

УДК 371.311.3

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

*М.В. Данилова*

## MENTORING AS A MEANS OF CONSOLIDATING YOUNG PEOPLE IN THE TEACHING PROFESSION

*M.V. Danilova*

**Аннотация.** Статья посвящается закреплению молодых специалистов в педагогической профессии посредством наставничества. Представлено значение национального проекта «Образование» для создания инновационной системы образования в Российской Федерации. Описана важность системы наставничества применительно к новым условиям среднего профессионального педагогического образования, как следствие, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей. Отображена актуальность внедрения наставничества в систему среднего профессионального образования посредством различных форм. Показано немаловажное значение форм наставничества в условиях среднего профессионально-педагогического образования. Автор предлагает, за счет внедрения системы наставничества в сферу среднего профессионально-педагогического образования, увеличить личностно-профессиональную мотивацию студентов и молодых специалистов к профессии, тем самым, способствуя этим привлечению молодых педагогических кадров в образовательные организации, сохранению постоянного состава педагогических работников и мотивируя преподавателей к установлению длительных трудовых отношений.

**Abstract.** The article is devoted to consolidation of young professionals in the teaching profession through mentoring. The significance of the national project "Education" for the creation of an innovative education system in the Russian Federation is presented. The importance of the mentoring system in relation to the new conditions of secondary vocational pedagogical education is described, as a result, the education of a harmoniously developed and socially responsible person on the basis of spiritual and moral values is presented. The relevance of introducing mentoring into the secondary vocational education system through various forms is displayed. The importance of mentoring forms in secondary vocational and pedagogical education is shown. The author proposes, through the introduction of a mentoring system in the field of secondary vocational and pedagogical education, to increase the personal and professional motivation of students and young specialists for the profession, thereby contributing to the involvement of young teachers in educational organizations maintaining the constant composition of teachers and motivating teachers to establish long-term labor relations.

**Ключевые слова:** наставник, закрепление молодежи, педагогическая профессия, молодой специалист, форма наставничества.

**Keywords:** mentor, consolidation of young people, pedagogical profession, young specialist, form of mentoring.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина. На встрече с участниками всероссийского форума «Наставник», который проводился в Москве на ВДНХ с 13 по 15 февраля, президент сказал: «Движение наставников родилось не вчера, оно давно родилось, и его умные люди поддержали и сформулировали, когда-то. Часто говорят: новое – это хорошо забытое старое. Не всё так, конечно, много нового, совсем нового, но это дело чрезвычайно важное ещё и с морально-этической точки зрения. Потому что поддержать молодых людей, а речь прежде всего идёт о молодых специалистах, помочь им сформировать правильное отношение к делу, к профессии, к стране, в конце концов, – в этом основа успеха» [1].

Потребность в возрождении системы наставничества в России возникла в связи со стремлением государства выйти на более высокий уровень развития в различных сферах экономики. Государство, на современном этапе становления, испытывает острую необходимость в высокопрофессиональных кадрах в различных производственных сферах.

Одним из зарубежных научных деятелей, чья позиция о наставничестве заслуживает внимания, является американский ученый Гилберт Льюис, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. По суждению Гилберта Льюиса, наставник – это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией» [3].

Особую роль наставничество приобрело в российской педагогике в середине XIX в. О проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он утверждал, что несправедлива убежденность в том, что профессиональный опыт компенсирует отсутствие теоретической подготовки; теоретические знания и опыт должны дополнять, а не замещать друг друга [2].

На рубеже XIX–XX веков выдающийся педагог А.С. Макаренко выделял отдельное место роли наставничества в воспитании и обучении молодежи, а также в формировании и совершенствовании педагога в профессии. Чему свидетельствует его слова: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно ни закончил педагогический ВУЗ, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

Во времена СССР наставничество укрепилось в отечественной педагогике в 50–80-х годах XX века и было достаточно востребовано государством. Исследовали данную проблему педагоги и психологи того времени: С.Я. Батышев, Э.А. Гришин, П.П. Костенков, А.А. Любар и др.

Для внедрения системы наставничества на современном этапе необходимо иметь высококвалифицированные кадры – наставников, поспевающих в своём профессионализме за стремительно идущим прогрессом, которые

будут качественно передавать умения и опыт своим подопечным – наставляемым. Получить таких профессионалов невозможно без развития инновационной системы образования в стране. Педагог и психолог В.С. Лазарев считает: «Главный компонент всякой инновационной системы – люди, обладающие определенными качествами, необходимыми для эффективного создания, распространения и освоения новшеств» [8].

В настоящее время данная проблема применительно к новым условиям среднего профессионального педагогического образования изучена недостаточно и требует дальнейшего исследования.

1 января 2019 года в Российской Федерации был запущен национальный проект «Образование», основными направлениями которого являются:

- развитие инфраструктуры образования;
- профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров;
- совершенствование содержания образования;
- возвращение воспитания в систему образования.

Предусмотрено, что 70 % учителей в возрасте до 35 лет будут вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, к концу 2024 г. [4].

Обратимся ближе к содержанию понятий «поддержка» и «сопровождение».

Поддержка – это то, что сохраняет чью-либо жизнеспособность, подкрепляет, усиливает кого-либо.

Сопровождение – это помощь субъекту развития в принятии решения в сложных ситуациях жизненного выбора.

Апеллируя одним из классических определений «наставничества», которое представлено в интернет-энциклопедии «Википедия», а именно: «наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции», видно, что «наставничество» – это и есть поддержка и сопровождение наставляемого наставником [9]. Несомненно, одну из ведущих ролей в национальном проекте «Образование», а следственно в формирующейся инновационной системе образования в стране, играет наставничество. Сугубо важна его роль в профессионально-педагогической сфере образования.

Руководители национального ресурсного центра «Ментори» Ирина Пронькина и Ирина Кондратьева дают достаточно актуальное определение «наставничества». По их мнению, наставничество – это перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы [5]. Наставник современности не только передаёт знания и опыт наставляемому, но и соответствует запросам времени. Особенно это важно в профессии педагога, т. к. представитель данной профессии как никто другой, идет по жизни со своими учениками, прослеживая смену поколений.

Несомненно, необходимо вовлечение молодых педагогов в систему наставничества, т. к. в первые годы работы они как никто нуждаются

в профессиональной помощи и поддержке, а вот поддержат и сопроводят молодёжь в профессию, опытные педагоги коллектива. Это поможет привлечь молодые педагогические кадры в образовательные организации, т. к. далеко не все выпускники профессионально-педагогических учреждений идут работать по специальности. Одной из основных причин этому является страх перед ответственностью и объёмом работы, с которым придётся столкнуться молодому малоопытному специалисту. Здесь «наставничество» играет неотъемлемую роль, способствуя закреплению молодёжи в педагогической профессии, а следственно, сохранению постоянного состава педагогических работников и мотивируя преподавателей к установлению длительных трудовых отношений.

Немаловажное значение в системе наставничества играет личность наставника. Он, как правило, должен не только глубоко владеть знаниями и умениями, которые передаст наставляемому, но и быть сориентирован на привитие личностных качеств педагога – коммуникабельности, отзывчивости, справедливости, порядочности, ответственности, доброжелательности, толерантности, тем самым побуждая любовь к профессии.

С 2019 года в рамках нацпроекта «Образование» целевая модель наставничества внедряется в образовательные организации, в том числе и те, которые осуществляют деятельность по программам среднего профессионального образования, с целью повышения его конкурентно способности. Действительно, учреждения среднего профессионального образования становятся популярнее у абитуриентов с каждым годом, среди которых и учреждения профессионально-педагогической направленности. Это можно проследить на примере ГБПОУ КК «Краснодарского педагогического колледжа». По сравнению с 2020 в 2021 году контрольные цифры приёма абитуриентов в учебное заведение увеличены с 275 до 300 мест, вместе с тем увеличилось количество поданных заявлений с 1 553 до 1 629, следственно увеличивается и конкурс на основные специальности 44.02.01 Дошкольное образование с 7,13 до 7,34 и 44.02.02 Преподавание в начальных классов с 9,26 до 16,96 человек на место [7]. Увеличение цифр приёма можно связать с разносторонней поддержкой и сопровождением студентов на раннем этапе обучения, а также с внедрением на государственном уровне, системы наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, т. к. данные организации – это будущие рабочие места нынешних студентов.

В определении «наставничества» руководителей национального ресурсного центра «Ментори» Ирины Пронькиной и Ирины Кондратьевой «наставничество» представлено как педагогическая технология, а каждая технология имеет свою методологию, специфические организованные формы и методы реализации.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией [6].

В условиях среднего профессионально-педагогического образования можно выделить следующие формы наставничества:

- педагог опытный – педагог молодой специалист;
- студент старших курсов – студент младших курсов;
- педагог молодой специалист – студент;
- педагог опытный – группа педагогов молодых специалистов.

Рассмотрим более подробно каждую из форм.

«Педагог опытный – педагог молодой специалист» является классической формой наставничества, подразумевает взаимодействие более опытного сотрудника с менее опытным с целью введения второго в азы профессии. Здесь наставник, внося ясность в особенности работы, помогает наставляемому адаптироваться в коллективе. Существенное значение имеет совместная деятельность наставника и наставляемого по разработке и оформлению учебно-методической документации, а также систематический психолого-педагогический анализ учебно-воспитательной деятельности с указанием положительных элементов, оказывает педагогическую поддержку молодому специалисту в первые годы работы.

«Студент старших курсов – студент младших курсов» – форма наставничества, которую можно рассматривать аналогично форме «равный – равному». Действительно, в рамках среднего профессионально-педагогического учебного заведения студенты разных курсов имеют одинаковое положение, т. е. они равны по статусу, но при этом обладают различным количеством опыта. У старшекурсника, разумеется, больше опыта касающегося жизнедеятельности учебного заведения, от соблюдения правил внутреннего распорядка до организации и участия в воспитательно-патриотической деятельности. Особое внимание здесь хочется обратить на то, что у студента старших курсов опыт учебной деятельности превалирует над данным опытом младшекурсника, а также уже в большинстве своём сформированы личностные профессионально-педагогические компетенции. Таким образом, старшекурсники прекрасные наставники представителям младших курсов среднего профессионально-педагогического учебного заведения. Такой вывод можно сделать на основании опыта ГБПОУ КК «Краснодарского педагогического колледжа». С первых дней пребывания в колледже студенты первых курсов вовлечены в работу «Адаптационной смены», которую организуют студенты старших курсов. Здесь для первокурсников проводятся игры и занятия на сплочение групп, экскурсии по кабинетам колледжа и прилегающей территории колледжа, знакомство с преподавателями, подготовка и репетиция торжественной линейки ко «Дню знаний». Первокурсники здесь получают не только множество положительных эмоций, но и первоначальные компетенции для благополучной адаптации в новой среде.

На примере театрального отделения ГБПОУ КК «КПК» также можно проследить взаимодействие между студентами старших и младших курсов. На четвертом курсе у студентов театрального отделения проходит практика, которая заключается в том, что старшекурсники проводят занятия по таким дисциплинам, как «Сценическая речь», «Актерское мастерство» у первокурсников, тем самым передавая свой опыт в данных дисциплинах. При этом они могут передавать не только знания и умения в учебно-воспитательной деятельности, но и делиться положительным профессионально-педагогическим опытом, полученным в ходе практической деятельности, прививая любовь к будущей профессии.

Форма «Педагог молодой специалист – студент» предполагает взаимодействие педагогического специалиста, недавно окончившего среднее профессиональное учебное заведение или вуз педагогической направленности и студента. Здесь основной целью процесса наставничества является позиционирование молодым специалистом профессии педагога, кто как ни он, взаимодействуя со студентом-будущим педагогом, поможет преодолеть все сомнения и страхи, лежащие на пути к профессии, что позволит укрепить уверенность студента в правильности выбора.

«Педагог опытный – группа педагогов молодых специалистов». Данная форма предусматривает взаимодействие опытного педагога-наставника или группу опытных сотрудников образовательного учреждения, например научно-методический отдел, с группой молодых специалистов, организуя периодические заседания по различной тематике с обсуждением рабочих моментов, вызывающих затруднения у молодых педагогов. Например, в ГБПОУ КК «Краснодарском педагогическом колледже» организована работа «Школы профессионального роста», на заседаниях которой рассматриваются вопросы различных направлений работы педагога, от правильности заполнения учебной документации до методических рекомендаций к урокам. Опытные сотрудники демонстрируют мастер-классы, подробно разьяснят различные нюансы работы, дают профессиональные рекомендации молодым специалистам колледжа.

Таким образом, в становлении инновационной системы образования в Российской Федерации невозможно обойтись без наставничества, в частности в сфере среднего профессионально-педагогического образования. Применение различных форм наставничества поможет максимально охватить различные категории сотрудников образовательного учреждения, что способствует развитию личностно-профессиональных качеств молодых специалистов, находящихся на разных уровнях профессиональной деятельности. Следствие этому является, мотивация студентов и молодых специалистов к профессии, тем самым, способствуя этим привлечению молодых педагогических кадров в образовательные организации и установление ими длительных трудовых отношений.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Материалы встречи с участниками форума «Наставник» от 14.02.2018 г. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858> (дата обращения: 10.09.2022). – Текст : электронный.
2. Эволюция идей о наставничестве. – URL: [https://studref.com/558244/pravo/evolyutsiya\\_idey\\_kontseptsiy\\_teoriy\\_nastavnichestve](https://studref.com/558244/pravo/evolyutsiya_idey_kontseptsiy_teoriy_nastavnichestve) (дата обращения: 10.09.2022). – Текст : электронный.
3. Lewis G. The Mentoring Manager: Strategies for Fostering Talent and Spreading Knowledge. – Prentice Hall; 2nd edition, 2000. – 192 S.
4. Национальный проект «Образование». – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения: 10.09.2022). – Текст : электронный.
5. Пронькина, И. Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе / И. Пронькина, И. Кондратьева. – URL: [director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/](http://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/) (дата обращения: 10.09.2022). – Текст : электронный.
6. Судебные и нормативные акты РФ : Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». – URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/3/?ysclid=l2efdzatad> (дата обращения: 10.09.2022). – Текст : электронный.
7. Официальный сайт ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж». – URL: <https://www.kpc3.ru/content/postupat/result-pk.pdf> (дата обращения: 10.09.2022). – Текст : электронный.
8. Лазарев, В. С. О национальной системе в образовании и задачах научного обеспечения ее развития / В. С. Лазарев. – Текст : непосредственный // Проблемы современного образования. – 2010. – № 3. – С. 3–12.
9. Википедия. – URL: <https://ru.m.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE> (дата обращения: 10.09.2022). – Текст : электронный.

### REFERENCES

1. Materialy vstrechi s uchastnikami foruma «Nastavnik» ot 14.02.2018 g. [Materials of The Meeting with the Participants of the Forum "Mentor" of 14.02.2018]. Available at: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858>. (In Russian).
2. Evolyutsiya idey o nastavnichestve [Evolution of Mentoring Ideas]. – Available at: [https://studref.com/558244/pravo/evolyutsiya\\_idey\\_kontseptsiy\\_teoriy\\_nastavnichestve](https://studref.com/558244/pravo/evolyutsiya_idey_kontseptsiy_teoriy_nastavnichestve). (In Russian).
3. Lewis G. The Mentoring Manager: Strategies for Fostering Talent and Spreading Knowledge. Prentice Hall; 2nd edition, 2000. 192 p.
4. Natsionalnyy proyekt «Obrazovaniye» [National Project "Education"]. Available at: <https://edu.gov.ru/national-project/>. (In Russian).
5. Pronkina I., Kondratyeva I. Natsproyekt «Obrazovaniye»: kak organizovat' nastavnichestvo v shkole [National Project "Education": How to Organize Mentoring at School]. Available at: [director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/](http://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/). (In Russian).
6. Sudebnyye i normativnyye akty RF. Pis'mo Minprosveshcheniya Rossii ot 23.01.2020 № MR – 42/02 O napravlenii tselevoy modeli nastavnichestva i metodicheskikh rekomendatsiy [Judicial and Regulatory Acts of the Russian Federation.

Letter of the Ministry of Education of Russia of 23.01.2020 No. MR – 42/02. On the Direction of the Target Model of Mentoring and Methodological Recommendations. Available at: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/3/?ysclid=12efdztad>. (In Russian).

7. Ofitsialnyy sayt GBPOU KK «Krasnodarskiy pedagogicheskiy kolledzh» [Official website of Krasnodar Pedagogical College]. Available at: <https://www.kpc3.ru/content/postupat/result-pk.pdf>.

8. Lazarev V.S. O natsionalnoy sisteme v obrazovanii i zadachakh nauchnogo obespecheniya yeye razvitiya [On the national system in education and the tasks of scientific support for its development]. Problemy sovremennogo obrazovaniya = Problems of Modern Education, 2010, No. 3, pp. 3–12. (In Russian).

9. Wikipedia. Available at: <https://ru.m.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE>.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ**

Данилова, М. В. Наставничество как средство закрепления молодежи в педагогической профессии / М. В. Данилова. – Текст : непосредственный // Вестник Армавирского государственного педагогического университета. – 2022. – № 3. – С. 16–23.

**BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION**

Danilova M. V. Mentoring as a Means of Consolidating Young People in the Teaching Profession / M. V. Danilova // The Bulletin of Armavir State Pedagogical University, 2022, No. 3, pp. 16–23. (In Russian).