

Научная статья

УДК.378

DOI: 10.17213/2075-2067-2023-3-130-143

ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Ольга Евгеньевна Фомина^{1✉}, Тамара Керимовна Ростовская²

¹Муромский институт (филиал) Владимирского государственного университета им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Муром, Россия

²Институт демографических исследований — обособленное подразделение
Федерального научно-исследовательского социологического центра
Российской академии наук (ИДИ ФНИСЦ РАН), Москва, Россия

²Российский университет дружбы народов им. Патриса Лумумбы, Москва, Россия

¹olgazemskova@inbox.ru✉, ORCID: 0000-0003-0959-4557

²rostovskaya.tamara@mail.ru, ORCID: 0000-0002-1629-7780, AuthorID РИНЦ: 767943,
AuthorID Scopus: 57192987864, WoS Research ID: F-5579-2018

Аннотация. Целью исследования является выявление возможностей и видов наставничества как метода профессиональной подготовки и студентов педагогического направления и профессионального становления молодых педагогов в процессе работы в образовательных организациях.

Методологическую базу исследования представляют положения диалектической теории о всеобщей связи, взаимообусловленности и целостности явлений, идеи дидактики и педагогической антропологии об обучении и воспитании личности, об образовании как педагогическом процессе трансляции культуры и профессионального становления молодого специалиста.

Результаты исследования. В ходе проведенного исследования и анализа имеющегося практического опыта высших учебных заведений России по организации процесса профессионального становления студентов старших курсов и выпускников выявлен потенциал наставничества как одного из системообразующих факторов в профессиональном становлении молодого педагога. В работе раскрыты виды и формы наставничества как современного подхода к работе с молодыми специалистами, направленного на профессиональное становление молодых педагогов, помощь в формировании индивидуального стиля педагогической деятельности, реализации творческого потенциала будущего педагога, а также феномен самореализации наставника и взаимодействие представителей разных поколений в педагогической деятельности.

Перспективы исследования заключаются в разработке дидактического обеспечения процесса профессионального становления молодого педагога в модели «наставник — наставляемый» в образовательном пространстве университета.

Ключевые слова: куратор, наставник, коуч, тьютор, ментор, супервизия, педагогическое сопровождение, консультирование, обучение, образование

Для цитирования: Фомина О.Е., Ростовская Т.К. Особенности наставничества в контексте современных условий функционирования и развития системы образования//

Вестник Южно-Российского государственного технического университета. Серия: Социально-экономические науки. 2023. Т. 16, № 3. С. 130–143. <http://dx.doi.org/10.17213/2075-2067-2023-3-130-143>.

Благодарности: публикация выполнена в рамках проекта №060508-0-000 системы грантовой поддержки научных проектов Российского университета дружбы народов им. Патриса Лумумбы.

Original article

FEATURES OF MENTORING IN THE CONTEXT OF MODERN CONDITIONS OF FUNCTIONING AND DEVELOPMENT OF THE EDUCATION SYSTEM

Olga E. Fomina^{1✉}, Tamara K. Rostovskaya²

¹*Murom Institute (branch) Vladimir State University named after Alexander Grigoryevich and Nikolai Grigoryevich Stoletov, Murom, Russia*

²*Institute for Demographic Research — Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (IDR FCTAS RAS), Moscow, Russia*

²*Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba, Moscow, Russia*

¹*olgazemskova@inbox.ru[✉], ORCID: 0000-0003-0959-4557*

²*rostovskaya.tamara@mail.ru, ORCID: 0000-0002-1629-7780, AuthorID RSCI: 767943, AuthorID Scopus: 57192987864, WoS Research ID: F-5579-2018*

Abstract. *The purpose of the research is to identify the opportunities and types of mentoring as a method of professional training and students of pedagogical direction and professional development of young teachers in the process of working in educational organizations.*

The methodological basis of the research *is represented by the provisions of dialectical theory about the universal connection, interdependence and integrity of phenomena, the ideas of didactics and pedagogical anthropology about the training and upbringing of the individual, about education as a pedagogical process of culture translation and professional formation of a young specialist.*

Research result. *In the course of the conducted research and analysis of the existing practical experience of higher educational institutions of Russia in organizing the process of professional development of senior students and graduates, the potential of mentoring as one of the system-forming factors in the professional development of a young teacher was revealed. The paper reveals the types and forms of mentoring as a modern approach to working with young specialists, aimed at the professional development of young teachers, assistance in the formation of an individual style of pedagogical activity, the realization of the creative potential of the future teacher, as well as the phenomenon of mentor self-realization and the interaction of representatives of different generations in pedagogical activity.*

The prospects of the research *are to develop didactic support for the process of professional formation of a young teacher in the «mentor — mentored» model in the educational space of the university.*

Keywords: *curator, mentor, coach, tutor, mentor, supervision, pedagogical support, consulting, training, education*

For citation: Fomina O. E., Rostovskaya T. K. Features of mentoring in the context of modern conditions of functioning and development of the education system // Bulletin of the South Russian State Technical University. Series: Socio-economic Sciences. 2023; 16(3): 130–143. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.17213/2075-2067-2023-3-130-143>.

Acknowledgements: this publication has been supported by the Scientific Projects Grant System of the Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba, project № 060508-0-000.

Введение. Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из выдающихся основателей российской педагогики К.Д. Ушинского, объявлен годом педагога и наставника с целью повышения престижа профессии учителя и признания особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

В Федеральном законе от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (ред. от 29.12.2022 г.) «Об образовании в Российской Федерации» в статье 47 определен правовой статус педагогических работников, их права и свободы, гарантии трудовых прав и условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости и престижа педагогического труда¹.

В свою очередь, государство ставит перед всеми образовательными институтами задачу профессионального становления и развития педагога, совершенствования его практической профессиональной подготовки в системе среднего специального и высшего профессионального образования.

Одной из эффективных форм подготовки педагогических кадров в системе высшего профессионального образования является наставничество. В национальном проекте «Об-

разование» наставничеству как способу профессионального взаимодействия уделяется большое внимание. Распоряжением Министерства просвещения РФ в 2019 году утверждена «Методология (целевая модель) 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»².

В данном документе наставничество определяется как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве»³.

Тема наставничества в образовании является одной из основных в реализуемых субъектами Российской Федерации федеральных проектах: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы», а также всероссийских студенческих конкурсных проектах «Росмолодежь» и «Я — профессионал».

Методика. Необходимо отметить, что наставничество как способ передачи знаний молодому поколению появилось в системе образования еще в период античности, и формы обучения, используемые Платоном, Сократом и Аристотелем, во многом напоми-

1 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: от 26.12.2012 г. №273-ФЗ (с изменениями и дополнениями, вступ. в силу с 11.01.2023 г.). М.: Эксмо, 2018. 144 с.

2 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. Распоряжение Министерства Просвещения РФ (№3-145, от 29.12.2019) [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/564232795>.

3 Там же.

нают современные приемы взаимодействия учителя-наставника с обучающимися. Само понятие «наставничество» связывают с героем мифов — Ментором, воспитателем и наставником Телемаха, сына Одиссея.

В средние века наставничество существовало в обучении подмастерьев через прямое взаимодействие мастера с учеником в виде обучения личным примером. В христианстве духовное воспитание, значение духовного отца, пастыря, кормящего прихожан, тесно связано с наставничеством. Великий педагог Я. А. Коменский в своих трудах прямо указывал на значимость наставника в воспитании детей, он считал личный пример деятельности и нравственной жизни учителя одним из основных педагогических методов.

В истории российского образования наставничество как метод обучения и воспитания известно с XIX века, когда в школах была введена особая должность — «наставник». Идеологом педагогического наставничества выступал И. И. Бецкой, который сформулировал обязанности наставника и перечень личностных качеств, которыми наставник должен обладать: любовь к своему труду и добросовестное к нему отношение, справедливость, честность, настойчивость, выдержка, педагогический талант.

Затем идея наставничества нашла свое отражение в трудах В. П. Вахтерова, П. Ф. Каптерева, Л. Н. Модзалевского, К. Д. Ушинского и др. [8; 21].

В отечественной педагогической науке наставничество и его методология изучались с различных позиций. В своих работах А. С. Батышев, М. В. Кларин, Н. М. Кузнецова и др. раскрывают сущность и основные характеристики наставничества [3; 9; 12]. В трудах В. Г. Воронцова, О. А. Лапиной, Ю. И. Кулютина и др. рассматриваются психолого-педагогические условия организации наставничества [6; 15; 13]. В контексте системы непрерывного педагогического образования наставничество изучалось В. А. Кан-Каликом, Н. В. Кузьминой, А. К. Марковой и др. [7; 13; 16].

Теоретическими основами исследования являются идеи педагогического проектирования В. В. Краевского, И. Г. Столяра, Н. В. Тарасовой и др. [11; 23; 24], работы по изучению процесса профессионального становления молодого учителя О. А. Абдул-

линой, Н. В. Кузьминой, В. А. Сластенина и др. [1; 13; 22], идеи отечественных педагогов Г. М. Коджаспировой и А. В. Мудрика о ведущей роли наставника в формировании специалиста [19; 17], методология исследования непрерывного профессионального образования (В. А. Адольф, Н. В. Нугуманова, И. В. Федотенко и др.) [2; 19; 25].

Проблема наставничества является также предметом исследований зарубежных авторов (G. W. Atkinson) [26]. Исследования особенностей наставничества в контексте современных условий функционирования и развития системы образования представлены в работах С. Kinlaw Dennis, A. N. Maslow и др. [27; 28].

Результаты. Проведенный нами анализ философской, психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования, анализ существующих в современном образовательном пространстве практик наставничества, ретроспективный анализ собственной педагогической деятельности в качестве преподавателя вуза, заместителя директора института по воспитательной работе и включенное наблюдение за профессиональной деятельностью кураторов учебных групп, анкетный опрос студентов Муромского института, в том числе и педагогического направления подготовки, по выявлению трудностей, испытываемых будущими педагогами в период профессионального становления, беседы с молодыми педагогами, позволили нам выявить и рассмотреть существующую проблему дефицита наставничества в подготовке педагогических кадров в вузе.

С середины XX века в Советском Союзе наставничество на законодательном уровне приобрело массовый характер в системе профессионально-технического образования, которое осуществлялось в форме шефства опытных рабочих над учащимися и было широко распространено практически во всех трудовых коллективах как шефство над молодыми работниками при вступлении в должность на предприятии или в организации. Труд наставника оценивался по результатам деятельности «подшефного» и материально стимулировался. Самые результативные наставники поощрялись благодарственными грамотами и денежными премиями.

Развал Советского Союза и разительная перестройка всех социально-экономических отношений привели к потере наставничества и его традиций. На долгие годы утраченными оказались действенные и результативные методы, дающие значимый педагогический эффект. Однако проблема педагогической помощи и поддержки молодых кадров является сегодня настолько острой, что государство принимает значительные меры по восстановлению и реинкарнации социального института наставничества. Программы наставничества реализуются в России на разных уровнях и ступенях образования. Большую работу в этом направлении проводят ведущие вузы страны, в которых традиции наставничества не были утрачены и за годы работы накоплен значительный опыт наставничества преподавателями, студентами старших курсов, выпускниками и работодателями.

Так, в Московском государственном университете существует «Менторский клуб МГУ» — общественное объединение, состоящее из выпускников университета, работающих в сфере науки, бизнеса, производства, помогающее студентам и выпускникам разных лет в поиске работы, личном кураторстве, развитии и профессиональном становлении. На странице сайта клуба размещены сведения о менторах, которые систематизированы по факультетам университета и направлениям подготовки. Студент, желающий получить помощь наставника, заполняет на сайте google-форму, вопросы которой помогают определить образовательные потребности и определить наставника.

Большой интерес представляет проект «MY MENTOR», созданный в МГИМО. Это межвузовский проект, участвовать в котором могут студенты разных российских вузов: МГИМО, РЭШ, РЭУ им. Плеханова, РГТУ им. Менделеева, РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина. Поиск наставников осуществляется с помощью сайта, на котором происходит формирование наставнических пар между студентами старших курсов и выпускниками вузов-партнеров.

Интересная программа наставничества разработана и внедрена в практику деятельности НИУ ВШЭ [20]. Наставниками являются выпускники ВШЭ, добившиеся успехов в своих профессиональных областях. Сроки

программы наставничества различны, минимальный по длительности составляет 1 год. По окончании курса программы студентам выдается сертификат участника и рекомендации от наставника для трудоустройства или предложение работы. Наставник получает благодарность от университета и возможность принять на работу выбранного студента. Так же, как и в описанных выше проектах, для участия в программе наставнику необходимо заполнить анкету на сайте, указав данные о себе, сведения о годе выпуска, направлении подготовки, месте работы, должности, описать область, в которой наставник является экспертом. Каждый студент может, руководствуясь этими сведениями, выбрать себе наставника в определенном профессиональном направлении.

Развиваются и успешно функционируют программы наставничества и в таких вузах, как Финансовый университет при Правительстве РФ, МФТИ и МИФИ. Особый интерес представляет методическое пособие «Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов», разработанное научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС [24]. В наставнических программах этого вуза в качестве наставников выступают представители профессорско-преподавательского состава, бизнес-структур, государственные и муниципальные служащие, а также успешные выпускники и студенты старших курсов, имеющие индивидуальные достижения.

В педагогических вузах наставничество — один из основных элементов образовательной подготовки и становления будущего учителя.

В настоящее время используется весьма широкий спектр видов и форм наставничества для подготовки педагогических кадров: мастер-классы, тренинги, коучинг, менторинг, моделирование, супервизии, непосредственное наставничество в ходе прохождения студентами педагогических практик в образовательных учреждениях и в процессе адаптационного периода в ходе начального этапа педагогической деятельности выпускника и др.

Рассмотрим характеристики некоторых из видов наставничества, являющихся относи-

тельно новыми в педагогическом пространстве российской педагогической практики.

Коучинг как вид наставничества, основной целью которого является максимально быстрая адаптация молодого педагога к работе в образовательном учреждении, сегодня часто используется в кадровой работе с учителями в различных образовательных структурах. Коучинг в зависимости от поставленной задачи имеет различные механизмы и методы практического применения, от многочисленных форм консультирования до разнообразных подходов стимулирования рефлексии и педагогического творчества начинающего учителя, выстраивания индивидуальной траектории раскрытия их потенциала. Основной целью коучинга является не формирование профессиональных умений, навыков и компетенций, а, скорее, стимулирование персонифицированных процессов саморазвития и самообучения наставляемого. Для достижения этих целей коучем (это может быть опытный учитель, педагог, методист образования или даже независимый специалист) осуществляется постоянный диалог и совместная рефлексия профессиональных ситуаций и жизненных проблем (эмоциональное выгорание и т.п.), постановка профессиональных целей, выработка педагогических задач, анализ имеющегося у коуча педагогического опыта, а также исследование внутренних и внешних ресурсов молодого педагога [9].

Интересным видом наставничества является менторинг, который можно охарактеризовать как целенаправленные действия по оказанию помощи менее опытным коллегам в профессиональной образовательной деятельности, а также как способ интеграции молодого педагога в профессиональную среду. Таким образом, менторинг сочетает в себе процесс теоретического обучения и коучинг [12].

Процесс взаимодействия ментора и менти — обучаемого, наставляемого — напоминает практическое занятие, лабораторную работу в вузе: ментор описывает педагогическую ситуацию, а затем раскрывает теоретические основы правильного ее решения и демонстрирует образец действий. Менти получает задание и должен его самостоятельно выполнить. Важную роль при этом играет мотивация подопечного со стороны ментора,

который выступает в роли старшего коллеги, опытного друга, а не педагога, дающего характеристику и выставяющего оценку ученику. Поэтому важным условием результативности менторства является установление доверительных и уважительных отношений между ментором и менти [24].

Наш опыт педагогической деятельности показывает, что зачастую подобные отношения складываются в вузах между научными руководителями и студентами, ведущими под их руководством научную работу, выполняющими курсовое и дипломное проектирование. Однако, такие взаимоотношения часто носят несистемный характер и прерываются, когда студенты завершают учебу в вузе, так как даже сохраняющееся в ряде случаев общение носит скорее дружеский характер и связано с возникновением личных привязанностей преподавателя и выпускника.

Одним из новых видов наставничества можно назвать модерирование, которое является распространенной формой обсуждения научно-практических вопросов и проблем образования в различных форматах проведения офлайн- и онлайн-конференций и встреч. Задачи модератора — организовать процесс эффективной групповой коммуникации участников встречи с целью получения новых знаний и опыта. Модератор в этом случае выполняет свою, особую, роль — будучи компетентным посредником, он должен подключить всех участников к обсуждению, сохранить тематику обсуждаемой проблемы, дать возможность выступить наиболее компетентным участникам (спикерам) и стимулировать участников задавать правильные (существенные) вопросы.

Период коронавирусных ограничений заставил все педагогическое сообщество широко использовать в своей профессиональной деятельности возможности социальных сетей, освоить проведение онлайн-конференций, профессиональных встреч, мастер-классов и семинаров. За последние три года появилось достаточно много интернет-ресурсов, сайтов, блогов, тематических подкастов, на которых студент или молодой педагог может не только получить ответ на интересующий его вопрос, но и пройти курсы повышения педагогической компетентности, дополнительной профессиональной подготовки.

В этом контексте роль модератора необычайно важна. Мы наблюдаем, что интернет-пространство буквально наполнено разного рода псевдонаучными сведениями, некачественными материалами, спамом, сомнительными ссылками и откровенным дилетантизмом. Обучать, причем на платной основе, стремятся люди, не имеющие соответствующего образования, за плечами которых порой лишь краткосрочные интернет-курсы или образование, полученное в учреждениях, не имеющих лицензии на образовательную деятельность и государственной аккредитации. Деятельность таких ресурсов не попадает в правовое поле Закона об образовании и, соответственно, никак не регламентируется.

Именно поэтому так необходима в образовательной сфере особая профессиональная модерация. Задачами такой модерации становятся предварительная (премодерация), модерация постов (постмодерация) и модерация конфликтов [18].

Модератор проверяет качество образовательного материала перед публикацией контента на ресурсе, проверяет реакцию обучающихся на представленную образовательную информацию и выступает третьей стороной в случае жалоб и конфликтов среди пользователей данного интернет-ресурса.

По сути, модератор выступает помощником, связывающим владельцев образовательной площадки и пользователей. Однако, способствуя обучению студента или молодого педагога, модератор лишь помогает ему в построении оптимальной индивидуальной образовательной траектории и подводит его к принятию оптимального профессионального решения, раскрытию своих внутренних возможностей, выявлению нереализованных способностей и умений [19].

Распространенным видом наставничества является консультирование как одна из форм организации индивидуального сопровождения студентов педагогов и молодых учителей. Консультация рассматривается как различные формы взаимодействия опытного педагога-наставника и молодого специалиста. Формы консультации могут варьироваться от обсуждения с наставником какого-либо важного практического вопроса, совета по решению конкретной педагогической задачи, непосредственной помощи в органи-

зации или проведения занятия (урока) по определенной теме для наставляемого или для целой группы молодых педагогов и до прохождения курса профессиональной подготовки (переподготовки) в различных центрах дополнительного образования, оказывающих научную или практическую помощь.

Основная роль консультанта в практической подготовке педагогических кадров — экспертная оценка результатов деятельности наставляемого, диагностическое исследование причин профессиональных проблем, практическая помощь в решении конкретных педагогических ситуаций и задач. Все это требует от самого консультанта высокого уровня научных знаний и богатого опыта собственной успешной педагогической деятельности.

Новым и пока мало распространенным видом наставничества в педагогике является супервизия. Супервизия, имеющая ярко выраженный интегративный характер, активно применяется в зарубежной и отечественной психологической практике как методическое и ресурсное сопровождение практикующих психологов и психотерапевтов, психологов, ведущих тренинговые программы. Впервые появившись в образовательной системе в XIX веке как форма государственного надзора над системой образования в Великобритании и США, супервизия постепенно приобрела функции психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса и профессиональной деятельности педагогов и психологов.

На сегодняшний день существуют несколько видов супервизии: административная, дидактическая, профессиональная, педагогическая и психологическая. По своей форме педагогическая супервизия напоминает персональное сопровождение молодого педагога.

Дидактическая супервизия проводится, как дополнительное профессиональное образование, в форме консультирования, а профессиональная супервизия заключается в создании для педагога комфортных психологических условий для работы и профилактики профессиональной деформации и эмоционального выгорания.

Супервизия может осуществляться как индивидуально, так и в форме групповой работы с наставляемыми. При индивидуаль-

ной супервизии крайне важной является ее доверительность, персонифицированность в решении индивидуальных проблем педагога, поиск решения проблемы с учетом личностных и профессиональных качеств конкретного человека. Плюсом групповой супервизии является возможность разрешения профессиональных проблем, важных для определенной группы студентов или педагогов, во время такой супервизии происходит активное взаимодействие, взаимообмен мнениями, практическим опытом, что позволяет каждому участнику группы получить опыт и варианты решения своей педагогической проблемы разными способами [5].

Отдельного внимания в проблеме наставничества заслуживает институт тьюторов. Должность тьютора (от английского «tutor — наставник») существовала в средневековых университетах Европы [24]. Тьютор выполнял задачи непосредственного руководства студентами, осуществлял помощь в решении бытовых проблем, сопровождал на занятия, контролировал выполнение учебных заданий в библиотеках и аудиториях, помогал первокурсникам разобраться с расписанием и даже организовывал отдых студентов.

В современной образовательной системе тьюторство рассматривается преимущественно как форма сопровождения инклюзивного образования, в штаты некоторых видов образовательных учреждений введены должности тьюторов для индивидуального сопровождения обучающихся с особыми образовательными потребностями и формирования для них индивидуальных маршрутов получения образования.

Функции же тьютора, как они представлялись в традиции университетов, принял на себя институт кураторства. Куратор как прямой наставник группы студентов занимает особую педагогическую позицию, обеспечивая учебной группе обучающихся возможности для личностного, интеллектуального, профессионального развития и обучения. Куратор должен обладать рядом важных личностных качеств: развитыми навыками коммуникации, способностью выслушивать и понимать, сформированным научным мышлением — иметь высокий уровень профессиональных знаний, большой практический опыт работы и главное — владеть психологическими при-

емами взаимодействия с временным студенческим учебным коллективом.

Однако, как показывает практика, во многих вузах кураторство носит номинальный или формализованный характер, являясь частью нагрузки «второй половины рабочего дня» и неоплачиваемым видом работ.

Для изучения эффективности работы кураторов в Муромском институте Владимирского государственного университета (МИ ВлГУ) в 2022 году нами было проведено эмпирическое исследование удовлетворенности студентов деятельностью кураторов МИ ВлГУ.

Методом исследования была выбрана специально разработанная совместно с Отделом менеджмента качества образования МИ ВлГУ анкета по выявлению удовлетворенности студентов взаимодействием с кураторами учебных групп (исследование проводилось анонимно через электронный образовательный портал института). Анкета включала в себя 15 вопросов, охватывающих различные аспекты деятельности кураторов Муромского института. Студентам было предложено дать оценку деятельности кураторов, а также высказать свое мнение о необходимости куратора в их профессиональном становлении как специалиста. В исследовании приняли участие студенты дневной очной формы обучения в возрасте от 18 до 24 лет в количестве 987 человек.

Анализ результатов, полученных в ходе анкетирования, показал, что уровень удовлетворенности студентов работой кураторов невысок. Отвечая на вопрос «Удовлетворены ли вы работой куратора в вашей учебной группе?», 24% респондентов высказали мнение, что «полностью удовлетворены», 36% опрошенных «скорее удовлетворены», 27% — «скорее неудовлетворены» и 13% — «полностью не удовлетворены» работой своего куратора группы.

Ответы на вопрос «Получаете ли вы от куратора вашей группы информацию об учебных, досуговых, культурно-творческих мероприятиях и мерах социальной поддержки студентов?» показали, что 36% студентов, участвующих в исследовании, считают, что куратор своевременно и в полном объеме предоставляет им всю необходимую информацию; 38% респондентов показали,

что информация предоставляется, но не своевременно; 15 % студентов получают информацию с опозданием и в не полном объеме, а 11 % респондентов не получают от куратора никакой информации.

Студенты, проживающие в общежитии (264 человека, участвующие в опросе), показали, что кураторы не интересуются условиями их проживания и организации быта — 78 % респондентов, 8,5 % обучающихся не имеют контактов с кураторами, 12,4 % опрошенных видят куратора крайне редко, а 9,3 % участвующих в опросе не знают, кто из преподавателей является куратором их учебной группы.

Отвечая на вопрос «На ваш взгляд, заинтересован ли куратор в достижениях группы в учебной и внеучебной деятельности?» лишь 79 % респондентов ответили положительно.

Оценивая результаты, полученные при анкетировании студентов педагогического направления (психолого-педагогическое направление и психолого-педагогическое направление с двумя профилями подготовки (английский язык и немецкий язык) — 164 студента со второго по пятый курс обучения включительно), мы пришли к выводу, что низкая удовлетворенность деятельностью кураторов отрицательно влияет на становление профессиональных навыков будущего педагога: не хотели бы быть похожими на своего куратора 53 % респондентов, 42 % студентов этой группы опрошенных отметили неспособность куратора помочь в решении педагогических задач и проблемных ситуаций в ходе педагогической практики студентов.

Большой интерес для нас представляют ответы на вопрос о возможности выбора студентами куратора или наставника. Так, 81 % всех опрошенных обучающихся отметили, что хотели бы, чтобы у них был реальный, активный, грамотный и заинтересованный в их личностном росте куратор или наставник из числа преподавателей вуза (в том числе из приглашенных специалистов), помогающий им с решением профессиональных задач в ходе обучения, учебной и производственной практики, в начале собственной профессиональной деятельности; 17 % респондентов высказали мнение, что хотели бы видеть наставника из числа студентов старших курсов или опытного специалиста по месту работы выпускника; лишь 2 % студентов

не нуждаются в помощи и поддержке куратора во время обучения.

Заключение. Проведенное нами исследование позволяет сделать вывод, что институт кураторства в системе высшего профессионального образования требует реформирования и пересмотра направления деятельности кураторов. Необходима целенаправленная комплексная работа по созданию эффективной образовательной среды, которая включала бы в себя самые разные формы педагогического наставничества: менторство, коучинг, модерацию, супервизию, тьюторство и кураторство, и наибольшим потенциалом в этом контексте обладает именно наставничество.

Острая нехватка педагогических кадров во всех сферах образования в России, связанная с тем, что из образования уходят наиболее опытные и профессионально грамотные учителя и преподаватели и лишь половина выпускников педагогических вузов идет работать в школу, приводит к необходимости консолидации усилий вузов и образовательных организаций по созданию педагогических сообществ, участниками которых должны стать студенты, преподаватели, школьные учителя, методисты центров дополнительного образования и центров повышения профессионального мастерства педагогических кадров, научные центры, ассоциации работодателей.

Профессиональные педагогические сообщества в настоящее время могут рассматриваться как система неформального образования, в рамках которой может быть организована наставническая деятельность, ее целью станет стимулирование будущих педагогов к работе по специальности [24].

Для этого необходимо обеспечить взаимодействие с профессиональными педагогическими сообществами по вопросам экспертизы образовательных программ педагогических направлений подготовки, привлечение активных, творческих педагогов и учителей к проведению семинаров, мастер-классов, практических мероприятий, кейс-чемпионатов и хакатонов, к проектной и исследовательской деятельности студентов.

Основой должна стать деятельность как исследовательского, так и практико-ориентированного характера, объединяющая студен-

тов, молодых и опытных педагогов, методистов, руководителей образовательных организаций для решения конкретной проблемы, которая интересна всем участникам и актуальна для образовательной системы конкретного региона или муниципалитета.

Для будущих педагогов эта проблема может иметь продолжение в курсовой или бакалаврской (магистерской) работе, стать основой возможного научного исследования.

Мы считаем важным, чтобы теоретическое исследование нашло свое отражение в реальном образовательном процессе с организацией обсуждения результатов педагогической деятельности студентов и молодых педагогов с наставником, куратором, тьютором или ментором, который будет закреплен за каждым молодым педагогом. Такая совместная деятельность не только позволит развить спектр профессиональных компетенций выпускника, молодого специалиста, но и будет способствовать осознанию ценностей выбранной педагогической профессии.

Также важно и взаимодействие на различных уровнях: «студент старших курсов — студент-первокурсник», «опытный учитель — молодой учитель», «опытный учитель — студент», «работодатель — молодой учитель», «работодатель — студент». Каждый из указанных уровней предполагает целенаправленное взаимодействие для решения определенного круга педагогических задач и профессиональных проблем наставляемого (студента, молодого педагога, имеющего малый опыт работы, практиканта, молодого специалиста в процессе адаптации к условиям работы в образовательной организации и т.д.) с использованием методологии наставничества.

В качестве наставника в данном случае может выступать опытный педагог, учитель-предметник, преподаватель вуза, имеющий определенные профессиональные успехи: автор научных статей в реферируемых журналах, учебных пособий и методических рекомендаций, победитель или призер конкурсов педагогического мастерства, ведущий образовательных семинаров и т.д. Такой наставник должен обладать развитыми коммуникативными, лидерскими и организационными навыками, владеть методами педагогической рефлексии.

Мы полагаем, что результатом эффективной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых педагогов в учебную, воспитательную и культурно-просветительскую деятельность образовательной организации, вера в себя и свой творческий и педагогический потенциал. С помощью наставника вчерашние выпускники получают необходимые профессиональные знания, советы и рекомендации опытного учителя, педагога, а также стимул для профессионального роста и развития.

Список источников

1. Абдулина О.А. Педагогический мониторинг качества подготовки учителя // Преподаватель. 1998. №3. С. 21–23.
2. Адольф В.А. Профессиональная компетентность современного учителя: монография / Министерство общего и профессионального образования Российской Федерации. Красноярск: КГУ, 1998. 309 с.
3. Батышев А.С. Управление наставничеством // Методические рекомендации. М.: Госпрофобр, 1983. 50 с.
4. Батышев С.Я. Педагогические основы наставничества // Материалы теоретической конференции. Ч. 1. М.: Б. и., 1977. 324 с.
5. Борлукова Н.В., Комарова О.В. Сетевое наставничество как инструмент самоуправления образованием педагогов (из опыта организации наставничества в Удмуртской Республике) // Инновационные процессы в системе образования: сборник материалов XIV итоговой научно-практической конференции. Глазов: Глазовский государственный педагогический институт, 2020. С. 21–25.
6. Воронцова В.Г., Курлов В.Ф. Постдипломное образование: Предпочтения учителей и возможности существующей системы // Директор школы. 1998. №4. С. 21–26.
7. Кан-Калик В.А. Индивидуально-творческая подготовка учителя // Советская педагогика. 1989. №1. С. 97–100.
8. Каптерев П.Ф. Избранные сочинения. М.: Педагогика, 1982. 627 с.
9. Кларин М.В. Новая развивающая практика — коучинг. Новая профессия — коуч // Образовательные технологии. 2014. №1. С. 71–80.
10. Коджаспирова Г.М. Культура профессионального самообразования педагога /

Всероссийский научно-практический центр и психологической поддержки населения // Под ред. Ю.М. Забродина. М.: Экон-информ, 1994. 342 с.

11. Краевский В.В. Повышение квалификации педагогических кадров // Педагогика. 1992. №7–8. С. 55–58.

12. Кузнецова Н.М. Некоторые подходы к реализации дорожной карты одной из форм программы наставничества «учитель — учитель» // Вестник ТОГИРРО. 2020. №1(44). С. 7–8.

13. Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности: монография. СПб-Рыбинск: Изд-во С.-Петербургского гос. университета, 1993. 54 с.

14. Кулюткин Ю.Н., Муштавинская И.В. Образовательные технологии и педагогическая рефлексия. СПб.: СПбГУПМ, 2002. 48 с.

15. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьные технологии. 2001. №6. С.39–60.

16. Маркова А.К., Никонова А.Я. Формирование умений учителя оценивать и совершенствовать свой индивидуальный стиль // Детский психолог. 1996. №12. С. 52–58.

17. Мудрик А.В. Учитель: мастерство и вдохновение. М.: Просвещение, 1986. 160 с.

18. Новые ценности образования: Как работает продуктивный педагог / Под ред. Н.Б. Крыловой. Вып. 4(19). М.: Школа самоопределения, 2004. 153 с.

19. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.А., Яковенко Т.В. Проект «Наставничество для педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия»: основные результаты // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2019. №4. С.210–217.

20. Программа наставничества в НИУ ВШЭ [Электронный ресурс] / Мир науки, культуры, образования. 2021. №4 (89). URL: <https://mir-nauki.com/issue-4-2021.html>.

21. Российская педагогическая энциклопедия: в 2-х т. / Гл. ред. В.В. Давыдова. М.: Большая Рос. энцикл., 1993. 1999 с.

22. Слостенин В.А., Мороз А.Г., Тамарин В.Э. Социальная активность и адаптация молодого учителя // Формирование социально активной личности учителя. М.: МГПИ, 1984. С. 141–144.

23. Столяр И.Г. Педагогические основы наставничества // Рабочая книга наставника. М.: Знание, 1984. С. 77–122.

24. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций [Электронный ресурс] // Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей. М.: Перспектива, 2020. 108 с. URL: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>.

25. Федотенко И.В. Молодой учитель и его старшие коллеги: Два взгляда на одну проблему // Директор школы. 1997. №4. С.18–19.

26. Atkinson G.W. Motivational Determinants of Risk-taking Behaviour // Psychol. Review. 1975. Vol. 64. P. 359–372.

27. Kinlaw Dennis C. Coaching: winning strategies for individuals and teams. Gower, 1997. P. 136–140.

28. Maslow A.N. Motivation and personality // Under the ed. of Murphy C.N.Y. 1959. Vol. XIV. 411 p.

References

1. Abdulina O.A. Pedagogicheskij monitoring kachestva podgotovki uchitelja [Pedagogical monitoring of the quality of teacher training]. *Prepodavatel' [Teacher]*. 1998; (3): 21–23. (In Russ.).

2. Adol'f V.A. Professional'naja kompetentnost' sovremennogo uchitelja: monografija [Professional competence of a modern teacher: monograph]. Ministerstvo obshhego i professional'nogo obrazovanija Rossijskoj Federacii [Ministry of General and Vocational Education of the Russian Federation]. Krasnojarsk: KGU, 1998. 309 p. (In Russ.).

3. Batyshev A.S. Upravlenie nastavnichestvom [Mentoring management]. Metodicheskie rekomendacii [Methodological recommendations]. Moscow: Gosprofobr, 1983. 50 p. (In Russ.).

4. Batyshev S. Ja. Pedagogicheskie osnovy nastavnichestva [Pedagogical foundations of mentoring]. Materialy teoreticheskoy konferencii [Materials of the theoretical conference]. Part 1. Moscow: B. i., 1977. 324 p. (In Russ.).

5. Borlukova N. V., Komarova O. V. Setevoe nastavnichestvo kak instrument samoupravlenija obrazovaniem pedagogov (iz opyta organizacii nastavnichestva v Udmurtskoj Respublike) [Network mentoring as a tool for self-management of teachers' education (from the experience of mentoring in the Udmurt Republic)]. *Innovacionnye processy v sisteme obrazovanija: sbornik materialov HIV itogovoj nauchno-prakticheskoj konferencii* [Innovative processes in the education system: a collection of materials of the XIV final scientific and practical conference]. Glazov: Glazovskij gosudarstvennyj pedagogičeskij institut, 2020. P. 21–25. (In Russ.).
6. Voroncova V. G., Kurlov V. F. Post-diplomnoe obrazovanie: Predpochtenija učitelej i vozmožnosti sushhestvujushhej sistemy [Postgraduate education: Teacher preferences and opportunities of the existing system]. *Direktor shkoly* [The headmaster of the school]. 1998; (4): 21–26. (In Russ.).
7. Kan-Kalik V. A. Individual'no-tvorčeskaja podgotovka učitelja [Individual creative teacher training]. *Sovetskaja pedagogika* [Soviet pedagogy]. 1989; (1): 97–100. (In Russ.).
8. Kapterev P. F. Izbrannye sočinenija [Selected works]. Moscow: Pedagogika, 1982. 627 p. (In Russ.).
9. Klarin M. V. Novaja razvivajushhaja praktika — kouching. Novaja professija — kouch [New developing practice — coaching. A new profession — coach]. *Obrazovatel'nye tehnologii* [Educational technologies]. 2014; (1): 71–80. (In Russ.).
10. Kodzhaspirova G. M. Kul'tura profesional'nogo samoobrazovanija pedagoga [Culture of professional self-education of a teacher]. *Vserossijskij nauchno-praktičeskij centr i psihologičeskij podderzhki naselenija* [All-Russian Scientific and Practical Center and psychological support of the population]. Pod red. Ju. M. Zabrodina [In Yu. M. Zabrodin (eds.)]. Moscow: Jekon-inform, 1994. 342 p. (In Russ.).
11. Kraevskij V. V. Povyšenie kvalifikacii pedagogičeskikh kadrov [Professional development of pedagogical personnel]. *Pedagogika* [Pedagogy]. 1992; (7–8): 55–58. (In Russ.).
12. Kuznecova N. M. Nekotorye podhody k realizacii dorozhnoj karty odnoj iz form programmy nastavnichestva «učitel' — učitel'» [Some approaches to the implementation of the roadmap of one of the forms of the mentoring program «teacher — teacher»]. *Vestnik TOGIRRO* [Bulletin of TOGIRRO]. 2020; 1 (44): 7–8. (In Russ.).
13. Kuz'mina N. V., Rean A. A. Professionalizm pedagogičeskogo dejatel'nosti: monografija [Professionalism of pedagogical activity: monograph]. Saint Petersburg-Rybinsk: Izd-vo S.-Peterburgskogo gos. universiteta, 1993. 54 p. (In Russ.).
14. Kuljutkin Ju. N., Mushtavinskaja I. V. Obrazovatel'nye tehnologii i pedagogičeskaja refleksija [Educational technologies and pedagogical reflection]. Saint Petersburg: SPbGUPM, 2002. 48 p. (In Russ.).
15. Lapina O. A., Magal'nik L. A. Nastavnichestvo: Variant upravlenija kar'eroj rukovoditelja obrazovatel'nogo uchrezhdenija [Mentoring: The option of managing the career of the head of an educational institution]. *Shkol'nye tehnologii* [School technologies]. 2001; (6): 39–60. (In Russ.).
16. Markova A. K., Nikonova A. Ja. Formirovanie umenij učitelja ocenivat' i sovershenstvovat' svoj individual'nyj stil' [Formation of teacher's skills to evaluate and improve their individual style]. *Detskij psiholog* [Child psychologist]. 1996; (12): 52–58. (In Russ.).
17. Mudrik A. V. Učitel': masterstvo i vdohnovenie [Teacher: mastery and inspiration]. Moscow: Prosveshhenie, 1986. 160 p. (In Russ.).
18. Novye cennosti obrazovanija: Kak rabotat produktivnyj pedagog [New values of education: How a productive teacher works]. Pod red. N. B. Krylovoj [In N. B. Krylova (eds.)]. Issue 4(19). Moscow: Shkola samoopredelenija, 2004. 153 p. (In Russ.).
19. Nugumanova L. N., Shajhutdinova G. A., Jakovenko T. V. Proekt «Nastavnichestvo dlja pedagogičeskikh i rukovodjashchih kadrov na osnove setevogo vzaimodejstvija»: osnovnye rezul'taty [Project «Mentoring for pedagogical and managerial personnel on the basis of network interaction»: main results]. *Sovremennoe obrazovanie: aktual'nye voprosy i innovacii* [Modern education: current issues and innovations]. 2019; (4): 210–217. (In Russ.).
20. Programma nastavnichestva v NIU VShJe [Mentoring program at the HSE] [Elektronnyj resurs]. *Mir nauki, kul'tury, obrazovanija* [World of Science, Culture, Education]. 2021; 4(89). URL: <https://mir-nauki.com/issue-4-2021.html>. (In Russ.).

21. Rossijskaja pedagogicheskaja jenciklopedija: v 2-h t. [The Russian Pedagogical Encyclopedia: in 2 volumes]. Gl. red. V.V. Davydova [In V.V. Davydova (eds.)]. Moscow: Bol'shaja Ros. jencikl., 1993. 1999 p. (In Russ.).

22. Slastenin V.A., Moroz A.G., Tamarin V. Je. Social'naja aktivnost' i adaptacija molodogo uchitelja [Social activity and adaptation of a young teacher]. Formirovanie social'no aktivnoj lichnosti uchitelja [Formation of a socially active teacher personality]. Moscow: MGPI, 1984. P. 141–144. (In Russ.).

23. Stoljar I.G. Pedagogicheskie osnovy nastavnichestva [Pedagogical foundations of mentoring]. Rabochaja kniga nastavnika [Mentor's workbook]. Moscow: Znanie, 1984. P. 77–122. (In Russ.).

24. Tarasova N.V., Pastuhova I.P., Chigrina S.G. Individual'naja programma razvitiya i sistema nastavnichestva kak instrumenty narashhivaniya professional'nyh kompetencij pedagogov. Rekomendacii dlja rukovodjashhih i pedagogicheskikh rabotnikov obshheobrazovatel'nyh organizacij [Individual development program and mentoring system as tools for building pro-

fessional competencies of teachers. Recommendations for managers and teachers of educational organizations] [Elektronnyj resurs]. Nauchno-issledovatel'skij centr socializacii i personalizacii obrazovanija detej [Research Center for Socialization and Personalization of Children's Education]. Moscow: Perspektiva, 2020. 108 p. URL: <https://itdperspektiva.page.link/recschool>. (In Russ.).

25. Fedotenko I.V. Molodoj uchitel' i ego starshie kollegi: Dva vzgljada na odnu problemu [A young teacher and his senior colleagues: Two views on one problem]. Direktor shkoly [The headmaster of the school]. 1997; (4): 18–19. (In Russ.).

26. Atkinson G.W. Motivational Determinants of Ristaking Behaviour. Psychol. Review. 1975; (64): 359–372.

27. Kinlaw Dennis C. Coaching: winning strategies for individuals and teams. Gower, 1997. P. 136–140.

28. Maslow A.N. Motivation and personality. Under the ed. of Murphy C.N.Y. 1959. Vol. XIV. 411 p.

Статья поступила в редакцию 04.05.2023; одобрена после рецензирования 19.05.2023; принята к публикации 15.06.2023.

The article was submitted on 04.05.2023; approved after reviewing on 19.05.2023; accepted for publication on 15.06.2023.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ



Фомина Ольга Евгеньевна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Социально гуманитарные и правовые дисциплины», Муромский институт (филиал), Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.

Россия, г. Муром, ул. Орловская, 23

Olga E. Fomina — Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Social, Humanitarian and Legal Disciplines, Murom Institute (branch) Vladimir State University named after Alexander Grigoryevich and Nikolai Grigoryevich Stoletov.

23 Orlovskaya str., Murom, Russia



Ростовская Тамара Керимовна — доктор социологических наук, профессор, заместитель директора по научной работе, Институт демографических исследований — обособленное подразделение Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИДИ ФНИСЦ РАН); профессор кафедры «Региональная экономика и география» экономического факультета Российского университета дружбы народов им. Патриса Лумумбы.

Россия, г. Москва, ул. Фотиевой, 6, корп. 1

Россия, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6

Tamara K. Rostovskaya — Doctor of Sociological Sciences, Professor, Deputy Director for Research, Institute for Demographic Research — Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (IDR FCTAS RAS); Professor of the Department of Regional Economics and Geography of the Faculty of Economics, Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba.

6 Fotievoy str., bld. 1, Moscow, Russia

6 Miklukho-Maklaya str., Moscow, Russia

Вклад авторов:

Фомина О.Е. — научное руководство; концепция исследования; развитие методологии исследования; формулировка выводов.

Ростовская Т.К. — концепция исследования; развитие методологии исследования; обзор исследований; формулировка выводов.

Contribution of the authors:

Fomina O.E. — scientific guidance; research concept; development of research methodology; formulation of conclusions.

Rostovskaya T.K. — research concept; development of research methodology; review of research; formulation of conclusions.