модули реализующейся технологии наставничества будущих педагогов в университете и на месте трудоустройства вариативны и индивидуально приспособляются средствами разработки

образовательных траекторий (маршрутов), подбора и дополнения личного состава наставников.

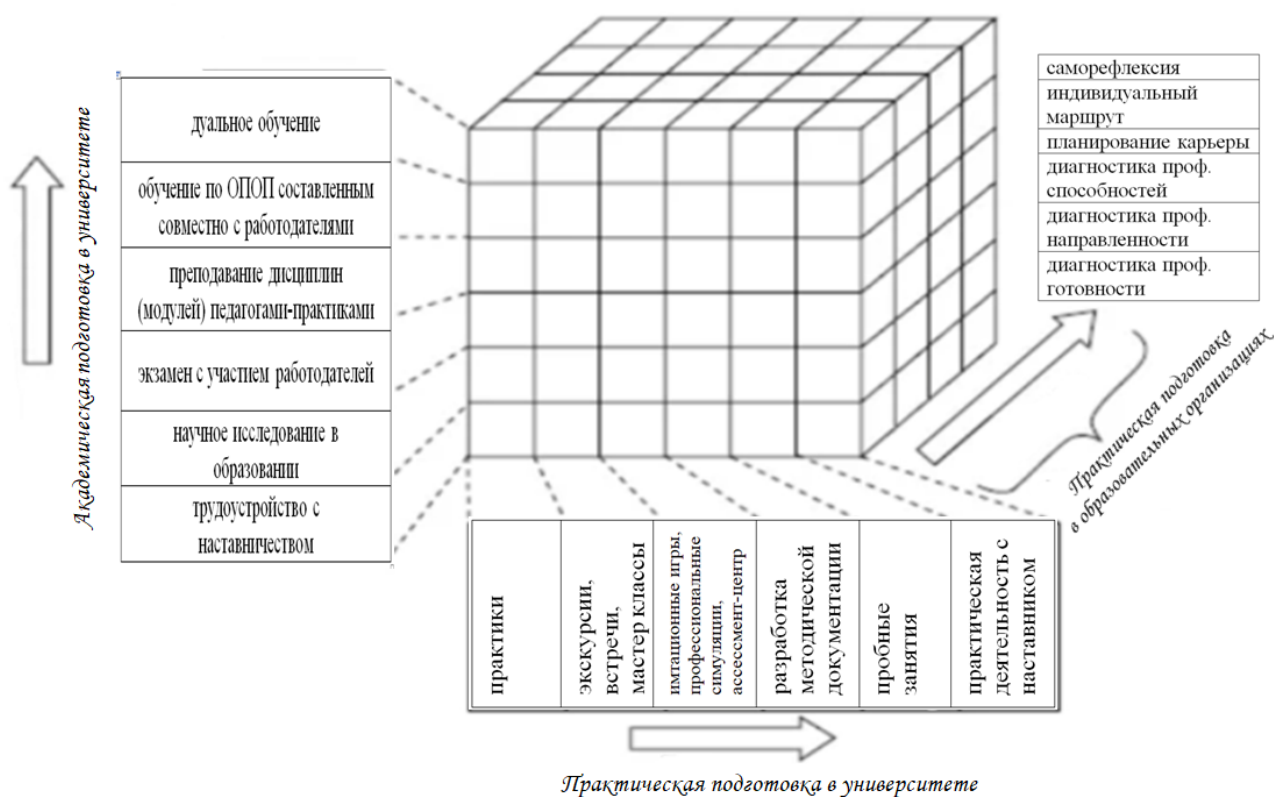


Рисунок 1 - Модель, реализующая технологию наставничества будущих педагогов в университете и на месте трудоустройства

Цель внедрения модели технологии наставничества будущих педагогов в университете и на месте трудоустройства состоит в сокращении времени и повышении эффективности достижения молодыми педагогами более высокого уровня качества профессиональной деятельности.

Педагогическое руководство по технологии наставничества осуществляется членами лаборатории педагогического проектирования на всех этапах внедрения модели. В планировании образовательного процесса и содержательном наполнении его элементов активно принимали участие сами заказчики. Руководители образовательных организаций и опытные педагоги привлекаются к составлению содержательной части ОПОП и образовательных программ, а также к преподаванию дисциплин не только в части производственных практик, но и учебных дисциплин.

Подготовка обучающихся и наставников интегрирована в образовательное пространство университета и реализуется в соответствии с ОПОП по двум основным направлениям – «Педагогическое образование» и «Психолого-педагогическое образование». Процессуальность технологии достигается за счет выделения в общей системе подготовки этапов, на которых она реализуется, а ее образовательный потенциал расширяется и за счет возрастания ресурсов и в процессе видоизменения уже существующих элементов либо связей между ними.

Первый этап включает меры поддержки и адаптации обучающихся к образовательной ситуации в процессе реализации практической составляющей. Программы подготовки дополняются непосредственным взаимодействием обучающихся со средой будущей профессиональной деятельности в формате «шадоунга», следования за наставниками и пассивного научения. Формами такого взаимодействия становятся дополнительные практические задания, пассивные педагогические практики, экскурсии в образовательные организации, регулярные встречи с педагогами-мастерами разнообразных форматов и другие. Этот этап посвящался активной профессиональной саморефлексии наставляемых, соотнесению собственных ценностей, способностей и моделей будущего с возможными вариантами карьеры в педагогике. Тем не менее, на данном этапе основное место в подготовке занимала классическая академическая подготовка по психолого-педагогическим и «предметным» дисциплинам и методикам их преподавания. Этап реализовывался на предвыпускных курсах университета, но включал возможности интеграции молодых специалистов образовательных организаций, уже окончивших базовое профессиональное образование, в том числе, по непедagogическим профилям.

Второй этап реализуется в виде диагностико-корректирующего комплекса по верификации профессиональной идентичности обучающихся. Наставляемые под руководством преподавателей университета опытных педагогов-практиков образовательных организаций проводят серию занятий в

реальной профессиональной ситуации в виде «баддинга» («buddying» – помощи от опытного коллеги). Первый комплекс занятий реализуется с использованием методических разработок наставников; второй – по собственным материалам, составленным с помощью наставников; третий – по самостоятельно подготовленным. Четвертый комплекс должен представлять собой самостоятельно спроектированное обучающимся методическое обеспечение, внедряющее современные образовательные технологии и прошедшее экспертную оценку наставников. Также на втором этапе подвергается коррекции индивидуальный маршрут профессиональной подготовки наставляемых, составляются корреляционные плеяды ценностей и соответствующие им профиограммы. Этап реализуется в конце предыдущего – выпускном курсе, но возможно вхождение в него практикующих молодых учителей со стажем 1 – 3 года.

На третьем этапе практическая профессиональная деятельность реализуется в системе наставничества на регулярной основе и подвергается максимальной детализации. Готовность студента приступить к трудовой деятельности на данном этапе обусловлена уже четко сформированной профессиональной позицией и завершающим этапом формирования индивидуального стиля трудовой деятельности, сложившимися под руководством опытных наставников. В ряде случаев выпускник готовится для работы в конкретной образовательной организации, с учетом ее специфических требований и при участии ее действующих работников в роли наставников, что приводит к получению максимально качественного результата. Этап реализуется на выпускном курсе университета и продолжается еще от 2 до 5 лет в формате наставничества на рабочем месте.

Таким образом, к инновационным ресурсам организации наставничества можно отнести помощь молодому педагогу в осознании структуры и содержания профессиональной деятельности в системной работе образовательной организации через пошаговое руководство в его подготовке. Наставник своими личными и профессиональными достижениями, стилем

работы и общения выступает фасилитатором профессионального роста молодого специалиста.

Список литературы:

1. Гусева М. Н. Феномен наставничества и его значение в формировании и развитии человеческого капитала // Наука и Образование. 2023. Т. 6. № 1.
2. Синягина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Наставничество в системе образования России. М.: Рыбаков Фонд, 2016. 153 с.
3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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». СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/73473531/?ysclid=loxwklzoo36093899>
4. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. 2-е издание, доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2020. 51 с.
5. Томильцев А.В. Возрождение наставничества как тренд профессионального образования // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы VII Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, 19–20 апреля 2021 г.: в 2-х т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. Т. 1. С. 366-379.
6. Адольф В.А., Адольф К.В., Савчук А.Н. Роль педагога-наставника в подготовке будущего педагога по физической культуре // Инновационные преобразования в сфере физической культуры, спорта и туризма. Сборник материалов XXVI Всероссийской научно-практической конференции. Ростов-на-Дону, 2023. Издательство: Ростовский государственный экономический университет "РИНХ".

7. Локтюхина Н.В., Назарова У.А., Шабаета С.В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт // Непрерывное образование: XXI век. 2019. Вып. 4 (28): URL: <https://lll21.petrstu.ru/journal/article.php?id=5155&ysclid=lp3v8ybuz8358987615>

8. Невзорова М.С., Корепанова Е.В. Роль университета в организации наставничества педагогических кадров сельских образовательных организаций // International Scientific and Practical Conference «HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES: MODERN TRENDS IN A CHANGING WORLD» №4 (2023). URL: <https://ppublishing.org/archive/publication/701-rol-universiteta-v-organizatsii-nastavnichestv?ysclid=lp5kuc2ehk663658550> (дата обращения: 18.11.2023).

9. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука. 1982. 185 с.

10. Корепанова Е.В., Невзорова М.С. Современные тенденции развития высшего педагогического образования в России //Наука и Образование. 2022. Т. 5. № 1.

11. Корепанова Е.В., Невзорова М.С. Проблемы кластеризации образовательной среды в системе «школа – вуз – предприятие» в СПИ Мичуринского ГАУ //Наука и Образование. 2021. Т. 4. № 1. **UDK 378.048.2**

UDC 378.048.2

**PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL TECHNOLOGY OF
MENTORING FUTURE TEACHERS AT THE UNIVERSITY AND AT THE
PLACE OF EMPLOYMENT**

Elena V. Korepanova

Associate Professor, Candidate of Psychological Sciences

Head of the Department of Pedagogy and Psychology

pip-mgau@yandex.ru

Maria S. Nevzorova

Associate Professor, Candidate of Pedagogical Sciences

trud.mgau@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article is devoted to the consideration of scientific, regulatory and methodological grounds for the development of a technological base for the creation of training systems for students of a pedagogical university in the mentoring system. Created by a team of authors, the psychological and pedagogical technology of mentoring future teachers at the university and at the place of employment has been tested and can be applied as an effective system for training future teachers. The technology is implemented at those stages that involve the student's consistent entry into labor pedagogical activity and the formation of professional qualities.

Key words: mentoring, mentoring forms, mentoring models, mentoring technology for future teachers.

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.