

*Nevzorova M. S.,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
Michurin State Agrarian University
Korepanova E. V.,
Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
Michurin State Agrarian University*

THE ROLE OF THE UNIVERSITY IN THE ORGANIZATION OF MENTORING OF TEACHING STAFF OF RURAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

*Невзорова М. С.,
кандидат педагогических наук, доцент
Мичуринский государственный аграрный университет
Корепанова Е. В.,
кандидат психологических наук, доцент,
Мичуринский государственный аграрный университет*

РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТА В ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ СЕЛЬСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. В статье рассматриваются возможности университета в организации наставничества в системе «преподаватель университета – опытный педагог – молодые педагоги сельских школ. Анализируются ресурсы вуза как площадки для организации наставничества, учитывающие специфику деятельности молодых специалистов в сельских образовательных организациях.

Ключевые слова: наставничество, ресурсы университета в организации наставничества, молодой педагог сельской образовательной организации.

В современной педагогике особую актуальность приобретает институт наставничества молодых специалистов на рабочем месте. 2023 год объявлен Указом Президента РФ Годом педагога и наставника в России. Считается, что институт наставничества в воспитании имеет многовековую историю и упоминания о нем содержатся еще в античной философской литературе.

В Средние века в работах Э. Роттердамского, Ф. Аквинского, Н. Макиавелли прослеживаются идеи наставничества. Попытки создания и систематизации правил для воспитания и требования к самим воспитателям предпринимались в Древнерусских источниках и более поздних образцах русской педагогической литературы, в частности в «Поучении Владимира Мономаха» (12 в.), «Домострое». Максим Грек сказал о грамматике, что она «начало входа в Филосо-

фию – учиться долго, со многим трудом и биением». Педагогические наставления содержатся в «Книге притчей Соломоновых» и «Книге премудрости Иисуса сына Сирахова», более позднем «Юности честном зерцале или Показании к житейскому обхождению, собранное от разных авторов» Петра I. В зарубежной истории педагогической мысли наставничество рассматривали в разные периоды Ян Амос Коменский в «Великой дидактике» (16–17 в.), Жан-Жак Руссо в трактате «Эмиль, или О воспитании» (18 в.), Иоганн Генрих Песталоцци в своем труде «Как Гертруда учит своих детей» (19 в.). Позднее К. Д. Ушинский в книге «Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии» (19 в.), А. А. Хованский как редактор первого русского научно-педагогического журнала «Филологические Записки» (19 в.), В. А. Сухомлинский в книге «Сердце отдаю детям» (20 в.) и многие другие. Каждый из них внес значительный вклад в развитие педагогической мысли, оставив неизгладимый след.

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.

Как отмечают Н. Ю. Синягина, Т. Ю. Райфшнайдер, «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»¹.

Грет Льюис предлагает рассматривать «наставничество» как «систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому»².

Понятие наставничества разрабатывалось в контексте сопровождения молодых специалистов при начале трудовой деятельности. В 80-е годы XX века возрастает интерес к этому процессу, что вызывает к жизни ряд исследований в психологии труда. Популярность в научной и практической педагогике приобрели концепции Д. Меггинсона (D. Megginson), Д. Клаттербака (D. Clutterbuck), Э. Парслоу (E. Parsloe) и других. С появлением множества исследований появилась путаница в употреблявшейся авторами разнообразной терминологии, а также в появившемся множестве моделей организации наставнической деятельности:

¹ Синягина Н. Ю., Райфшнайдер Т. Ю. Наставничество в системе образования России. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

² 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.

«наставничество», «менторинг», «коучинг», «обучение на рабочем месте», «супервизия» и т.д. стали употребляться как синонимичные.

Единым остается до настоящего момента только представление об особой миссии и пользе наставничества. Несомненным признается тот факт, 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»¹.

Специфическая роль университета в формировании ресурсов наставничества педагогических кадров сельских образовательных организаций состоит в определении и аккумуляции его возможностей содействия молодым учителям². В первую очередь, они представлены человеческим ресурсом – преподавателями, обладающими знаниями, опытом и педагогическим мастерством, связями с педагогическими работниками (позволяющими аккумулировать опыт школы и университета).

Нугуманова А. Н. и Яковенко Т. В. определяют наставничество как «универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве»³.

А. В. Томильцев пишет о том, что «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»⁴.

Для начинающего педагога это будут особенности поведения с коллегами, администрацией в данной конкретной образовательной организации, ориентация в разнообразных уникальных условиях трудового коллектива, что существенно сэкономит время на адаптацию молодого специалиста на рабочем месте. Также, например, могут быть переданы эффективные способы общения с агрессивно настроенными родителями, обучающимися с высокой степенью индивидуальности (одаренными, с ОВЗ, воспитывавшихся в особых условиях и т.д.).

¹ Сиягина Н. Ю., Райфшнайдер Т. Ю. Наставничество в системе образования России. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

² Невзорова М. С., Корепанова Е. В. Современные тенденции развития высшего педагогического образования в России // Наука и Образование. 2022. – Т. 5. – № 1.

³ Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н. Ю. Сиягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

⁴ 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.

Эти знания можно передать «в системе «молодой педагог – наставник» путем «прямого контакта – «с глазу на глаз», в виде рекомендаций «делай как я» или при помощи специальных процедур извлечения знаний. Во многих случаях именно скрытое практическое знание является ключевым для принятия решений и управления. Скрытые знания включают в себя взаимоотношения между людьми, нормы поведения, общепринятые ценности и стандартные оперативные процедуры»¹.

Нужно определить и молодого педагога сельской школы как субъект, которому наставничество адресовано. Чаще всего нуждающийся в наставнике – это начинающий свою трудовую деятельность молодой специалист, который только прибыл на место работы, обладающий общим опытом профессиональной деятельности от 0 до 3 лет (Н. Ю. Синягина, В. А. Березина и др.). Причем такой молодой педагог может либо испытывать проблемы в адаптации на рабочем месте, либо не сталкивавшийся еще с трудностями на работе, но нуждающийся в сопровождении вхождения в коллектив коллег и освоения его традиций.

По результатам диагностических исследований проведенных на кафедре педагогики и психологии Социально-педагогического института ФГБОУ ВО Мичуринского ГАУ, выявлены особенности молодых педагогов сельских школ, свидетельствующие о необходимости введения института наставничества:

- малая мобильность, не может выехать, при которой предпочтительны дистанционные формы работы;
- ограниченность информационной и социальной среды, которые могут приводить к снижению и искажению мотивации профессионального роста; недостаточность информации об инновациях (они как бы перестают существовать, поступают в случайном порядке); ценности продолжают формироваться в обедненной среде;
- ограниченность экономических ресурсов, имеющихся по месту работы;
- потребность в кросс-профессиональном консультировании наставника-педагога и наставника-представителя сельского хозяйства, отражающих специфику подготовки выпускников сельских образовательных организаций.

Подбор наставников молодому педагогу сельской школы из числа возможных кандидатур также требует детального изучения.

Необходимо признать, как справедливо отмечают Нонака Н., Такеучи Х., что «наставник передает не только и не столько явное, письменно зафиксированное знание, что можно получить и самостоятельно, но, в первую очередь неявное, а зачастую и скрытое знание (интуитивные знания, ощущения, впечатления, мне-

¹ 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.

ния). Рассмотрение соотношения неявных и явных знаний, показывает, что знание, поддающееся выражению словами и числами, всего лишь верхушка айсберга всего знания; другими словами, мы знаем больше, чем можем сказать»¹.

Специалистам образовательных организаций, запускающим программу наставничества, могут быть полезны методические и практические материалы национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ www.mentori.ru. В статье «Что заставляет наставничество работать?» на сайте www.mentoring.org доктор Роудс выделяет четыре основных принципа для построения эффективных отношений в сфере наставничества: «проведение обоснованных и тщательных проверок потенциальных наставников; подбор наставников для наставляемых на основе схожести интересов; обучение наставников продолжительностью не менее шести часов; обеспечение обучения и поддержки на протяжении всего процесса взаимодействия наставника и наставляемого»².

К участию в реализуемых моделях в качестве наставника допускается также не произвольно выбранный опытный преподаватель университета либо педагог. Исследователи и практики сформулировали ряд требований к специалисту, который может стать наставником для молодого педагога. А. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко и другие предлагают применять следующую систему требований к кандидатуре наставника. Это должен быть «участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого»³.

Наставник в педагогической профессии, по меньшей мере, это опытный педагог, обладающий значимыми профессиональными достижениями (автор учебных пособий и материалов, ведущий активную методическую работу; активный участник научной и практико-ориентированной деятельности (научных и практических конференций, семинаров и т.д.; руководитель учебных и педагогических практик); занимающий активную позицию в общественной деятельности; обладающий обширными связями в среде коллег; демонстрирующий высокий уровень коммуникативных способностей и мастерства в общении с коллегами и обучающимися.

¹ Нонака Н., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2003. – С. 18. С.18.

² Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

³ Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – С.6.

Для реализации различных задач в организации наставничества педагогических кадров сельских образовательных организаций возможно привлечение двух типов наставников.

Наставник-консультант из числа преподавателей университета, осуществляющий свои функции как в отношении молодого педагога, так и наставника-предметника – педагога сельской школы, в которой проходит адаптацию молодой специалист. Наставник-консультант обеспечивает теоретические и методические аспекты проводимой работы, помогает подобрать в соответствии с потребностями практики нужные технологии, методики, методы, формы работы, адаптировать их к конкретным условиям образовательного процесса; определяет в ходе наблюдения и совместной деятельности проблемы в деятельности молодого специалиста и дает рекомендации по их преодолению; совместно с наставником-предметником вырабатывает стратегии профессионального развития начинающего педагога.

Наставник-предметник избирается из числа педагогов-мастеров того же предметного направления, что и молодой специалист. Зачастую он выбирается из числа педагогов той же образовательной организации, в которой начинает свою работу молодой учитель. Роль наставника здесь состоит как в методическом сопровождении, так и в поддержке и консультировании в частных вопросах взаимодействия с субъектами образовательного процесса. Существует также ряд требований, предъявляющихся не только к его профессиональному опыту, но и к качеству сложившихся в отношениях с окружающими людьми. Кандидатура может отклоняться по тем основаниям, что наставник подвергался сам когда-то моббингу; неустойчив или незрел эмоционально или идеологически (например, излишне идентифицирует себя с детьми или коллегами, застенчив, замкнут, вспыльчив, конфликтен и т.д.); часто меняет места работы; сам не желает брать ответственность за наставляемых и т.д.

Наставничество может быть организовано либо на базе самой сельской образовательной организации, где молодой педагог начинает свою деятельность, либо в университете. Помимо поиска наставника и установления холдинга в диаде «молодой педагог – наставник», базовая образовательная организация обеспечивает их отношения юридически путем разработки и заключения соответствующих договоров, а также индивидуальных программ обучения подопечных.

Кроме того, университет моделирует способы взаимодействия наставника с молодым педагогом. Так, А. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко¹ предлагают как варианты организации отношений:

¹ Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова А. Н., Яковенко Т. В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

– 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).

– Краткосрочное или целеполагающее наставничество в форме встреч с определенным графиком для решения тактических профессиональных задач и получить быстрый результат по конкретным вопросам.

– Скоростное наставничество как однократная встреча с высококвалифицированным наставником, в том числе для установления нужных для профессионального роста контактов.

– Флеш-наставничество, реализованное в виде непродолжительной, не более часа, перекрестной дискуссии по обмену жизненным и профессиональным опытом с молодыми педагогами.

– Виртуальное наставничество организуется через различные интернет-платформы дистанционно.

– Реверсивное наставничество представляет собой «наставничество наоборот», где ведущую роль принимает молодой педагог в части сотворчества в тандеме опыта и новых технологий.

– Саморегулируемое наставничество предполагает самовыдвижение наставников, которое дает возможность отбора только мотивированных опытных педагогов для работы с начинающими.

– 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).

– «Обучение действием» представляет собой совместную практическую работу наставника и наставляемого непосредственно по месту профессиональной деятельности.

В качестве вывода отметим, что все перечисленные формы организации наставничества показывают довольно высокую продуктивность в работе с начинающими педагогами как по отдельности, так и в композициях. Но существуют и ограничения в их применении, связанные со спецификой работы сельских школ. Так, сельскому педагогу не будут доступны частые поездки в университет, а его наставнику-преподавателю в школу по месту работы наставляемого, тем более в ситуативном формате. Возникает необходимость организации интерактивной платформы, на которой могли бы встречаться наставники в онлайн-формате. Такая организация позволит реализовать практически все перечисленные выше модели в соответствии с потребностями и возможностями участников образовательных отношений. В том числе наиболее сложная для онлайн-работы форма обучения действием, кросс-профессиональная консультация с участием специалистов

различных профилей (например, наука, школьное образование, сельское хозяйство, IT-технологии) с некоторыми ограничениями доступна для реализации. Сложнее ситуация в организации наставничества с молодыми учителями сельских школ обстоит в отношении перестройки ценностей, системы потребностей, ожиданий, целей молодого специалиста под влиянием новой профессиональной среды. Здесь задача наставников, и в первую очередь, из научно-педагогической организации, состоит в поддержании связи науки и практики, а также соответствующей направленности у наставляемого.

Список литературы:

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
2. 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.
3. Невзорова М. С., Корепанова Е. В. Современные тенденции развития высшего педагогического образования в России // Наука и Образование. 2022. – Т. 5. – № 1.
4. Нонака Н., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2003. – С. 18.
5. Синягина Н. Ю., Райфшнайдер Т. Ю. Наставничество в системе образования России. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
6. 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.