

Научная статья

УДК 371.15

DOI: 10.17213/2075-2067-2023-3-123-129

МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Александр Сергеевич Фетисов^{1✉}, Наталья Владимировна Горбунова^{2✉}

¹Воронежский государственный педагогический университет, Воронеж, Россия

²Гуманитарно-педагогическая академия (филиал),

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Ялта, Россия

¹asfet-2011@mail.ru✉, ORCID: 0000-0002-6317-5524,

AuthorID РИНЦ: 703256, AuthorID Scopus: 57200323607

²natalya-gor2008@yandex.ru✉, ORCID: 0000-0001-5377-8905, AuthorID РИНЦ: 840550,

AuthorID Scopus: 57195348905, WoS Research ID: AAG-21302019

Аннотация. В статье рассматривается актуальная проблема современного образования — наставничество.

Цель исследования — изучение и характеристика моделей наставничества, которые реализуются в современной системе образования.

Методология исследования базируется на личностно-ориентированном подходе, поскольку система наставничества ориентирована на интенсивное развитие личности, раскрытие потенциала каждого; компетентностном подходе, т. к. в процессе наставничества осуществляется передача знаний, опыта, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций; аксиологическом подходе, в рамках которого формируются ценности; персонализированном подходе, обеспечивающем реализацию индивидуальных образовательных траекторий.

Результаты исследования: представлены различные модели наставничества и подробно охарактеризованы ролевые модели форм наставничества, реализуемые в современном образовании; приведены трактовки понятий «наставник» и «наставляемый».

Перспективы дальнейшего исследования видим в разработке инновационной модели наставничества для системы образования с учетом всех ее ступеней.

Ключевые слова: наставляемый, наставник, наставничество, обучающийся, современное образование

Для цитирования: Фетисов А. С., Горбунова Н. В. Модели наставничества в современной системе образования // Вестник Южно-Российского государственного технического университета. Серия: Социально-экономические науки. 2023. Т. 16, № 3. С. 123–129. <http://dx.doi.org/10.17213/2075-2067-2023-3-123-129>.

Original article

MENTORING MODELS IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM

Alexander S. Fetisov¹✉, Natalia V. Gorbunova²✉

¹Voronezh State Pedagogical University, Voronezh, Russia

²Humanities and Education Science Academy (branch),
Vernadsky Crimean Federal University, Yalta, Russia

¹asfet-2011@mail.ru✉, ORCID: 0000-0002-6317-5524,

AuthorID RSCI: 703256, AuthorID Scopus: 57200323607

²natalya-gor2008@yandex.ru✉, ORCID: 0000-0001-5377-8905, AuthorID RSCI: 840550,
AuthorID Scopus: 57195348905, WoS Research ID: AAG-21302019

Abstract. *The article deals with the actual problem of modern education — mentoring.*

The purpose of the study is to study and characterize mentoring models that are implemented in the modern education system.

The methodology of the research is based on a personality-oriented approach, since the mentoring system is focused on the intensive development of personality, the disclosure of the potential of everyone; a competence-based approach, because in the process of mentoring, knowledge, experience, skills, competencies, meta-competencies are transferred; an axiological approach, within which values are formed; a personalized approach that ensures the implementation of individual educational trajectories.

Research results: various mentoring models are presented and role models of mentoring forms implemented in modern education are described in detail; interpretations of the concepts of «mentor» and «mentored» are given.

Research prospects. We see prospects for further research in the development of an innovative mentoring model for the education system, taking into account all its stages.

Keywords: mentored, mentor, mentoring, student, modern education

For citation: Fetisov A. S., Gorbunova N. V. Mentoring models in the modern education system // Bulletin of the South Russian State Technical University. Series: Socio-economic Sciences. 2023; 16(3): 123–129. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.17213/2075-2067-2023-3-123-129>.

Введение. Наставничество как феномен в образовании известен с давних пор, но с декабря 2013 года становится важнейшим направлением образовательной политики, так как на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул роль передачи опыта на предприятиях от взрослого поколения молодому¹. В 2018 году на Всероссийском форуме «Наставник» были сформулиро-

ваны основные задачи: внедрение современных практик наставничества, создание сообщества наставников, формирование единого представления о роли наставничества, достижение высокого социального статуса наставника. Кроме того, были определены социальные группы и программы наставничества (дети и подростки: профессиональные пробы; студенты: построение профессиональной траектории; молодые специалисты: потребность социального лифта; работающие специалисты: потребность в менторе своего

¹ Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России. 23.12.2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gosman.ru/politics?news=33753> (дата обращения: 12.04.2023).

направления)². В настоящее время наставничество занимает центральное место в нацпроекте «Образование», включая федеральные проекты («Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка»)³. Указом Президента России В. В. Путина 2023 год объявлен Годом педагога и наставника, что определяет признание особого статуса педагогических работников и престиж работы учителя⁴. Внимание государства и общества подчеркивает актуальность наставничества в образовательном процессе как учебной, так и профессиональной деятельности человека.

Обсуждение. В России тема наставничества широко исследуется учеными и реализуется педагогами-практиками. В трудах С. Я. Батышева, Л. Н. Лесохиной, В. Г. Сухобской и др. широко проанализировано содержание наставничества [2; 8; 10]. Кроме того, отметим работы ученых (В. И. Блинов, И. С. Гичан, В. И. Загвязинский, Н. В. Кузьмина, Е. М. Павлютенкова, Н. М. Таланчук и др.), направленные на раскрытие сущности и определение психолого-педагогических условий наставничества [7]. Анализ научной литературы дал основание предположить, что наставничество как социально-педагогический компонент необходим для сохранения традиционных основ культуры и общественного развития [3; 5; 6].

Приведем основные понятия «наставник» и «наставничество», данные в положении о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации: «... Наставник — педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации. Наставляемый — участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимо-

действие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения...»⁵. По мнению С. Г. Антипина, наставником является человек, имеющий опыт и знания, которыми готов делиться с другими (обладающими меньшим опытом и знаниями) при условии доверительного взаимоотношения. Кроме того, исследователь отмечает важную характеристику наставника — совмещение ролей сверстника и родителя для оказания помощи, руководства, консультирования и создания коммуникативных сетей. В работе отмечаются различные модели наставничества: корпоративное, социальное и квалификационное. Так, наставничество, относящееся к квалификационному, рассматривается как процесс сопровождения программы обучения наставником соискателя для успешного прохождения экзамена и получения профессиональной квалификации. В свою очередь, социальное наставничество реализуется в направлении адаптации людей, попавших в затруднительную жизненную ситуацию. В основе любой модели наставничества лежит стремление человека развивать доверительные отношения и осуществлять взаимодействие с наставляемым через консультации и беседы [1].

В настоящее время в образовании наставничество несёт традиционную функцию — передачу опыта от педагога-наставника более молодому поколению для формирования практических навыков и умений, а также профессиональной адаптации молодого специалиста. Для педагога с опытом работы наставничество позволяет повышать собственную квалификацию и выходить на более высокий уровень профессиональных компетенций. Молодого педагога наставничество не только

2 Наставник-2018 [Электронный ресурс] // Всероссийский форум. URL: <http://altsmb.ru> (дата обращения: 09.04.2023).

3 Национальный проект «Образование» [Электронный ресурс]. URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения: 10.04.2023).

4 Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс]. URL: [https://Банкдокументов\(edu.gov.ru\)](https://Банкдокументов(edu.gov.ru)) (дата обращения: 10.04.2023).

5 Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации [Электронный ресурс] // ГБОУ школа-интернат №37 Фрунзенского района Санкт-Петербурга. [polozhenie_o_nastavnichestve_2022-2023.pdf](https://int37-spb.ru). URL: <https://int37-spb.ru> (дата обращения: 10.04.2023).

поддерживает на начальном профессиональном пути, но и в целом способствует развитию карьеры.

М.А. Герасимова и соавторы в методических рекомендациях выделяют различные модели наставничества и дают им подробную характеристику: традиционное наставничество (наставником является опытный профессионал, который работает с молодым специалистом), партнерское наставничество (один из сотрудников обладает более высоким уровнем умений в определенной области, что необходимо для освоения его коллегами), групповое наставничество (взаимодействие группы лиц с более компетентными коллегами), флеш-наставничество (передача информации через однократные встречи), реверсивное наставничество (молодые сотрудники обучают более зрелых новым технологиям) [4].

В рамках современного школьного образования различные формы наставничества реализуются через ролевые модели. Охарактеризуем основные из них.

«Ученик — ученик» — форма наставничества предполагает различные модели: равное взаимодействие (в работе над проектом каждый из участников обладает различным уровнем мышления, способности к поиску информации или создания проектного продукта, а совместная работа позволяет объединить усилия и способности, что приводит к новому результату), «успевающий — неуспевающий» (поддержка со стороны более сильного обучающегося для достижения высоких результатов наставляемому), «лидер — пассивный» (данная модель способствует работе менее активных по психоэмоциональному поведению учеников).

В современных реалиях форма наставничества «ученик — ученик» позволяет более эффективно осуществлять совместную деятельность обучающихся, успешно адаптироваться разным группам школьников в социальной среде класса, расширять коммуникации и др. У наставника формируется важное личностное качество — ответственность. В процессе взаимодействия ученик-наставник должен не просто помогать, поддерживать и передавать свои навыки, но и отслеживать эффективность собственной деятельности.

Рассмотрим форму наставничества «ученик — студент», которая предполагает раз-

личные модели: «успевающий — неуспевающий» (помощь и поддержка обучающимся в школе в решении сложных задач), «лидер — равнодушный» (психоэмоциональная поддержка с развитием коммуникации, лидерства и творчества), «куратор — автор проекта» (работа над проектом, где необходимы навыки студента для реализации проектного замысла). В таком взаимодействии реализуется поддержка личностного и профессионального самоопределения среди обучающихся высших учебных заведений. Пара ученик-студент способствует эффективной подготовке к сдаче Единого государственного экзамена, работе над творческим или исследовательским проектом, профессиональному самоопределению.

«Работодатель — ученик» относится к форме наставничества, которая включает следующие ролевые модели: «активный профессионал — равнодушный потребитель» (мотивация и ценностная поддержка в саморазвитии и самоопределении), «коллега — молодой коллега» (совместная работа по развитию проекта, где наставляемый делится свежими идеями, оказывающими существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора). При взаимодействии такой работы наставником является опытный сотрудник, который осуществляет сопровождение более молодому сотруднику. Наставник передает свои навыки через консультирование, советы, обсуждения идеи, а также оценивает действия своего наставляемого и дает обратную связь, контролируя результат.

Если рассматривать форму «работодатель — ученик» в школьном образовании, то можно отметить характер профессионального самоопределения. Описываемая форма наставничества предполагает возникновение у обучающегося осознанного интереса к выбору профессии, основанного на передаче опыта и знаний специалиста. Актуальность данной формы наставничества отмечается в системе дополнительного образования, где представляется перспективной при формировании профессионального самоопределения [9].

Рассмотренные модели наставничества позволяют утверждать, что данный вид деятельности характерен в различных сферах: образовательных учреждениях, предприяти-

ях, общественных организациях, системе здравоохранения, социальных службах и др.

Выводы. Возросший интерес к наставничеству как к образовательной форме передачи опыта и навыков указывает на недостаточность используемых технологий в подготовке специалистов и будущих работников. Нацеленность на практический результат и индивидуальный характер взаимодействия являются важными особенностями наставничества, что объясняет его эффективность. Рассмотренные модели наставничества имеют различные цели: повысить эффективность общего результата, передать информацию менее опытному и знающему наставляемому, подготовить сотрудника, ученика к мероприятию или деятельности, поддержать и адаптировать. В таком взаимодействии происходит развитие личностных и профессиональных качеств как наставляемого, так и наставника, что позволяет наставничеству рассматривать как универсальное средство социального взаимодействия.

Список источников

1. Антипин С. Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Нижний Новгород, 2011. 30 с.
2. Батышев С. Я. Управление наставничеством: методические рекомендации. М.: Госпрофобр, 1983. 50 с.
3. Блинов В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. №3. С. 4–18.
4. Герасимова М. А. Особенности наставничества в процессе реализации программ среднего профессионального образования: методические рекомендации для руководящих работников профессиональных образовательных организаций Свердловской области / М. А. Герасимова, Е. В. Игонина, Т. А. Корчак. Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2019. 49 с.
5. Горбунова Н. В., Фетисов А. С. Реализация индивидуальных образовательных траекторий в вузе на основе персонализирован-

ного подхода // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2022. Т. 14. №2(56). С. 25–30.

6. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2007. 27 с.

7. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / ВНИИ проф.-техн. образования. М.: Высшая школа, 1990. 117 с.

8. Лесохина Л. Н. К обществу образованных людей... (Теория и практика образования взрослых) / Российская академия образования, Институт образования взрослых. СПб.: Тускарора; ИОВ РАО, 1998. 270 с.

9. Малыхина Л. Б. Функционирование моделей наставничества в системе дополнительного образования в условиях дистанционного обучения / Л. Б. Малыхина, Н. А. Меньшикова, М. В. Осипова. 2020. №3. С. 15–20.

10. Сухобская Г. С. Логика и психология профессионально-педагогического исследования: научно-методическое пособие для преподавателей, аспирантов, магистрантов, соискателей ученой степени учреждений профессионально-педагогического образования / Федеральное агентство по образованию, Санкт-Петербургский государственный университет технологии и дизайна, Северо-Западный профессионально-педагогический институт. СПб.: Тускарора, 2012. 94 с.

References

1. Antipin S. G. Tradicii nastavnichestva v istorii otechestvennogo obrazovanija: avtoref. dis. ... kand. ped. Nauk [Traditions of mentoring in the history of national education. Ph. D. (Pedagogy) Thesis]. Nizhnij Novgorod, 2011. 30 p. (In Russ.).
2. Batyshev S. Ja. Upravlenie nastavnichestvom: metodicheskie rekomendacii [Mentoring management: methodological recommendations]. Moscow: Gosprofobr, 1983. 50 p. (In Russ.).
3. Blinov V. I. Nastavnichestvo v obrazovanii: nuzhen horosho zatochennyj instrument [Mentoring in education: a well-sharpened tool is needed]. V. I. Blinov, E. Ju. Esenina, I. S. Sergeev. *Professional'noe obrazovanie i rynek tru-*

da [Vocational education and the labor market]. 2019; (3): 4–18. (In Russ.).

4. Gerasimova M.A. Osobennosti nastavnichestva v processe realizacii programm srednego professional'nogo obrazovanija: metodicheskie rekomendacii dlja rukovodjashhих работников professional'nyh obrazovatel'nyh organizacij Sverdlovskoj oblasti [Features of mentoring in the process of implementing secondary vocational education programs: methodological recommendations for managers of professional educational organizations of the Sverdlovsk region]. M.A. Gerasimova, E.V. Igonina, T.A. Korchak. Ekaterinburg: GAOU DPO SO «IRO», 2019. 49 p. (In Russ.).

5. Gorbunova N.V., Fetisov A.S. Realizacija individual'nyh obrazovatel'nyh traektorij v vuze na osnove personalizirovannogo podhoda [Implementation of individual educational trajectories in higher education on the basis of a personalized approach]. *Sovremennaja vysshaja shkola: innovacionnyj aspekt* [Modern higher school: innovative aspect]. 2022; 2(56): 25–30. (In Russ.).

6. Kruglova I.V. Nastavnichestvo kak uslovie professional'nogo stanovlenija mladogo uchitelja: avtoref. dis. ... kand. ped. Nauk [Mentoring as a condition for the professional development of a young teacher. Ph. D. (Pedagogy) Thesis]. Moscow, 2007. 27 p. (In Russ.).

7. Kuz'mina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelja i mastera proizvodstvennogo obuchenija [Professionalism of the personality of the teacher and the master of industrial training]. VNIИ prof.-tehn. obrazovanija. Moscow: Vysshaja shkola, 1990. 117 p. (In Russ.).

8. Lesohina L.N. K obshhestvu obrazovannyh ljudej... (Teorija i praktika obrazovanija vzroslyh) [To the society of educated people... (Theory and practice of adult education)]. Rossijskaja akademija obrazovanija, Institut obrazovanija vzroslyh [Russian Academy of Education, Institute of Adult Education]. Saint Petersburg: Tuskarora; IOV RAO, 1998. 270 p. (In Russ.).

9. Malyhina L.B. Funkcionirovanie modelej nastavnichestva v sisteme dopolnitel'nogo obrazovanija v uslovijah distancionnogo obuchenija [Functioning of mentoring models in the system of additional education in the conditions of distance learning]. L.B. Malyhina, N.A. Men'shikova, M.V. Osipova. 2020; (3): 15–20. (In Russ.).

10. Suhobskaja G.S. Logika i psihologija professional'no-pedagogicheskogo issledovanija: nauchno-metodicheskoe posobie dlja prepodavatelej, aspirantov, magistrantov, soiskatelej uchenoj stepeni uchrezhdenij professional'no-pedagogicheskogo obrazovanija [Logic and psychology of professional and pedagogical research: a scientific and methodological guide for teachers, postgraduates, undergraduates, degree seekers of institutions of professional and pedagogical education]. Federal'noe agentstvo po obrazovaniju, Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj universitet tehnologii i dizajna, Severo-Zapadnyj professional'no-pedagogicheskij institut [Federal Agency for Education, St. Petersburg State University of Technology and Design, Northwestern Vocational Pedagogical Institute]. Saint Petersburg: Tuskarora, 2012. 94 p. (In Russ.).

Статья поступила в редакцию 28.04.2023; одобрена после рецензирования 18.05.2023; принята к публикации 14.06.2023.

The article was submitted on 28.04.2023; approved after reviewing on 18.05.2023; accepted for publication on 14.06.2023.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ



Фетисов Александр Сергеевич — доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой «Социальная педагогика», Воронежский государственный педагогический университет.
Россия, г. Воронеж, ул. Ленина, 86

Alexander S. Fetisov — Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Social Pedagogy, Voronezh State Pedagogical University.
86 Lenina str., Voronezh, Russia



Горбунова Наталья Владимировна — доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой «Педагогика и педагогическое мастерство», директор Гуманитарно-педагогической академии (филиала) Крымского федерального университета им. В. И. Вернадского в г. Ялте.
Россия, г. Ялта, ул. Севастопольская, 2а

Nataliia V. Gorbunova — Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department «Pedagogy and pedagogical Skills», Director of the Humanities and Education Science Academy (branch), Vernadsky Crimean Federal University in Yalta.
2a Sevastopolskaya str., Yalta, Russia

Вклад авторов:

Фетисов А. С. — анализ ключевых понятий «наставник», «наставничество»; развитие методологии; анализ моделей наставничества; написание исходного текста.

Горбунова Н. В. — характеристика моделей наставничества; доработка текста; итоговые выводы.

Contribution of the authors:

Fetisov A. S. — analysis of the key concepts of «mentor», «mentoring»; development of methodology; analysis of mentoring models; writing the source text.

Gorbunova N. V. — characteristics of mentoring models; revision of the text; final conclusions.