Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Арзамасский филиал ННГУ

Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании: модели, формы, перспективы, риски

СБОРНИК СТАТЕЙ УЧАСТНИКОВ
ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
2–3 ноября 2023 г.

Арзамас
Арзамасский филиал ННГУ
2023

УДК 376:159.9 (063)
ББК 88.621.9 + 74.5 я 43
Н 32

Печатается по решению учёного совета Арзамасского филиала ННГУ
(протокол № 11 от 16.10.2023 г.)

Рецензенты:
Ромм Татьяна Александровна,
доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и психологии Института истории, гуманитарного и социального образования Новосибирского государственного педагогического университета, г. Новосибирск
Ковров Владимир Викентьевич,
кандидат педагогических наук,
доцент Севастопольского государственного университета, г. Севастополь

Редакционная коллегия:
Щелина Тамара Тимофеевна,
директор Арзамасского филиала ННГУ,
доктор педагогических наук, профессор (научный редактор)
Федосеева Наталия Викторовна
кандидат педагогических наук, доцент,
Арзамасский филиал ННГУ (ответственный редактор)

Н 32 **Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании: модели, формы, перспективы, риски**: сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции, 2–3 ноября 2023 г. / науч. ред. Т.Т. Щелина, отв. ред. Н.В. Федосеева; Арзамасский филиал ННГУ. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2023. – 274 с.
ISBN 978-5-6049497-5-7

В сборнике представлены статьи, раскрывающие теоретико-методологические основы организации и реализации системы наставничества в сфере образования, психолого-педагогические, организационно-технические и практические аспекты реализации наставнической деятельности педагогов, ученых, руководителей образовательных организаций, в том числе специализированных образовательных организаций для обучающихся с ОВЗ, учреждений социальной защиты и помощи населению. Издание содержит материалы докладов ученых, специалистов, научных сотрудников, аспирантов, соискателей, заинтересованных в поиске эффективных путей решения проблем наставничества. Статьи участников опубликованы в рамках Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании: модели, формы, перспективы, риски».

УДК 376:159.9 (063)
ББК 88.621.9 + 74.5 я 43

Всероссийская научно-практическая конференция «Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании: модели, формы, перспективы, риски» проводится при финансовой поддержке Фонда «Соработничество» (договор гранта 52-2300228)

ISBN 978-5-6049497-5-7 © Арзамасский филиал ННГУ, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	……..	7
Акутина С.П.	Роль наставничества в профессиональном становлении молодых специалистов социальной сферы …….	16
Акутина С.П.	Социальное наставничество как технология профилактики семейного неблагополучия……...	19
Андреев О.Е.	О роли ситуационного наставничества в системе подготовки специалистов социальной сферы……	23
Беганцова И.С., Лезина Т.В., Гараева И.Г.	Модель наставничества как компонент профориентационной работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья…….....	28
Бузина Д.О., Курахтанова М.О., Тимин С.И.	Роль наставничества в преодолении кризисов профессионального развития на этапе получения высшего профессионального образования…….	32
Воробьева О.В.	Наставническое сопровождение организации исследовательской деятельности в области истории……	35
Ганичева И. А.	Наставничество как условие развития личности молодого педагога ДОУ…….	40
Гетманская Е.В., Миронова Н.А., Попова Н.А.	Наставнический потенциал студенческой конференции «Педагог-словесник XXI века»…….	44
Гоглева А.В.	Наставничество как форма личностно-профессиональной адаптации молодых специалистов к будущей профессии: краткий обзор ……...	49
Григорьева А.И., Архипов М.Е.	Наставничество как стратегия непрерывности процесса воспитания юного поколения…….....	53
Грошева А.В., Иванцова Е.С.	Проектирование методической работы в образовательной организации……..	58
Губанихина Е.В., Лихачев М.С.	Внедрение бережливых технологий взаимодействия детского сада с семьей в контексте модели наставничества «педагог – родитель»……..	62
Губанихина Е.В., Кудакова Н.С.	Наставничество как механизм работы с иностранными студентами в период адаптации в вузе ……	66
Гусев Д.А.	Наставническая миссия М.И. Зайкина как форма эффективной подготовки научно-педагогических кадров в системе высшего образования……	70

Дворникова И.Н.	Наставничество как стадия карьерного развития в организации……	75
Дейч Б.А.	Возможности наставничества в развитии деятельности советников директора по воспитанию……..	78
Дробышевская Е.В.	Арт-терапевтические технологии как форма реализации наставничества в системе высшего образования….	83
Дьячкова Т.В.	Наставничество как социально-педагогическое условие развития личностно-профессиональной позиции педагога дополнительного образования ……..	88
Ефимов О.В.	Наставник, учитель, педагог, человек – Е.П. Титков…..	92
Ефимова С.И., Сатистова Е.Е.	Особенности воспитательной работы кураторов студенческих групп в вузе как одной из форм наставнической деятельности……...	97
Ефремова Н.В., Гусева Н.В.	Психолого-педагогическое сопровождение организации системы наставнической деятельности в старших классах общеобразовательной школы……..	101
Колосова В.А.	Мастер-класс как эффективная форма наставничества молодых педагогов в вузе……..	104
Колосова В.А., Напалков С.В.	Частно-методическое поле научного наставника М.И. Зайкина……...	107
Крат А.В.	Семейное наставничество как технология укрепления семейного благополучия ……...	112
Кулева С.В., Нефедова Т.В.	Реализация модели педагогического наставничества в лицее……..	116
Лаврентьева О.А.	Роль тьютора в формировании ценностно-смысловых ориентиров у студентов вуза…….	119
Лучина Т.И.	«Разговоры о важном» как форма наставничества в педагогическом вузе……	123
Мирова М.В.	Распознавание и преодоление синдрома самозванца в работе наставника с подопечными……	128
Митрофанова М.Н.	Наставничество в коммерческой организации …….	132
Морозов А.В.	Проблема наставничества в сфере современного российского образования……...	137
Мурзина Н.П.	Сетевое взаимодействие вуза с партнёрами на этапе профессиональной адаптации молодых воспитателей дошкольного образования…….	141

Нестерова Л.Ю., Шаланова И.В.	Творческая мастерская «Открой себя заново»: эффективная практика наставничества……..	144
Напалков С.В.	Наставничество как форма сотрудничества субъектов образовательного процесса: учащийся СУНЦ ННГУ – обучающийся ННГУ……..	149
Наумова Т.В.	Интеллектуальная карта как инструмент реализации наставничества в системе взаимодействия «педагог – будущий учитель – родитель» ……..	152
Николаева Л.В., Щеулова Е.А., Курахтанова М.О.	Система наставничества в высшей школе: возможности и перспективы…….	158
Патрикеева Э.Г., Лихачева Н.Н.	Наставничество в психолого-педагогической среде: преодоление дефицита знания у родительского сообщества в области психоречевого развития детей в условиях образовательного кластера «детский сад – школа – вуз»……	160
Перевощикова Г.С.	Неклассическое наставничество. От теории – к практике. Ракурс культурно-исторической – неклассической психологии. ……	166
Переломова Н.А., Клецкина С.А.	Семейное наставничество как технология укрепления семейного благополучия……	178
Репринцева Ю.С.	Проектное наставничество как эффективная форма сопровождения проектной и учебно-исследовательской деятельности обучающихся в общеобразовательной школе ……..	182
Россова Ю.И.	В.П. Вахтеров – педагог, наставник…….	187
Самохвалова И.Ю., Трушина Н.В., Николаева Е.В.	Наставничество в формировании профессионального мастерства педагогов при организации волонтерского движения в дошкольном образовательном учреждении……	190
Самохвалова И.Ю., Ястребцева Н.В., Гурьева Н.А., Духова Н.П.	Наставничество в рамках сотрудничества педагогов дошкольного и начального образования (из опыта инновационной деятельности МБОУ «Ломовская СШ)»…..	194
Селиванова Н.Л., Пустыльник Ю.Ю.	Наставник – педагог? Педагог – наставник! ……...	197
Синогина Е.С., Ломовская С.А.	Механизм киберсоциализации школьников……	203

Скрыпникова Е.М.	Наставничество как функция советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями…….....	208
Степанов П.В.	Наставник, педагог, воспитатель: ключевые характеристики …….....	212
Федосеева Н.В., Миронычева В.Ф., Кузина И.В.	Пути профессионального становления: эффективные технологии наставничества во взаимодействии со студентами……	217
Федосеева Н.В., Алексанян Е.А., Конева И.А.	Психолого-педагогические условия эффективного наставничества в сопровождении научно-исследовательской деятельности студентов и магистрантов …….	223
Фирсова А.В.	Наставнический потенциал творчества В.П. Астафьева	230
Фролова Э.В.	Наставничество в повышении профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации ……	234
Ханова Т.Г., Карамирзаева А.М.	Формирование профессионально-игровой компетентности педагога в условиях реализации наставничества	239
Царькова К.М.	Система наставничества ЯГПУ им. К.Д. Ушинского: новые векторы развития……	242
Чердынцева Е.В.	Реализация наставничества в научно-исследовательской деятельности будущих педагогов…….	247
Четверикова Т.Ю.	Роль учителя-наставника в профилактике буллинга в инклюзивной школьной практике……..	252
Шурупова О.С., Шурупова А.С.	Роль наставничества в современном меняющемся мире……..	257
Щелина С.О., Горская С.В., Чудакова А.О.	Студенческая лагерная смена как средство личностно-деятельностного развития обучающихся в системе наставничества «преподаватель – студент»…….	261
Щелина Т.Т.	Наставническое сопровождение будущих и начинающих педагогов в Арзамасском филиале ННГУ ……..	266

Предисловие

Уважаемые коллеги!

2–3 ноября 2023 года на базе Арзамасского филиала ННГУ состоялась Всероссийская научно-практическая конференция «Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании: модели, формы, перспективы, риски».

Смешанный формат работы конференции (офлайн и онлайн на платформе Webinar) позволил привлечь к обсуждению вопросов наставничества широкий круг ученых, педагогов, исследователей со всех регионов России. Часть исследователей имели возможность представить свои доклады именно благодаря удалённым формам коммуникации. К видеоконференции пленарного заседания присоединилось более 100 участников. В режиме офлайн приняли участие свыше 300 человек.

На открытии конференции прозвучали приветственные слова Петровой Ольги Викторовны, заместителя министра науки и высшего образования РФ, кандидата социологических наук, доцента; Глебовой Любови Николаевны, сенатора Российской Федерации, председателя Научно-методического совета Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»; Трофимова Олега Владимировича, и.о. ректора ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», доктора экономических наук, профессора; Преосвященнейшего Филарета, епископа Дальнеконстантиновского, викария Нижегородской епархии, благочинного Арзамасского церковного округа; Кудряшова Александра Сергеевича, руководителя ФГБУ «Росдетцентр»; Щелиной Тамары Тимофеевны, директора Арзамасского филиала ННГУ, доктора педагогических наук, профессора; Щелокова Александра Александровича, мэра города Арзамаса, Кондаковой Светланы Геннадьевны, руководителя Департамента образования администрации г.о.г. Арзамас Нижегородской области. Выступающими была отмечена значимость проблематики конференции – наставничество во всех сферах образовательного процесса как условие успешного личностного и профессионального роста на основе сотрудничества и взаимодействия. Конференция нацелена на стимулирование научно-исследовательской и проектной деятельности педагогов, студентов, аспирантов и молодых ученых России и зарубежных стран по проблемам развития и совершенствования наставнического сопровождения в рамках разных направлений деятельности.

Пленарное заседание конференции затронуло широкий спектр важнейших вопросов в сфере наставничества. Сравнительный анализ педагогической и наставнической деятельности, смыслы и посылы миссии наставника в современном обществе и педагогическом образовании были освещены действительным членом РАО, доктором педагогических наук, профессором, главным научным сотрудником лаборатории развития Селивановой Натальей Леонидовной (Москва). На общем фоне развития современного российского общества

и совершенствования педагогического образования круг проблем наставничества осветил доктор педагогических наук, профессор Морозов Александр Владимирович (Москва). Система организационных аспектов и условий успешной реализации наставничества в рамках деятельности педагогических коллективов подробно были раскрыты Патутиной Наталией Анатольевной, доктором педагогических наук, профессором департамента экономики и управления Института экономики, управления и права ГАОУ ВО «МГПУ» (Москва).

На широком социокультурном фоне проблема наставничества как феномена, как связи времен и поколений нашла свое отражение в выступлении директора Арзамасского филиала ННГУ, доктора педагогических наук, профессора Щелиной Тамары Тимофеевны (Арзамас).

Опытом работы в эффективной организации наставнического сопровождения в высшей школе поделились доктор педагогических наук, профессор, победитель Всероссийского конкурса «От учёного – учителю» по наставничеству от Кировской области (Киров), заслуженный учитель, главный научный сотрудник Научно-исследовательского института ФСИН России (Москва) Галицких Елена Олеговна и доктор педагогических наук, руководитель научно-педагогической лаборатории БГПУ (г. Благовещенск) Репринцева Юлия Сергеевна. Докладчики продемонстрировали возможности лабораторий педагогического роста и проектного наставничества как эффективных форм его реализации, их потенциала в раскрытии профессионального и личностного роста наставляемого (школьника, студента, молодого педагога и т.п.).

Был поднят вопрос и о важности роли наставничества в ходе организации деятельности детских общественных объединений и движений. В контексте их становления и интенсивного развития была раскрыта миссия наставничества в Общероссийском общественно-государственном движении детей и молодёжи «Движение первых», рассмотрен потенциал наставничества в реализации преемственности молодёжного и детского движений (Львова Лариса Семеновна, кандидат педагогических наук, руководитель Департамента методического обеспечения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых» (Москва), Амосов Вячеслав Александрович, председатель Совета Регионального отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых» Нижегородской области (Нижний Новгород).

Во второй половине дня конференции свое продолжение анализ проблемы наставничества в детских общественных организациях получил в рамках работы круглого стола под руководством Щелиной Тамары Тимофеевны, доктора педагогических наук, профессора, директора Арзамасского филиала ННГУ и во главе со спикерами Львовой Ларисой Семеновной, кандидатом педагогических наук, руководителем департамента методического обеспечения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых» (Москва), Амосовым Вячеславом Александровичем, председателем Совета Регионального отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых» в Нижегородской области

(Нижний Новгород), Фомичевой Натальей Ивановной, главным экспертом отдела реализации проектов и программ в сфере патриотического воспитания граждан ФГБУ «Росдетцентр» в Республике Марий Эл (Йошкар-Ола).

В ходе работы дистанционной мастерской Перевощиковой Галины Степановны (заместитель директора Института психологии им. Л.С. Выготского (с 2009 по 2020 гг.) РГГУ (Москва)) и Щелиной Светланы Олеговны (выпускница Института психологии им. Л.С. Выготского РГГУ 2013 года, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и практической психологии психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ (Арзамас)) ее участники имели возможность проследить генезис наставнической деятельности школы Л.С. Выготского и его продолжателей и учеников.

Большое количество участников объединила работа дискуссионной площадки «Наставничество в вузе: стратегии и опыт». В ходе активного и живого сотрудничества модераторов (*Губанихина Е.В., к.п.н., доцент Арзамасского филиала ННГУ, Митичева Т.И., к.п.н., доцент Арзамасского филиала ННГУ, Чуманкина Е.А., проректор по молодежной политике и воспитательной работе ННГУ (Нижний Новгород),* спикеров *(Кузнецов А.Н., к.п.н. доцент, заместитель руководителя Центра воспитания и развития личности Российской академии образования (Москва), Пронина Е.Н., заместитель директора Центра инновационного развития медицинского приборостроения ННГУ (Нижний Новгород), Орлова В.С., и.о. начальника управления по молодежной политике ННГУ (Нижний Новгород), Сарментова О.В., заместитель начальника управления по молодёжной политике ННГУ (Нижний Новгород), Дунаева Н.И., директор Центра социально-психологического сопровождения студентов ННГУ (Нижний Новгород), Кузнецова Н.М., заместитель декана факультета социальных наук ННГУ, (Нижний Новгород), Базарова Н.Д., старший преподаватель кафедры общей и социальной педагогики НГПУ им. К. Минина (Нижний Новгород*), спикеров, сотрудников Арзамасского филиала ННГУ (*Бусарова Н.В., руководитель ЦНППМ педагогических работников, Кудакова Н.С., к.п.н. доцент, Дворникова И.Н.,к.пс.н., доцент, Жиженина Л.М., заместитель декана по воспитательной работе факультета естественных и математических наук, Власкова О.В., заместитель декана по воспитательной работе психолого-педагогического факультета, Валеева Е.В., заместитель декана по воспитательной работе историко-филологического факультета*), спикеров-наставников (*Щелина С.О., к.пс.н., доцент, ст. преподаватели психолого-педагогического факультета Щеулова Е.А., Чудакова А.О., Алексанян Е.С., ст. преподаватель факультета естественных и математических наук Махонин М.Ю., ст. преподаватель историко-филологического факультета Шампарова С.И.*) и студентов были рассмотрены проблемы наставничества в условиях организации образовательного процесса в вузе, затронувшие особенности наставнического сопровождения в учебной, воспитательной и научно-исследовательской деятельности будущих профессионалов.

Работа научно-практический семинара «Наставничество как фактор профессионального становления молодого педагога: мотивация, практики, работа

с профессиональными дефицитами» (организаторы и модераторы к.п.н., доценты кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования Арзамасского филиала ННГУ Е.В. Лёвкина, И.В. Кузина, В.Ф. Миронычева, Н.В. Федосеева) выявила необходимость с систематического подхода к организации наставнической деятельности как условия дальнейшего достижения успехов наставляемых. Интенсивный формат взаимодействия в ходе семинара позволил задействовать каждого из участников, молодых педагогов, предложить свое решение поставленных проблем. Смешанный состав групп обусловил рассмотрение заявленных проблем глазами всех субъектов образовательного процесса. Участники работали в формате интенсива: подвижные группы учебных лабораторий обсуждали факторы наставнического сопровождения, принципы внедрения, психолого-педагогические, организационные условия наставничества, технологии реализации практик наставничества в образовательных организациях, осуществляли поиск наиболее эффективных способов взаимодействия друг с другом как наиболее продуктивных путей личностного и профессионального роста.

Научно-методический семинар «Гуманитарные основы наставничества» объединил ведущих ученых, специалистов в области методической подготовки к профессионально-педагогической деятельности, продемонстрировав студентам опыт научного роста.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Арзамасского филиала ННГУ во главе с Бусаровой Н.В. провел интенсив стажировочных площадок для администрации, педагогов и других специалистов в сфере образования, затронувший разнообразный спектр вопросов оптимального проектирования моделей наставничества, установления зависимости выбора форм от условий тех или иных образовательных организаций, определения требований к результативной коммуникации.

В ходе первого дня конференции действовали также выездные площадки на базе различных образовательных организаций, в которых были задействованы воспитатели детских садов, педагоги школ, заинтересованные в организации наставничества как показателя успешного развития образовательной организации (семинар-практикум «Роль наставника в деятельности детских общественных объединений», круглый стол «Эффективные практики наставничества в системе взаимодействия “педагог – педагог”, “педагог – обучающийся”», мастер-классы «Лайфхаки в работе педагога-наставника образовательного учреждения», «Взаимодействие с родителями в патриотическом воспитании детей дошкольного и младшего школьного возраста: “уроки наставничества” для молодых педагогов», «Деятельность и сотрудничество специалистов мультидисциплинарной команды в психолого-педагогическом сопровождении детей с тяжелыми нарушениями речи», «Взаимодействие “ученик – ученик” как условие развития наставничества в начальных классах», «Современные подходы к организации наставничества в условиях реализации нравственно-патриотического воспитания обучающихся», «Арт-терапевтические методы в профилактике эмоционального выгорания», «Нетрадиционные формы работы с семьей в процессе

формирования краеведческих представлений у дошкольников: “уроки наставничества” для будущих педагогов», «Использование инновационных технологий в коррекционной работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Опыт наставничества».

Также конференция продолжила свою работу на секционных заседаниях:

1. «Форматы наставничества: проблемы и перспективы развития» (руководители секции: Ирина Александровна Ганичева, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и практической психологии психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; Патрикеева Элла Геннадьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и практической психологии психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; секретарь секции Самохвалова Ирина Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры дошкольного и начального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

2. «Место наставничества в современном образовании: состояние, перспективы и риски развития традиционных и инновационных видов наставнической деятельности» (руководители секции: Болотин Юрий Евгеньевич, декан психолого-педагогического факультета, кандидат психологических наук, доцент Арзамасского филиала ННГУ, Горская Светлана Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; секретарь секции Чудакова Анна Олеговна, старший преподаватель кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

3. «Воспитательные треки методологии наставничества в системе общего, профессионального, высшего и дополнительного образования» (руководители секции: Лёвкина Елена Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ, Гусев Дмитрий Александрович, заведующий кафедрой дошкольного и начального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ, кандидат педагогической наук, доцент; секретарь секции Чудакова Юлия Владимировна, старший преподаватель кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

4. «Подходы к реализации наставничества: модели, формы, навигация, коммуникация» (руководители секции: Клюева Елена Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей педагогики психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ, Федосеева Наталия Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; секретарь секции: Востокова Юлия Игоревна, старший преподаватель кафедры общей и практической психологии психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

5. «Наставничество как форма эффективного сотрудничества субъектов образовательного процесса: детский сад – школа; учреждения профессионального образования – вуз» (руководители секции: Миронычева Валентина Федоровна кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ, Кузина Ирина Валерьевна кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; секретарь секции Вашуркина Алена Александровна, преподаватель кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

6. «Менторство – эффективное средство адаптации и профессионального развития молодых специалистов» (руководители секции: Беганцова Ирина Серафимовна, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой общей и практической психологии психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ, Гусева Наталья Валерьевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; секретарь секции Алексанян Елена Сасуновна, старший преподаватель кафедры педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

7. «Наставничество в рамках деятельности Российского движения детей и молодежи «Движение первых»: условия успеха, перспективы развития» (руководители секции: Наумова Татьяна Владимировна, кандидат педагогической наук, доцент кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ, Юденкова Ирина Викторовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; секретарь секции: Сатистова Елена Евгеньевна, старший преподаватель кафедры педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

8. «Социальное наставничество как технология профилактики семейного неблагополучия» (руководители секции: Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной работы, сервиса и туризма психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ, Митрофанова Марина Николаевна, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры социальной работы, сервиса и туризма психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; секретарь секции: Щеулова Екатерина Алексеевна, старший преподаватель кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

9. «Инновационные подходы к наставничеству в исследованиях молодых ученых» (руководители секции: Фомина Наталья Ивановна, кандидат

педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и начального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ, Россова Юлия Ивановна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и начального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; секретарь секции: Бузина Дарья Олеговна, ассистент кафедры общей и практической психологии психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

10. «Психолого-педагогические условия организации эффективного наставничества: взгляд молодых ученых» (руководители секции: Фомина Наталья Ивановна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и начального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ, Россова Юлия Ивановна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и начального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; секретарь секции: Бузина Дарья Олеговна, ассистент кафедры общей и практической психологии психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

11. «Эффективные практики наставничества: опыт молодых педагогов (руководители секции: Наумова Татьяна Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и начального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ, Федорова Светлана Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и начального образования психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ; секретарь секции: Николаева Любовь Владимировна, старший преподаватель кафедры общей и практической психологии психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

Так как охват аудитории, задействованной в рамках работы конференции, был достаточно большим, то во второй день была продолжена работа секций «Форматы наставничества: проблемы и перспективы развития», «Место наставничества в современном образовании: состояние, перспективы и риски развития традиционных и инновационных видов наставнической деятельности», «Менторство – эффективное средство адаптации и профессионального развития молодых специалистов», «Психолого-педагогические условия организации эффективного наставничества: взгляд молодых ученых», «Эффективные практики наставничества: опыт молодых педагогов».

Во второй день были проведены также мастер-классы, творческие мастерские, интерактивные площадки, тренинги, практические семинары и т.д.

Состоялось торжественное подведение итогов конкурса совместных проектов наставнической деятельности «Я и мой наставник: духовно-нравственные ориентиры деятельности современного педагога», участниками которого стали и педагоги, и ученики, и студенты, и преподаватели. Активное сотрудничество их друг с другом, наставническое сопровождение на каждом из этапов конкурса показало высокий уровень подготовки проектов. Награждены были не только молодые участники, но и их наставники, раскрывшие основы профессионального роста и психологической поддержки конкурсантов. В жюри конкурса приняли

участие заслуженные деятели в сфере образования, ведущие педагоги школ, влиятельные лица города, чья оценка стала принципиально значимой для участников.

Научно-методические семинары «Энциклопедия наставничества» и «Форматы научного успеха (к 70-летию со дня рождения профессора Михаила Ивановича Зайкина)» (руководители: Акутина С.П., д.п.н., профессор, заведующий кафедрой социальной работы, сервиса и туризма и Колосова В.А., к.п.н., доцент кафедры истории, обществознания и права), собравшие заслуженных ученых, преподавателей, педагогов, их учеников, показали значимость и необходимость продолжения практики наставничества, поддержания и развития традиций наставничества в образовательном процессе школ и вузов.

Прошел также ряд мероприятий для молодых участников конференции. Так, тренинг для учащихся психолого-педагогических классов с элементами профессиональных проб в светских и православных образовательных организациях «Я – наставник: духовно-нравственный формат психолого-педагогического портрета» позволил школьникам с новых сторон взглянуть не только на профессионально-педагогическую деятельность, но и оценить другие виды деятельности в формате наставничества, задать интересующие вопросы (руководители: старшие преподаватели психолого-педагогического факультета Щеулова Е.А., Чудакова А.О., Алексанян Е.С.). Особы ценными для начинающих свой профессиональный и карьерный путь студентов-выпускников и молодых педагогов стали творческие мастерские «Эффективные практики наставничества» и «Опыт наставнической деятельности педагогов светских и православных образовательных организаций» (руководитель: Лёвкина Е.В., к.п.н., доцент психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ).

Также во второй день продолжилась работа Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Арзамасского филиала ННГУ, молодые сотрудники которого (к.пс.н., доцент Щелина С.О., старшие преподаватели психолого-педагогического факультета Щеулова Е.А., Чудакова А.О., Алексанян Е.С.) организовали интерактивную площадку для старшеклассников «Я выбираю вуз!» в формате квеста.

Инновационные формы работы наставника были продемонстрированы в ходе мастер-класса «Метафорические карты в работе классного руководителя-наставника как педагогическая технология».

В рамках конференции были организованы и проведены мероприятия: нетворкинг, встречи с наставниками, мастер-классы, педагогические мастерские, презентационные площадки:

29 октября нетворкинг «Наставничество в формате взаимодействия “школа – вуз”: реверсивный аспект», объединивший серию мероприятий: конвент «Современные подходы к организации воспитательной работы в условиях реализации нравственно-патриотического воспитания» (МБОУ «Березовская СШ»), воркшоп «В поисках призвания» (МБОУ СШ №10, г. Арзамас), питчинг «Инновационные практики преподавания в условиях реализации обновленных ФГОС» (МБОУ «Чернухинская СШ»,); а также Муниципальный детско-родительский

форум «Будущее за нами – тебе решать!» (МАОУ «Вадская СОШ»), встреча с наставниками «Наставничество как фактор духовно-нравственного воспитания старшеклассников» (МАОУ «СШ №1 г. Перевоза»);

30 октября педагогическая мастерская «Первоклассная школа: учимся вместе» (ЧОУРО Нижегородской Епархии Русской Православной Церкви (Московский Патриархат) «Арзамасская православная гимназия имени святых мучениц Веры, Надежды, Любови и матери их Софии», г. Арзамас), мастер-класс «Эффективные практики наставничества в системе взаимодействия молодых педагогов» (МБОУ СШ № 4, г. Дзержинск);

31 октября педагогическая мастерская «Учиться интересно! Опыт психолого-педагогического сопровождения первоклассников в начальный период обучения» (МБОУ «Ломовская средняя школа», г.о.г. Арзамас, п. Ломовка), презентационная площадка «Инклюзивное волонтёрство как эффективная форма наставничества в пространстве модельной библиотеки» (МБУК «Шатковская централизованная библиотечная система», Нижегородская область п.г.т. Шатки).

Организационный комитет конференции

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

С.П. Акутина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
д.п.н., профессор; e-mail: sakutina@mail.ru; Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье дан краткий анализ научных исследований по проблеме наставничества в социальной сфере, представлена ценностно-адаптационная модель наставничества, раскрыта роль практики через наставническую деятельность в профессиональном становлении студентов, обучающихся по направлению Социальная работа.

Ключевые слова: наставничество; социальная сфера; ценностно-адаптационная модель наставничества; студенты; учебная и производственная практика.

Период обучения студентов в вузе – существенный этап успешной социализации личности. Анализ современного состояния и образа жизни студенческой молодежи часто свидетельствует о том, что молодые люди не всегда готовы после окончания обучения и получения образования по специальности быть успешными в профессиональной сфере. Это обусловливает необходимость усиления роли наставничества еще в период профессиональной подготовки, повышения ее эффективности. Отсюда основной задачей работы в процессе профессиональной подготовки является создание условий, способствующих становлению профессиональной и социально-культурной компетентности студента и развития наставничества как эффективной технологии в социальной сфере. Ученые выделяют достаточно много видов, моделей и определений понятия «наставничество». Под дефиницией «наставничество» в Методических рекомендациях Министерства просвещения Российской Федерации «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» понимается «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [1; 4].

На важность внедрения технологии наставничества в социальную сферу указывали как зарубежные исследователи (R. Collings, V. Swanson, R. Watkins) [6], так и отечественные ученые (Н.В. Гарашкина [2], М.В. Кларин [3], С.Г. Косарецкий [5], М.А. Пинская, А.А. Пономарева [5]). Изучая различные модели наставничества, необходимо отметить, что наставничество повышает уровень адаптации студентов первого курса в образовательную, социальную и воспитательную среду вуза, возбуждает интерес к профессии и увеличивает сохранность контингента студентов на всем периоде обучения.

Социальная работа по своему составу достаточно многоаспектна, она охватывает области многих разнообразных научных и практических знаний. И именно технология наставничества помогает будущему специалисту (наставляемому, в нашем случае, студентам). Технология наставничества повышает

уверенность учащихся в своих силах, усиливает мотивацию к освоению профессии, а также формирует профессиональную компетентность на высоком уровне.

В моделировании наставничества на психолого-педагогическом факультете педагогическим коллективом разработана и внедрена в практику ценностно-адаптационная модель наставничества, которая начинает действовать с момента зачисления студентов на факультет (знакомство с куратором студенческой группы, переписка со студентами по решению всех возникающим проблем, проведение родительского собрания перед началом учебного года) к освоению будущей профессии. Содержание программы в модели аксиологически насыщается следующими задачами развития личности студента, приходящейся на адаптационный период:

– социально-психологическая адаптация, которая включает знакомство с правилами обучения в вузе, с традициями вуза, к освоению новой социальной роли – роли студента, к обучению в вузе, приобретению нового статуса – статуса студента, новым социальным ролям, нормативным требованиям и правилам жизнедеятельности в институте и на факультете; адаптацию к требованиям коллектива преподавателей и студентов других курсов и направлений подготовки; выявление творческих интересов и склонностей;

– социально-профессиональная адаптация, включающая знакомство с профессией, технологиям профессиональной деятельности с учетом бережливого отношения к затрате своих интеллектуальных, социальных, физических, личностных ресурсов и формирование установок на здоровую жизнедеятельность, развитие профессиональных ценностных ориентаций.

Данная модель реализуется с первых чисел сентября со студентами-первокурсниками уже в первые дни учебы. Для формирования студенческого коллектива в группе, успешной адаптации всех студентов вывозят на базу оздоровительных центров «Ласточка», «Серёжа» за пределы города. Данная модель показала свою жизнеспособность на протяжении многих лет. Наставниками в ценностно-адаптационной модели выступают преподаватели и студенты старших курсов. Программа двух дней пребывания в лагере представляет собой прообраз жизни первокурсников, которой насыщена жизнь студентов на протяжении всех лет обучения.

Эффективным в развитии профессиональных ценностей студентов является практика в инструктивно-методическом лагере, что приближает подготовку студентов к реальным условиям в их работе в летний период. Практика проходит под руководством студентов-наставников старших курсов. В процессе работы инструктивно-методического лагеря студенты продолжают учебу и общение со своими однокурсниками через совместное творчество, что позволяет активно включаться им в профессиональную деятельность. Под руководством педагогов-наставников студенты распределяются по отрядам, где они выполняют обязанности вожатого.

Аксиологическое насыщение в период работы инструктивно-методического лагеря наполняется следующим содержанием: каждый отряд обязательно придумывает свое название, речёвку, девиз, отрядную песню, отрядный уголок,

где освещается жизнедеятельность отряда. В ходе сотрудничества выявляются лидеры, устанавливается распорядок действий в отряде, самоконтроль и самоорганизация группы, а также раскрываются способности каждого студента, которые впоследствии сами становятся наставниками у студентов младших курсов.

Для студентов-практикантов организуются различные кружки, которые проводят молодые преподаватели-наставники: художественно-оформительский, музыкальный, танцевальный, спортивный и др., где студенты приобретают навыки работы отрядного вожатого, а также развивают профессиональные навыки, необходимые для их профессиональной деятельности: это и работа с различными категориями детей, формирование практических навыков социального сопровождения и патронажа.

Следующим важным этапом в профессиональном становлении будущих специалистов социальной сферы является производственная практика, организованная таким образом, что педагог-наставник, ответственный за организацию практики, разрабатывает задания, которые помогают студентам постигать уже на этапе обучения представления о своей будущей профессии. В период прохождения практики педагог-наставник знакомит студентов со специалистами социальной сферы на местах практики, оказывает постоянное сопровождение студентов (проводит консультации, разъясняет цель и задачи практики, консультирует по возникающим сложным вопросам, проверяет задания, помогает изучать нормативную документацию в тесном взаимодействии с наставниками социального учреждения, учит взаимодействию с различными социальными партнерами, помогает осуществлять патронаж семей группы риска, а также семей, нуждающихся в помощи и находящихся под опекой государства и др.).

При проведении производственной практики на старших курсах студенты под руководством наставников овладевают умением проектировать собственную социально значимую профессиональную деятельность, учатся применять различные технологии работы с разными категориями детей, семей, приобретают навыки ценностного отношения к профессиональной деятельности. В период прохождения практики студенты под руководством специалистов-наставников учреждения социальной сферы планируют работу с различными социальными категориями детей и семей: опекаемыми, многодетными, детьми-инвалидами и ОВЗ, неполными семьями, дисфункциональными семьями, семьями группы риска. В содержание практики входит анализ совместных мероприятий по социально-правовой защите различных социальных категорий детей и их семей (Совет по профилактике правонарушений, различные воспитательные мероприятия с населением микрорайона); совместная работа с органами социальной защиты по изучению различных категорий детей и их семей (сбор социального банка данных, списков семей, находящихся в социально-опасном положении и трудной жизненной ситуации).

Участие студентов в общественной жизни факультета, будь то учебная, научная или исследовательская деятельность, формирует у студентов образ будущей профессии, с которой их знакомят наставники, отвечающие за учебное и научное направления в вузе. Участие студентов в олимпиадах, проектной

деятельности, творческих и научных конкурсах, написание статей развивает интерес не только к научно-исследовательской деятельности, но и расширяет знания о профессии под руководством мудрых наставников.

Весь комплекс мер, разработанных педагогами-наставниками, направленных на эффективное формирование профессиональных компетенций у студентов, развивает интерес к будущей профессии и ценное отношение к своей жизни.

Литература

1. Акутина С.П., Калинина Т.В. Актуальные проблемы развития наставничества: опыт и тенденции нового времени // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – № 4(106). –Т. 3. – С. 8–13. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-razvitiya-nastavnichestva-opyt-i-tendentsii-novogo-vremeni
2. Гарашкина Н.В. Система вузовской подготовки будущих социальных работников как компонент социального образования // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – Вып. 6 (110). – С. 91–100. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=17788375
3. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. – № 5. – С. 92–112. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka (дата обращения: 01.11.23).
4. Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» № МР-42/02 от 23 января 2020 г. – URL: http://rgkript.ru/wp-content/uploads/2022/02/Pismo-Minprosveshheniya-23.01.2020-MR-42.pdf (дата обращения: 16.10. 2023.).
5. Пинская М.А., Пономарева А.А., Косарецкий С.Г. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России // Вопросы образования. – 2016. – № 2. – С. 100–124. – URL: https://www.hse.ru/data/2016/10/21/1107913024/Pinskaya.pdf- (дата обращения: 01.11.23).
6. Collings R., Swanson V., Watkins R. The impact of peer mentoring on levels of student wellbeing, integration and retention: a controlled comparative evaluation of residential students in UK higher education // Higher Education. 2014. – Vol. 68 (6). – P. 927–942.

СОЦИАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФИЛАКТИКИ СЕМЕЙНОГО НЕБЛАГОПОЛУЧИЯ

С.П. Акутина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ

д.п.н., профессор; e-mail: sakutina@mail.ru; Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

Автором статьи представлен краткий анализ дефиниции «социальное наставничество», оценена роль наставничества в профилактике семейного неблагополучия, предложены формы социального наставничества как технологии работы с семьями группы риска с позиций событийного подхода.

Ключевые слова: социальное наставничество; социальная сфера; семья; семейное неблагополучие; формы; методы работы в профилактике семейного неблагополучия.

Практика социального наставничества имеет глубокую историю и уходит в первобытно-общинный строй, когда необходимо было молодых юношей обучить элементарным социальным навыкам – ритуалам посвящения (испытания), которым их обучали опытные воины. В процессе исторического развития наставничество претерпевало постоянные изменения и впервые социальное наставничество активно начинает развиваться в Соединенных Штатах Америки в начале XX столетия, когда была создана общественная организация Big Brothers Big Sisters of America (Старшие братья и старшие сестры Америки), которая объединила наставников-добровольцев для семей и детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (дети из неполных семей, дети-сироты, больные дети, несовершеннолетние нарушители законов) [7].

В социальной сфере России наставничество приобретает особую актуальность в 90-е годы XX столетия. Глобализация социально-политических, социально-экономических процессов, информатизация повседневной жизни, отчуждение и другие факторы приводят к непониманию, а зачастую и нежеланию понимать тех, кто рядом с нами. Обострившаяся безработица, потеря работы обоих членов семьи, особенно, отца, привело к распаду семейных отношений. Различные жизненные трудности поставили семьи на грань выживания. Произошла глубокая трансформация семейных ценностей и отношений внутри семьи, что привело институт семьи к кризису семейных отношений, в котором в особенно сложной ситуации оказались дети и несовершеннолетние. Увеличилось количество разводов, правонарушений среди взрослого населения и детей; рост алкоголизма и наркомании поставил перед специалистами социальной сферы серьезные задачи спасения российских семей.

В связи с этим целью данной статьи является теоретическое осмысление и анализ практического подтверждения применения наставничества в социальной сфере как эффективной технологии профилактики семейного неблагополучия.

Проблемами социального наставничества занимались отечественные и зарубежные ученые. Зарубежные исследователи, в работах которых заложены теоретические основы проблемы социального наставничества, отмечают, что наставничество содействует социальному, профессиональному, нравственному становлению личности и оказывает ей психологическую поддержку (D.R. Clasen [10], R.E. Clasen, J. Freeman [11], F.A. Kaufma [12], R.F. Subotnik [13], E.P. Torrance, R. Zorman [14] и др.

В российской современной науке наставничество рассматривается как сложный и многоаспектный феномен, аспекты которого достаточно хорошо обоснованы учеными Н.Н. Булич, Н.А. Корф, Л.Н. Модзалевским, С.А. Рачинским, К.Д. Ушинским, С.Я. Батышевым [3], В.И. Богдановской [4], М.Н. Бородатой [5], С.Г. Вершловским, О.А. Круковской [6], В.А. Сластениным [7], Н.М. Таланчуком. Наставничеству как механизму оказания помощи нуждающимся посвящены работы С.П. Акутиной [1], Т.Г. Браже, В.М. Лизинского, Л.В. Масловой, И.В. Крупиной, Ю.Н. Кулюткина, А.П. Ситник.

Исходя из анализа литературы, мы рассматриваем *социальное наставничество в профилактике семейного неблагополучия* как эффективную технологию, комплекс коммуникативных методов, форм взаимодействия в диаде «наставник – подопечный», способствующих возрождению семейных ценностей, семейных традиций в налаживании благоприятного психологического климата и комфортных условий для всех членов семьи, выхода семьи из зоны социального неблагополучия.

Изучение семейных отношений всегда начинается со знакомства с семьей, где социальный работник, выступающий в роли наставника, изучает проблемы и особенности семьи, в чем проявляется семейное неблагополучие, какие методы впоследствии можно применить в работе с данной семьей с позиций личностного подхода, реализуемого по социальной формуле «понимать – принимать – помогать» [2].

На наш взгляд, эффективным подходом в работе с семьями в профилактике семейного неблагополучия является событийный подход. Жизненные события неблагополучных семей и семей группы риска, как правило, имеют отрицательный сценарий. Дети из таких семей слышат дома брань, видят своих родителей в нетрезвом виде, испытывают недостаток внимания, ласки и заботы со стороны родителей.

В связи с этим видится два пути работы социального работника-наставника с такими семьями. Во-первых, снижение негативных событий в жизни ребенка и семьи в целом, а во-вторых, наполнение жизни семей положительными, яркими эмоциями и позитивными событиями для преодоления семейного неблагополучия.

Форм насыщения жизни семьи положительными эмоциями имеется значительное множество. Это и проведение совместных спортивных праздников, организация мероприятий, посвящённых той или иной дате знаменитого человека, посещение театра, совместных концертов и т.д. Группа из числа наставников (помощников социального работника, это могут быть студенты) готовит сценарий, по возможности привлекая детей из неблагополучных семей к написанию сценария, посильной помощи, чтобы те могли стать соучастниками того или иного события.

Также наставники могут разработать цикл занятий по повышению родительской компетентности, организовать психологические встречи, просмотр с обсуждением фильмов, проведение тренингов, направленных на сплочение детей и родителей. Информационная среда является сильным инструментом по воздействию на подсознание людей, а также по формированию их поведения. Телевидение стало необходимой составляющей жизни как взрослых, так и детей, также может быть использовано в качестве инструмента профилактики семейного неблагополучия [2].

Конечно, проведение мероприятий и встреч требует от наставника определенных знаний по работе с неблагополучными семьями и умения оценивать трудности таких семей, грамотно анализировать семейную ситуацию. Специалист должен обладать определенными навыками коммуникации, быть

компетентным в области взаимодействия с коллегами и уметь по возможности предотвращать конфликты в семье.

Литература

1. Акутина С.П., Калинина Т.В. Актуальные проблемы развития наставничества: опыт и тенденции нового времени // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – № 4(106). – Т. 3. – С. 8–13. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-razvitiya-nastavnichestva-opyt-i-tendentsii-novogo-vremeni
2. Бутузова Ю.С., Акутина С.П. Негативное влияние информационной среды на подростков, склонных к девиантному поведению // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 4. – С. 8–14. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26149740
3. Батышев С.Я. Основы педагогической деятельности наставника. – М.: Знание, 1977. – 63 с.
4. Богдановская В.И., Школьникова Е.В. Об организации наставничества в отношении семей с детьми, находящимися в социально опасном положении, в Республике Хакасия // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2021. – Т. 10. – № 2А. – С. 112–126.
5. Бородатая М.Н. Наставничество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей как технология добровольческой деятельности // Актуальные вопросы социальной работы с различными категориями населения: сборник статей IV Межрегиональной научно-практической конференции с международным участием. – 2017. – С. 126–133.
6. Круковская О.А., Охлопкова Д.К., Понамарева Т.Н. Наставничество как форма передачи опыта и пути его совершенствования // Социальные отношения. – 2017. – № 1 (20). – С. 140–146.
7. Наставничество – современный вектор развития // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – Т. 17. – № 1. – С. 107–118.
8. Сластенин В.А., Каширин В.П. Педагогика и психология. – Изд. 6-е. – М.: Академия, 2007. – 478 с.
9. Югфельд Е.А. К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10. – № 5. – URL: https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN522.pdf
9. Clasen D.R., Clasen R.E. Mentoring: A time-honored option for education of the gifted and talented // Handbook of gifted education / N. Colangelo, G.A. Davis (Eds.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon. 1997. – P. 218–229.
10. Freeman J. Mentoring gifted pupils // Educating Able Children. 2001, vol. 5. – P. 2– 12.
11. Kaufman F.A., Harrel G., Milam C.P., Woolverton, N., Miller L.B. The nature role and influence of mentors in the lives of gifted adults // Journal of Counselling and Development. 1986, vol. 64. – P. 576–578.
12. Subotnik R.F. Talent developed – Conversations with masters in the Arts and Sciences // Journal for the Education of the Gifted. 2002, vol. 25. – P. 290–302.
13. Zorman R., Rachmel Sh., Bashan Z. The national mentoring program in Israel. Challenges and achievement // Gifted education international. 2016, vol. 32(2). – P. 173–184

О РОЛИ СИТУАЦИОННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

О.Е. Андреев
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.ист.н., доцент; e-mail: andreevoe@yandex.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассматривается вопрос об особенностях организации работы наставников со студентами и начинающими специалистами социальной сферы. Автор акцентирует внимание на необходимости комплексного подхода передачи профессиональных знаний и умений молодым сотрудникам педагогами вузов и опытными специалистами организаций. Автором сделан вывод о возрастающей роли ситуационного наставничества в системе подготовки специалистов социальных служб и учреждений.

Ключевые слова: ситуационное наставничество; профессиональный опыт; подготовка специалистов; социальная сфера.

В современных условиях реализации государственной социальной политики, развития социальной сферы непременным условием является повышение уровня квалификационных требований для специалистов, занятых в социальных организациях и учреждениях. Система подготовки специалистов опирается на обязательные положения принятых и актуализированных государством образовательных стандартов, которые, в свою очередь, продиктованы общественными запросами социально-экономического характера. Государство, понимая важность и необходимость решения вопросов профессионального роста выпускаемых вузом специалистов, много внимания уделяет проблемам сформированности у них компетенций в реализации будущей профессиональной деятельности [3, с.49]. Исходя из нужд современной экономики, формируется социальный заказ. Это выражается в основных положениях профессиональных стандартов, которые диктуют обязательное следование ряду наиболее важных требований к выпускнику и молодому специалисту в сфере профессиональной деятельности. Особо следует подчеркнуть, что повышенные требования предъявляются и для сотрудников, только начинающих работу, проходящих психологическую и профессиональную адаптацию в социальной сфере [5]. В этой связи актуальным представляется обращение исследователей к изучению опыта применения различных форм и моделей наставничества в процессе подготовки и профессиональной адаптации специалистов в социальной сфере.

Для реализации потенциала студентов и молодых специалистов необходимо применение различных механизмов и способов комплексного подхода в их профессиональной подготовке. Наиболее востребованным сегодня является система наставничества, которая позволяет решить основные вопросы профессиональной адаптации новых сотрудников, тем самым преодолеть возникающие барьеры и обрести профессиональную жизнестойкость [6, с. 34–35].

В системе подготовки специалиста для любой профессиональной сферы следует выделять два наиболее важных этапа. Первый – связан с обучением будущего специалиста в вузе (колледже). На данном этапе студент проходит специальную профессиональную подготовку. Обучение представляет собой теоретическое освоение основ будущей профессии, формирование и закрепление перечня универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, установленных в образовательном стандарте и закрепленных в образовательных программах. Наряду с теоретическим обучением значительное место в программе подготовки отведено практической деятельности, в ходе которой студенту предстоит в рамках ознакомительной практики, научно-исследовательской работы и, особенно, в период продолжительной производственной практики закрепить полученные ранее теоретические знания непосредственно на объектах профессиональной сферы.

В соответствии с основными положениями федеральных образовательных стандартов в вузе осуществляется деятельность по подготовке обучающихся в рамках образовательных программ подготовки по отдельным направлениям. В настоящее время в Национальном исследовательском Нижегородском государственном университете реализуется программа подготовки обучающихся по направлению 39.03.02 Социальная работа. Образовательный стандарт принят с целью повышения качества образования с учетом запросов, поступающих от работодателей Нижегородского региона [7].

Особого внимания заслуживает блок формируемых профессиональных компетенций будущего выпускника. Перечень компетенций включает в себя несколько типов образовательных задач по подготовке выпускника социально-технологического, организационно-управленческого, проектного и научно-исследовательского характера. Среди профессиональных компетенций в рамках подготовки специалиста в сфере социальной работы важное место отведено таким положениям, как способность к реализации деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и социальной помощи [7, с. 11]. Кроме того, заслуживает внимания и обладание выпускником таких способностей, как информирование населения о реализации и перспективах развития социальной работы, осуществления контроля качества предоставления социальных услуг. Для будущего профессионального роста выпускаемого специалиста важно сформировать способность к планированию, контролю и организации работы с персоналом [7, с. 11–12]. Для оценки качества подготовки выпускников в период прохождения студентами практической подготовки и проведения государственной аттестации, согласно действующему образовательному стандарту, активно привлекаются представители работодателя [7, с. 17]. Как известно, соответствие требованиям образовательного стандарта по профилю подготовки в рамках направления «Социальная работа» и запросам рынка труда является заключительным основанием для аттестации выпускника.

Роль наставника на первом этапе преимущественно возлагается на педагога, отвечающего, прежде всего, за получение студентами первичных знаний, умений и навыков, а также за начало формирования и закрепления профессиональных

компетенций в рамках практической деятельности. Наставник выступает в качестве учителя и воспитателя, главного советника обучающегося. Характер отношений приобретает преимущество менторский характер и вписывается в схему «руководитель – протеже». Однако совсем не исключены линии взаимоотношений по принципу «равный – равному». Возможны способы и формы взаимодействия не только во время учебного процесса, но также и в неформальной среде [3, с.50]. Следует отметить, что на первом этапе подготовки специалиста в вузе создается почва для применения одной самых эффективных современных моделей наставничества – ситуационной.

Основными задачами наставника (руководителя практики от образовательного учреждения) на данном этапе являются:

– введение обучающихся в сферу будущей профессиональной деятельности;

– ознакомление студента со спецификой работы объекта профессиональной сферы;

– формирование у обучающихся мотивации профессиональной деятельности;

– освоение студентами навыков деловой, профессиональной и психологической коммуникации в профессиональной среде;

– наработка обучающимися начального опыта в приобретении будущей профессии.

Решение изложенных задач также возлагается и на представителей социальной организации, выступающих в роли руководителей студентов со стороны базы практики.

В организации (в учреждении) социальной сферы, в которых осуществляется практическая подготовка студентов особая роль принадлежит руководителям данных организаций, а также их подразделений, на которых была возложена ответственность сопровождать практическую деятельность обучающихся. Фактически на короткий период времени они также как и руководитель от вуза возлагают на себя обязанности по наставничеству. Отдельно следует отметить ситуацию, когда в роли наставника выступает выпускник-наставник, работающий в социальной организации. В этом случае связь бывшего выпускника, представителя социальной организации может являться прочной основой для установления доверительных отношений между студентом и наставником, что при обоюдных усилиях благотворным образом скажется на результатах практики для студента, а также организации, которая может получить перспективного специалиста.

Особенностью является то, что при сохраняющемся лидерстве педагога-наставника и представителя организации (базы практики) студент-наставляемый получает возможность получать всю необходимую помощь со стороны руководителей в виде ориентировки на решение ситуационных (экстренных) задач в период прохождения практической подготовки. Как отмечают современные исследователи, знания, полученные студентами в период теоретического обучения и прохождения практики на базе социальной организации, могут быть

дополнены развитием способностей оценки и анализа социальных процессов, протекающих как внутри организации, так и в среде, ее окружающей [4].

На результат практической подготовки студента косвенно оказывает влияние и то обстоятельство, каким социально-экономическим потенциалом обладает та или иная территория [1]. Ее социально-экономическое развитие способствует созданию социальной инфраструктуры, эффективной системы социального обслуживания. Территориальная организация системы социальной защиты, наличие развитой сети специализированных учреждений предоставляют широкие возможности для практической подготовки студентов, будущих специалистов социальной сферы.

В деле обеспечения высоких результатов в процессе наставничества поможет разработка и внедрение специального Проекта наставничества для студентов, обучающихся по направлению 39.03.02 Социальная работа. Разработка проекта может осуществляться на базе вуза при заинтересованном участии работодателей в лице системы территориальных социальных служб и учреждений.

Главными результатами работы могли бы стать:

– раскрытие творческого и профессионального потенциала студентов в условиях создания доверительной среды;

– повышение мотивации студентов к реализации в профессиональной среде;

– освоение студентами навыков профессиональной коммуникации, умения работы с клиентами;

– создание условий для обеспечения социальных организаций кадровым резервом [5, с.16].

Основной этап, на котором важность и ценность наставничества как одного из инструментов повышения эффективности управления персоналом организации значительно возрастает, приходится на процесс психологической и профессиональной адаптации начинающего работать в социальной сфере специалиста. Вчерашний выпускник или человек, пришедший из другой сферы, приступает к исполнению профессиональных обязанностей в организации, входит в курс дела, погружается в сложную систему организационно-управленческого характера, адаптируется (или не адаптируется) внутри коллектива сотрудников, принимая (при негативном развитии процесса адаптации – отрицая) организационную культуру, ценности организации.

В данной ситуации наставничество призвано выполнять целый ряд задач, которые должны помочь новому сотруднику в развитии навыков и расширении профессиональных функций. Как правило, начинающий сотрудник поступает под опеку наиболее опытного служащего, основной задачей которого является оказание ему помощи в преодолении объективно имеющихся барьеров.

Как отмечает ряд исследователей, большая проблема состоит в том, что в процессе наставничества приходится работать с «новичками», по сути, взрослыми людьми с установившейся системой мотивации, обладающими волей, имеющими свои нравственные и деловые ориентиры [2].

Барьеры могут возникать в случаях, если у начинающего сотрудника имеется негативная мотивация по схемам: «не могу – не хочу», «могу – не хочу». В этих случаях сотрудник не мотивирован, саботирует работу в организации. По ситуациям, которые можно охарактеризовать как «хочу – не могу» или «хочу – могу», можно заключить, что человек открыт для новых знаний, мотивирован на достижение результатов. В этом случае особенно успешно можно применять тактику ситуационного наставничества.

Стили взаимодействия реализуются в зависимости от возникающей ситуации. Это могут быть инструктаж, объяснение (при ситуационном подходе применяется чаще всего), развитие. При ситуационном подходе большое значение придается обратной связи, которая сочетает и описание положительных моментов, и «точек роста» для обучаемого [2, с.282–284]. Конечный результат процесса ситуационного наставничества в значительной степени зависит от самого наставляемого.

В системе подготовки специалистов социальной сферы наставничеству уделяется самое пристальное внимание. Наставническая работа с будущим работником социального учреждения требует высокой квалификации и широкого спектра профессиональных (в сфере социальной работы), педагогических, управленческих и психологических навыков. Ситуационный подход наряду с традиционными моделями позволяет максимально эффективно решить поставленные задачи по профессиональной адаптации нового сотрудника.

Литература

1. Андреев О.Е. К вопросу о развитии социально-экономического взаимодействия органов местного самоуправления и градообразующих предприятий (на примере г. Саров) // Государство. Бизнес. Общество. Цифровая среда: траектория взаимодействия от теории к практике. – СПб.: Изд.: Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2021.– С.140–142.

2. Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей // Управление корпоративной культурой. – 2009. – № 4. – С. 282–289. – URL: hhttps://grebennikon.ru/article-cziq.html (дата обращения: 20.10.2023).

3. Ваганова О.И., Гладкова М.Н., Кобалян А.А. Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 76-3. – С. 49–52.

4. Гарашкина Н.В. Система вузовской подготовки будущих социальных работников как компонент социального образования // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – Вып. 6 (110). – С. 91–100.

5. Дружинина А.А. Технология наставничества в подготовке специалистов социальной сферы // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2018. – Т. 23. – №174. – С. 12–21.

6. Коноплев С..А., Шмелева Е.А., Кольчугина Н.И. Наставничество в обеспечении профессиональной жизнестойкости молодых педагогов // Научный поиск: личность, образование, культура. – 2022. – № 4 (46) – С.34–41.

7. Образовательный стандарт высшего образования бакалавриат по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа: Приложение 23 к приказу ННГУ от 17.05.2023 №06.49-04-0214/23. – Н. Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2023. – 33 с. – URL: http://www.unn.ru/sveden/files/docs/edustandarts/2023/os_unn_39.03.02_new.pdf (дата обращения: 20.10.2023).

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК КОМПОНЕНТ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

И.С. Беганцова[1], Т.В. Лезина[2], И.Г. Гараева[3]
[1]Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.пс.н., доцент; e-mail: begancz.irina@yandex.ru
[2]ГКОУ КШ № 8 г. Арзамаса
заместитель директора по воспитательной работе; e-mail: lezinatatyana@mail.ru
[3]ГКОУ КШ № 8 г. Арзамаса, учитель трудового обучения
высшей квалификационной категории; e-mail: garaewairina@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В данной статье рассматривается модель наставничества, предлагаемая в рамках её реализации в коррекционной школе VIII вида. Предлагаемая модель «учитель – ученик» имеет цель – успешное формирование у ученика с ОВЗ представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. Предлагаемая модель позволяет активнее включать обучающихся с ОВЗ в трудовую деятельность и ставит своей целью подготовку работников физического труда, способных самостоятельно и на профессиональном уровне выполнять несложные виды работ на массовых производственных предприятиях в условиях трудового коллектива.

Ключевые слова: дети; интеллектуальные нарушения; наставничество; модель наставничества; коррекционно-развивающее воздействие.

Специфика образовательного процесса в коррекционной школе определяется особыми образовательными потребностями обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (интеллектуальными нарушениями) (далее – дети/обучающиеся с ОВЗ), запросом родителей (законных представителей) на образовательные услуги и социальным заказом государства. В связи с этим основная задача школы – это формирование социально мобильной и профессионально ориентированной личности ребенка с ОВЗ, подготовка выпускника к успешному личному и профессиональному самоопределению.

Для детей с интеллектуальными нарушениями характерны низкий уровень мотивации к обучению и трудовой деятельности, слабая познавательная активность, узкий круг интересов, своеобразные проявления эмоционально-волевой сферы, что затормаживает и затрудняет познание окружающего мира, социальную адаптацию и профессиональное самоопределение. Одно из основных направлений деятельности коррекционной школы – социально-бытовая, социально-норматив-ная и социально-трудовая адаптация учащихся с интеллектуальными нарушениями с последующей интеграцией их в общество.

Социально-трудовая адаптация выпускников коррекционных школ рассматривается в олигофренопедагогике и специальной психологии как следствие специально организованного воспитания, обучения и системы

коррекционно-развивающего воздействия на ребенка, имеющего нарушения умственного развития.

Решение этой задачи осложнено не только особенностями психического развития таких школьников, но и перспективой включения их в трудовую деятельность, необходимостью подготовки и трудоустройства в системе рыночных отношений [1].

Трудовое обучение и воспитание является конкретным, понятным и наиболее значимым в подготовке детей и подростков с ОВЗ (с интеллектуальными нарушениями) к самостоятельной жизни, позволяет активнее включать их в трудовую деятельность и ставит своей целью подготовку работников физического труда, способных самостоятельно и на профессиональном уровне выполнять несложные виды работ на массовых производственных предприятиях в условиях трудового коллектива.

В соответствии с документами Министерства просвещения Российской Федерации [2] в ГКОУ КШ № 8 с 2020 года реализуется Целевая модель наставничества, направленная на создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемых – обучающихся с ОВЗ, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Взаимодействие в модели «учитель – ученик» особенно важно при работе с детьми с ОВЗ, целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

В ГКОУ КШ № 8 г. Арзамаса ведется систематическая целенаправленная работа по профессиональному самоопределению учащихся, в результате которой сглаживаются противоречия между уровнем притязаний и психофизическими возможностями умственно отсталых учащихся, дети овладевают одной или несколькими доступными профессиями с учетом потребностей города и общества в целом [3].

Работа по профессиональному самоопределению учащихся в начальной школе носит пропедевтический характер. В 5–9 классах центральным звеном профориентационной работы выступает профессионально-трудовое обучение. В 10 классе с углубленной трудовой подготовкой учащиеся овладевают несколькими смежными профессиями, обучение в нем строится по принципу многопрофильности. Каждый учащийся кроме основного трудового профиля получает профессиональные знания и умения по дополнительным профилям, что значительно расширяет его возможности в трудоустройстве и повышает конкурентоспособность.

У большинства учащихся могут быть сформированы автоматизированные навыки выполнения несложных трудовых операций, однако процесс формирования навыков протекает медленнее, чем у умственно полноценных учащихся, и наблюдается существенное отставание в развитии способности к переносу навыков. При определении в старшем звене детей, которым необходима помощь наставника, учитываются их психофизические особенности. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме как урочной, так и внеурочной деятельности: это и проектная деятельность, классные часы, подготовка и участие в конкурсах, активное участие в жизни школы и др.

Например, участие в профориентационном проекте формирует у наставляемых умение ориентироваться в работе градообразующих предприятий, расширяет знания о рабочих профессиях, доступных выпускникам коррекционной школы и востребованных на рынке труда. Система социального партнерства, созданная на базе школы, включает в себя как крупнейшие заводы, так и предприятия малого бизнеса, различные организации городской инфраструктуры. Тематические экскурсии знакомят учащихся с условиями и характером работы, с рабочими профессиями и специальностями, с оборудованием и техникой безопасности. Беседы с сотрудниками отдела кадров дают возможность получать объективную информацию о трудоустройстве на данном предприятии, предоставлении и заполнении необходимых документов, а также ответы на интересующие их вопросы о заработной плате и графике работы.

Знакомство с работой Центра занятости населения, Реабилитационного центра для детей и подростков г.о.г. Арзамас, детского сада № 50, Арзамасского техникума строительства и предпринимательства побуждает обучающихся к принятию самостоятельных решений, помогает наставляемым построить дальнейшую жизненную траекторию.

В рамках реализации индивидуальных планов работы наставника с наставнической группой обучающихся с ОВЗ наставник осуществляет подготовку наставляемых к участию в региональном чемпионате профессионального мастерства среди людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» в Нижнем Новгороде, который проводится по олимпийской системе и включает в себя конкурсы по 69 профессиям, востребованным на рынке труда с целью содействия развития профессиональной инклюзии обучающихся, выпускников и молодых специалистов и их трудоустройства. Тесное взаимодействие в модели наставничества «учитель – ученик», основанное на доверии и партнерстве, дает свой результат, и это подтверждают три призовых места за последние три года участия в региональном этапе чемпионата, два из них первые. Почти каждый учащийся, прежде чем подойти к конкурсам такого уровня, занимался в объединениях дополнительного образования, принимал активное участие в жизни школы или показывал высокие спортивные достижения. Наставник совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у тех ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, осуществления личностного

выбора, определения познавательных интересов, формирования индивидуальной жизненной траектории.

При составлении плана работы с каждым учащимся в приоритете стоит формирование функциональной грамотности, то есть не просто овладение набором знаний, умений и навыков, но и способность применять их для решения жизненных задач в различных сферах [4].

Использование как апробированных, так и инновационных форм и методов профориентационной работы в модели наставничества: экскурсии на градообразующие предприятия и в культурно-образовательные учреждения города, видеоэкскурсии, оформление компьютерных презентации, составление профессиограмм, проведение мастер-классов, деловых и ролевых игры, викторин, КТД, организация **творческих выставок и оформление фото-отчетов** – способствует формированию у старшеклассников общекультурных, познавательных, социально-трудовых, коммуникативных, информационных компетенций, а также элементарных исследовательских навыков, умения наблюдать, обобщать, анализировать и использовать полученную информацию.

Таким образом, ежегодная положительная динамика уровня профессионального самоопределения учащихся, стабильно высокий процент трудоустройства выпускников, максимально высокая наполняемость 10 класса с углубленной трудовой подготовкой свидетельствуют об эффективности используемых технологий, в том числе и модели наставничества в профориентационной работе МКОУ «Коррекционная школа № 8» г. Арзамаса для социальной и профессиональной адаптации учащихся.

Литература

1. Обучение и воспитание детей во вспомогательной школе: пособие для учителей и студентов дефектолог. ф-тов пед. ин-тов / под ред. В.В. Воронковой. – М.: Школа-Пресс, 1994. – 416 с.

2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г. «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».

3. Савченко М.Ю. Профориентация. Личностное развитие. Тренинг готовности к экзаменам (9–11 класс): практическое руководство для классных руководителей и школьных психологов. – М.: Вако,2006. – 240 с.

4. Трошин О.В., Жулина Е.В., Кудрявцев В.А. Основы социальной реабилитации и профориентации: учебное пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 384 с.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРЕОДОЛЕНИИ КРИЗИСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА ЭТАПЕ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Д.О. Бузина[1], М.О.Курахтанова[2], С.И. Тимин[3]
Санкт-Петербургский государственный университет
[1]аспирант; e-mail: daryana.6@yandex.ru; Россия, Санкт-Петербург
[2]магистрант, [3]магистрант; Россия, Нижегородская область
Научный руководитель: Т.Т. Щелина, д.п.н., профессор

В статье рассматривается важность наставничества в образовательном учреждении для профессионального и личностного развития студентов, роль наставничества в преодолении кризисов профессионального развития на этапе получения высшего профессионального образования. Представлено описание трех кризисов профессионального развития у студентов: кризис первокурсника, кризис середины обучения, кризис окончания обучения и подчеркивается важность системы наставничества в преодолении этих кризисов.

Ключевые слова: профессиональное развитие; кризисы профессионального развития; наставничество; студенты.

Получение высшего профессионального образования является важным этапом в профессиональном развитии человека. В этот период студенты сталкиваются с рядом изменений, которые могут привести к возникновению кризисов профессионального развития, которые влияют на их профессиональное становление. Выделяют три кризиса профессионального развития у студентов: кризис первокурсника, кризис середины обучения и кризис окончания обучения [4; 11].

Кризис первокурсника (кризис адаптации) – это период, когда студенты чувствуют себя неуверенно и испытывают трудности в адаптации к новой социальной и учебной среде. Этот кризис включает в себя ряд физических, эмоциональных и социальных изменений. На физическом уровне первокурсники могут испытывать усталость от длительных занятий и нехватки сна из-за большого количества учебных заданий. Они могут столкнуться с проблемами питания и здоровья из-за изменения режима дня и новых условий проживания. На эмоциональном уровне кризис адаптации у студентов может вызвать чувство одиночества, тревоги, депрессии и стресса. Социальные изменения связаны с необходимостью построения новых отношений и социальных связей. Первокурсники могут испытывать трудности в общении с новыми людьми, в поиске друзей и соратников [2; 3].

Кризис середины обучения (кризис профессиональной идентичности) – это период, когда студенты привыкли к ритму обучения и регулярным занятиям, но начинают чувствовать усталость, отсутствие ясной перспективы в будущей профессиональной деятельности, когда возникают сомнения в выбранном профессиональном направлении. Третьекурсники могут столкнуться с мотивационным спадом, сомнениями в своих способностях и правильности профессионального выбора. В этот период студенты могут испытывать чувство неуверенности, беспокойства и тревоги относительно своего профессионального будущего. Студенты впервые выходят на практику и сталкиваются с реальными

профессиональными задачами и ситуациями, которые могут вызвать у них дополнительный стресс и неуверенность [10].

Кризис окончания обучения – это период, когда студенты сталкиваются с необходимостью принятия ответственных решений относительно своей будущей профессиональной карьеры, готовятся к выходу на рынок труда и чувствуют себя неуверенно в своих профессиональных навыках. Выпускники чувствуют тревогу перед будущим, страх перед неизвестностью и неуверенность в своих знаниях, навыках и способности найти работы. В этот период выпускники могут испытывать чувство разочарования, если их ожидания от будущей профессии не оправдались. Студенты сталкиваются с необходимостью принимать важные жизненные решения, например, выбирать между продолжением обучения и поиском работы. Все это может вызвать дополнительный стресс и требует от студентов особой внимательности и поддержки со стороны окружающих [8].

Все перечисленные кризисы могут привести к сомнениям и отчаянию, а иногда и отказу от дальнейшего профессионального обучения. Однако понимание этих кризисов и поиск подходящих решений может помочь студентам преодолеть эти трудности и продолжить свое профессиональное развитие. Кризисы могут стать возможностью для роста и развития, если студенты будут готовы к ним и будут использовать их для самопознания и саморазвития. Система наставничества может стать эффективным инструментом для преодоления кризисов и достижения успеха в профессиональной деятельности.

В современном обществе наставничество становится все более популярным инструментом развития и поддержки людей, оно получило широкое распространение в различных сферах деятельности, таких как образование, бизнес, социальная работа и др.

Наставничество – это процесс передачи знаний, опыта и навыков от более опытного и квалифицированного человека менее опытному. Наставник выступает в роли, советника, учителя и друга своего наставляемого. Наставничество помогает людям развиваться и достигать своих целей, повышать профессиональную компетентность, улучшать качество жизни [5; 12].

Исследователи подчеркивают важность роли наставничества в образовательных учреждениях, а именно эффективность модели наставничества как ресурсной составляющей в процессе профессиональной подготовки и развития студентов. Наставничество способствует не только профессиональному, но и личностному развитию студентов, когда наставники помогают им развивать навыки, осознавать свои сильные стороны, преодолевать кризисы и достигать успеха в профессиональной деятельности. Благодаря наставничеству студенты получают дополнительную поддержку и мотивацию для достижения своих целей [7; 9; 13].

Во время кризиса первокурсника наставник может помочь студентам адаптироваться к новым условиям и преодолеть сложности, с которыми они сталкиваются в начале обучения. Наставник поддерживает студентов и помогает им справиться с эмоциями страха, беспокойства и неуверенности, направляет

студентов на поиск ресурсов, которые помогут адаптироваться к новой среде, поощряет и поддерживает мотивацию к обучению.

В период кризиса середины обучения наставник может помочь студентам сохранить мотивацию, и заинтересованность в профессиональном развитии и энтузиазм, определить цели, разработать стратегии для преодоления трудностей и найти дополнительные ресурсы, поддерживает их в достижении успеха в профессиональном развитии.

Во время кризиса окончания обучения наставник может помочь студенту определиться с карьерными планами и подготовиться к поиску работы, определить, какие профессиональные навыки и знания имеются, а какие еще нужно развить. Наставник может помочь студентам составить резюме и подготовиться к собеседованиям, поделиться своим опытом и знаниями о том, как успешно начать карьеру после окончания обучения. Он может рассказать о том, какие компании и организации могут быть интересны для студентов, какие требования предъявляются к кандидатам на различные должности, какие навыки и знания необходимы для успешной карьеры в конкретной области. Наставник может помочь студентам наладить контакты с другими профессионалами в их области для получения дополнительной поддержки.

Важным аспектом наставничества является учет индивидуальных особенностей каждого студента и адаптация методов работы под его потребности и цели. Каждый студент уникален и имеет свои сильные и слабые стороны, предпочтения и цели, только с учетом этих особенностей наставник может эффективно помочь студенту в его профессиональном развитии.

Таким образом, наставничество играет важную роль в профессиональном и личностном развитии студентов на всех этапах получения высшего профессионального образования. Наставничество способствует преодолению кризисов профессионального развития, с которыми сталкиваются студенты в процессе обучения и подготовки к будущей карьере, так как предоставляет студентам возможность получить поддержку и совет от более опытных людей, которые могут помочь найти им свой путь и достичь успеха в их будущей карьере, развить свои профессиональные навыки и компетенции, повысить квалификацию и конкурентоспособность.

Литература

1. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 4. – С. 27–37.

2. Буслаева Е.Л. Кризисы профессионального становления студентов-психологов // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2017. – № 4(277). – С. 233–235.

3. Гайнанова А.Р. Профессиональное самоопределение студентов на начальном этапе обучения в вузе // Вестник СГУПС: гуманитарные исследования. – 2019. – №2 (6). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samoopredelenie-studentov-na-nachalnom-etape-obucheniya-v-vuze

4. Головей Л.А. Кризисы развития субъекта деятельности на начальных этапах профессионализации // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2016. – №4.

5. Дружинина А.А. Технология наставничества в подготовке специалистов социальной сферы // Вестник Тамбовского университета. Сер.: Гуманитарные науки. – 2018. – Т. 23 – № 174. – С. 15–21.

6. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7. – № 5. – С. 25–36.

7. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. – 2018. – №2 (23). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sovremennoy-shkole-mif-ili-realnost

8. Каргина А.Е., Морозова И.С., Крецан З.В. Особенности представлений обучающихся выпускных курсов о трудных жизненных ситуациях в будущей профессиональной деятельности и о способах их преодоления // Психолого-педагогические исследования. – 2021. – Том 13. – № 1. – С. 117–130.

9. Петраш М.Д., Стрижицкая О.Ю., Полякова М.К., Харитонова Т.С. Понимание наставничества современной молодежью на начальном этапе профессионального обучения // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2020. – №1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ponimanie-nastavnichestva-sovremennoy-molodezhyu-na-nachalnom-etape-professionalnogo-obucheniya

10. Петраш М.Д. Психологическое содержание и факторы возникновения кризисов профессионального развития на этапе начала профессиональной деятельности // Экспериментальная психология. – 2011. – Т. 4. – № 4. – С. 88–100.

11. Профессиональное развитие личности: начало пути: эмпирическое исследование / Головей Л.А. и др. – СПб.: Нестор-История, 2015. – 333 с.

12. Пшеничная В.В. Роль наставника в развитии профессиональных компетенций молодых педагогов // Грамота. – 2017. – № 4 (08). – С. 47–49.

13. Щастный А.Т., Коневалова Н.Ю., Городецкая И.В. и др. Система наставничества в УО «ВГМУ» // Вестник Витебского государственного медицинского университета. – 2019. – Т. 18. – № 2. – С. 110–115.

НАСТАВНИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ИСТОРИИ

О.В. Воробьева

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.ист.н., доцент; e-mail: vorobev.egor.2017@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье поднимается проблема необходимости организации наставнической деятельности в отношении молодых педагогов-историков. Предлагается модель программы «Педагогическая мастерская», которая задает алгоритм обучения методике организации исследовательской работы школьников в рамках исторического образования. Автор рассматривает особенности основных этапов работы оказания методической помощи, дает рекомендации по выявлению одаренных детей, проведению источниковедческого и историографического анализа, останавливается на проблеме формулировки темы исследовательской работы ученика.

Ключевые слова: наставничество; педагогическая мастерская; исследовательская деятельность; обучение истории; методические рекомендации.

Педагогическое мастерство и творческая индивидуальность педагога – это характеристики, которые формируются и развиваются на протяжении всей карьеры учителя. Может ли и должен ли каждый преподаватель овладеть педагогическим мастерством? Однозначный ответ – да. Проблема в мотивации и желании самосовершенствоваться. На помощь приходят старшие наставники, более опытные педагоги, методисты.

С 2020 года в Абрамовской средней школе (тогда еще Арзамасского района) действует площадка сотрудничества «ВУЗ – школа», в рамках которой кафедра истории, обществознания и права Арзамасского филиала ННГУ оказывает методическую поддержку учителям истории и обществознания. Проводятся лектории и практикумы, затрагивающие такие вопросы, как проблемы подготовки к ЕГЭ по истории и обществознанию, обновление нормативной базы курсов истории и обществознания, особенности аттестации учителя, применение продуктивных технологий обучения истории и обществознания, применение IT-инструментов на уроке и во внеурочной работе. Итогами совместной деятельности стали проведение педагогических экспериментов, участие в конференциях и публикации научных статей в педагогических журналах.

В 2023–2024 гг. начинает работать программа «Педагогическая мастерская: наставническое сопровождение организации исследовательской деятельности в обучении истории» (18 часов), которая включает теоретическую подготовку учителей, проведение практических занятий и мастер-классов для учеников, оказание методической помощи школе при осуществлении научно-исследовательской работы. Примерный план работы выглядит следующим образом (см. Табл.).

Таблица

Примерное тематическое планирование работы программы «Педагогическая мастерская: наставническое сопровождение организации исследовательской деятельности в обучении истории»

№	Тема занятий	Лекции	Практикумы
1.	Исследовательская деятельность школьников: понятие, этапы организации НОУ (научного общества учащихся), планирование педагогического сопровождения индивидуальной исследовательской деятельности	2	2
2.	Методика проведения источниковедческого анализа: многоуровневый анализ исторического источника	1	1
3.	Технология историографического анализа научной литературы	1	1
4.	Содержательный аспект ученической исследовательской работы: категории исторического времени, пространства, движения, личности	2	2
5.	Разработка технологической карты занятия-консультации «Занимаемся наукой». Апробация.	2	2
6.	Мастер-класс «Конкурс ученических исследовательских работ им. В.И. Вернадского: проблемы подготовки и условия успеха»	1	1
7.	Итого	9	9

Остановимся на некоторых компонентах программы педагогической мастерской подробнее.

На первом этапе необходимо проанализировать нормативные документы, которые регламентируют организацию исследовательской работы в школе, познакомить педагогов с понятием «научное общество учащихся», рассмотреть возможные форматы работы НОУ, дать рекомендации по организации НОУ в школе, помочь спроектировать план работы НОУ по предложенному алгоритму.

Среди основных направлений организации деятельности НОУ полезно отметить создание банка данных о творческих способностях учащихся на основе наблюдений и анализа их деятельности, работу кружков по направлениям, проведение интеллектуальных игр, индивидуальную работа с учеником с привлечением специалистов вузов. Особое значение на этом этапе имеет диагностика школьников с целью привлечения их к исследовательской деятельности, проведенная учителем и психологом. Это должна быть системная работа на выявление личностных особенностей, интеллектуальных способностей, тестирование на выявление проблем, мешающих учащимся заниматься исследовательской деятельностью, тренинг, позволяющий прогнозировать успехи в исследовательской работе и др. [5, с. 20–36]. В качестве практикумов предполагается выполнение следующих заданий: разработка опросника «Диагностика личности и выявление интеллектуальных особенностей школьника», анкетирование учащихся школы, обработка результатов; разработка проекта «Научное общество учащихся», которая предполагает конструирование структуры общества и примерный алгоритм его работы, защита проекта.

Второй этап – «Методика проведения источниковедческого анализа: многоуровневый анализ исторического источника» – теоретическое и практическое занятия, связанные с обучением работе с историческими источниками. Концепцию многоуровневого анализа исторического источника в свое время предложил Е.Е. Вяземский [3]. Смысл ее заключается в исследовании документа, карты предметов искусства путем поиска ответов на вопросы разной степени сложности: «паспортизация» источника (вопросы помогают установить личность автора документа, время, место, обстоятельства его создания, вид источника); историко-логические задания (ориентируют на выделение того главного, о чем рассказывает автор (сам факт, его причины и последствия)); аксиологические вопросы (ценностные) предполагают анализ ценностей, норм, традиций эпохи, представленной в источнике, а также изучение ценностных установок автора документа; критические задания заставляют обучающихся подвергнуть сомнению достоверность источника, подталкивают к объяснению мотивов и причин манипуляции автора документа с историческими фактами (позволяют определить смысл использования конкретного документа в рамках учебной темы, проблемы). Автор данной статьи предложил использовать технику многоуровневого анализа применительно к карикатуре на историческую тему, которую также можно использовать в качестве источника информации на уроке [3, с. 318]. Сегодня методика многоуровневого анализа востребована не только при организации фундаментальной исследовательской деятельности в школе, но и при

проведении рабочего урока. О.Ю. Стрелова дает рекомендации по работе в таком формате на уроке истории при использовании новых учебников под редакцией В.Р. Мединского [6, с.31–34].

Далее следуют занятия, обучающие проведению историографического анализа при организации исследовательской деятельности школьников. О.М. Хлынина определяет цели изучения историографических сюжетов на уроке, предлагает модель анализа [7]. Во-первых, при знакомстве с оценками исторических событий необходимо научить школьника выявлять структурные элементы научного текста – пространство объекта исторического познания (как автор реконструирует прошлое, отвечая на вопросы «кто? что? где? когда?»; каким образом он его интерпретирует, давая ответ на вопрос «почему?») и пространство субъекта исторического познания (убеждения и ценности историка, круг исторических источников, которые он использует). Следующий шаг: обучение анализу версий историков (выявление обсуждаемой проблемы, формулирование мнения автора, определение аргументов (ссылки на данные исторических источников, на мнения других исследователей), оценивание степени убедительности мнения историка). Затем предполагается, что ученик подобным образом анализирует несколько различных интерпретаций, сравнивает их, группирует, объясняет причины многообразия, делает свой выбор и по отработанному алгоритму приводит свою аргументацию обсуждаемого вопроса. Подробные рекомендации по проведению подобного анализа на примере темы Октябрьской революции 1917 года автор данной статьи дает в работе «Организация исследовательской деятельности учащихся в обучении истории» [2]. Результатом практикума может стать разработка молодыми педагогами своих собственных методических рекомендаций по проведению историографического анализа на примере конкретной исторической темы.

Следующий блок – «Содержательный аспект ученической исследовательской работы: категории исторического времени, пространства, движения, личности» – интересен тем, что наставник не предлагает готовые темы для исследовательских работ школьников (выбрать неизбитое направление, красиво сформулировать тему работы – все это зачастую вызывает сложность у молодого педагога), а помогает самому учителю грамотно организовать работу на этом этапе и научить школьника самостоятельно выходить на проблематику исследовательской работы. В рамках данного вопроса полезным будет обратиться к методическим рекомендациям уже упоминаемых авторов Е.Е. Вяземского и О.Ю. Стреловой [4, с. 30–56]. Основными содержательными линиями исторического исследования являются время, пространство, движение (события) и личность. Объектами ученического исследования по категории исторического времени могут стать системы летоисчисления у разных народов, «управление временем» – реформы календаря, символы времени (часы), прогнозирование будущих событий. Историческое пространство может вывести на такие направления, как пространственные представления людей в разные эпохи, символы пространства (карта, памятники первопроходцам), изменение границ государств, причины этих изменений. Движение как категория в историческом исследовании может быть

раскрыто в рамках направления «мифы и фальсификация истории», весьма актуального сегодня, особенно в отношении истории Новейшего времени. Что касается человека в истории, то гендерный подход (изучение гендерных отношений), персональная история (гении и злодеи, великие личности), новая локальная история (изучение конкретного места, поселения), социальная история ментальностей (реконструкция представлений и ценностей отдельной социальной группы) – все эти векторы, возможно, также окажутся полезными. На данном этапе проводятся теоретические занятия по внедрению проблемного метода в обучение истории, в качестве итогов практической работы может быть составление кластера «Техника постановки проблемы в исследовательской работе школьника».

Апробация программы «Педагогическая мастерская» происходит в настоящее время, уже становятся понятными некоторые недочеты (необходимо больше проводить практикумов, организовывать параллельную работу с учащимися). Полезность и эффективность проекта покажет будущее.

Литература

1. Воробьева О.В. Карикатура как наглядное средство и исторический источник в условиях визуализации обучения // Вопросы архивоведения и источниковедения в высшей школе: сборник статей участников XVI Региональной научно-практической конференции (13 декабря 2018 г.) / под ред. В.И. Грубова. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2019. – С. 314–319.

2. Воробьева О.В. Организация исследовательской деятельности учащихся в обучении истории // Вопросы архивоведения и источниковедения в высшей школе: сборник статей участников XV Региональной научно-практической конференции (7 декабря 2017 г.) / под ред. В.И. Грубова. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2018. – С. 246–250.

3. Вяземский Е.Е., Стрелова О.Ю. Педагогические подходы к реализации концепции единого учебника по истории: пособие для учителей общеобразовательных организаций. – М., 2015. – С. 56–62.

4. Вяземский Е.Е., Стрелова О.Ю. Проектная деятельность как средство формирования исторического мышления школьников. Методические рекомендации. – М.: Просвещение, 2017. – 144 с.

5. Опыт организации исследовательской деятельности школьников: «Малая Академия наук» / авт.-сост. Г.И. Осипова. – Волгоград: Учитель, 2007. – 154 с.

6. Стрелова О.Ю. Всеобщая история. Новейшая история. 10 класс. Базовый и углубленный уровни. Методическое пособие к учебнику / под ред. В.Р. Мединского. – М.: Просвещение, 2021. – 256 с. – URL: https://storage.yandexcloud.net/prod-file-public/caa4/4bc3/b42c/6fe6b203-caa4-4bc3-b42c-d711a8db8563-preview.pdf (дата обращения: 25.10.2023).

7. Хлынина О.М. Обучение приемам историографического анализа в старшей школе // Преподавание истории в школе. – 2011. – №1. – 34–39.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ДОУ

И.А. Ганичева
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.пс.н., доцент; e-mail: ganicheva-irin@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассматриваются возможности наставничества как эффективной формы профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующей их личностному росту и повышению профессиональной компетентности. Обоснованы различные формы наставничества в дошкольном образовательном учреждении. Выделены основные этапы организации работы наставника с молодым педагогом. Подчеркивается особая роль наставника в установлении доверия, продуктивного диалога, конструктивного партнерства с молодым специалистом.

Ключевые слова: наставничество; педагоги ДОУ; адаптация молодых специалистов; развитие личностных качеств педагога; эффективные формы наставничества.

На современном этапе наставничество представляет собой одну из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующей их личностному росту и повышению профессиональной компетентности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [1–5].

Основной целью работы наставника с молодым педагогом дошкольного образовательного учреждения является сопровождение процесса его адаптации, развитие его личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи по обучению и воспитанию детей дошкольного возраста [6–7].

Организация работы наставника с молодым педагогом включает в себя следующие этапы работы:

– *Подготовительный этап*. На этом этапе наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках. В период адаптации необходимо провести анкетирование с молодыми специалистами с целью выявления их отношения к профессиональной деятельности. В анкету можно включить следующие вопросы:

1. Какой воспитатель ДОУ, по Вашему мнению, соответствует современным требованиям общества?

2. Какая грань деятельности педагога ДОУ выступает сегодня на первый план?

3. Перечислите круг проблем, которые Вы испытываете в Вашей профессиональной деятельности.

4. Какие психологические знания Вам необходимы для успешного выполнения профессиональных задач.

5. Какая информационная или другая помощь нужна Вам для обеспечения эффективной работы с родителями?

6. Какие знания Вы хотели бы получить от Вашего наставника?

7. Какие формы повышения уровня Вашей профессиональной компетентности Вы рассматриваете?

8. Что, с Вашей точки зрения, включает в себя работа по развитию личности педагога ДОУ в профессиональной деятельности?

Результаты проведенного анкетирования позволят понять, какие проблемы и трудности испытывают молодые начинающие педагоги в своей профессиональной деятельности, и на этой основе можно разработать программу работы по эффективному сопровождению процесса становления и развития личностных и профессиональных качеств. В процессе адаптации у молодых начинающих воспитателей возникают вполне объяснимые трудности, связанные с установлением доверительного стиля общения с детьми и родителями, укрепления доверия среди опытных коллег, внедрения разнообразным методов обучения и воспитания дошкольников и др.

– *Основной этап*. Здесь наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Основными задачами основного этапа является помощь молодым педагогам в овладении современными информационными методами обучения, их совершенствование и внедрение в профессиональную деятельность; знакомство с инновациями в области методики обучения и воспитания детей с учетом применения дистанционных форм обучения; знакомство с опытом работы коллег; накопление и обобщение собственного опыта, создание и опытная апробация своих методических находок. Мы предполагаем, что эта работа будет полезна как для начинающих, так и для опытных педагогов. Кроме того, такая программа адаптации позволяет находить и использовать новые современные методы и приемы обучения и воспитания детей и эффективные формы работы с родителями.

– *Контрольный этап*. На этом этапе наставник проверяет уровень сформированности профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих профессиональных компетенций.

Для осуществления системности в работе с начинающим педагогом в ДОУ используются такие направления деятельности, как подробное и тщательное изучение и освоение молодым специалистом программы воспитания и обучения детей в ДОУ; овладение молодым педагогом комплексным подходом в воспитательной работе; изучение и внедрение в практику передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организация творческой деятельности молодого специалиста [8–11].

В ходе осуществления такого рода наставничества молодой специалист ведет дневник, в котором фиксирует все выполненные им виды работы, с учетом происходящих изменений. Наставник, в свою очередь, даёт характеристику итогов выполнения и реализации профессиональных компетенций молодого специалиста. Далее проходит обсуждение с молодым специалистом особенностей овладения его профессиональной деятельности, даются рекомендации по её дальнейшему усовершенствованию, способствующее адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

В рамках осуществляемой наставнической деятельности педагог овладевает не только необходимыми теоретическими знаниями, но и необходимыми практическими навыками в организации своей профессиональной деятельности. Он преодолевает страх и неуверенность, учится преодолевать трудности и проблемы.

Большую роль в период адаптации к условиям осуществления профессиональной деятельности играет раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого педагога, выявление индивидуальности и неповторимости его личности. В этом смысле особая роль наставника заключается в установлении доверия, продуктивного диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также в непосредственной передаче личностного и профессионального опыта от человека к человеку [12–15].

Среди наиболее эффективных форм наставничества можно выделить форму наставничества «педагог – педагог», которая предполагает:

- разностороннюю поддержку для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста; повышение профессионального потенциала;
- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- формирование потребности в анализе результатов своей профессиональной деятельности;
- формирование уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса;
- развитие уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшения своего психоэмоционального состояния;
- снижение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ [16–17].

Нередко молодой специалист испытывает огромные трудности в организации и проведении занятий с дошкольниками, во взаимодействии с детьми, другими педагогами, родителями, в осуществлении планирования и др. Поэтому педагогу-новичку, находящемуся в процессе адаптации на новом месте работы, необходимо получить представление о традициях, об особенностях образовательной и профессиональной траекторий развития ДОУ.

Таким образом, результатом продуктивной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности молодых педагогов в вопросах самообразования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, активное развитие гибких навыков, необходимых для становления гармоничной личности, а также повышение своих профессиональных компетенций в условиях осуществления профессиональной педагогической деятельности.

Литература

1. Волкова Н.А., Сычева И.В. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022 – №2. – С.18–21.
2. Гафнер Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель – преподаватель» // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022 – №2. – С.71–74.
3. Журавлева Н.Н., Талышинская И.А. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования // Вестник педагогических инноваций. – 2022 – №2. – С.14–22; №3. – С.35–38.
4. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества. // Методист. – 2022. – №7. – С.2–4.
5. Пивчук Е.А. Программа наставничества в контексте постнеклассической парадигмы становления профессионального педагогического образования // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.75–81.
6. Рыжкова И.В., Чурсина С.А. Наставничество как пространство развития исследовательских компетенций обучающихся (форма «студент – ученик») // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.7–12.
7. Сасарина Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? // Директор школы. – 2022. – №8. – С.15–22.
8. Спутник классного руководителя / Л.Д. Гуткина и др. – М.: Педагогический поиск, 2002. – 193 с.
9. Тарасова А.А., Фофилова А.А. Реализация целевой модели наставничества в контексте профориентационной работы // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.26–30.
10. Тихомирова Н.В. К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.61–64.
11. Ушаков К.И. Кураторская методика: с чем это едят? Ч. 1 // Директор школы. – 2022. – №1. – С.14–19.
12. Ушаков К.И. Кураторская методика: с чем это едят? Ч. 2 // Директор школы. – 2022. – №2. – С.14–20.
13. Фазлиахмедова Р.З., Фетисова Т.Н. Сетевое наставничество «учреждение дополнительного образования детей – учреждение СПО» // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022 – №2. – С.31–34.
14. Фредрикссон Е.А., Бойко Д.П., Кузина Т.М. Вместе к вершинам мастерства! // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022 – №2. – С.65–70.
15. Черноусова Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату // Методист. – 2022. – №8. – С.27–29.
16. Шестакова Т.В. Рефлексия: моё методическое продвижение в проекте «Наставник 3.0» // Методист. – 2022. – №8. – С.30–37.
17. Ширяева Г.Н., Понкратова М.Н. Проектный воркшоп как модель образовательного пространства для наставников // Методист. – 2022. – №8. – С.38–40.

НАСТАВНИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ СТУДЕНЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ПЕДАГОГ-СЛОВЕСНИК XXI ВЕКА»

Е.В. Гетманская[1], Н.А. Миронова[2], Н.А. Попова[3]
Московский педагогический государственный университет
[1]д.п.н., профессор; e-mail: ev.getmanskaya@mpgu.su
[2]к.п.н., доцент; e-mail: na.mironova@mpgu.su
[3]к.п.н., доцент; e-mail: na.popova@mpgu.su
Россия, г. Москва

Статья содержит обзор материалов VI Студенческой научно-практической онлайн-конференции «Педагог-словесник XXI столетия», проведённой в Институте филологии Московского педагогического государственного университета.

Широкая область научно-методических интересов участников конференции приводит авторов статьи к выводу о назревшей необходимости системного привлечения будущих учителей-словесников к обсуждению проблем литературного образования. Студенческая научно-методическая конференция – это та площадка, в рамках которой могут формулироваться новые, востребованные временем методические подходы к школьным читательским практикам, ориентированным на поколение «цифровых аборигенов». Подчёркивая изменения, произошедшие в российском литературном образовании за последнее десятилетие, авторский коллектив уверенно определяет молодых исследователей – участников конференции как силу, способную активно откликаться на вызовы современного литературного образования.

Ключевые слова: научно-практическая конференция; урок литературы; цифровая образовательная среда; русская и зарубежная классическая литература; образовательные технологии.

В настоящее время проблемы преподавания литературы в школе в условиях цифровизации образования выходят в ряд остросовременных. В 2017 году в России была утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации», «направленная на создание условий для развития общества знаний, повышение благосостояния и качества жизни граждан путем повышения доступности и качества товаров и услуг, произведенных в цифровой экономике с использованием современных цифровых технологий, повышения степени информированности и цифровой грамотности <…>» [6]. Одна из приоритетных задач указанной программы – создание экосистемы цифровой экономики в России во всех социально значимых сферах, в том числе и в среднем образовании.

В настоящий момент в учительском и научно-методическом сообществах активно обсуждаются проблемы преподавания литературы в условиях цифровой образовательной среды; кроме этого, крайне важными остаются вопросы соотношения в школьной программе классического канона и современной художественной литературы. Кафедра методики преподавания литературы Московского педагогического государственного университета инициирует в этом ключе не только профессиональное общение профессорско-преподавательского состава методистов России, учительское сообщество страны (см. материалы ежегодной Международной научно-практической конференции «Голубковские чтения» [2], [7]), но и будущих учителей-словесников, сегодняшнее студенчество. В частности,

в Институте филологии Московского педагогического государственного университета прошла VI Студенческая научно-практическая онлайн-конференция «Педагог-словесник XXI столетия», в которой приняли участие студенты, магистранты, аспиранты МПГУ и МГПУ, Мордовского государственного педагогического университета им. М.Е. Евсевьева, Владимирского государственного университета им. А.Г. и Н.Г. Столетовых и др. (более 100 участников).

В работе четырех секций конференции было заслушано 54 научно-методических доклада, выстроенных в русле семи основных направлений конференции:

- классика в школе: комментируем и интерпретируем;
- методика XIX–XX веков: обретённое и утраченное;
- цифровая эпоха: новая жизнь предмета «литература»;
- подростковое чтение: что и как читать;
- современные реалии: строим онлайн-урок литературы;
- литературное образование и пространство города: точки пересечения;
- современная литература и «вечные» вопросы: методический поиск.

Наиболее важными, сквозными темами конференции стали:

- непреходящие ценности и их художественное воплощение в классике и современной прозе;
- функционирование в школе русской и мировой классической литературы как учебного материала в условиях цифровизации образовательной среды;
- технологичность современного процесса изучения литературы в школе;
- методология проведения дистанционных уроков по литературе.

В секции *«Технологии в литературном образовании»* прозвучали доклады, представляющие технологический арсенал современного учителя-словесника. Так, Филиппова Анастасия Александровна, магистрантка второго курса программы «Современные стратегии литературного образования» Института филологии МПГУ познакомила аудиторию с докладом «Модели музейной реконструкции личности писателя». А.А. Филиппова остановилась на нетрадиционной воспитывающей и обучающей сути литературного музея, а именно на музейных способах и средствах представления биографического и творческого пути писателя. Докладчик отметила, что процесс постижения учащимися среды литературного музея – это сложный процесс интериоризации музейного пространства, требующий интерактивных методов работы с аудиторией. В частности, на примере тургеневских музеев в Спасском-Лутовинове, в Орле и в Москве на Остоженке магистрантка предложила создавать обучающие настольные литературные игры, получившие в последнее время широкое распространение. Основной содержательный материал подобных игр в контексте методики А.А. Филипповой – музейная версия биографии писателя, фактология музея, реализующаяся в экспонатах-подлинниках, рукописях, предметах быта и интерьера писательского дома.

Изотов Константин Сергеевич, студент бакалавриата Московского городского педагогического университета (направление − педагогическое образование: русский язык и литература), представил доклад «Текстоцентрический подход при анализе эпизода “Смерть Базарова” на уроке литературы». В нём в качестве основного формата работы с текстом И.С. Тургенева предлагаются задания

«case-study». Учебная деятельность учащихся в данном формате заключается в информационном наполнении кейса и последовательном интерпретировании выявленной символики изучаемого эпизода. Два основных вопроса, которые адресуются учащимся при этом: «Кто нужен России», по мнению Базарова? Почему перед смертью Базаров «говорит красиво»?

В выступлении Волкова Фёдора Александровича, магистранта второго курса программы «Современные стратегии литературного образования» Института филологии МПГУ, прозвучала тема «Портрет Раскольникова на уроке литературы: функция иллюстрации». В докладе были рассмотрены методические приёмы работы по интерпретации образа Раскольникова в различных видах искусства: в романе Ф.М. Достоевского и в книжной графике (работы П.М. Боклевского, Ф.Д. Константинова, Э.И. Неизвестного, М.М. Шемякина). Авторским решением представленной работы стало сопоставление на уроке литературы реалистической и сюрреалистической книжной графики в решении образа главного героя Достоевского.

В секции «*Цифровая эпоха: новая жизнь предмета «литература»*» особый интерес и серьезное обсуждение вызвали доклады, раскрывающие особенности применения сетевых ресурсов, цифровых образовательных платформ в процессе обучения литературе в средней школе. В частности, Нерубенко Анастасия Романовна, студентка 5 курса бакалавриата Института филологии МПГУ сделала акцент на использовании мобильных приложений при изучении романа-эпопеи Л.Н. Толстого в 10 классе. Своё выступление А. Нерубенко начала с цитаты Л.Н. Толстого, которая разъясняет выход объёмного эпического произведения за границы жанра: ««Что такое «Война и мир»? Это не роман, еще менее поэма, еще менее историческая хроника. «Война и мир» есть то, что хотел и мог выразить автор в той форме, в которой оно выразилось. Такое заявление о пренебрежении автора к условным формам прозаического художественного произведения могло бы показаться самонадеянностью, ежели бы оно было умышленно и ежели бы оно не имело примеров. История русской литературы со времени Пушкина не только представляет много примеров такого отступления от европейской формы, но не дает даже ни одного примера противного. Начиная «Мертвыми душами» Гоголя и заканчивается «Мертвым Домом» Достоевского в новом периоде русской литературы нет ни одного художественного прозаического произведения, немного выходящего из посредственности, которое бы вполне укладывалось в форму романа, поэмы или повести» [8, с. 356–357]. Докладчик размышляет о том, что уже само количество страниц романа Толстого пугает ученика ещё до знакомства с художественным текстом, сегодняшний старшеклассник нуждается в дополнительном историко-литературном, лингвистическом комментарии, визуализации прочитанного. Мобильное приложение по роману-эпопее Л.Н. Толстого «Война и мир» станет для школьника существенным подспорьем при освоении произведения беспрецедентно большого объёма, а также одновременно выступит в роли справочной литературы, средства наглядности и тренажёра для закрепления материала. А. Нерубенко выделены несколько мобильных приложений к роману: «Живые страницы» [3], «Магистерия» [4],

обучающая платформа «Quizizz» [5]. Подробно в докладе акцент сделан на мобильном приложении «Живые страницы», специально разработанном для изучения романа Л.Н. Толстого «Война и мир».

В своём выступлении студентка 5 курса Института филологии МПГУ Чебарь Евгения Алексеевна рассказала об изучении биографии писателя с использованием чат-ботов на уроке литературы в старших классах. Е. Чебарь обратила внимание на то, что «любой чат-бот – это код, запрограммированный на определенные действия, которые выполняются в ответ на запрос пользователя. Бот не может начать свою работу самостоятельно или же написать человеку первым. Чтобы алгоритм начал функционировать, необходимо отправить определенное сообщение в адрес чат-бота, после чего пользователь получает перечень имеющихся функций и способы их активации» [1, с. 126–132]. К сожалению, в литературном образовании сегодня ещё не сформирована культура использования чат-ботов и, по мнению исследователя, ситуацию надо изменить, раскрывая данную форму разговорного искусственного интеллекта, предназначенную для оптимизации поиска информации о жизненном и творческом пути писателя в сетевом пространстве.

Особо выделим доклады студентов очно-заочной формы обучения старших курсов бакалавриата Института филологии МПГУ (Ю.А. Хомской, Н.Р. Оганесян и др.), одновременно являющихся и учителями-словесниками московских и подмосковных школ, связанные с дистанционным обучением, проведением онлайн-уроков литературы: были отмечены трудности, возникающие в процессе онлайн-обучения (технические проблемы, быстрая утомляемость учащихся, сложности методической подготовки при создании онлайн-уроков и др.). В выступлениях предлагались пути преодоления возникающих проблем: использование игровых интерактивных технологий на уроке литературы, различных приёмов визуализации, активизации сетевого взаимодействия учителя-словесника и учащихся.

В секции *«Современная литература и “вечные” вопросы: методический поиск»* речь шла о включении произведений современных писателей в школьную программу. Студенты увлечены не только современной русской литературой, но и зарубежной. Их интерес нашел отражение в тематике докладов. Гусейнова Жала Эльчин кызы предложила для изучения роман Джона Грина «Виноваты звезды», а Моисеева Ольга Романовна – произведение Романа Гари «Корни неба». Обе студентки искали пути изучения текстов на уроках внеклассного чтения, вполне справедливо полагая, что предложенные ими книги вызовут интерес у подростков. О возможностях графического романа рассказала в своем выступлении Чернова Татьяна Сергеевна. Доклад студентки 4 курса был посвящен манге «Проза бродячих псов». Многие из присутствующих на конференции впервые услышали об этой книге, авторами которой являются Кафка Асагири и Санго Харукава. Данная манга выходит с 2012 года, ее герои наделены именами известных писателей, каждый из которых обладает суперсилой. Так, А.С. Пушкин умеет заражать людей вирусами, используя «Пир во время чумы», Ф.М. Достоевский становится лидером преступной группировки

с отсылкой к «Запискам из Мёртвого дома», а Н.В. Гоголь перемещается во времени и пространстве при помощи «Шинели». Татьяна Сергеевна предлагала при работе с текстами произведений использовать достижения японских иллюстраторов.

Самым глубоким по содержанию было признано выступление магистранта МПГУ Акимовой Евгении Александровны «От А.С. Пушкина до А.В. Сень-Сенькова: интерпретация текстов современной поэзии в 11 классе». Евгения Александровна поделилась используемыми ею на уроке приемами – построение лестницы контекстов, создание кластера концептов, бинарные оппозиции и работа с визуальными метафорами. Отправной точкой беседы стало стихотворение А.С. Пушкина «Памятник», реминисценции из которого содержат стихотворения Георгия Иванова «Игра судьбы. Игра добра и зла» и Олега Чухонцева «...И уж конечно буду не ветлою». Интерпретацию текстов современной поэзии докладчик прослеживал на примере стихотворений А.В. Сень-Сенькова «Стаканчики с дождем», Дмитрия Воденникова «Нет, не кончилась жизнь…». Доклад отличала глубина подачи материала и несомненная новизна.

Итоги студенческой конференции «Педагог-словесник XXI века», проводимой кафедрой методики преподавания литературы Московского педагогического государственного университета, связываются профессорско-преподавательским составом кафедры не только с научной активностью студентов бакалавриата и магистратуры. Ценность конференции, прежде всего, в поддержке практических инициатив студентов в области методики преподавания литературы, в наставнической миссии научно-практического мероприятия, в обеспечении системного профессионального общения будущих учителей-словесников, в формировании, в рамках конференции, широких компетенций учителя литературы XXI века.

Литература

1. Иванов А.Д. Чат-бот в TELEGRAM и ВКонтакте как новый канал распространения новостей // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2016. – Т. 1. – № 3. – С. 126–132.

2. Методическое наследие В.В. Голубкова и перспективы развития литературного образования. XXVIII Голубковские чтения: материалы Международной научно-практической конференции, 1–2 октября 2020 г. / отв. ред. В.Ф. Чертов. – М.: Экон-Информ, 2021. – 163 с.

3. Мобильное приложение «Живые страницы». – URL: https://www.samsung.com/ru/livepages/ (дата обращения: 12.02.2020).

4. Мобильное приложение «Магистерия». – URL: https://magisteria.ru/ (дата обращения: 12.02.2021).

5. Мобильное приложение «Quizizz». – URL: https://quizizz.com/ (дата обращения: 12.02.2021).

6. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» // Сайт Правительства РФ. 28.07.2018. – URL: http://static.government.ru/media/files/ 9gFM4FHj4PsB79I5v7y LVuPgu4bvR7M0.pdf (дата обращения: 05.03.2021).

7. Современное литературное образование: традиции и стратегии развития. XXVII Голубковские чтения: материалы международной научно-практической конференции, 21–22 марта 2019 г. / отв. ред. В.Ф. Чертов. – М.: Экон-Информ, 2020. – 144 с.

8. Толстой Л.Н. Несколько слов по поводу книги «Война и мир» // Толстой Л.Н. Собрание сочинений в 22 тт. – М.: Художественная литература, 1981. – Т. 7. – С. 356–357.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ: КРАТКИЙ ОБЗОР

А.В. Гоглева
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: werefox13@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: С.О. Щелина, к.пс.н., старший преподаватель

В статье представлен краткий обзор факторов, влияющих на личностно-профессиональную адаптацию молодого специалиста в высшей школе в контексте наставничества.

Ключевые слова: наставничество; профессиональная адаптация; молодой специалист.

В современном обществе, где все постоянно меняется, нельзя обойтись без специалистов, обладающих гибкими навыками, тех, кто способен нестандартно реагировать на изменения. Молодой специалист может столкнуться со многими проблемами, если рядом не будет мудрых наставников. Поэтому адаптационный этап в любой профессиональной деятельности, и в частности в деятельности начинающего педагогического работника, представляется актуальной проблемой для научного осмысления.

Исторически развитие профессионального наставничества имело свои особенности и основания.

В России существовала длительная практика передачи опыта от поколения к поколению, которая основывалась на устной традиции. Опытные учителя оказывали помощь и поддержку начинающим коллегам, помогали им освоить методические приемы, развивать профессиональные навыки.

Кроме того, ответственность за качество подготовки учителей и сопровождение начинающих учителей лежала на государстве. Регулярное наставничество и контроль за квалификацией учителей были существенной частью профессионального образования.

Еще одним из оснований было стремление к инновациям и совершенствованию педагогической практики. В России проводились масштабные реформы образования, которые требовали новых подходов к обучению и воспитанию. Начинающие педагоги нуждались в поддержке и руководстве опытных коллег для успешного освоения новых методик и технологий.

Так, вопросы профессиональной адаптации молодого учителя привлекали особое внимание философов, общественных деятелей и педагогов России в XIX веке, который был отмечен активными поисками идеи «русской национальной школы» (Н.А. Бердяев, Н.Н. Булич, Н.А. Корф, В.В. Розанов, К.Д. Ушинский и др.). Большое значение придавали наставничеству П.П. Блонский, А.В. Луначарский, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский; они сами являли образец мудрого

и ответственного отношения к воспитанию молодых кадров. Значимость наставничества в профессиональной адаптации начинающего специалиста раскрывается в работах современных российских ученых и практиков (И.В. Круглова, О.Е. Лебедев, С.Н. Силина, И.Г. Столяр, Т.Н. Щербакова и др.), а также зарубежных исследователей (Э. Парслоу, Д. Нуайэ, М. Рэй).

Как свидетельствует мировой опыт, распространенной формой адаптационной поддержки в образовательных организациях выступает наставничество.

А.С. Батышев отмечает тот факт, что институт наставничества сопровождал жизнь человека, начиная с появления общества, и являлся формой передачи социального опыта старших поколений младшим. Следовательно, наставничество в древние века и было воспитанием, а разделение труда и выделение собственно профессиональной подготовки сузило значение наставничества до сферы передачи именно трудового опыта [1].

С.Г. Вершловский выделяет наставничество как основной элемент входа в профессию, он определяет наставничество как способ подготовки педагога к осуществлению образовательной деятельности, который содействует изучению профессии изнутри с помощью опытного коллеги [2].

Т.Ю. Осипова определяет педагогическое наставничество с позиции сложно структурированной синергетической системы, направленной на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства [5].

Таким образом, большое количество отечественных и зарубежных литературных источников в области наставничества позволяет утверждать, что наличие данного подхода к адаптации молодых специалистов в системе образования способствует их успешной интеграции в профессиональную среду.

В современной высшей школе остро востребованы образованные и опытные педагоги-наставники, способные к сотрудничеству, обладающие чувством ответственности за воспитание молодых коллег. Сегодня деятельность наставника предполагает не только непосредственное обучение (научение) молодого специалиста специфике профессии, но и максимальное раскрытие его потенциала, повышение мотивации к профессиональному развитию [4].

Однако состояние работы по вхождению в профессию вызывает много вопросов: почему существующая система работы с молодыми педагогами не способствует быстрому вхождению в профессию? Почему большое количество специалистов, окончивших высшие учебные заведения, не приходят работать в образовательные учреждения? Почему большое количество педагогов оставляет образовательные учреждения, так и не пройдя адаптацию? [6].

Ответ, определенно, кроется в том, что не до конца налажена и четко отработана система работы «наставник – ученик». Система наставничества не может существовать, когда ведущим во взаимодействии становится один из субъектов адаптации (опытный педагог или молодой педагог), поэтому она должна быть основана на двустороннем взаимодействии: молодой педагог должен быть не только реципиентом, но и активным участником деятельности, способным

привносить в нее новые идеи и нестандартные решения. Именно при таком взаимодействии начинающий специалист полностью погружается в профессиональную деятельность [7].

Немаловажным фактором реализации личностно-профессиональной адаптации молодого педагога является создание условий для повышения продуктивности его работы, положительный результат и радость от успешного труда, заинтересованность в ней администрации и поддержка коллег, которые могут выступать в роли единого «коллективного наставника» [3].

Также важно упомянуть о том, какими качествами должен обладать наставник, ведь он является неким проводником в профессию, от его подачи в том числе зависит выбор профессионального пути молодого специалиста.

И.В. Лебедева [4] выделяет следующие качества, необходимые для наставника:

- ответственность за результаты адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности;
- правильный выбор способов поддержки молодого педагога с учетом личностных особенностей;
- содействие стимулированию молодого специалиста к приобретению нового профессионального опыта и обмену ценностями;
- побуждение активности начинающего специалиста в овладении тонкостями профессии;
- соблюдение профессиональной этики.

На основе анализа литературы по теме статьи мы предлагаем следующие аспекты успешной личностно-профессиональной адаптации молодых специалистов к будущей профессии в контексте наставничества.

1. Внимание и поддержка руководителей учебных заведений. Они должны быть готовы обеспечить молодым педагогам необходимые ресурсы и условия для их профессионального и личностного развития.

2. Поддержка и мотивация молодого специалиста наставником. Наставник должен быть способен создать доверительную и поддерживающую атмосферу, чтобы молодой специалист чувствовал себя комфортно и хотел обсуждать свои профессиональные вопросы и проблемы. Опытный педагог должен быть готов слушать и помогать анализировать ситуации, а также предлагать различные решения и стратегии.

3. Помощь в определении цели и разработке плана достижения этих целей наставником. Наставник может предложить конкретные задачи и проекты, которые помогут развить определенные навыки и знания, а также предоставить возможности для практического опыта и саморазвития.

4. Обратная связь. Наставник должен быть готов критически оценивать работу молодого коллеги, но при этом делать это конструктивно и подкреплять свои замечания положительными комментариями. Обратная связь помогает молодому специалисту видеть свои сильные стороны и прогресс, а также понимать, где есть возможность для улучшения.

Таким образом, адаптация является неотъемлемым элементом системы образования.

Наставничество играет важную роль в адаптации молодых педагогов. Опытные педагоги могут поделиться своими знаниями, опытом и советами с молодыми коллегами, помочь им освоиться в новом рабочем окружении и успешно выполнять свои профессиональные обязанности.

Наставничество как форма личностно-профессиональной адаптации молодых специалистов к будущей профессии находит свое воплощение во внимательном отношении руководителей учебных заведений к молодым педагогам, в активном взаимодействии опытных педагогов с молодыми коллегами, принятии ответственности за воспитание молодых коллег, раскрытии творческих способностей молодых коллег, повышении мотивации к профессиональному развитию.

Во избежание факторов способствующих осложнению вхождения в профессию, у молодых специалистов необходимо улучшить подготовку педагогов в учебных заведениях, а именно: обеспечить наставничество и поддержку для новых педагогов, повысить статус педагогических работников, а также улучшить рабочие условия в образовательных учреждениях.

Литература

1. Батышев С.Я. Основы педагогической деятельности наставника: учебно-методическое пособие. – М.: Знание, 1977. – 64 с.

2. Вершловский С.Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Советская педагогика – 2014. – №4. – С. 76–84.

3. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьные технологии. – 2001. – №6. – С. 36–61.

4. Лебедева И.В. Профессиональное наставничество в образовательной организации: традиции и инновации // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – №55-10. – С. 149–156.

5. Осипова Т.Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества // Концепт, 2015. – №3. – С. 1–9.

6. Романов В.А. Наставничество как процесс развития компетентного педагога: Сборник материалов VII Всероссийской научно-практической конференции, Евпатория, 23 апреля 2020 года. – Евпатория: Типография «Ариал», 2020. – С. 100–110.

7. Черевко М.А. Профессиональное самоопределение студентов педагогических вузов как социальная проблема // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2011. – № 2(21). – С. 249–256.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОСТИ ПРОЦЕССА ВОСПИТАНИЯ ЮНОГО ПОКОЛЕНИЯ

А.И. Григорьева[1], М.Е. Архипов[2]
Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки
работников образования Тульской области
[1]к.п.н., доцент; e-mail: grigor.alewtina@yandex.ru
[2]к.б.н., доцент; e-mail: ovilich@yandex.ru
Россия, г. Тула

Современные кризисные процессы в обществе требуют подготовки подрастающего поколения к реалиям происходящих общественных явлений, в настоящее время одним из которых безусловно становится педагог-наставник. Его роль в становлении личности неоспорима, многогранна и актуальна.

Ключевые слова: воспитание; социализация; педагог-наставник; проектирование; межпоколенные связи.

Мир образования характеризуется сегодня необычайной многомерностью и небывалой противоречивостью суждений, поисков, ситуаций. И в центре всей этой немыслимой круговерти – образ учителя. Сея разумное, доброе, вечное, он вступает сегодня в жесткое противоборство с окружающей реальностью. И потому сегодня, как никогда, взрослый наставник должен быть носителем, способным к преодолению возникающих на его пути противоречий и трудностей. «Если ты чувствуешь себя несчастным – советовал А.С. Макаренко, – первая твоя нравственная обязанность – никто не должен об этом знать. Найди в себе силы презирать несчастье... Найди в себе силы думать о завтрашнем дне, о будущем. А как только ты встанешь на этот путь, ты встанешь на путь предупреждения несчастий» [4, с. 132].

Почему сегодня так остро стоит проблема наставничества?

Прежде всего потому, что сегодня в жизни молодого человека наступает много таких ключевых, выборных моментов, когда надо определить свою дальнейшую стратегическую линию жизни: нравственную ориентацию, профессию, друзей. Все чаще в сознании молодых людей появляются вопросы: как прожить свою жизнь, чему и как ее посвятить, из чего буду исходить при взаимодействии с людьми и окружающим миром? Это ведь и есть стратегическая модель поведения в обществе. Сначала это родители, семья. Благо, если родители сами осознанно продвигаются в личностном развитии, имея богатый собственный опыт отбора жизненных установок, тогда ребенку остается только пройти проторенной дорогой родителей, изучить внешние ориентиры, соотнести их с семейными и определить собственные. Но очень часто рядом оказываются другие люди и другие ситуации. И тогда молодому человеку приходиться выбирать самому, так как нет подходящей ситуации и путей выхода из нее в жизни его родителей, а значит, и у него самого. Если нет своих идей, опыта, то остается воспользоваться опытом близких людей: друзей и знакомых. Подобный ситуационный выбор на самом деле не выбор, а передача ответственности за выбор кому-то

другому, что чревато последствиями, особенно в тех случаях, когда эти другие имеют сомнительную жизненную позицию.

В итоге происходит безвозвратная потеря времени на поиск и овладение своих жизненных установок, на осознание главного дела своей жизни. В худшем случае, если вовремя не разобраться, не захотеть понять себя и не определить свое место в обществе, молодому человеку предстоит столкнуться с вопросом о том, как он может быть полезен обществу и нужен ли он этому обществу в принципе. Заметить этот негативный процесс в сознании подростков, учитывая профессиональные знания и навыки, могут, прежде всего, педагоги, психологи, воспитатели, другие работники образовательных организаций, которых в данном аспекте можно определить как наставников. Сегодня наставник – это не просто этимологически наставляющий; перефразируя К.Д. Ушинского, по роду своей деятельности, тот является поборником и проводником мысли, имея часто богатый педагогический опыт. Но никакая, даже многолетняя опытность не освобождает сегодня наставника от его оживления в человеческих взаимоотношениях, от живого порыва мыслей, эмоций, чувств. Любой вопрос, поднятый наставником, превращается в жизненную проблему, как только мы встаем на точку зрения смены поколений [5].

Человек, выпадающий из сердечных связей с поколением, в какой-то мере перестает быть человеком. Мы должны помнить, что поколение формируется за счет миссии. Если у поколения не появляется миссии, общество ждут потрясения и разрушения. Не формируя миссию социально активного поколения, мы отбираем у следующего поколения будущее, поскольку Дело отцов должно быть продолжено Делом детей. Речь идет о том, что если ценности не предъявляются и не рассматриваются учителем, то не может быть скрепление в единое целое наших детей. Они не пройдут маршрутами памяти, поисковыми отрядами, организацию школьных музеев и т.д.

Сегодня перед педагогом-наставником, как свидетельствует наша практика в работе с юным поколением, пришло время честного диалога с юностью: без криков и шоу, о стране, о трудностях и радостях, об утратах и нелегких победах, о друзьях и недругах, о молодых героях. Сохранение нашей страны – дело, которое касается каждого.

В этой работе очень важно педагогу-наставнику иметь здравый смысл, если хотите, определенную педагогическую философию. Ведь наши педагоги как наставники формируют юное поколение в иных, чем у старших поколениях, условиях, на основе рисков и вызовов современности, да и еще в иной социальной среде сверстников, имеющих весьма отличные от родителей представления о жизни, о смыслах и целях и т.д. Потому начинают присваивать себе контрсоциальные идеи, основанные на антигуманистической идеологии. Говоря о способностях наставника, Ю.В. Громыко подчеркивает: «Эти способности являются специальным продуктов воспитания, когда юному человеку необходимо ценностно впитать и всё взять из человеческой мудрости, гражданской дееспособности, в таком непростом социуме» [2]. Безусловно, что это можно обеспечить не только и не сколько усилиями одного образования, а включая в эту работу

социальных наставников Детства. Нам нужно глубокое понимание наставнической позиции, создание особой наставнической среды, дружественной детям. Ведь подчас всё, во что погружен юный человек, не является дружеским. Поскольку в этом процессе не предполагается присутствие, вовлечение самого ребенка, умение его поддержать, выдвижение им инициатив. Мы должны как наставники влиять на мировосприятие ребенка, должны с ним просто находиться в контакте, должны быть интересны, предъявлять ему ценностные проекты. Сегодня основу таких проектов составляют идеи доблести, справедливости, патриотизма. Именно вокруг них наставник группирует ценности: свободы, успешности, личной независимости и т.д.

Наставничество становится реальностью, когда возникает ищущий и творческий коллектив, обычно связанный с лидером. Мы сегодня должны понять, чтобы педагогу-наставнику научить ребенка тому, как ему жить, взрослому необходимо возвратиться в страну детства и юности. Это, как правило, харизматичная личность. Такой личностью может быть далеко не каждый, которому удается сформулировать необычную, порождающую воображение идею, зажечь ею своих коллег, а затем и детей. Может быть педагог-наставник – это есть единственный человек, который может сделать сегодня то, что не могут другие. Когда речь заходит о наставничестве как традиционно сложившейся форме передачи опыта поколей важно опираться не просто на исторический опыт, но и на свойства человека, заложенные в его природе. Поэтому в группе наставников важным является для детства не только педагог как квалифицированный наставник, но и как социальный. Он друг, советчик, консультант…

Это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем общения, стремящийся помочь другому овладеть необходимым и достаточным опытом (жизненным, профессиональным, личностно-ценностным). В нашем случае это могут быть ветераны войны, труда, организаторы досуга и др.

Должны ли быть наставники у подрастающего поколения? Положительный ответ очевиден, но кто и когда должен заниматься этим направлением? Только те, у кого это прописано в должностных инструкциях? При такой позиции педагога получаем «трудных» детей, «неуправляемые» классы, утерянную познавательную активность. А ведь предметная познавательная активность непосредственно связана с активной жизненной позицией подростка, его положением в социуме. Учитель-наставник не просто проводит урок как некое времяпрепровождение, а даёт урок, развивая ученика и в некоторой области знаний, и нравственно. Со стороны педагога это требует усилий, и немалых, в начале этой деятельности. Например, факты из предметных областей знаний и закономерности в них на конкретных примерах можно связывать с процессами в обществе, в жизни ребенка и взрослого человека, можно показать практико-ориентированную и профессиональную составляющую изученного учащимися материала. И здесь особо важное место занимает откровенный диалог между наставником и учеником, искренние и доверительные отношения, открытые жизненные

позиции каждого. Именно тогда из ученика вырастет не просто носитель знаний, а человек – полноценный гражданин своей страны.

И если рядом с юным человеком окажется такой взрослый наставник, который поможет, возможно и поведет через действие, деятельно, то он создаст ценностную личностную позицию ребенка, ведущую к достижению социальной успешности в обществе, в профессии, в организации.

«Педагог – пограничник на рубеже Современного и Вечного. Ему необходимо не только соответствовать постоянно растущим ожиданиям государства и общества, но и всегда соотносить свою деятельность с логикой развития истории и культуры. Это неимоверно трудно, ибо мы работаем с непрерывно меняющейся личностью в непрерывно меняющемся мире. Только в педагогической позиции – позиции медиатора культуры, ценностного проводника, культурного действия и саморазвития можно быть (а не казаться) воспитателем» [3, с. 27].

Наставничество является взаимно активным, взаимно развивающим и дополняющим друг друга процессом. Наставник и наставляемый есть субъекты этого процесса; обладая разными функциями имеют одну конечную цель – формирование личности. Эта центральная и определяющая наставничество задача определяет всю многогранность, вовлеченность и ответственность, заключенные в роли наставника в его педагогической работе.

В условиях сегодняшнего времени не только важна позиция педагога-наставника. Важно, чтобы «школа перестала мыслить себя как осаждённая крепость, или наоборот, как островок счастья. Окружающий школу мир не станет лучше и добрее, если сама школа в него не входит, если не строить мостики гражданской активности, общественного действия для своих учеников» [1, с. 126]. И в этом случае, аккумулируя все свои педагогические ресурсы из социума, школа должна заботиться о расширении своей педагогической наставнической роли, вступая в определенные отношения с социумом для более результативного и эффективного процесса социализации личности, ее позитивного развития. Таким образом образовательная организация расширяет свое профессиональное педагогическое наставничество для других субъектов воспитания.

В ряде школ региона рядом с педагогами-наставниками стали интересные для ребят другие Взрослые. Так образовался Союз социальных наставников из числа интересных, творческих людей, которые принимают ребенка как близкого, готовы его поддержать в деле, вместе с ним заниматься реальной продуктивной деятельностью как в самой школе, так и в социуме. В школьные социально-педагогические проекты включились и педагоги-наставники, и социальные наставники. Образуются возможные сценарии их взаимодействия друг с другом по привлечению ветеранов труда, специалистов разных областей производства, партнерства на основе взаимной пользы, вопросов безопасности, организации досуга т.д. Так родились детско-взрослые проекты «Школьное образовательное производство», «Дороги забытых деревень», «Народные герои рядом» и др. В ряде муниципальных образований появились проекты «Дорогою добра

и помощи», направленные на оказание помощи пожилым людям и нуждающимся в помощи людям и старикам в сельских поселениях. В проекты входят представители муниципальных образований, неравнодушные жители, ребята разных возрастов, которые вместе служат великому делу.

В рамках регионального проекта «Эстафета поколений» стали традиционные встречи-диалоги, переговорные площадки взрослых наставников и детей, и тогда логика воспитания юного поколения предстает вполне очевидно – от знаний к лучшим человеческим образам и примерам, а далее переходит в совместную практическую деятельность.

Межпоколенные отношения сегодня затруднены, и только включенность и детей, и взрослых (не только педагогов) позволяют новому поколения реально действовать. Каждая такая встреча с социальными наставниками рассматривается как нетрадиционное коммуникативное пространство диалога, есть у детей возможность познакомиться с другими жизненными взглядами на проблему. А взрослые наставники, сопровождая процесс совместности, иногда лучше понимают детей, быстрее их мотивируют, предоставляют им возможность проявиться их опыту.

Педагоги-наставники в этой совместной деятельности обращают внимание на вопросы: как овладеть техникой слушания детей, как сделать так, чтобы ребята их поняли, как побудить их к деятельности? Ответы дать нелегко даже опытному педагогу-наставнику, но получить их (ответы) возможно не рассуждая, а получая в каждодневной деятельности, направленной, прежде всего, на реализацию самореализации ребенка, на его всестороннее развитие.

В развитии и обновлении форм и практик наставничества педагогическое сообщество неминуемо получит развитие дела наставничества, что приведет к упрочению доверия детей и молодежи ко всей системе образования, что в свою очередь создаст необходимые условия для сохранения существующей преемственности поколений.

Литература

1. Григорьев Д.В. Развитие культуры воспитания и образования. – М.: Перо, 2022. – С. 167

2. Громыко Ю.В. ВЕК МЕТА: Современные деятельностные представления о социальной практике и общественном развитии. – Великие Луки: Великолукская городская типография, 2006. – 503 с.

3. Караковский В.А. Педагогические вершины. – М.: Александр Мещерский, 2003. – 209 с.

4. Макаренко А.С. Педагогические сочинения: в 8 томах. Том 4. – М.: Просвещение, 1984. – 400 с.

5. Ушинский К.Д. Собрание сочинений: в 11 томах. Том 2. – М.: Акад. пед. наук РСФСР, 1948. – 655 с.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Грошева[1], Е.С. Иванцова[2]
ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»
[1]к.п.н., преподаватель; e-mail: groshevaav@corp-univer.ru
[2]к.п.н., доцент; e-mail: ivantsovaes@corp-univer.ru
Россия, ЦФО, г. Москва

В статье рассматриваются вопросы проектирования методической работы в образовательной организации. Особое внимание сосредоточено на этапах разработки управленческого проекта, направленного на трансформацию методической службы в соответствии с задачами конкретной образовательной организации.

Ключевые слова: методическая работа; проектирование методической работы; этапы проектирования методической работы; методическая служба; управленческий проект.

Методическая работа – одно из традиционных направлений реализации наставничества в образовательной организации. Данная работа будет успешной при условии системной работы, проектирования методической работы в соответствии с потребностями образовательной организации, соблюдения нормативных требований, учёта актуальных направлений развития системы образования. Система образования меняется, вместе с ней меняется и методическая служба. Так, в последние годы сформировался запрос на качественное изменение методической службы, трансформацию как содержания, так и формата методической работы, её стандартизацию и технологизацию, адресность и доступность, персонифицированность и целостность. Большие изменения в содержание и формат методической работы вносит цифровизация системы образования.

Стратегический вектор развития методической работы в современной школе строится с учетом Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров [1]. Содержание методической работы определяется в соответствии с приоритетными национальными задачами в области образования, а также на основе целей и задач развития конкретной образовательной организации с учетом индивидуальных интересов и возможностей педагогических работников и управленческих кадров, запросов обучающихся и их родителей. Методическая работа реализуется на основе взаимодействия методистов, педагогических работников и административно-управленческой команды. Участие в методической работе обязательно для всех педагогических работников и является частью их педагогической деятельности.

Определим и охарактеризуем основные **этапы проектирования методической работы в образовательной организации**, содержание каждого этапа.

1. **Разработка стратегии развития методической работы в образовательной организации** определяет достижение основных целей в данной области, выход на результаты. Стратегия буквально означает «искусство генерала», определение стратегических целей, основных результатов позволит выстраивать

планы, не теряя из виду самого главного. Стратегия – всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить достижение целей, результатов. Это комплекс интеллектуальных усилий и решений, которые позволяют оптимизировать переход из настоящего в желаемое будущее. Также важно определить место методической работы в деятельности школы. В качестве элементов стратегии рассматривают видение будущего результата, базовые принципы и приоритеты, основную цель.

Для формирования видения будущего результата важно ответить на следующие вопросы: «Каково должно быть место методической работы? Что будет создано, разработано?» Для ответов на эти вопросы вспомним, что методическая работа – это специальный комплекс практических мероприятий, которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров. Основная цель методической работы – обеспечение профессионального развития педагогических работников для повышения качества результатов обучения и воспитания школьников. Следовательно, в результате должна быть разработана (или обновлена) методическая служба, включая внутреннюю систему профессионального развития педагогов (или ее часть).

2. Рассматривая второй этап – **определение стратегических целей**, – мы должны определить, какой станет наша методическая служба по окончании реализации проекта, ее структуру управления, состав кафедр.

«Точка сборки» методической работы в образовательной организации – это методическая служба, основная цель которой – обеспечение условий для эффективной организации образовательной деятельности на основе непрерывного профессионального развития и повышения профессионального мастерства педагогических работников в целях достижения положительных результатов обучения и воспитания обучающихся. Основные структурные элементы методической службы образовательной организации: педагогический и методический советы, методические объединения, пары и команды педагогов. Общее руководство службой осуществляют директор и заместитель директора по научно-методической работе. Методическая служба эффективна, если её деятельность строится на следующих принципах: соответствие методической работы деятельности школы по решению приоритетных задач развития образования; взаимное доверие, ответственность и равноправие педагогических работников; ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты, затруднения и запросы педагогических работников; системность, последовательность, преемственность, непрерывность, предусматривающие охват педагогических работников разными формами методической работы в течение всего учебного года, превращение методической работы в часть системы непрерывного образования; направленность методической работы на решение реальных проблем, актуальных для коллектива конкретной школы.

Возможно, в конкретной образовательной организации методическая служба создана и обновление работы предстоит в одном из основных

направлений, определенных в Примерном положении о методической службе в образовательной организации [2].

Основные направления методической работы:

- методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения;
- сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников в первые три года работы;
- организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников;
- анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательной деятельности;
- разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов;
- обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий;
- выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

Рассматривая данные направления, особое внимание обратим на методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и сопровождение учителей в первые три года работы. Важное направление, позволяющее решать задачи развития кадрового потенциала при минимальных затратах, – организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников. Разработка нового методического обеспечения образовательной деятельности или его адаптация в условиях конкретной образовательной организации позволяет повысить методический уровень проведения всех видов занятий. Выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта помогает в развитии горизонтальной карьеры педагога и в организации взаимообучения. Сегодня особое внимание уделяется развитию взаимообучения и наставничества педагогов, что важно учесть при проектировании методической работы, модернизации методической службы.

3. **Разработка проекта.** Определив направление изменений в области методической работы, сформулировав стратегическую цель, видение будущей методической службы образовательной организации, можно проектировать конкретные изменения, применяя проектный подход в управлении. Как проектный, так и функциональный подходы необходимы в управленческой деятельности. Когда мы говорим о стабильности, реализации цикличных процессов – приоритетным становится функциональный подход. При внедрении изменений, обновлении мы опираемся на проектный подход. Реализация проектного подхода в управлении связана с разработкой управленческих проектов для воплощения той стратегии, целей, которые мы определили.

Рассмотрим определение проекта. Проект – уникальное, конкретное, продуманное и спланированное дело, предпринятое для достижения цели и решения

проблемы определенным способом, включающее ограничения по срокам и ресурсам, учитывающее возможные риски, меняющее ситуацию. Обратим внимание на некоторые моменты: проект является уникальным делом, позволяющим решить проблему в образовательной организации, предполагает ограничения по срокам и ресурсам, учитывает риски. Управленческий проект не только предполагает нацеленность на конкретный результат, но и изменения в образовательной организации, которые позволят данного результата достичь.

Представим логику разработки проекта (рис.1).



Рис. 1. Логика разработки проекта

На первом этапе важно сформулировать проблему, конкретизировать ее с использованием численных значений. Проблема часто начинается со слов: снижение, отсутствие, низкий уровень. При определении проблемы можно опираться на направления методической работы, которые определены в Примерном положении о методической службе в образовательной организации [2].

Определив проблему, важно сформулировать ожидаемые результаты проекта. Они должны быть конкретны, измеримы, отвечать на основные вопросы: «Что должно получиться в результате разработки и реализации проекта? Какие изменения произойдут в образовательной организации?»

После того как мы определили проблему и ожидаемые результаты, мы формулируем цель в соответствии с критериями СМАРТ. Цель должна быть конкретной, измеримой, достижимой, актуальной, определенной во времени. Важно сохранить взаимосвязь: цель, с одной стороны, соответствует решению проблемы, с другой – ожидаемым результатам.

Пути достижения цели конкретизируем при определении задач. Как правило, при разработке проекта формулируют три-четыре задачи. На этапе формулировки задач анализируем наличие ресурсов для их решения, риски и способы их минимизации. Под каждую из задач мы разрабатываем мероприятия, определяя примерные сроки, формы проведения. Например, одним из мероприятий может быть круглый стол «Развитие наставничества в рамках методических объединений: проблемы и перспективы». Для внесения в дорожную карту проекта необходимо также определить сроки, участников, ответственных.

Поэтапное проектирование методической работы позволит обеспечить технологичность работы методической службы, а развитие наставничества в рамках методической службы – повысить профессиональную компетентность педагогов на основе использования собственных ресурсов образовательной организации.

Литература

1. Концепция создания Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров // Министерство просвещения Российской Федерации. – URL: https://docs.edu.gov.ru/document/3fc484bc2dcf592bee7e324ca2bfda90/download/5420/ (дата обращения: 09.10.2023).

2. Примерное положение о методической службе в образовательной организации (проект) // Академия Минпросвещения России. – URL: https://apkpro.ru/upload/docs/FMC/%D0%9F%D1%.pdf (дата обращения: 09.10.2023).

ВНЕДРЕНИЕ БЕРЕЖЛИВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЕТСКОГО САДА С СЕМЬЕЙ В КОНТЕКСТЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – РОДИТЕЛЬ»

Е.В. Губанихина[1], М.С. Лихачев[2]

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ

[1]к.п.н., доцент; e-mail: gubanihiny@yandex.ru

[2]к.п.н., доцент; e-mail: maxim.mazunov@gmail.com

Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассмотрен вопрос внедрения бережливых технологий в дошкольные образовательные организации, как одной из инновационных форм сотрудничества с родителями воспитанников в контексте реализации модели наставничества «педагог-родитель». Представлены инструменты бережливых технологий, которые могут быть использованы в процессе выстраивания партнерских отношений между семьей и ДОО.

Ключевые слова: взаимодействие; наставничество; семья; инновационные формы сотрудничества; бережливые технологии.

Семья и дошкольные образовательные организации являются важными институтами социализации детей. Для каждого воспитательного института присущи свои функции, каждый имеет свои преимущества и недостатки, но для всестороннего развития личности ребенка необходимо взаимодействие двух этих систем, построенное на принципе содружества и взаимопроникновения, а не на принципе параллельности [2].

Рассмотрим преимущества и недостатки каждой воспитательной системы.

В дошкольной образовательной организации разработаны и используются научно-обоснованные программы воспитания и обучения дошкольников, на которые опираются в своей деятельности педагоги. Коллектив дошкольной образовательной организации имеет специальное образование и комплекс профессиональных компетенций, необходимых для организации воспитательно-

образовательного процесса с дошкольниками, применяет методы воспитания и обучения, адекватные возрастным особенностям и возможностям воспитанников; использует научно-методические пособия, необходимые для воспитания и развития детей дошкольного возраста. В стенах детского сада дети получают не только образование, но и колоссальный опыт общения со сверстниками. Конечно, все перечисленное является преимуществом дошкольной образовательной организации.

К недостаткам образовательного процесса в дошкольной образовательной организации относятся: преобладание у некоторых педагогов деловой формы общения с детьми, разные поведенческие программы и методы воздействия на воспитанников со стороны разных педагогов, недостаточность индивидуального общения с каждым ребенком из-за жесткой регламентации режима дня и большой наполняемостью групп.

Для семьи характерны сравнительно «мягкие» отношения между родителями и ребенком, эмоциональная насыщенность отношений, индивидуальная обращенность педагогических воздействий к ребенку, подвижный режим дня, возможность общаться со взрослыми и детьми-родственниками разных возрастов. В условиях семейного воспитания формируется психика и личность ребенка, его характер, отношение к труду, к другим людям, нравственные и духовные ценности, модель поведения.

Говоря о недостатках семейного воспитания, можно сказать, что современные родители изучают случайную педагогическую литературу, имеют отрывочные представления о воспитании детей, используют стихийный характер воспитания и обучения ребенка, не владеют знаниями о возрастных и индивидуальных особенностях детей дошкольного возраста, поэтому не всегда способны понять своего ребенка и испытывают затруднения в процессе воспитания своего ребенка, осуществляя его интуитивно или прислушиваясь к советам таких же некомпетентных «грамотеев» в вопросах дошкольной педагогики и психологии из «мамкиной группы» в интернете.

Зачастую данные пробелы в воспитании и развитии ребенка связаны с личностными проблемами родителей, проявляющимися в усталости из-за постоянной занятости на работе, нехватке времени, психическом и физическом перенапряжении, постоянном беспокойстве из-за ухудшения психического состояния детей и их физического здоровья, в тревожном состоянии, развивающемся на фоне чувства одиночества в неполных семьях, возникающем из-за трудностей организации семейной жизни на фоне отсутствия понимания между членами семьи. Оказывают влияние на функционирование семьи политические и экономические кризисы, происходящие в обществе, так та является одним из ведущих социальных институтов.

Как следствие, педагогам детского сада сложно выстраивать отношения с семьями, так как многие современные родители неохотно идут на контакт, делятся отношениями внутри семьи, стараются держаться обособленно и не обращаются к педагогу за помощью при возникновении проблем в общении и воспитании ребенка.

При этом в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования одной из основных задач, стоящих перед дошкольной образовательной организацией, является взаимодействие педагогического коллектива с семьями воспитанников, построенное на принципе партнёрства, где родители выступают одним из субъектов образовательных отношений.

На целесообразность совместного участия двух социальных институтов – детского сада и семьи – в воспитании подрастающего поколения указывают в своих исследованиях многие ученые, в том числе Т.В. Арнаутова, Л.В. Голубева, Т.А. Данилина, О.Л. Зверева, Т.А. Куликова и др. [5; 6] При этом большинство ученых обозначают лидирующую роль педагога при организации данного взаимодействия, так как, во-первых, установление взаимоотношений с родителями в процессе воспитания ребенка является одной из его профессиональных функций, а во-вторых, именно педагог имеет необходимые для организации этого процесса компетенции. Исходя из этого, взаимодействие с родителями, чаще всего, реализуется в рамках модели «педагог-родитель», т.е. педагог выступает в раках данной модели в качестве наставника родителей своих воспитанников.

По мнению Е.Д. Файзуллаевой, переход педагога на позицию наставничества является необходимым условием реализации федерального проекта «Поддержка семей, имеющих детей», одной из задач которого является оказание родителям консультационной, психолого-педагогической и методической помощи в вопросах воспитания ребенка. Опираясь на модели и типы наставничества, предложенные С.И. Поздеевой, автор говорит о том, что в зависимости от решаемых задач педагог может выступать в качестве наставника-методиста, наставника-тьютора, наставника-консультанта, наставника-коучера, наставника-разработчика, наставника-партнера, наставника-навигатора по отношению к родителям воспитанников [8].

На сегодняшний день поиск новых форм взаимодействия дошкольного и семейного воспитания остается актуальным. Внедрение бережливых технологий, относящихся к инновационным формам сотрудничества, является важным условием совершенствования родительских компетенций, повышения культуры педагогической грамотности родителей воспитанников в вопросах воспитания и полноценного развития детей.

О.А. Андреева, Е.А. Волошина, Л.В. Верменникова отмечают, что использование бережливых технологий в ДОО при взаимодействии с семьей позволяет создать единое пространство «семья – детский сад», своевременно оказать помощь семьям в вопросах детско-родительских и супружеских отношений, повысить психолого-педагогическую культуру родителей [7, с.44].

В процессе выстраивания партнерских отношений между семьей и ДОО могут использоваться следующие системы и инструменты бережливых технологий:

– система «Кайдзен», которая предполагает постоянное стремление к совершенствованию, улучшению любой деятельности;

– диаграмма «спагетти», позволяющая построить графически целесообразную траекторию движения педагога по территории детского сада

с сокращением потерь на ненужные перемещения и высвободить полезное время для работы ценной для образовательного процесса;

– система 5S, которая помогает педагогу рационально использовать свое рабочее место, внедрить в ДОО следующие механизмы: «сортировку» (чётко разделить вещи на нужные и ненужные и избавиться от последних), «соблюдение порядка» (организовать хранение вещей для быстрого их нахождения и использования), «содержание в чистоте» (содержать рабочее места в чистоте и порядке), «стандартизация» (поддерживать порядок), «совершенствование» (воспитывать привычку точного выполнения установленных правил, процедур и технологических операций) [1; 3; 4; 7].

С целью совершенствования процесса взаимодействия ДОО и семьи могут быть использованы разные инструменты бережливых технологий, остановимся на характеристике некоторых из них.

Картирование процесса, который предполагает схематическое изображение каждого этапа движения информации от заведующего ДОО до родителя, благодаря чему становится возможным совершенствовать текущий процесс и приблизить его к идеальному состоянию.

Анкетирование родителей с целью выявления их заинтересованности во внедрении бережливых технологий в образовательный процесс и процесс создания единого образовательного пространства в семье и детском саду.

Онлайн-общение с родителями через персональный сайт педагога, сайт группы, электронную почту родителей, онлайн-встречи, чаты родителей воспитанников в мессенджерах Telegram, Viber и WhatsApp, которые являются самым быстрым и оперативным источником информации наряду с SMS.

На сайте и в мобильных приложениях размещается актуальная информация, презентации и видеоматериалы, теоретический и практический материал по развитию и воспитанию детей, происходит быстрый обмен информацией с родителями, обсуждение актуальных проблем, оперативно решаются многие организационные вопросы.

Для индивидуальных встреч и родительских собраний в формате онлайн-встреч используется платформа Zoom и другие цифровые платформы, которые позволяют провести собрание в удобное для всех родителей время, родители при этом могут заходить в назначенное время с любого электронного средства (компьютера, планшета, мобильного телефона), у них нет необходимости отпрашиваться с работы. Встречи с родителями на цифровых платформах могут носить и индивидуальный характер, инициаторами при этом могут выступать как педагоги, так и сами родители воспитанников.

При работе с родителями можно задействовать такой инструмент бережливых технологий, как диаграмма «спагетти». Диаграмма позволяет отразить движение каждого родителя, оценить потраченное время на перемещения в раздевальной комнате, к уголку информации, по территории детского сада и в конечном итоге сократить потери на «лишние» перемещения. С помощью данного инструмента можно отразить и движение информации, отследить временные

потери. Это один из самых доступных и простых в использовании инструментов бережливых технологий.

Внедрение бережливых технологий в ДОО позволяет оптимально структурировать процесс взаимодействия с семьями воспитанников, заинтересовать родителей перспективами нового направления сотрудничества и вовлечь их в жизнь детского сада. С использованием различных инструментов бережливых технологий педагог оптимизирует систему взаимоотношений с родителями своих воспитанников, оказывает им необходимую помощь, способствует развитию их педагогической компетентности, поддерживает их, ведёт их за собой, выступает в качестве наставника.

Литература

1. Андреева О.А., Волошина Е.А., Верменникова Л.В. Учебное пособие по кайдзен для директоров школ, детских садов и центров компетенций Усть-Лабинского района / Фонд Олега Дерипаски «Вольное дело». – Краснодар, 2015. – 164 с.
2. Бабынина Е.Ф., Головенко В.Э., Гильманова Л.В. Диалог с родителями. Методический аспект взаимодействия детского сада и семьи. ФГОС ДО. – М.: Сфера, 2016. – 128 с.
3. Бережливая школа. Применение методов бережливого производства в общеобразовательном учреждении: учебно-методическое пособие / авт.-сост. А.Г. Чернов; ред. серии О. Бараева. – Н. Новгород: АО «Опытное конструкторское бюро машиностроения им. И.И. Африкантова», 2019. – 106 с.
4. Вэйдер М. Инструменты бережливого производства. Мини-руководство по внедрению методик бережливого производства. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 138 с.
5. Виноградова М.А., Микляева Н.А. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. – М.: Сфера, 2012. – 64 с.
6. Пастухова И.П. Создание единого пространства развития ребенка: взаимодействие ДОУ и семьи. – М.: Сфера, 2007. – 48 с.
7. Сторож И.А. Алгоритмы внедрения бережливого производства // Стандарты и качество. – 2016. – №11. – С.43–50.
8. Файзуллаева Е.Д. Взаимодействие педагога дошкольного образования с родителями воспитанников как реализация наставничества // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. – 2019. – 6 (28). – С. 104.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ РАБОТЫ С ИНОСТРАННЫМИ СТУДЕНТАМИ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ В ВУЗЕ

Е.В. Губанихина[1], Н.С. Кудакова[2]

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ

[1]к.п.н., доцент; gubanihiny@yandex.ru; [2]к.п.н., доцент; e-mail: kkudakova@mail.ru

Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В период адаптации иностранных студентов необходимо обратить внимание на то, какие трудности они испытывают. Это проблемы, связанные со знанием языка и относящиеся к вопросам этнического, культурного, социального характера. В период адаптации важно, чтобы рядом с ними был человек, который бы помог решить проблемы, передать необходимые знания об особенностях менталитета коренного населения. Наставником для

иностранных студентов в такой период может быть как студент, так и взрослый. Данному вопросу и посвящена статья.

Ключевые слова: наставничество; иностранные студенты; адаптация; образовательный процесс.

Установление межгосударственных связей и миграционные процессы среди разных групп граждан послужили одной из причин увеличения числа иностранных студентов во многих российских вузах. Наряду в созданными условиями комфортного проживания и обучения в период адаптации к условиям проживания в чужой стране у большинства данной категории студентов возникают серьезные трудности физиологического, психологического и социокультурного характера. Это может вызывать модели поведения, которые воспринимаются окружающими как девиантные. Вопросы отклоняющегося от норм поведения российского студенчества представлены в работах Е.Н. Крапивко, Л.П. Масловой, Е.В. Реутова, В.П. Бабинцева, Ю.В. Коврижных, Т.Г. Орловой и др. [1; 5].

Вопросам международной студенческой миграции посвящены исследования И.В. Соболевой, А.В. Шевченко, И.П. Цапенко и др. [7; 8]. Как отмечают данные авторы, важнейшим условием успешной адаптации иностранных студентов является сочетание адаптивной и адаптирующей деятельности, изменяющейся в зависимости от конкретных условий, ситуаций и личности самого студента. Общие проблемы и трудности, связанные с адаптацией иностранных студентов в новой социокультурной среде, определяются психологическими и культурными особенностями представляющей национальности.

Естественно, каждый из обучающихся воспринимает российскую действительность и менталитет по-своему, т.е. каждый из иностранных студентов проходит «свой» особенный путь адаптации. Когда человек оказывается в условиях новой культуры, то привычная система взглядов, стереотипов, сложившихся в родной культуре, становится применительно к данному социуму неприемлемой. В данном контексте главная задача для иностранного студента заключается в изучении культурных норм с целью коррекции своего поведения относительно правил, принятых в стране пребывания [6].

Чтобы данный процесс протекал в кротчайшие сроки, рядом с таким иностранным студентом должен быть человек, передающий свои знания, умения и практический опыт деятельности в нашей стране. Таким наставником в период адаптации может быть гражданин той страны, из которой приехал студент. Более взрослый и опытный человек может поддержать, вселить уверенность, помочь решить бытовые проблемы и определиться со статусом в обществе. Но при такой форме наставничества процесс обучения и адаптация в условиях образовательного процесса уходят на второй план. Иностранный студент будет достаточно длительное время испытывать трудности общения со сверстниками и педагогами, так как языковой барьер будет существовать достаточно длительное время.

В качестве наставника может выступать другой иностранный студент, проживающий на территории России более длительное время. Как показывает опыт, русский язык знает один из десяти иностранных студентов, а то и меньше. Такой наставник поможет сориентироваться в российском обществе, освоить

российский менталит. Зная особенности культуры принимающей страны, он может объяснить особенности взаимоотношений или ответить на вопросы, которые вызывают непонимание. В процессе живого общения отсутствует языковой барьер, так как общение происходит на родном языке для обоих, а знакомство с новым языком будет протекать плавно и постепенно, охватывая все области жизнедеятельности студента.

Наставник может оказать влияние и на человека, который еще только задумывается приехать в Россию для обучения. Он может рассказать о тех бытовых, культурных, социальных трудностях, с которым предстоит столкнуться наставляемому в дальнейшем и о которых последний даже не задумывается. Такая модель наставничества в период адаптации иностранных студентов наиболее оптимальна. Однако и в данном взаимодействии есть свои отрицательные стороны. Наставник может оказаться негативно настроенным к коренному населению страны, в которой проживает, и сформировать асоциальную модель поведения у вновь поступивших.

Наставником может быть и студент академической группы – представитель государства, в котором предстоит учиться иностранному студенту. Даже если он владеет русским языком и достаточно уверенно вступает в коммуникацию с преподавателями и другими студентами, состояние психологической стабильности при этом не является постоянным. Язык как трансформатор информации помогает лучше понять других людей, их поступки, обычаи и традиции определенного общества, но, чтобы почувствовать культуру другой нации, научиться жить в ней, требуется достаточно продолжительное время и, скорее всего, особенные средства [4].

Иностранные студенты являются представителями различных, отличных от русской, этнических культур, и они, естественно, отличаются от студентов – носителей языка, тем самым привлекают к себе внимание последних. Отчасти упрощают процесс коммуникации онлайн-переводчики, которые позволяют оперативно переводить необходимую информацию и выстраивать диалог между студентами, представителями разных этнических групп.

Одним из факторов, влияющих на успешную адаптацию иностранных студентов, являются условия страны пребывания, т.е. доброжелательность и открытость коренных жителей к приезжим людям. В процессе такого общения происходит обмен знаний о культуре, конфессиях и национальных особенностях деятельности в различных сферах. Такая модель наставничества положительно отражается как на наставнике, так и на наставляемом, стирает четкие границы между ними – наставляемый легко может перейти в статус наставника.

Четвертая модель, которая заслуживает нашего внимания, в период адаптации иностранных студентов, сопряжена со значимостью студенческого актива в жизни студентов. Студенческий актив организует работу по ознакомлению иностранных студентов с объектами истории и культуры, социально значимыми объектами, способствуя тем самым более успешной адаптации в условиях вуза и социума. Данная работа организуется в системе и включает в себя мероприятия, направленные на ознакомление с историей развития и современным

состоянием вуза; с историей и культурой города и региона, где находится вуз; с историей и культурой нашей страны. Студенты-волонтеры проводят беседы и игры на знание и понимание особенностей нашей культуры; рассказывают о климатических условиях и т.д. [3]. Наиболее активные студенты (как правило, это студенты более старших курсов) организуют досуговую деятельность иностранных студентов, включая их в разные виды студенческой жизни: науку, спорт, общественную и культурную деятельность.

И, конечно, наставником для иностранного студента выступает педагог образовательной организации. Основная часть профилактической работы со студентами из других государств проводится именно сотрудниками и профессорско-преподавательским составом вуза. Работа включает проведение организационных собраний, разъяснительных бесед, выявление иностранных студентов, испытывающих трудности адаптации, определение причин, которые позволяют выстроить индивидуальную траекторию адаптационных мероприятий [2]. В процессе проведения лекционных или практических занятий преподаватель должен так выстраивать работу, чтобы иностранные граждане не испытывали трудности в восприятии учебного материала. Толерантность в высказываниях и грамотность должны отличать речь преподавателя. Каждый педагог должен иметь представление о национальных особенностях студентов и выстраивать взаимоотношение с опорой на них, стараться создавать условия для успешной адаптации студентов не только в условиях конкретного предмета, но и в образовательной среде в целом.

Эффективным средством соблюдения правил и норм студенческой жизни является постоянный мониторинг за посещаемостью и успеваемостью, контроль за поведением иностранных студентов в учебное и внеучебное время. Своевременное выявление проблем позволяет избежать возникновения задолженностей, которые в силу незнания языка очень сложно ликвидировать. Без грамотно выстроенной работы со стороны педагогов, адаптация иностранных студентов была бы лишена положительного эффекта.

Таким образом, наставничество, представляющее собой процесс системной поддержки, передачи знаний и навыков, является важной формой работы с иностранными студентами в период их адаптации.

Литература

1. Бабинцев В.П., Коврижных Ю.В., Реутов Е.В. Социология молодежи: учебник. – Белгород: КОНСТАНТА, 2008. – 217 с.

2. Губанихина Е.В., Кудакова Н.С. Профилактика девиантного поведения как механизм адаптации иностранных студентов // Девиация несовершеннолетних: проблемы, эффективные практики предупреждения, коррекция: сборник статей участников Международной научно-практической конференции. – Арзамас, 2023. – С. 384–389.

3. Губанихина Е.В., Кудакова Н.С. Экскурсионная деятельность в процессе социокультурной адаптации иностранных студентов в российском вузе // Современные проблемы и перспективы развития туризма и гостеприимства в России и за рубежом: сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / науч. ред. С.П. Акутина, Т.Т. Щелина, отв. ред. Ю.Е. Болотин. Арзамас, 2022. – С. 89–93.

4. Егорычев А.М. Социальное образование и русская культура: контекст интеграции в формировании российского общества // Профессиональная подготовка специалистов социальной сферы: проблемы и перспективы: сб. ст. Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / отв. сост. К.И. Чижова. – М.: МГПУ, 2014. – С. 12–18.

5. Орлова Т.Г. Нарушение механизмов социально-психологической адаптации как маркер склонности к девиантному поведению студенческой молодёжи. // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – №6. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/narushenie-mehanizmovsotsialno-psihologicheskoy-adaptatsii-kak-marker-sklonnosti-k-deviantnomu-povedeniyustudencheskoy-molodyozhi (дата обращения: 05.11.2022).

6. Садохин А.П. Межкультурная коммуникация. – М.: Альфа-М, 2004. – 288 с.

7. Цапенко И.П. Международная студенческая миграция // Управление наукой и наукометрия. – 2008. – №6. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnaya-studencheskaya-migratsiya (дата обращения: 12.10.2023).

8. Шевченко А.В., Соболева И.В. Адаптация иностранных студентов: проблемы и возможные пути их решения // Проблемы и перспективы развития образования в России. 2012. – №16. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-inostrannyh-studentov-problemy-i-vozmozhnye-puti-ih-resheniya (дата обращения: 12.10.2023).

НАСТАВНИЧЕСКАЯ МИССИЯ М.И. ЗАЙКИНА КАК ФОРМА ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Д.А. Гусев

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ

к.п.н., доцент; e-mail: dimigus@rambler.ru; Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

Статья посвящается наставнической миссии и светлой памяти нашего научного руководителя, Заслуженного работника высшей школы Российской Федерации, доктора педагогических наук, профессора, заведующего научной лабораторией дидактики сельской школы Арзамасского филиала ННГУ М.И. Зайкина. Приводятся наиболее запоминающиеся факты его эффективной деятельности по подготовке научно-педагогических кадров в филиале.

Ключевые слова: аспирантура; воспоминания; докторская диссертация; миссия; наставник; наука; подготовка.

В подготовке научно-педагогических кадров для высшей школы большая роль отводится научным руководителям, научным консультантам и иным категориям работников, чья жизненная миссия посвящена наставничеству. У каждого из них есть свой подчерк, своя манера организации деятельности по погружению соискателей различных степеней и званий в большую науку. Так, в Арзамасском филиале ННГУ всероссийское признание получили научные школы под руководством М.И. Зайкина [2], Л.А. Климковой [3], Б.С. Кондратьева [4], Н.А. Кубанева [5], Е.П. Титкова [6], Т.Т. Щелиной [7] и др., где сохраняются и приумножаются лучшие традиции по подготовке научно-педагогических работников. В данной статье речь пойдет о научной школе профессора М.И. Зайкина.

М.И. Зайкин всю свою жизнь отдал дидактике сельской школы и методике обучения математике. Следует сказать, что многогранность его личности,

энциклопедизм мышления, широта интеллекта и любовь к своим ученикам позволили подготовить целую плеяду кандидатов наук, многие из которых занимают различные руководящие должности в родном вузе. В настоящее время около пятидесяти ученики М.И. Зайкина успешно трудятся на ниве науки и образования в Арзамасе, Кирове, Орле, Коряжме, Котласе, Москве, Нижнем Новгороде, Саранске и других городах Российской Федерации. Их успех возможен благодаря чуткому руководству, наставнической миссии научного руководителя, который смог найти «ключ» к большинству своих подопечных, с которыми его связала научно-педагогическая судьба.

В научной среде есть ряд ключевых факторов, без которых невозможно подготовить новоиспеченного кандидата наук, к ним следует отнести:

- наличие при вузе аспирантуры либо возможность прикрепиться в аспирантуру другого вуза;
- наличие в вузе диссертационного совета либо возможность научного руководителя входить в его состав в другом вузе;
- наличие у наставника признанного авторитета на уровне страны в исследуемой научной области;
- наличие рецензируемого журнала при вузе, рекомендованного ВАК РФ, для опубликования основных результатов исследований либо возможность опубликования статьи в подобных изданиях;
- наличие при кафедре научной школы, где постоянно проходят научные семинары по обсуждению диссертационных работ, выходящих на защиту;
- наличие специального оборудованного кабинета для занятий с соискателями ученых степеней и званий;
- беззаветная любовь и преданность идеям наставника как наставник верит в ученика, так и ученик должен полностью погрузиться в исследуемую проблему;
- способность наставника передавать подопечным жизненную мудрость, навыки и тонкости профессионального мастерства наряду с погружением в методологию исследования.

Многие из обозначенных факторов значительно предопределили успех научного пути соискателей ученых степеней и званий, руководителем которых в свое время был профессор М.И. Зайкин. Далее остановимся на описании моего личного опыта вхождения в науку под его руководством.

Наше знакомство произошло в 2004 году. Являясь тогда ассистентом кафедры общей педагогики до знакомства с профессором, я наблюдал несколько раз такую картину: в стенах тогда еще Арзамасского государственного педагогического института им. А.П. Гайдара (ныне – Арзамасский филиал ННГУ) частенько мне встречался удивительный человек. Элегантный, красивый, подтянутый, харизматичный, образ его меня глубоко впечатлил. Не проходит и года, как мой заведующий кафедрой В.Н. Аксюченко, перед определением в аспирантуру, знакомит меня с новым научным руководителем – М.И. Зайкиным. Фамилия тогда мне ничего особенного не предвещала. Захожу в кабинет и не верю своим глазам: передо мной сидит именно тот человек, образ которого у меня уже давно

не выходил из головы. Радости моей не было предела. Помню, что Михаил Иванович спросил тогда: «Чем хотите заниматься, в какой области будете писать диссертацию?». Мне на тот момент было уже все равно, эмоции захлестывали, я был просто очарован случившимся.

С этого момента началась тяжелая работа по вхождению в науку. Поскольку до поступления в аспирантуру у меня был опыт работы учителем изобразительного искусства в Большетумановской сельской школе Арзамасского района (2000–2004), Михаил Иванович сразу сориентировал меня на воспитательный аспект народного декоративно-прикладного искусства. Первые научные годы шли тяжело, отношения с профессором у нас были сугубо учебные, как учитель с учеником. Строгий, требовательный наставник пытался заинтересовать наукой молодого аспиранта.

Время шло, писались параграфы, Михаил Иванович тщательно их складывал к себе на стол, потом в любимую коричневую папочку-портфель, из которой дома их доставал и внимательно вчитывался в каждое слово, в каждый оборот, до поры до времени, пока не наступил тот судьбоносный день. Как-то раз приношу ему на проверку очередной параграф, а что приносил-то и сам многого не понимал. И тут началось: на особых эмоциях Михаил Иванович бросает листки параграфа в сторону двери и мне говорит: «Если еще раз такой параграф мне принесешь, придешь в следующий раз только через год». В тот момент не знал куда и деться со стыда, лучше бы стукнул, поскольку его слова из меня просто вырывали душу. После этого случая наука пошла на поправку. Через месяц приношу переделанный параграф, на что через некоторое время получаю одобрение профессора. Впоследствии, когда я защитился, мы стали друзьями, Михаил Иванович не раз возвращался в наших беседах к этому разговору и моменту. Он даже не верил и не ожидал, что я к нему вернусь и принесу новый параграф. Профессор, несмотря на то, что был строг со всеми своими учениками, очень сильно переживал, как его подопечные расценят подачу нравоучений. С одной стороны, он был очень суров, с другой – очень добр и неравнодушен к каждому.

Безусловно, благодарен Михаилу Ивановичу за то, что он научил меня понимать и любить науку. На момент написания кандидатской диссертации я параллельно занимался строительством бани на своем садовом участке. Так профессор нашел ко мне «ключ» в том чувственном разговоре: «Баню любишь, поэтому и построил, полюби и науку так же, построишь и её». Постепенно началось строительство научных оборотов, статей, параграфов, глав и в итоге диссертации.

Как уже писал выше, на первых порах у нас были с наставником прохладные отношения, все касалось только науки, параграфов, статей, конференций. После прохождения предзащиты на кафедре М.И. Зайкина наши отношения стали меняться, у профессора появился ко мне интерес, видимо, он интуитивно почувствовал успех научного пути, который скоро обязательно проявится. После этого несколько раз профессор брал меня на выездные семинары, стал чаще приглашать домой, на дачу и на кафедру, на его лице стала все чаще проявляться улыбка при наших встречах.

12 ноября 2007 года, когда ехали защищаться в Нижегородский архитектурно-строительный университет, шеф был спокоен, «дрессировка» дала свои результаты. Защита прошла успешно, в спокойной атмосфере, без особых инцидентов. На следующий день спросил Михаила Ивановича: «Как прошла защита, как впечатление?» В ответ получил положительное одобрение. Правда, не обошлось и без нареканий, поскольку все свое выступление провел без обращения к листочкам, наставник упрекнул: «Что, если бы запнулся? Вся защита могла пойти по другому сценарию, это ведь большой стресс, как бы сориентировался?» Но я сам себе сказал, что, достаточно хорошо ориентируясь в работе, не имел права на ошибку и тем более на «читку бедного Демьяна», как не раз до защиты получал такого рода замечания, не мог подвести этого великого человека и не подвел.

После защиты, с 2007 года, началась, можно сказать, дружба с профессором М.И. Зайкиным. Часто приходил к нему в рабочий кабинет для занятий с соискателями научных степеней и званий, который всегда находился на самом верхнем этаже физико-математического факультета. Наставник всегда с особой приветливостью встречал меня с восклицанием: «Здравствуйте, Димитрий, мне встать или как?». Это был знак особого почтения. После наступала пауза и раздавался долгий счастливый смех профессора. Михаил Иванович всегда отличался особым чувством юмора, которым не переставал со мной делиться. Казалось на том момент, что наука закончилась, теперь будет только юмор, но нет, с 2009 года были и новые научные начинания [1].

Так сложилось, что в жизни у Михаила Ивановича было мало друзей и товарищей, и только в последние несколько лет своей жизни он приблизил к своей семье меня, мы были очень дружны. Это заметно проявлялось и на кафедре, и дома. Часто приглашал на дачу, где мы парились в его замечательной баньке, жарили шашлыки, шутили о жизни и даже катались на лыжах по замерзшему пруду в родовом селе Морозовке.

В 2009 году профессор посоветовал мне начать работу над докторской, которой я в дальнейшем и занялся, но делал это не шатко и не валко. Зная, что у тебя за спиной стоит научное светило, чувствуешь себя в полной безопасности. Оказалось, это и сыграло со мной, да видимо и со всеми учениками профессора, кто начинал и продолжал научный путь, злую шутку. До последнего дня профессор строил свой новый дом, вынашивал научные планы, писал монографии, занимался с учениками, оттачивал свой особый научно-поэтический стиль, который ярко проявился в автобиографических очерках «Путь в науку» [2].

1 августа 2014 года великого ученого, замечательного научного наставника, моего старшего товарища не стало. Время остановилось. Одним днем рухнули все мои научные надежды, ушла безвозвратно прекрасная научная школа, ушел коллега, учитель и друг.

Теперь, спустя годы, остались только воспоминания, только чувства особой благодарности и любви к этому удивительному человеку. М.И. Зайкин был очень мудрым наставником, у него было несколько крылатых выражений, три из которых теперь всегда сопровождают меня по жизни: «Если хочешь загубить

дело, передай его другому»; «Делай хорошо, плохо само получится»; «Кем хочешь стать, настоящим ученым или овощем моченым?».

Со временем, осмысляя эти слова, понимаю, что в них были заложены такие человеческие черты, как истина, профессионализм, трудолюбие, дисциплина, воля, характер, упорство, принципиальность, любовь к делу, упрямство в хорошем смысле слова, самоотдача, преданность ориентирам. Все это было в профессоре, все это позволило ему стать Ученым и Наставником с большой буквы.

Время идет, и в память о наставнике, который очень хотел увидеть мою докторскую защиту, я с 2014 года по настоящее время продолжаю научный путь под руководством замечательного человека, профессора Мининского университета Ф.В. Повшедной.

Таким образом, материалы статьи свидетельствуют о том, что все наставления, мудрые советы и примеры профессионализма, полученные в свое время от М.И. Зайкина, помогали, помогают и будут помогать мне и многим его ученикам в научном, профессиональном становлении и развитии. Светлая память о нем всегда будет сопровождать наш жизненный путь.

Литература

1. Гусев Д.А., Зайкин М.И. От народных ремесел – к духовным идеалам культурного наследия // Высшее образование сегодня. – 2014. – № 1. – С. 80–83.
2. Зайкин М.И. Путь в науку: автобиографические очерки / АГПИ им. А.П. Гайдара. – Арзамас: АГПИ, 2012. – 146 с.
3. Климкова Л.А. Диалектная лексика как дидактический материал // Лексический атлас русских народных говоров: материалы и исследования. – 2022. – № 16. – С. 166–187.
4. Кондратьев Б.С. Духовная традиция русской классики: от Пушкина к Достоевскому: учебное пособие. – Арзамас: АГПИ, 2009. – 21 с.
5. Кубанев Н.А. Образ Америки в русской литературе: (Из истории рус.-амер. лит. связей конца XIX – первой половины XX в.): монография / науч. ред. Б.А. Гиленсон; Гуманитар. ин-т (г. Москва), Арзамас. гос. пед. ин-т им. А.П. Гайдара. – М.: Арзамас, 2000. – 440 с.
6. Титков Е.П. Верховный главнокомандующий и полководцы победы: монография. – Арзамас: АГПИ, 2010. – 418 с.
7. Щелина Т.Т., Губанихина Е.В. Система подготовки педагогических кадров в Арзамасском филиале Национального исследовательского нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского // Начальная школа. – 2023. – № 6. – С. 21–24.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТАДИЯ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

И.Н. Дворникова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.пс.н., доцент; e-mail: din4@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

Статья посвящена изучению проблемы наставничества как инструмента развития карьеры сотрудников организации. В статье также рассматривается краткая история становления наставничества в России и перспективы развития наставничества в образовании и науке.

Ключевые слова: передача знаний и навыков; карьерное развитие; формирование кадрового резерва; развитие наставничества; формы наставничества; подготовка и повышение квалификации наставников.

В современном мире карьерный рост и успешное развитие человека являются одними из ключевых аспектов его жизни. Организация, в свою очередь, стремится обеспечить своим сотрудникам условия для профессионального роста и повышения качества работы. Одним из эффективных инструментов, способствующих развитию карьеры сотрудников, является наставничество.

Наставничество – это процесс, при котором более опытный сотрудник или специалист передаёт свои знания, навыки и опыт менее опытному сотруднику или стажеру. В результате данного процесса стажёры получают необходимые навыки.

Для успешной работы в организации опытные сотрудники имеют возможность передавать своё знание и опыт новым поколением специалистов. Рассмотрим роль наставничества в карьерном развитии сотрудника.

Во-первых, это помощь в адаптации. Наставник помогает новому сотруднику освоиться в компании, знакомит его с корпоративной культурой и особенностями данной организации.

Во-вторых, развитие профессиональных навыков. Опытный сотрудник передаёт свои знания и навыки новичку, помогает ему освоить новые компетенции и развить профессиональные умения.

В-третьих, помощь в определении цели и стратегии карьерного роста. Наставник обсуждает с сотрудником его карьерные планы и помогает определить наиболее перспективные направления развития.

В-четвертых, поддержка в решении сложных задач и проблем. Опытные специалисты оказывают помощь и поддержку новичку в решении возникающих проблем и трудностей.

В-пятых, создание мотивации и заинтересованности в работе. Наставник стимулирует работника к развитию и профессиональному росту, что способствует повышению качества его работы и достижению успеха.

Каковы преимущества наставничества для организации?

Прежде всего, это повышение эффективности работы сотрудников. Передача опыта от более опытных сотрудников к новичкам способствует быстрому освоению новых компетенций и повышению качества работы всей команды.

Далее – снижение затрат на обучение и адаптацию персонала. Благодаря наставничеству организация экономит время и средства на обучение новых сотрудников и их адаптацию в коллективе.

Также высока роль наставничества в формировании кадрового резерва организации. Наставничество помогает выявить талантливых сотрудников и подготовить их к более высоким должностям, что обеспечивает организации долгосрочное развитие.

Наставничество напрямую связано и с созданием благоприятной рабочей атмосферы. Система наставничества способствует формированию команды профессионалов, объединённых общей целью и стремящихся к совместному развитию.

Иными словами, наставничество является важным инструментом карьерного развития сотрудников и успешного обеспечения успешного функционирования организации в целом. Оно помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться в компании осваивать новые компетенции и достигать карьерных успехов, а также способствует формированию кадрового резерва и укреплению корпоративной культуры.

Наставничество в России имеет долгую и богатую историю. Оно берёт своё начало из практики передачи знаний и умений от старшего поколения к младшему, которая была распространена ещё в Древней Руси, где наставничество было неотъемлемой частью воспитания мальчиков и девочек. Отцы обучали сыновей ремеслу и военному искусству, а матери передавали дочерям навыки ведения домашнего хозяйства и воспитания детей.

С приходом христианства на Русь в X веке наставничество стало тесно связано с духовным развитием человека – монахи и священники обучали детей пению, иконописи, а также основам христианской веры и благочестия. Во времена Петра I наставничество становится частью государственной политики. Император активно привлекал иностранных специалистов для обучения русских людей новым ремёслам и наукам. В этот период наставничество приобретает профессиональный характер и служит для подготовки в различных областях.

Развитие наставничества продолжается и в XIX веке, когда появляются первые профессиональные педагогические учебные заведения. В это время наставничество распространяется не только на детей, но и на взрослых, которые стремятся получить образование или повысить свою квалификацию.

После революции 1917 года наставничество становится одним из основных методов воспитания и обучения молодёжи.

В СССР создаются разнообразные формы наставничества, такие как шефство над молодыми рабочими, студенческие бригады, комсомольские партийные школы и т.д.

Наставничество продолжает развиваться и в современной России. Сегодня оно используется в различных сферах деятельности – образовании, науке, в бизнесе, культуре и т.д. Наставники помогают молодым специалистам быстрее адаптироваться на рабочем месте, перенимать опыт и навыки своих старших коллег.

Иными словами, история наставничества в России насчитывает много веков и прошла через различные этапы развития от передачи знаний и навыков в семье до профессионального обучения и наставничества на производстве и в других сферах деятельности.

Остановим свое внимание на перспективах развития наставничества в образовании. Наставничество является одним из ключевых элементов системы образования, которые помогают учащимся адаптироваться к новой среде, усваивать знания и приобретать новые необходимые навыки. В России наставничество в образовательных учреждениях имеет глубокие корни и традиции. Однако в последние годы этот метод обучения и воспитания претерпевает значительные трансформации.

Одной из главных перспектив развития наставничества является его интеграция в образовательный процесс на всех уровнях – от дошкольного до высшего образования. Это позволит создать систему непрерывного образования, которая будет способствовать развитию личностных качеств учащихся, их профессиональной ориентации и успешной адаптации на рынке труда.

Также важно развивать цифровые технологии наставничества, которые позволят осуществлять дистанционное обучение и консультирование, а также проводить онлайн-тренинги и семинары. Это особенно актуально для регионов и сельских школ, где доступ к качественным образовательным услугам может быть ограничен.

Ещё одной перспективой развития наставничества является создание системы оценки и мониторинга результатов работы наставников, что позволит определить наиболее эффективные методы и подходы в наставничестве, а также выявить области, требующие дополнительной поддержки.

Кроме того, необходимо развивать международное сотрудничество в области наставничества, чтобы обмениваться опытом и лучшими практиками с зарубежными партнёрами в целях повышения качества и развития новых компетенций у наставников и учащихся.

Наконец, необходимо уделять внимание подготовке и повышению квалификации наставников, чтобы те могли эффективно использовать современные методы и технологии обучения и воспитания, что включает в себя как обучение, так и дистанционные курсы, вебинары и другие формы обучения.

Наставничество в науке также является важным инструментом передачи знаний и опыта от более опытных учёных к молодым исследователям. Оно помогает молодым учёным быстрее адаптироваться в научной среде, получать навыки и знания, а также развивать свои исследовательские проекты.

Важным направлением является создание системы мотивации и стимулирования наставников, которая может включать как материальные, так и

нематериальные стимулы. Данный процесс позволит привлечь высококвалифицированных учёных к наставничеству и повысить качество научных исследований.

И, наконец, необходимо уделять внимание подготовке и повышению квалификации наставников в области науки. Это включает как обучение новым методам и технологиям исследования, так и развитие навыков коммуникации, управления проектами и работы в команде.

Только таким образом можно создать эффективную систему наставничества, которая будет отвечать современным требованиям и вызовам образовательной сферы.

Литература

1. Марголис А.А., Аржаных Е.В., Хуснутдинова М.Р. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов // Вопросы образования. – 2019. – №4. – С. 133–159.

2. Саханский Н.Б. и др. Наставничество как форма педагогического консультирования // Инновации в образовании. – 2019. – №2. – С. 55–67.

3. Адольф В.А. и др. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов // Народное образование. – 2022. – №3. – С.115–120.

ВОЗМОЖНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАЗВИТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТНИКОВ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ

Б.А. Дейч

Новосибирский государственный педагогический университет
Институт культуры и молодежной политики
к.п.н., доцент; e-mail: deich67@mail.ru; Россия, Новосибирск

В статье представлен анализ первого опыта введения в образовательных организациях должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; приведены материалы исследования, направленного на сбор и анализ данных о результатах и проблемах введения должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных школах; проанализированы возможности использования наставничества в развитии деятельности советников.

Ключевые слова: воспитание; наставничество; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Одним из практических результатов усиления внимания к проблемам воспитания стало введение в образовательных организациях основного общего образования должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями. Введение данной должности проходило в три этапа с 2021 года по настоящее время. На первом этапе должность советника в качестве эксперимента была введена в десяти регионах Российской Федерации, а с начала 2023–2024 учебного года такая должность

появилась практически во всех организациях общего образования и во многих учреждениях среднего профессионального образования. Таким образом, пока можно говорить о минимальном опыте организации деятельности таких специалистов, однако, в данном случае речь идет не о совершенно новом виде педагогической деятельности, а о концентрации определенных воспитательных функций в деятельности советника. Анализ профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» [6] показывает, что часть трудовых функций, по сути, передана советникам от других специалистов образовательной организации – заместителя директора школы по воспитательной работе (организация воспитательной деятельности в образовательной организации), педагога-организатора (организация взаимодействия с детскими общественными объединениями). Данными специалистами наработан определенный опыт реализации перечисленных выше функций, который может и должен использоваться в деятельности советника директора по воспитательной работе.

Кроме того, в настоящее время деятельность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями становится объектом научных исследований. Работы З.И. Лаврентьевой [3] посвящены разработке методологии исследования деятельности советников; поиску актуальных моделей организации деятельности советника в образовательной организации посвящена работа О.В. Гукаленко, А.Г. Бермуса, В.Н. Пустовойтова, О.С. Рыжовой [1]; проблемами обоснования компетентностной модели деятельности советника по воспитанию занимается О.А. Лавреньева[4]; исследованием профессионализма советников директора по воспитанию и подбором для этого адекватного инструментария занимаются С.В. Буравова, А.В. Кисляков, А.В. Щербаков [2]. Таким образом, можно говорить о том, что постепенно начинают складываться методологические и методические основы деятельности советника директора по воспитанию, наличие которых позволит качественно осуществлять научно-методическую поддержку данной деятельности.

В 2023 году научным коллективом Новосибирского государственного педагогического университета в рамках реализации проекта «Научно-методическое сопровождение развития профессиональной компетентности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», реализуемого при финансовой поддержке Министерства просвещения РФ, было проведено исследование, в числе задач которого было определить возрастные и профессиональные характеристики советников директора по воспитанию. В онлайн-анкетировании приняли участие 278 человек – действующих советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, представляющих следующие регионы: Воронежская область, Иркутская область, Краснодарский край, Курганская область, Московская область, Оренбургская область, Республика Башкортостан, Ростовская область, Саратовская область, Свердловская область, Томская область, Ульяновская область, Челябинская область.

Возрастная дифференциация советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями по результатам опроса представлена на рисунке 1.

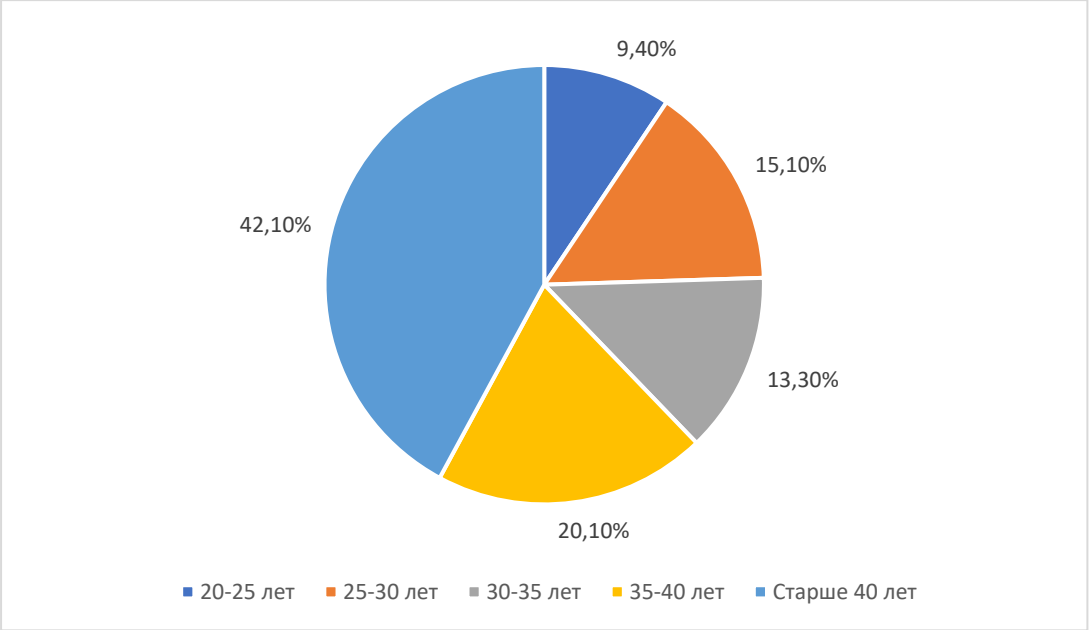

Рис. 1. Возрастная дифференциация советников директора
по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Представленные на рисунке 1 данные позволяют говорить о том, что более шестидесяти процентов (62,3%) действующих в настоящее время советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – это люди в возрасте старше 35 лет, при этом примерно две трети из них – в возрасте старше 40 лет. Только примерно каждый десятый (9,4%) респондент – это молодой специалист в возрасте от 20 до 25 лет, и чуть более тринадцати процентов (13,3 %) советников – в возрасте от 25 до 30 лет. С одной стороны, это позволяет сделать вывод о том, что в должности советников сегодня находятся люди, имеющие достаточно большой педагогический стаж, а значит, и опыт педагогической деятельности. Однако в большинстве школ (64,7% ответов) в качестве советников директора работают по совместительству учителя-предметники, то есть педагоги, которые до этого не выполняли в масштабах школы трудовые действия, связанные с организацией воспитательной работы.

В рамках опроса также выявлялись «дефициты», то есть те знания и умения, из числа сформулированных в профессиональном стандарте, которые, по мнению действующих советников по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными организациями, у них «западают». Респондентам было предложено самим оценить, каких знаний и умений им не хватает для выполнения своих обязанностей. Результаты опроса представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Ответы респондентов на вопрос «Каких знаний и умений вам не хватает для выполнения обязанностей советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Данные, приведенные на рисунке 2, позволяют говорить о том, что наибольшее число респондентов, осуществляя самооценку собственных «дефицитов», говорят о том, что им не хватает знаний и/или умений организовывать эффективное взаимодействие с коллегами и родителями обучающихся (15,8%), почти столько же (по 14,2% выборов) получили варианты ответов «методы вовлечения детей в деятельность детско-юношеской общественной организации» и «знания технологий педагогической поддержки социальных инициатив и детской самодеятельности». От 6,3 до 8% выборов пришлось на варианты ответов: умения взаимодействовать с другими необходимыми для работы организациями и учреждениями, знания современных подходов к организации воспитательной работы в школе, знания оценки и анализа результатов деятельности, знания теории и методики работы с детским активом, знания теории и методики организации проектной деятельности с детьми.

Таким образом, можно говорить о том, что, с одной стороны, существует педагогическая деятельность, которая в настоящее время включена

в функционал советника директора по воспитанию, а с другой стороны, сами действующие советники говорят о том, что им не хватает знаний и умений для качественного выполнения трудовых функций, определенных профессиональным стандартом.

Для решения этой проблемы возможно использование ресурсов наставничества, которое понимается как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [5]. Организация наставничества в работе советников директора по воспитанию возможна в нескольких форматах:

1. В практической сфере: опытный педагог – молодой педагог. Оба термина в данном случае имеют относительное значение, так как в работе советником все педагоги «молодые», потому что максимальный опыт работы в данной должности не превышает двух лет. Но среди них есть те, кто имеет достаточный опыт организации воспитательной деятельности в школе до введения данной должности. Осмысленное использование данного опыта позволит решать задачи, которые ставятся перед советниками. Соответственно, существует необходимость в создании системы наставничества на уровне района или города.

2. В теоретической сфере: ученый – практики. Как уже говорилось выше, деятельность советника директора по воспитанию сегодня становится объектом целого ряда научных исследований, раскрывающих как методологические, так и методические основы данной деятельности. С уверенностью можно сказать, что в ближайшее время будет возрастать число исследований, связанных с анализом существующих и разработкой новых форм, методов и технологий работы советника. Создание системы наставничества в данном формате позволит снабжать практиков необходимыми инструментами организации деятельности, диагностики и осмысления ее результатов.

Таким образом, наставничество может сыграть значимую роль в развитии деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в решении проблемы недостаточности знаний и умений через организацию взаимодействия между педагогами, имеющими разный опыт организации воспитания, а также педагогами и учеными, занимающимися исследованием различных аспектов деятельности советника по воспитанию.

Литература

1. Гукаленко О.В., Бермус А.Г., Пустовойтов В.Н., Рыжова О.С. Модель деятельности советника руководителя образовательной организации по воспитанию в условиях России // Социальная педагогика в России. – 2021. – № 6. – С. 8–13.

2. Кисляков А.В., Щербаков А.В., Буравова С.В. Исследование профессионализма советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями: инструментарий, диагностика, результаты исследования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2023. – №2 (55). – С. 133–147.

3. Лаврентьева З.И. Методология исследования деятельности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями // Социальная педагогика. – 2023. – № 2. – С. 5–13.

4. Лаврентьева О.А. Компетентностная модель деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями // Социально-политические исследования. – 2023. – № 3 (20). – С. 147–159.

5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». – URL: https://www.consultant.ru/ document/cons_doc_LAW_347071/9a8d74197af8c5abdf8af836c15c69bd5891cdaf/ (дата обращения: 12.10.2023).

6. Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 года № 54н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания». – URL: https://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/01.005.pdf (дата обращения 10.10.2023).

Исследование выполнено в рамках проекта
«Научно-методическое сопровождение развития профессиональной компетентности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», который реализуется при финансовой поддержке Министерства просвещения РФ, в рамках государственного задания №073-03-2023-027 от 27.01.2023

АРТ-ТЕРАПЕВТИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е.В. Дробышевская
Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»
старший преподаватель, магистр пс.н.; e-mail: drobalena91@mail.ru
Республика Беларусь, г. Гомель
Научный руководитель: В.А. Поликарпов, к.пс.н., доцент

В статье рассматривается эффективность применения техник арт-терапии в работе со студентами как форма реализации наставничества в системе высшего образования. Представлены понятия наставничества, студенчества. Сделан вывод о том, что реализация такого педагогического условия, как включение студентов в программные арт-терапевтические занятия, дала положительные результаты, что свидетельствует о ее эффективности. Рассмотрен методологический аспект наставничества в образовании. Предложены подходы к определению результатов и критериев оценки деятельности наставников, определены условия результативного функционирования системы наставничества.

Ключевые слова: арт-терапевтические технологии; наставничество; образовательный процесс; социально-педагогическая деятельность; профессиональное образование.

В современном мире ключевой задачей профессионального образования является подготовка высококвалифицированных специалистов, способных активно содействовать реализации государственно-общественной стратегии развития образования и интеграции социальных институтов для эффективного решения приоритетных социально-экономических задач. Одним из подходов, который заслуживает особого внимания в данном контексте, является подготовка специалистов помогающих профессий с применением инновационных

арт-технологий. Их потенциал традиционно ассоциируется с поощрением креативности, усилением адаптивных навыков и повышением мобильности, и все эти аспекты оказываются весьма актуальными в современном демократическом обществе.

Решению соответствующих социально-педагогических вызовов способствуют инновационные технологии, внедряемые в образовательный процесс подготовки психологов, социальных педагогов, медиков и других представителей помогающих профессий. Арт-технологии играют важную роль в обогащении культурно-образовательного опыта, придавая новое измерение профессиональной компетентности этих специалистов. Особое социально-педагогическое значение связано с их способностью стимулировать креативность, развивать социальную мобильность, совершенствовать коммуникативные навыки и готовность к проектированию социально-педагогических сценариев. Арт-технологии вдохновляют на самореализацию в профессиональной сфере и социокультурном творчестве, а также способствуют формированию активной жизненной позиции [1, с. 65].

На сегодняшний день арт-терапия признана одним из наиболее нежных, но весьма эффективных методов, применяемых в работе как психологами, так и педагогами. Методы арт-терапии обладают универсальностью и способностью адаптироваться к самым разнообразным задачам. Они способны решать проблемы социальной и психологической дезадаптации у лиц с особыми возможностями здоровья, а также способствовать развитию человеческого потенциала. Эти методы могут быть применены как среди взрослых, так и среди детей, предоставляя им разнообразные формы творческой деятельности для выражения своего психического состояния [2, с. 25].

В сфере профессиональной компетентности социальных педагогов существует неотъемлемая необходимость в укреплении ряда ключевых компонентов. Эти компоненты включают в себя адаптационные и образовательные навыки, креативность, инициативу, а также способность к разработке и реализации эффективных социально-педагогических моделей. И при этом арт-технологии являются мощным инструментом, способствующим повышению профессиональной компетентности социальных педагогов.

В работах В. Г. Бочаровой подчеркивается важность определенных компонентов профессиональной компетентности социальных педагогов, включая готовность анализировать ситуации и устанавливать взаимоотношения, способность рефлексии событий, охватывая реконструкцию текущих процессов с последующим подтверждением правильности принятых решений или их корректировкой. Исследователь также выделяет несколько уровней обучения для подготовки специалистов: когнитивный (передача знаний и их логическое обсуждение), прагматический (практические навыки работы и поведенческий тренинг), эмоциональный (самопознание и рефлексия личного опыта). Важным аспектом ее работы является также акцент на разнообразии ролей, выполняемых социальным педагогом – от посредника и адвоката до помощника и психотерапевта, обязанности которых подразумевают специфичные требования к профессиональной компетентности [3, с. 84].

На основе глубокого анализа актуальных исследований следует подчеркнуть психолого-педагогические и социально-педагогические факторы, которые создают предпосылки для успешного применения арт-технологий в процессе подготовки социальных педагогов. Важно отметить, что история развития арт-педагогики как ценного инструмента заботы о здоровье и психическом благополучии начиная с зарождения концепции в начале XX века включает в себя использование изобразительного творчества в психолого-педагогической практике. Эта методика применялась для анализа внутреннего мира личности и воздействия на ее развитие.

Примеры таких работ содержат исследования К. Ричи «Дети-художники» (США), Ж. Рум «Графический язык ребенка» (Франция) и труды К. Лампрехта и Ф. Флейдера «Рождение образа» (Германия). От прогрессивной педагогики в Европе и Америке середины XX века, представленной такими авторами, как Г. Рид и Д. Дьюи, арт-творчество было признано важным инструментом формирования здоровой и гармоничной личности. Сегодня арт-терапия и арт-педагогика развились до современных теорий и практик, ставших частью терапевтического и образовательного процесса [4, с. 35].

Отмечено, что обоснование социально-педагогического потенциала арт-технологий коренится в психоаналитической традиции арт-терапии. Исследования в этой области, начиная с работ А. Хилла в 1938 году, углубились в контексте идей З. Фрейда и К. Юнга. Арт-терапия была представлена как метод освобождения личности через художественное творчество от ее скрытых переживаний. Это понимание было расширено в рамках гармонических моделей развития личности, представленных такими учеными, как К. Роджерс и А. Маслоу. Далее концепции арт-психологии и арт-педагогики разработали идеи, что потенциал арт-технологий исходит из самой природы искусства. Обращение к спонтанному творчеству позволяет реагировать на инстинктивные импульсы, что представляет собой ключевую особенность художественной сублимации. В созданных образах и символах проявляются первичные мысли и переживания, а также все аспекты подсознательных процессов, включая страхи, конфликты, воспоминания, мечты и фантазии. Художественное творчество снижает барьеры, которые существуют в вербальных контактах, и способствует более адекватной самооценке и оценке социальных ситуаций. Оно также укрепляет адаптационные способности личности, делая ее более сбалансированной, в соответствии с теориями З. Фрейда и К. Юнга.

Арт-технологии предоставляют человеку возможность выразить свои внутренние духовные потребности, что делает его потенциальным творцом и созидателем. Активное участие в творческом процессе высвобождает творческие силы и стимулирует развитие креативных способностей, способствуя успешной самореализации и личностному совершенствованию, в соответствии с концепциями А. Маслоу и К. Роджерса.

Эти идеи получили свое дальнейшее развитие в работах отечественных специалистов в области психологии, арт-педагогики и арт-терапи, таких как Л.А. Аметовой, Е.И. Бурно, Г.В. Бурковский, Н. Жвитиашвили, Р.Б. Хайкин,

С.В. Шушарджан, А.И. Копытина, Л.Д. Лебедева, О. Платонова, утверждающих, что арт-технологии, базируясь на интернациональном языке искусства, способны сыграть роль катализатора социальных процессов, разрешить кросс-культурные конфликты, провоцировать появление инновационных междисциплинарных проектов, должны быть системно интегрированы в учебный процесс как в виде основного, так и в качестве вспомогательного метода.

Наставничество в его традиционном понимании представляет собой передачу опыта от педагога-наставника к молодому учителю, акцентируя внимание на формировании практических умений и навыков молодого специалиста, его профессиональной адаптации. Наставничество как инновационный процесс отличается от традиционной системы взаимодействия между субъектами образовательной деятельности неформальной системой взаимодействия при реализации учебных программ, обогащением наставников и наставляемых через обмен социальным опытом, осуществлением психологической поддержки в работе, карьере и личностно-профессиональном развитии. В современных исследованиях по проблемам развития системы наставничества ученые-практики (В.Я. Батышев, Л. С. Кутузова, АА. Любар, И.И. Малкин, И.Г. Столяр и др.) в качестве основной идеи выделяют разработку эталонной оценки компетенции наставника-ментора. Реализация арт-технологий в системе профессиональной подготовки педагогов и непосредственно социальных педагогов осуществляется в рамках учебных дисциплин, а также дополнительного образования [5, с. 28].

Так в 2022/2023 учебном году на базе Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины на базе СНИЛ «Альянс» кафедры социальной и педагогической психологии был разработан и реализован проект для студентов-психологов «Эдельвейс», в рамках которого студенты проходили дополнительное образование, а именно: основы использования арт-терапевтических методик в деятельности практического психолога. Необходимо отметить, что в целом потенциал арт-технологий в подготовке студентов по специальности «Психология» является востребованным. Программа представляет собой серию из пяти встреч, на каждой из которых ведется тематическая работа. Разработанный проект предусматривает развитие профессиональной компетентности будущих психологов средствами арт-технологий в процессе профессионального образования с опорой на системный, субъектный, средовой, проективный, мультимодальный подходы, совокупность которых предполагает:

- системную интеграцию арт-технологий в образовательный процесс на всех ступенях подготовки студентов к социально-педагогической деятельности (в виде спецкурсов, практикумов, мастер-классов, проектов) и в различные формы обучения (от комплексных занятий до семинаров и производственной практики);

- обеспечение реализации студентами субъектной позиции в процессе профессионального образования, динамики их самореализации в профессионально ориентированном художественном творчестве от созерцания объектов искусства до инициативно-созидательной художественно-творческой деятельности за счет

повышения вариативности образовательного процесса, его дифференциации, формирования мобильных пространств социального творчества с учетом индивидуальных возможностей и интересов будущих специалистов;

- реализацию профессионального образования как открытой динамичной социально-педагогической системы, расширяющей у студентов опыт сотрудничества с различными институтами социума, опыт позитивного общения, спектр осваиваемых социальных ролей и ориентирующей их на социальное партнерство, диалоговые методы, межведомственное взаимодействие в профессиональной деятельности;

- мультимодальность содержания арт-занятий на основе интеграции разных типов арт-технологий, классифицируемых как по видам и жанрам искусства, средствам художественного творчества, так и по целе-результирующему компоненту профессиональной подготовки социальных педагогов (мотивирующие, информационно-проективные, коммуникативные, самоактуализирующие арт-технологии);

- проектирование индивидуальной траектории профессиональной самореализации будущих специалистов, обучение их моделированию социально-педагогических ситуаций в соответствии с современными функциями социального педагога, потребностями социума, актуальными проблемами и спецификой социокультурного развития макро- и микросоциального пространства [6, с. 45].

Продолжение данной работы является перспективным направлением в развитии наставничества в системе высшего образования как совместной деятельности по преодолению личностных, профессиональных дефицитов, что становится одним из важнейших направлений развития инновационного потенциала системы высшего образования.

Литература

1. Алексеева М.Ю. Системное использование педагогом элементов арт-терапии // Среднее профессиональное образование. – 2007. – № 6. – С. 64–66.

3. Выготский Л.С. Психология искусства. – Мн.: Современное слово, 1998. – 480 с.

4. Копытин А.И. Теория и практика арт-терапии. – СПб.: Питер, 2002. – 368 с.

5. Копытин А.И. Руководство по групповой арт-терапии. – СПб.: Речь, 2003. – 320 с.

6. Казакова Л.Н. Развитие системы наставничества как инновационной деятельности в условиях трансформации современного среднего профессионального образования: монография / Л.Н. Казакова, Т.П. Бобро, В.Н. Фролова, Л.Н. Шилова; науч. ред. А.Ю. Петров. – Н. Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2020. – 105 с.

7. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. – СПб.: Питер, – 2018. – 448 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Т.В. Дьячкова
ГОУ ДПО Тульской области
«Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области»
доцент кафедры; e-mail: dyachkova-72@mail.ru; Россия, г. Тула

В материалах публикации представлен опыт и основные направления реализации региональной модели наставничества в системе образования Тульского региона, рассмотрены результаты, обусловливающие необходимость выстраивания разнообразных практик наставничества, показана роль наставника в процессе позиционирования педагога дополнительного образования.

Ключевые слова: наставничество; личностно-профессиональная позиция; педагог дополнительного образования; профессиональное развитие; событийность.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для сферы образования Тульской области является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Одной из ключевых задач в этом направлении является развитие института наставничества педагогических кадров как эффективного инструмента профессионального роста педагогов дополнительного образования.

В этой связи необходимо констатировать, что разработка и реализация региональной модели института наставничества, утвержденной приказом министерства образования Тульской области от 25 декабря 2019 года № 1772, позволила вывести роль наставника на уровень выстроенной системы общих ценностно-смысловых установок и мотивов совместной продуктивной творческой деятельности, что созвучно ходу решения проблем развития личностно-профессиональной позиции педагога дополнительного образования как интегральной характеристики его профессионализма.

В логике данного приказа институт наставничества в регионе представлен региональным проектом, разнообразием типологии встреч-событий, творческими событиями с использованием элементов проблемно-ценностной дискуссии, практикой командного обучения и профессиональными (образовательными) экскурсиями.

Как показали результаты экспресс-опросов (при помощи Google Forms), выраженную потребность в таком социальном институте, как наставничество, испытывали на текущий момент более 43% педагогов региона. Отвечая на вопрос «Какой из типов наставников Вы предпочли бы?», 80% педагогов выделили важность встречи с «социальным наставником», 17% респондентов обозначили для себя необходимость «квалификационного наставника»,12% определили актуальность «корпоративного наставника» и лишь 1% опрошенных педагогов затруднился с ответом о приоритетной для них позиции наставника. Как видим,

большинство педагогов сделали акцент на личности наставника в позиции «друг – советчик – консультант», характеризующей его как личность, мотивированную на качественное выполнение данной позиции.

Учитывая данный факт, перед наставниками была поставлена задача включения педагогов в реальную продуктивную творческую деятельность. Из аналитических материалов наставников и результатов интервью педагогов было выявлено, что *системная рефлексия, принятие на себя ответственности, ориентация наставника и наставляемого друг на друга как самоценность и источник саморазвития и саморегуляции*, по мнению 78% респондентов, составляют суть позиционирования как педагога дополнительного образования детей, так и его наставника. При этом педагоги в позиции наставляемого реализовали собственные творческие амбиции, учились на практике выстраивать внутриучрежденческие и внешние деловые коммуникации, находились в поиске новых возможностей для самопознания, самообразования и самореализации [3, с. 100–101].

Представим взгляд одного из педагогов-наставников, обозначенный в эссе «Два взгляда на наставничество», где автор отмечает: «… в моей практике наставничество – это открытие новых граней моей педагогической деятельности, положительный опыт, возможность работать, не изменяя своему педагогическому кредо “Чем больше отдаешь, тем больше получаешь”. Во время работы между педагогами происходит взаимообогащение, которое расширяет кругозор и повышает уровень профессионального мастерства. Оказываясь наставником, понимаешь ценность общения с коллегами, как многому можно научиться, делясь своими знаниями с коллегой, дипломированным специалистом, имеющим свои взгляды, свои убеждения и предпочтения в работе. Хочу отметить, что наставник получат обратно несоизмеримо больше, чем наставляемый: систематизация опыта, мотивирование на поиск новых форм работы, саморазвитие и самообучение, личностный и профессиональный рост. Наставничество позволило мне сформировать новый взгляд на свою профессиональную деятельность, прочувствовать и понять своих коллег. Важным, по моему мнению, в позиционном общении наставника и наставляемого является понимание смысла профессиональной деятельности педагога дополнительного образования, ценностных установок, лежащих в ее основе» [4].

Отметим, что, создавая ситуации конструктивного взаимодействия, наставник осознанно реализует различные способы *«бытия в со-бытии»* (по Ю. С. Мануйлову): созерцание, соотнесение, сомнение; сопереживание, сочувствие; созидание, сотрудничество, содействие и соревнование [2, с.27–34]. Становясь источником личностного опыта, встреча личности наставника с личностью наставляемого в рамках реализации различных видов наставничества в регионе (см. Табл.), по мнению 65% педагогов дополнительного образования региона, *«помогла раскрыть свои возможности», «преодолеть стереотипы педагогического поведения и мышления», «давала жизненные силы для решения профессиональных проблем и достижения высоких результатов профессиональной деятельности».*

Таблица

Виды наставничества

Виды наставничества	Описание системы работы
Традиционное наставничество	Опытный профессионал-наставник работает с менее опытным начинающим педагогом дополнительного образования в одной образовательной организации по системе «один на один»
Ситуативное наставничество	Предоставление наставником помощи педагогу дополнительного образования, когда тот нуждается в рекомендациях. Роль наставника состоит в обеспечении оперативного реагирования на ситуации-дефициты, значимые для наставляемого
Мотивационное наставничество	Встречи наставника с педагогами дополнительного образования с целью последующего выстраивания продуктивного взаимодействия с другими субъектами – представителями различных ведомств, которых объединяют с педагогами и наставником общие проблемы и интересы в режиме творческих встреч, свободного диалога, переговорных площадок и др.
Целеполагающее наставничество	Наставник и наставляемые выстраивают личностно-профессиональное взаимодействие по заранее выработанному плану для определения долгосрочных целей, ориентированных на преодоление профессиональных дефицитов и определенные педагогические результаты
Флеш-наставничество	Стандартная сессия флеш-наставничества – единичная встреча, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между наставников и подопечным, длящаяся от нескольких минут до нескольких часов. Последовательное флеш-наставничество представляет собой взаимодействие подопечного с несколькими наставниками в рамках серии периодических встреч (еженедельно в течение месяца). Скоростное наставничество – последовательное флеш-наставничества, где подопечные взаимодействуют с наставником несколько минут и сразу же после этого переходят к другому наставнику. Групповое флеш-наставничество – работа наставников в паре с группой подопечных педагогов
Проектное наставничество	Взаимодействие наставника и педагога дополнительного образования по разработке и реализации образовательного проекта

С целью повышения уровня развития мотивационного-ценностного компонента личностно-профессиональной позиции с опорой на материалы исследования Д.В. Григорьева [1, с. 148] реализованы три типа образовательных встреч наставников и педагогов дополнительного образования детей: *с личностью, условной позицией и текстом*. Особую роль в создании атмосферы событийности в этом процессе сыграли места данных встреч, каковыми стали Музей истории развития образования в Тульской области (на базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»), в том числе интерактивные площадки мультимедийных витрин музея и техническая библиотека единственного в России мультимедийного Музея станка, расположенная в творческом индустриальном кластере «Октава» (г. Тула).

Ключевым направлением работы наставников с педагогами были выбраны проблемно-ценностные дискуссии, целью которых явился запуск личностно-

профессионального самоопределения педагога и его мотивация к активному позиционированию в условиях региона. Предметом такого рода дискуссий явились фрагменты и ситуации социально-педагогической реальности близкой и интересной педагогам. При подготовке к проблемно-ценностной дискуссии проведен опрос, выявляющий волнующие педагогов проблемы, на основе которого формируется и ежегодно расширяется список наиболее актуальных тем. Приведем некоторые примеры:

– «Я – педагог дополнительного образования детей: что это значит и к чему обязывает?»;

– «Педагог дополнительного образования детей в социокультурном пространстве региона: размышляя о проблеме»;

– «Профессиональные интересы и идеалы современного педагога дополнительного образования детей»;

– «Педагог дополнительного образования детей – педагог-воспитатель?!...»;

– «Педагогическое сообщество и педагог: пути сохранения индивидуальности»;

– «Позиция педагога дополнительного образования в решении вопроса сохранения культурного наследия региона» и др.

Проблематизация в ходе дискуссий позволила участникам прийти к осмыслению «слабых и сильных мест» собственных точек зрения на профессиональные проблемы при условии возникновения содержательного конфликта между позициями значительного числа участников дискуссии. Профессиональная коммуникация в данном случае обозначается нами как позиционная. Большинство педагогов констатировали, что для них было важно сосредоточиться не только на собственном мнении, а осознать себя субъектом общения, найти место своей позиции среди других *(«согласиться, скооперироваться, противостоять, выразить вое отношение»*).

При этом наставники включались в позиционное общение с коллегами при условии, что их позиция не являлась доминирующей в системе позиций других педагогов из-за высокого уровня авторитета. Чтобы избежать этого, наставник представлял себя в роли организатора позиционного общения. В личностном плане это *позиция «личностно-значимого другого»,* в профессиональном – *позиция «рефлексивного координатора»,* позволяющая ему организовать аналитическое осмысление и «поддержать» ситуацию самоопределения педагогов по отношению к профессиональным проблемам. Заметим, что на первых этапах работы в представленных аналитических материалах наставники отмечали, что по эмоциональным реакциям наставляемых *«ощущался дефицит осознаваемых вариантов и способов личного участия в жизни педагогического сообщества региона»* (более 67% педагогов задавали себе и наставникам вопросы: *Что я могу сделать? Разве что-то может зависеть от педагога?*), при этом педагоги проявляли неподдельный интерес к расширенному обсуждению профессиональных проблем с участием социальных и индустриальных партнеров, заинтересованных в решении проблем региональной системы ДОД.

Реализация региональной модели института наставничества сегодня обеспечивает педагогам возможность выбора собственных личностно-профессиональных ценностей и смыслов посредством осознанной включенности во взаимодействие с коллегами, идентификации с профессиональным сообществом, участия в групповой и индивидуальной рефлексии и повышении статуса в референтной группе. В свою очередь, встречи-события решают проблему заинтересованности педагогов в диалогическом расширении поля осознанного эмоционально насыщенного участия в разнообразных по содержанию и формам событиях, требующих проявления личностно-профессиональной позиции в отношении происходящего, а непосредственно занимаемая личностно-профессиональная позиция в данной случае становится продуктом собственного труда педагога и окружающей социокультурной среды.

Таким образом, вышеобозначенное позволяет встроить существующие на муниципальном и институциональном уровнях практики наставнической деятельности в единую региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, тем самым скоординировать развитие практик наставничества.

Литература

1. Григорьев Д.В. Развитие культуры воспитания в образовании. – М.: Перо, 2022. – 496 с.
2. Мануйлов Ю.С. Средовой подход в воспитании // Педагогика. – 2000. – № 7. – С. 36–41.
3. Дьячкова Т.В. Социально-педагогические условия развития личностно-профессиональной позиции педагога дополнительного образования детей // Вестник педагогических наук. – 2021. – № 4. – С. 99–104.
4. Дьячкова Т.В. Развитие личностно-профессиональной позиции педагога дополнительного образования детей: дис. … канд. пед. наук: 5.8.1. – М., 2023. – 213 с.

НАСТАВНИК, УЧИТЕЛЬ, ПЕДАГОГ, ЧЕЛОВЕК – Е.П.ТИТКОВ

О.В. Ефимов
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.ист.н., доцент; e-mail: oleg.efimov1965@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В данной статье раскрывается трудовая деятельность Титкова Евгения Павловича, талантливого ученого, преподавателя и педагога, представлена его творческая научная деятельность, направленная на становление гражданственности, патриотизма, формирование личности студентов, привитие любви к отечеству.

Ключевые слова: человек; мировоззрение; история; образовательный процесс; воспитательный процесс; педагог-наставник; формирование личности; гражданственность; патриотизм; Титков Евгений Павлович; научно-педагогическая деятельность.

В настоящее время в нашей стране и мире происходят сложнейшие и противоречивые явления, связанные с коренными изменениями всей системы общественных отношений. Этот процесс очень болезненный, сопровождается

межгосударственными, национальными, социальными, религиозными и другими конфликтными ситуациями, которые могут поставить мир на грань существования. Идет неустанная борьба между добром и злом, светом и тьмой. Важнейшее место в этом противостоянии занимает человек. От мировоззрения, ценностей, идентичности человека и общества зависит будущее не только нашей страны, но и всего мира. В этих условиях необходимо на очень высоком государственном уровне через систему образования воспитывать, формировать поколение молодежи, от которой зависит наше будущее. Особенно важно привить молодым интерес к изучению истории и современной общественно-политической жизни России. Приоритетное место в образовательном и воспитательном процессе отводится роли наставника. Педагог-наставник через различную, многогранную систему средств и педагогических приемов должен создать развивающее пространство, в котором будет формироваться личность, гражданин и патриот своей Родины.

Одним из таких педагогов-наставников в нашей научной биографии был Титков Евгений Павлович, декан исторического факультета Горьковского государственного педагогического института им. М. Горького. Научно-педагогическая деятельность Евгения Павловича тесным образом переплелась с Арзамасским государственным педагогическим институтом имени А.П. Гайдара, где ему пришлось начинать свою карьеру в качестве ассистента кафедры истории КПСС и политэкономии. В 1991 году он стал проректором по учебной работе. В апреле 1996 г. избран ректором. В 1999 г. защитил докторскую диссертацию по теме «Государственная политика Российской империи в области образования во второй половине XVIII века». В 2000 г. ему присвоено ученое звание профессора, он продолжил свою деятельность на кафедре истории России. Область его научных интересов – отечественная история, история культуры, науки и образования. Титков Е.П. – автор свыше 200 научных и научно-публицистических работ, в том числе свыше 25 работ монографического характера.

Евгений Павлович известен как руководитель научно-методического центра Арзамасского филиала ННГУ по изучению дискуссионных вопросов отечественной истории. Он ведет большую организационную работу в городе и области. Совместно с Правлением Союза писателей в Арзамасском государственном педагогическом институте было проведено 6 конференций и два выездных заседания Правления Союза. В состав Союза писателей России принято 5 преподавателей и сотрудников института, создано Арзамасское отделение Нижегородской писательской организации, проведен областной семинар молодых литераторов. За большой вклад в осуществление программ поддержки русской словесности и культуры Е.П. Титков в 2003 г. награжден юбилейной серебряной Тютчевской медалью Международного Пушкинского фонда «Классика». Евгений Павлович ведет значительную работу по линии Всемирного русского народного собора, входит в Совет Собора и является сопредседателем Арзамасского отделения ВРНС. Под руководством Е.П. Титкова Арзамасское отделение ВРНС провело шесть соборных встреч в г. Арзамасе, результаты которых одобрены Патриархом Московским и Всея Руси Алексием II – Председателем ВРНС [1].

В течение ряда лет являлся главным редактором альманаха «Арзамасская сторона». Публиковался в журналах «Родная Ладога» (Санкт-Петербург), «Сибирские огни», «Земляки» (Нижний Новгород). Член Союза журналистов России (2002), Союза писателей России (2004). Имеет награды и почетные звания: лауреат премии Союза писателей «Александр Невский» (2007), премии Александро-Невской лавры (2008), премии им. М. Горького Нижегородской области (2006, 2010) в номинации «Художественная публицистика» за книги «Духовный меч Великой победы» и «Просветитель Церкви мучеников» Нижегородской областной организации Союза писателей России. Награжден знаком «Благодарение хранителю наследия» Арзамасской городской Думы (2011), медалью ордена «За заслуги перед Отечеством II-й степени (2002), медалью К. Ушинского за заслуги в области педагогических наук. Евгений Павлович удостоен звания «Почетный работник науки и техники Российской федерации» (2010), «Заслуженный работник высшей школы РФ» (2002).

Титков Е.П. – авторитетный ученый-историк, автор 9 монографий и многих крупных статей по проблемам Отечественной истории и культуры. Среди них «Образовательная политика Екатерины Великой», «Да светит свет Ваш пред людьми», «Подвижник российского просвещения». Как действительный член нескольких общественных академий России и член Президиума Арзамасской научной ассоциации он проводит большую просветительскую работу среди учителей, ученых и интеллигенции города, области, России. Под руководством Е.П. Титкова в институте создан издательский центр, который ведет работу, не знающую аналогов в Нижегородской области. Ежегодно издается от 80 до 100 наименований книг, учебный пособий, монографий, обеспечивающих учебный процесс и представляющих научные творческие достижения преподавателей, сотрудников и студентов института. Все издания выполняются на высоком полиграфическом и издательском уровне.

Титков Е.П. прошел путь ученого, наставника и педагога через все ступени научно-педагогической деятельности. Это позволило ему как преподавателю очень грамотно, доступно излагать в лекционных курсах сложнейшие вопросы и проблемы Российской истории. Конец XIX – начало XX века считается сложнейшим, дискуссионным периодом, связанным с революционными потрясениями, войнами, социальными конфликтами. При подготовке к занятиям он очень тщательно подбирал исторический материал, всегда укреплял его архивными документами, новыми источниками и литературой. Лекция выстраивалась в системе развивающего обучения по алгоритму: цель, средства, деятельность, результат, рефлексия. Евгений Павлович всегда очень эмоционально излагал материал, вживался в события и период, который раскрывал для студентов. Лекционные аудитории постоянно были полны слушателей, очень часто с других курсов приходили студенты, чтобы узнать что-то новое и интересное. Как правило, лекции заканчивались сбором рефлексии: преподавателя всегда интересовало, что осознали, что поняли, что взяли нового для себя студенты и на каких вопросах необходимо более детально остановиться на следующем занятии. Большое внимание уделялось новым научным изданиям, которые Евгений Павлович

презентовал на каждом занятии. Тщательно проводилась работа по индивидуальной исследовательской деятельности. Преподаватель всегда говорил: «Вы должны быть поглощены темой, она для вас должна быть интересна, вживайтесь в исторический период». Как руководитель курсовых и дипломных работ Евгений Павлович умел создать исследовательское пространство, творческую, рабочую атмосферу. Всегда приносил научную литературу и источники из своей библиотеки и архива. Очень детально и скрупулезно проверял результаты работы студентов, поправлял, советовал, критиковал и выносил объективный вердикт.

Евгений Павлович обладает прекрасными человеческими качествами: доброта, порядочность, чуткость, внимательность, любовь к своей профессии, чувство юмора. Китайская пословица гласит: не хочешь работать, займись любимым делом. Жизненный путь ученого-историка является прямой иллюстрацией этой пословицы.

Будучи деканом исторического факультета, Е.П. Титков уделял большое внимание воспитательному процессу, который гармонично сочетался с учебным. На факультете всегда активно работал студенческий совет, профком, учебная комиссия, совет старост, регулярно проходили студенческие собрания. У каждого подразделения были свои функции, задачи и обязанности. Такая организация способствовала развитию студенческого самоуправления, воспитанию ответственности, гражданственности и привитию навыков будущей педагогической деятельности. На факультете всегда действовал дискуссионный клуб, проводились различные конкурсы по исследовательской научной работе, студенты участвовали в художественной самодеятельности, КВНах, городских мероприятиях. Эффективно работала комиссия по правонарушениям, где обсуждались дисциплинарные моменты, прогульщики, неуспевающие студенты. К каждому осуществлялся индивидуальный подход, находили пути и средства взаимодействия. На всех мероприятиях присутствовал или председательствовал декан, Е.П. Титков. Обязательными были часы приема студентов по личным вопросам, обсуждались материальные, бытовые, личные, учебные проблемы, и Евгений Павлович всегда находил подход к каждому студенту и пути решения возникших проблем. Очень внимательно и серьезно относился к быту и времяпровождению обучающихся. Уделялось внимание регулярному посещению студенческих общежитий, дежурству преподавателей, собраниям «Встречи с деканом». Каждый месяц педагоги под руководством Е.П. Титкова в общежитии читали публичные лекции, организовывали досуг студентов и работу в отрядах народной дружины.

Будучи ректором Арзамасского государственного педагогического института, Евгений Павлович учитывал традиции вуза и привнес очень много нового как в организацию учебного и научного процессов, так и в систему воспитательной работы учебного заведения. За время его руководства в институте появляются новые факультеты и направления подготовки, успешно защищаются кандидатские и докторские диссертации, укрепляется материальная база.

В городе Арзамасе и районе всегда была проблема с учителями общественных дисциплин, их всегда не хватало. Руководство института сумело

в сложнейший период 90-х годов открыть исторический факультет. На начальном этапе для проведения учебных лекций и семинаров приглашаются лучшие преподаватели нижегородских вузов. В дальнейшем была создана своя школа историков как по отечественной, так и по зарубежной специализации. Е.П. Титков договаривался с научными руководителями для подготовки арзамасских аспирантов, лично работал с будущими кандидатами наук и успешно доводил их до защиты, организовывал и оказывал поддержку докторантам. В результате в Арзамасском пединституте была создана своя историческая школа молодых, энергичных и талантливых преподавателей. Сформированы самостоятельные научные направления, например, историческое краеведение, дискуссионные вопросы истории России XX века, отношения церкви, общества и государства. Эффективно работала своя аспирантура. Будущих молодых ученых отбирали из числа лучших студентов, обеспечивали им доступ в архивы различных уровней, знакомили с защитами и предзащитами аспирантов из других вузов, обеспечивали взаимодействие с оппонентами. Евгений Павлович, работая с аспирантами, вычитывал каждую страницу, делал замечания, давал консультации, предлагал свое видение проблемы, жестко и аргументированно критиковал и всегда хвалил за хорошую работу. Часто говорил: «О сложных исторических процессах пишите просто, доступно и аргументированно, обязательно ссылайтесь на исторические документы». Шел не просто процесс подготовки специалиста, а формирование патриотического мировоззрения, гражданственности будущих ученых.

В воспитательном процессе в первую очередь уделялось внимание формированию патриотического мировоззрения студентов. В Арзамасском пединституте стало традицией чтение публичных лекций, различные конкурсы студенческих научных исследований, дни факультетов, работа дискуссионных клубов, мероприятия к памятным датам, КВНы и др. Работала хорошо отлаженная структура различных подразделений, отвечающих за воспитательный и учебный процессы.

В настоящее время Евгений Павлович продолжает активно работать в научной сфере, издает монографии, научно-публицистическую литературу, где затрагиваются сложнейшие дискуссионные вопросы Отечественной истории. Часто выступает с публичными лекциями, активно участвует в конференциях различного уровня, редактирует новые издания монографий и учебных пособий, консультирует профессорско-преподавательский состав по важнейшим вопросам. Титков Е.П. – член диссертационного совета при Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского, поддерживает тесные связи с учеными-историками, а также архивами различных регионов Российской Федерации. Анализируются исторические материалы, новые архивные документы, на основе которых издаются научные труды, отражающие и раскрывающие ранее закрытые страницы отечественной истории. Многие материалы публикуются впервые. Евгений Павлович – участник Интернет-энциклопедии «Ученые России» [2].

Литература

1. Лучшие педагоги России. – URL: https://www.best-pedagog.ru/titkov-evgeniy-pavlovich/

2. Энциклопедия Известные ученые. – URL: https://famous-scientists.ru/anketa/titkov-evgenij-pavlovich-2641

ОСОБЕННОСТИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ КУРАТОРОВ СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУПП В ВУЗЕ, КАК ОДНОЙ ИЗ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С.И Ефимова[1], Е.Е. Сатистова[2]

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ

[1]старший преподаватель; e-mail: cwetur@mail.ru

[2]старший преподаватель; e-mail: alelena_arzamas@mail.ru

Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас,

Статья посвящена описанию роли наставнической деятельности куратора в воспитательной работе вуза. Приведены примеры помощи куратора студентам на городских мероприятиях. Перечислены направления воспитательной работы куратора. Особое внимание уделено значимости роли кураторской деятельности со студентами первых курсов.

Ключевые слова: куратор; студенты; воспитательная работа; наставничество.

В настоящее время психологи, педагоги и родители отмечают, что современные подростки подвержены инфантильному поведению (у них проявляется незрелость суждений, отсутствие желания нести ответственность за свои поступки, отказ соблюдать общественные нормы, неспособность принять самостоятельные решения, доминирование эгоцентризма). Даже, обучаясь в старших классах школы, в сузе или на первых курсах вуза, они не всегда могут принимать адекватные, взрослые, взвешенные решения, простраивать социальные траектории, иметь четкие планы ближайшего развития. Поэтому им всё еще необходим контроль, опека, помощь со стороны взрослых людей, заинтересованных в гармоничной социализации подростков. В школе, соответственно, для этих целей существует классный руководитель, а в сузе и вузе – куратор группы.

Кураторская деятельность рассматривается как целенаправленная, профессионально-педагогическая и психологическая деятельность преподавателя высшего учебного заведения с академической группой студентов в учебное и внеучебное время, направленная на создание эффективных педагогических условий успешного профессионального и личностного развития каждого студента [1, с. 1].

В работе куратора студенческой группы очень много разнопрофильных задач: организационно-педагогических, методических, учебных, воспитательных. Именно воспитательная работа куратора тесно взаимосвязана с формированием личности будущего специалиста. Через воспитательную деятельность куратор:

– способствует формированию активной, творческой, толерантной личности студентов;

– учит работать в коллективе и согласовывать свои интересы с интересами других людей;

– создает условия для проявления лидерских качеств и способностей каждого учащегося группы;

– привлекает к общественной и социально значимой деятельности;

– приобщает студентов к системе культурных ценностей;

– развивает гражданскую и социальную ответственность;

– вызывает интерес к будущей профессии.

Конечно, осуществляя эту работу, куратор оказывает личное воздействие на каждого студента, при этом являясь для него образцом и примером.

Наставническая деятельность кураторов по отношению к студентам осуществляется с разных позиций:

1) наставничество как технология передачи знаний, навыков, установок, моделей поведения от более опытного человека – менее опытному;

2) наставничество как форма помощи профессионального становления и развития будущих квалифицированных специалистов;

3) наставничество как система поддержания инициатив молодых людей, мотивации их активного участия и организации в социально-значимой деятельности.

Общим признаком всех позиций наставнической деятельности является недостаток самостоятельности сопровождаемого.

Соответственно, конечным результатом деятельности куратора является обретение студентами способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д. [2, с. 3].

На психолого-педагогическом факультете Арзамасского филиала ННГУ давно существует полноценная комплексная работа кураторов. Каждый преподаватель имеет богатый опыт взаимодействия со студентами вне учебных занятий и неоднократно являлся куратором групп очной, заочной, очно-заочной форм обучения.

Кураторская работа как наставническая деятельность особенно в значительном объеме проводится на 1–2 курсе обучения студентов, так как именно в это время происходит адаптация студентов к новым условиям обучения и требованиям; сформировывается актив группы и устанавливается самоуправление; выстраиваются взаимоотношения с одногруппниками, преподавателями и деканатом; организуется жизнедеятельность студенческой группы в основных ее сферах (общение, познание, трудовая деятельность, культурная и др.).

Каждый год в сентябре кураторы составляют план воспитательной работы куратора, который основывается на плане воспитательной работы факультета. План содержит следующую информацию: сроки, названия мероприятий, ответственных и в рамках какого направления проводится работа. При этом есть воспитательная работа, которую куратор проводит регулярно, не придерживаясь

сроков: проведение кураторских часов; посещение общежития, обход комнат студентов, выявление проблем; работа со студентами, имеющими трудности в обучении; взаимодействие с органами студенческого самоуправления группы; помощь в выполнении заданий от деканата; курирование участия студентов группы в факультетских мероприятиях, конкурсах, смотрах, выставках, конференциях, семинарах и т.д.

В конце года каждый куратор пишет отчет, в котором подробно описывает свою работу за учебный год по направлениям.

Вся воспитательная работа куратора условно делится на несколько направлений:

– работа с группой;
– работа с родителями;
– работа с деканатом;
– работа с активом группы;
– работа со студентами, проживающими в общежитии;
– работа со студентами, обучающимися на индивидуальном графике;
– работа со студентами, имеющими проблемы в обучении;
– работа со студентами-иностранцами
– работа со студентами, переведенными из других вузов или других факультетов.

Так как куратор является промежуточным звеном во взаимодействии «деканат – куратор – студент», то он участвует в советах куратора, старостатах. Также куратор сопровождает свою группу на городские, университетские, факультетские мероприятия.

Приведем пример взаимодействия студентов и куратора на примере участия в мероприятиях, проводимых Центральной городской библиотекой им. А.М. Горького г. Арзамаса. Студенты разных курсов под руководством кураторов посещают мероприятия отдела обслуживания библиотеки, выступают с докладами, готовят творческие номера, участвуют в мастер-классах и конференциях. Задачами кураторов при этом является повышение интереса студентов к деятельности библиотечной сети, активизация творческого потенциала, совместное составление выступления, эмоционально положительный настрой на участие в мероприятиях, поддержка при смущении студентов на сцене.

Яркими были выступления студентов на форуме «Дорогой добра и милосердия». Он был организован сотрудниками Центральной городской библиотеки и Арзамасским благочинием в рамках XXVII Международных образовательных Рождественских чтений «Молодежь: свобода и ответственность». Целью мероприятия стало воспитание молодежи социально значимых жизненных ценностхей. На форуме выступали и студенты психолого-педагогического факультета с докладами о волонтерской деятельности, в которой сами принимали участие. Кураторы первоначально заинтересовали ребят участием в мероприятии, способствовали проявлению активности студентов в выборе тем выступления, совместно составили доклады и поддерживали их при публичном выступлении.

Такая же работа была приведена на мини-конференции «Традиции и праздники народов России». Студенты рассказывали о культурах, достопримечательностях, этнических традициях и праздниках мест, где они родились и выросли.

Студенты под руководством кураторов включаются в работу по инновационным площадкам в целях обеспечения устойчивого развития системы образования в рамках сотрудничества «вуз – МБОУ СШ» г. Арзамаса и Арзамасского района. Обучающиеся помогают проводить в образовательных организациях мастер-классы, семинары, городские методические объединениях. Студенты и кураторы также совместно участвуют в волонтерской деятельности в разных организациях и с разными категориями людей.

Большую роль играют кураторы в проведении Адаптивного лагеря для студентов первых курсов. Цель данного мероприятия: способствование успешной адаптации студентов-первокурсников к студенческой жизни в вузе. Одним из основных этапов адаптивного лагеря является выездная двухдневная работа в загородном лагере. За это время студенты – первокурсники тесно взаимодействуют со свои куратором и тьюторами – студентами старших курсов в рамках неформального общения и творческой атмосферы.

С каждым курсом студенты становятся более самостоятельными, и воспитательная деятельность куратора начинает переходить от роли наставника к роли консультанта. На 4–5 курсах студенты уже сами могут выполнять функции наставников по отношению к студентам младших курсов. Однако и у старшекурсников возникаю проблемы в обучении из-за трудоустройства, рождения детей; трудности при прохождении практики.

Итогом воспитательной работы куратора должен быть сплоченный коллектив с благоприятным психологическим климатом, при котором каждому обеспечивается возможность разностороннего развития.

Итак, куратор, осуществляя воспитательную деятельность, приобщает студентов к системе культурных традиций и ценностей факультета, оказывает помощь в решении важных для группы коллективных личностно ориентированных творческих дел, приобщает к трудовому воспитанию, активизирует творческий потенциал каждого студента и группы в целом, приобщает студентов к освоению культурных ценностей, духовно-нравственных идеалов, эстетической культуры, этической морали и правил этикета, гражданской ответственности будущих специалистов. Следовательно, куратор способствует обеспечению активности и многообразия воспитательной среды [1, с. 3]. Кураторство – является традиционной, эффективной, значимой формой взаимодействия студентов и преподавателей, которая помогает студентам социализироваться в новой роли и адаптироваться к новым условиям.

Литература

1. Акутина С.П. Роль куратора студенческой группы в воспитательной системе вуза. – URL: // https://cyberleninka.ru/article/n/rol-kuratora-studencheskoy-gruppy-v-vospitatelnoy-sisteme-vuza (дата обращения: 10.10.2023).

2. Мазурова Е.Г. Наставничество как стратегия непрерывного развития. Обзорная информационно-методическая статья АУ «Институт развития образования». – URL: // https://school6hm.gosuslugi.ru/netcat_files/252/3684/Nastavnichestvo_strategiya_nepreryvnogo_razvitiya.pdf (дата обращения: 06.10.2023).

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СТАРШИХ КЛАССАХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Н.В. Ефремова[1], Н.В. Гусева[2]

[1]Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ, магистрант МБОУ «Средняя школа № 16 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Арзамаса, учитель русского языка и литературы
e-mail: natascha-efremova201@yandex.ru

[2]Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.п.н., доцент; e-mail: soleilfun@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассматриваются особенности психолого-педагогического сопровождения организации системы наставнической деятельности в старших классах общеобразовательной школы. На основании исследования особенностей наставнической деятельности старших подростков в условиях общеобразовательной школы разработана программа, целью которой является формирование готовности старших подростков к наставнической деятельности.

Ключевые слова: наставник; наставничество; подростки; обучающиеся; ученики; развитие; школа; саморазвитие; обучение; воспитание; педагог.

Сегодня все большую актуальность приобретает вопрос о развитии системы наставнической деятельности в России. Это связано с тем, что 2023 год президентом Российской Федерации В.В. Путиным объявлен Годом педагога и наставника. Это решение руководства было выбрано неслучайно, обусловлено потребностью в усилении кадрового потенциала различных организаций, а также в повышения значимости и ценности педагогической профессии.

Изучая историю возникновения наставничества, можно отметить, что первые наставники существовали еще в первобытном обществе. Основная их роль заключалась в передаче молодому поколению ценных знаний и жизненного опыта, которые способствовали бы благополучному выживанию племени. Таким образом, более зрелый и опытный человек – наставник – передавал знания более молодым людям, что заложило основу системы наставничества.

По мнению К.Д. Ушинского, теоретические знания и практические умения должны гармонично сочетаться в наставнике, а также передаваться ученикам. Нельзя компенсировать одно другим [2].

Современное понимание наставничества сформировалось к середине 60-х годов XX века. Под ним тогда понималась особая форма воспитания и подготовки подрастающего поколения к взрослой жизни и профессиональной деятельности. В тот период наставниками являлись опытные, зачастую авторитетные люди.

Исходя из важности вышеобозначенного, институт наставничества приобретает ключевую роль как в раскрытии потенциала молодёжи, так и в её

социальном воспитании. В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество».

Анализируя современное понимание наставничества, можно говорить о том, что основной функцией его является восполнение имеющегося дефицита в той или иной сфере у наставляемого. Данный подход лежит в русле такого направления, как педагогическая поддержка, основы которой были разработаны в трудах отечественных авторов конца XX – начала XXI века (О.С. Газман, С.С. Гиль, Н.Б. Крылова, Н.Н. Михайлова, С.М. Юсфин) [4].

Данная точка зрения рассматривала педагогическую поддержку учащихся как помощь в преодолении каких-либо имеющихся барьеров в обучении и воспитании, которые воспитанник не в состоянии преодолеть самостоятельно. Причина этого может быть сокрыта в отсутствии определенных знаний, умений, слабой мотивации той или иной деятельности.

Сложнейшим барьером, который помогает преодолеть наставник своему наставляемому, является именно внутренний барьер, в основе которого лежит неготовность в той или иной деятельности. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». В ситуации восполнения данного дефицита наставляемый будет в состоянии самостоятельно справиться со всеми оставшимися внешними барьерами, которые ранее казались непреодолимыми.

Рассмотрев возможности психолого-педагогического сопровождения развития наставнической деятельности в условиях общеобразовательной школы, выделим следующую схему реализации формы наставничества «ученик – ученик», на основании трудов В.А. Архипенко [1]:

1 этап. Представление программ наставничества в форме «ученик – ученик». На этом этапе проходит ученическая конференция.

2 этап. Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества. На этом этапе проводится анкетирование и собеседование с участниками базы наставников.

3 этап. Обучение наставников. На этом этапе проводится обучение куратором.

4 этап. Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. На этом этапе проводится анкетирование с помощью листов опроса, использование базы наставляемых.

5 этап. Формирование пар, групп «наставник – наставляемый». Это осуществляется после личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения производятся куратором.

6 этап. Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. На этом этапе предоставляются конкретные результаты взаимодействия (проект, улучшение показателей). Результатом деятельности является улучшение образовательных результатов, посещаемости.

7 этап. Рефлексия реализации формы наставничества. На этом этапе происходит анализ эффективности реализации программы.

8 этап. Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. На данном этапе происходит поощрение на ученической конференции [5].

Педагог-психолог, организуя наставническую деятельность в школе по типу «ученик – ученик», осуществляет работу посредством мониторинга и оценки результатов реализации программы наставничества.

В основу программы психолого-педагогического сопровождения организации системы наставнической деятельности в старших классах общеобразовательной школы легли работы следующих авторов: Е.М. Семеновой, А.Г. Грецова, Г.С. Абрамовой, Д.М. Рамендика, М.С. Норбекова [4].

Цель программы заключается в формировании готовности старших подростков к наставнической деятельности.

Задачи:

1. Развитие коммуникативных и организаторских способностей старших подростков;
2. Формирование навыков межличностного взаимодействия;
3. Формирование готовности старших подростков к работе в команде;
4. Развитие субъектной позиции старших подростков;
5. Развитие способности понимать окружающих, эмоции и чувства окружающих людей;
6. Развитие личностной, социальной и профессиональной идентичности старших подростков.

Программа состоит из цикла занятий со старшими подростками в количестве 10 шт.

При проведении занятий используются различные методы:

1. Ролевые, психогимнастические, коммуникативные игры.
2. Игры и задания, направленные на развитие произвольности.
3. Игры, направленные на развитие воображения.
4. Релаксационные упражнения.
5. Развивающие упражнения.
6. Рисуночные методы.

Программа сопровождения развития наставнической деятельности в условиях общеобразовательной школы была реализована в экспериментальной группе. В ходе проведения занятий старшие подростки приобрели навыки уверенного поведения, активного слушания, отработали приемы фокусировки внимания, особенностей сопровождения учащихся. Данные навыки позволят участникам программы в дальнейшем стать успешными наставниками и достигнуть своих целей и научиться помогать другим детям.

Литература

1. Бондаренко Н.А. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей. – URL: https://clck.ru/QWQW9 (дата обращения: 17.09.2022).

2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/3. 05_nastavnichestvo.pdf (дата обращения: 17.09.2020).

3. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. – Казань: ИРО РТ, 2019. – 48 с.

4. Казакова Л.Н., Бобро Т.П., Фролова В.Н., Шилова Л.Н. Развитие системы наставничества как инновационной деятельности в условиях трансформации современного среднего профессионального образования / монография; науч. ред. Ю.А. Петров. – Н. Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2020 – 105 с.

5. Шакирова Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2019. – №4. – URL: http://irortsmi.ru/node/804 (дата обращения: 17.09.2022).

МАСТЕР-КЛАСС КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ВУЗЕ

В.А. Колосова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.п.н., доцент; e-mail: vakolosova@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассматривается специфика мастер-классов как средства профессионального роста молодых педагогов, выделяются его особенности, преимущества перед другими формами взаимодействия, основы организации эффективного мастер-класса.

Ключевые слова: наставничество; мастерство; мастер-класс.

В современных условиях развития рынка образовательных услуг обеспечение конкурентоспособности вузов во многом определяется высокой квалификацией выпускника, которого готовит вуз.

Поэтому проблема организации наставничества является одной из центральных в Национальном проекте «Образование». Согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», наставничество является приоритетом федеральной образовательной и кадровой политики. Кроме того, система наставничества представляется как инструмент повышения качества образования, а также механизм адаптации молодых педагогов и мягкого вхождения в профессию. Феномен «наставничества» многогранен, что обуславливает разноплановость механизмов организации наставничества. Однако стратегическим в наставничестве, независимо от сфер профессиональной деятельности, является то, что более опытный обучает молодого (новичка) тому, что очень хорошо умеет делать сам, или, другими словами, выступает мастером или профессионалом по отношению к молодому специалисту-педагогу непосредственно на рабочем месте.

Немаловажным для функционирования механизма наставничества является определение наставника: не каждый преподаватель может грамотно и одновременно доступно передать опыт. Наставника должны отличать такие качества, как активность, инициативность, творческий подход к делу, умение работать целеустремленно, умение генерировать идеи, учитывать навыки и способности каждого педагога, прислушиваться к общественному мнению, критическим замечаниям и предложениям коллег, использовать их опыт и знания, своевременно поддерживать успех в работе. Кроме того, наставник должен быть настойчив и тверд в выдвижении требований. Также важнейшим качеством является умение проявлять гибкость к разным типам людей, учет индивидуальных особенностей [6, с. 63].

Наставничество представляет собой разновидность индивидуального обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества. Наставничество понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма молодых специалистов и педагогов, имеющих профессиональные (компетентностные) дефициты. В «Методологии (целевой модели) наставничества» данный процесс представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации, технологией интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого тем человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, при поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования, а также профессиональный стандарт педагога. Согласно данным нормативно-правовым документам педагог должен быть компетентным в различных областях: воспитании, обучении, развитии обучающихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности [5].

Обобщая имеющиеся позиции, понятие мастер-класса можно рассмотреть как форму презентации педагогического опыта, с одной стороны, и как форму повышения квалификации, расширяющую арсенал «информального образования» – с другой.

К критериям качества подготовки и проведения мастер-класса целесообразно отнести:

1. Презентативность;
2. Эксклюзивность;
3. Мотивированность;
4. Технологичность;
5. Эффективность получения результатов каждым участником;
6. Артистичность;
7. Общую культуру;
8. Педагогическое мастерство.

Методика проведения мастер-класса как средства формирования мастерства, повышения профессионального роста включает следующие этапы:

1 этап – информационно-аналитический, в ходе которого осуществляется формирование общего представления о проблеме, задаче, ситуации;

2 этап – процессуально-практический: демонстрация приемов работы при активном включении обучающихся в процесс, приглашение к процессу поиска решения;

3 этап – рефлексивный: обобщение и систематизация знаний, умений, активностей.

Наставничество понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма как молодых специалистов, так и педагогов, имеющих профессиональные (компетентностные) дефициты.

Мастер-класс отличается от других форм презентации опыта тем, что в процессе его проведения идет непосредственное рассмотрение предлагаемого методического продукта, его критический анализ, осмысление, выдвижение гипотез по возможному совершенствованию и, конечно же, поиск творческого решения педагогической проблемы как со стороны участников мастер-класса, так и со стороны мастера. Сам процесс обмена ценностями в ходе решения проблем на мастер-классе формирует отношение к познанию окружающей действительности, что является аксиологически значимым в профессиональной деятельности.

В заключение необходимо отметить, что именно мастер-классы являются наиболее эффективной формой наставничества молодого педагога вуза: инициативный, активный педагог сможет рефлексировать собственный педагогический подход, использовать способы обновления своей деятельности и, конечно, встраивать новые приёмы и формы работы в свой индивидуальный педагогический стиль, который позволит не только мотивировать молодое поколение к образовательной и учебной деятельности, но и стать успешным по жизни.

Рассмотренные выше возможности мастер-классов, безусловно, эффективно стимулируют и мотивируют самого «мастера» на видение новых путей совершенствования своих методик и практик, используемых в своей педагогической деятельности, что является положительным в практике наставничества.

Литература

1. Иванов Д.А. Экспертиза в образовании: учебное пособие. – М.: Академия, 2008. – 330 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 Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: https://docs.cntd.ru/document/ 564232795 (дата обращения: 05.10.2023).

3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: утверждена распоряжением Правительства Российской Феде- рации от 29 мая 2015 года № 996-р. – URL: https://donadym.yanao.ru/ documents/active/159481/ (дата обращения: 16.10.2023).

4. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204. – URL: https://base.garant.ru/71937200/ (дата обращения: 10.10.2023).

5. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон № 273-ФЗ: [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года]. – URL: https://docs.cntd.ru/ document/902389617 (дата обращения: 05.10.20223).

6. Педагогика: учебное пособие / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Школа-Пресс, 2000. – 512 с.

ЧАСТНОМЕТОДИЧЕСКОЕ ПОЛЕ НАУЧНОГО НАСТАВНИКА М.И. ЗАЙКИНА

В.А. Колосова[1], С.В. Напалков[2]

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ

[1]к.п.н., доцент; e-mail: vakolosova@gmail.com

[2]к.п.н., доцент; e-mail: nsv-52@mail.ru

Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассматривается вопрос описания частнометодического поля научного наставника М.И. Зайкина, а также основные вехи его научного пути.

Ключевые слова: частно-методическое поле; научный наставник; педагогическое наследие; профессор; М.И. Зайкин.

> Я убедился, что как бы человек успешно ни кончил 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.
>
> *А.С. Макаренко*

Указом Президента Российской Федерации 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Миссия года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Одним из великих педагогов, профессоров и наставников является Михаил Иванович Зайкин.

Слова А.С. Макаренко как нельзя лучше отражают не только любовь к педагогической профессии, но и неустанную способность познавать новое, дарить счастье наслаждения наукой, так как вся жизнь Михаила Ивановича была посвящена педагогической науке. Чем дальше уходят времена сотрудничества с М.И. Зайкиным, тем больше понимаем всю глубину его души, многогранность фундаментального труда. Перечитывая страницы автобиографических очерков М.И. Зайкина «Путь в науку», обратимся к его воспоминаниям.

«Перелистывая в памяти страницы истории своей жизни... вспоминаешь, к чему настойчиво из дня в день стремился, добивался и шел дальше» [1, с. 3]. Примечательно, что Михаил Иванович пристально вглядывается в лица близких ему людей, которые были рядом и, конечно, влияли определенным образом на становление личности будущего учёного. Как истинный философ, мудрый человек, автор в предисловии делится с читателями: «Нет и не может быть близкой

истории, как нет и не бывает безводной реки или бескрылой птицы. И лишь отчасти правы те, кто утверждает, что подлинная история – это не история людей, а история идей, которые они выдвигали, которыми они руководствовались или которые они воплощали» [1, с. 3].

А.П. Гайдар, наш земляк-писатель, чье имя носил педагогический институт в Арзамасе, словно вторит ученому: «Что такое счастье? Это каждый понимал по-своему». Дополняя высказанное автором, Михаил Иванович говорит о своем понимании счастья вполне определенно, как человек, любящий жизнь и людей: «Нет большего счастья, большей радости, чем осознание того, что ты нужен другим, приносишь им пользу, что твои дела идут во благо окружающих или даже всего общества, что ты не одинок в этом мире, что тебя понимают и чтут те, ради кого ты трудишься, кому ты обязан передать по жизни эстафетную палочку, все самое дорогое и сокровенное, дабы вселить в них надежду, дабы обрели они веру, дабы познали они любовь» [1, с. 4].

«Мы все родом из детства», – дано почувствовать, убедиться в справедливости сказанного, прочитав светлые строки Михаила Ивановича о детстве, овеянные грустью невосполнимых потерь...

«Детство – необъятный мир красок, звуков, чувств и событий... Мое жизненное пространство, осваиваемое в далеком детстве, находилось в окрестностях села жизненного пространства... Это сейчас я понимаю, что осваимое мной жизненное пространство ничем значительным не отличалось от многих деревень и сел центральной России...» [1, с. 6]. Весьма примечательно, что автобиографические очерки обращены не к себе, а к тем людям, кто окружал на протяжении всей жизни.

Михаил Иванович – тонкий психолог и умелый портретист. Трогательные и проникновенные строки посвящены родителям, заложившим основательный фундамент в личности будущего ученого: «Анастасия Михайловна работала учителем начальных классов, обучала и воспитывала сельских ребятишек. Уж очень она была строга, когда дело касалось школы! Всегда приветливая, обаятельная, мама хорошо пела, играла на мандолине, всегда шла навстречу людям, несла им радость и веру в светлую жизнь…; Иван Николаевич, отец, любил монументальность, понимал и ценил красоту в любом деле. Всегда собранный и целеустремленный, обладал особым организаторским талантом. Будучи одинаково требовательным к себе и подчиненным, он с чувством великого долга отдавал всего себя школе, делу воспитания и обучения подрастающего поколения на селе» [1, с. 11].

Верно схватывающий характерные особенности внешности, манеры говорить, умения передавать знания, Михаил Иванович создал для нас памятную галерею словесных портретов преподавателей вуза, вот лишь одно из них:

«Аналитическую геометрию читал А.С. Локтев – молодой, высокий, необычайно статный и красивый мужчина. Неспешно выговаривал каждое слово своего недлинного предложения, он словно чеканил шаг по брусчатке. Увлекал за собой все сто десять человек, присутствующих на лекции, раскрывая перед ними все новые грани неизвестной пока им геометрии. Предмет он свой знал

отменно, записи вел аккуратно, последовательно и предельно точно, будто считывал их с невидимого монитора. Голубоглазый, приходил на лекцию в строгом костюме» [1, с. 17].

Учитель, педагог несомненно должен хорошо понимать людей, а Михаил Иванович, связавший свою жизнь еще и с наукой, будучи тонким наблюдательным психологом, описывает человека так, что ничто не ускользнет и от читателя, довершит зримое впечатление о людях.

«Но вот Вячеслав Иосифович старался не навязывать им каких-либо идей, не предлагать готовых решений или абсолютно правильных советов, одинаково полезных для всех. Свою миссию он видел в другом, скорее всего в том, чтобы, предоставив максимум самостоятельности начинающим ученым, постоянно оказывать им моральную, психологическую поддержку в их неустанном стремлении к истине. Не раз я убеждался в особом такте моего Учителя, его необычайно важном для каждого педагога даре – открывать в человеке лучшие черты его характера, ... вести личность по ступенькам своего интеллектуального роста. Вячеслав Иосифович прекрасно понимал, что разработка теоретических основ современной методики обучения математике должна, прежде всего, предполагать создание целостной методической теории школьных математических задач» [1, с. 42]. Достаточно трепетно вспоминает первые свои работы: «... из написанных мною работ больше всего помню те, которые были в своем роде первыми, над которыми приходилось много и упорно трудиться» [1, с. 1–8].

1993-й год Михаил Иванович посвятил решению организационных вопросов, связанных с подготовкой защиты докторской диссертации. Это были трудные времена... Неподдельна печаль Михаила Ивановича, когда он видит и описывает политическую ситуацию того времени: «... тотальная ваучеризация всей страны. А в октябре этого года случилось вовсе невероятное... грозные танки российской армии выдвинулись на боевые позиции почти у Садового кольца столицы и прямой наводкой начали расстреливать здание теперешнего Белого дома» ...

«Особенно тяжело было ученым, – пишет М.И. Зайкин, – финансирование научных исследований постепенно сводилось на нет, задержки с выдачей зарплаты становились регулярными. В регионах же, в некоторой мере, происходил процесс обратный. Выживая в острой конкурентной борьбе, вузы вынуждены были бороться за высокий процент дипломированных работников, кандидатов и докторов наук». В это время в Москве М.И. Зайкин успешно защищает докторскую диссертацию по теме «Исследование организационной структуры учебного процесса по математике в классах с малой наполняемостью».

Начинают открываться аспирантуры и диссертационные советы на местах. В 1994 году в Арзамасском государственном педагогическом институте им. А.П. Гайдара была открыта очная аспирантура по специальности «Методика преподавания математики», по инициативе и под научным руководством доктора педагогических наук М.И. Зайкина. «В жизни каждого человека есть такая пора, вспоминать о которой доставляет большое удовольствие». Действительно, это особая пора – пора учебы и работы с профессором М.И. Зайкиным.

Не ошибемся, если скажем, что это и время расцвета отечественного российского математического образования, новая веха в развитии нашего педагогического института и, безусловно рост и расцвет каждого из нас, учеников, аспирантов Михаила Ивановича. Результатом неукротимого желания автора очерков заниматься наукой, писать статьи, участвовать в научных конференциях и семинарах, проводить исследования, эксперименты, встречаться с педагогическими корифеями, учителями-новаторами, изучать и анализировать передовой педагогический опыт, явилась подготовка свыше 50 кандидатов и докторов наук по теории и методике обучения математике, общей педагогике и профессиональному образованию, многие из которых продолжают служение науке; опубликовано свыше 450 научных и учебно-методических работ в различных изданиях, в том числе 13 монографий и 25 учебных и методических пособий.

Частно-методическое поле профессора М.И. Зайкина было многогранным и многоаспектным и включало следующие элементы, представляющие направления диссертационных исследований его учеников, каждому из которых он уделял большое значение:

• Совершенствование системы методической работы с математическими ошибками школьников (на материале курса математики 5–6 классов средней школы);

• Развитие пространственных представлений учащихся 5–6 классов средней школы с использованием движений;

• Визуализация процессов, зависимостей и отношений величин сюжетов задач на движение курса математики основной школы;

• Конструирование задач-компактов прикладной направленности и их использование в качестве средства совершенствования обучения математике в технических вузах;

• Прямые и обратные задачи как средство развития гибкости мышления учащихся при обучении математике в основной школе;

• Формирование обобщенных приемов решения уравнений и неравенств с параметрами у учащихся 8–9 классов;

• Использование цепочек взаимосвязанных задач в реализации профессиональной направленности обучения математике в экономическом вузе;

• Пакет дифференцированных самостоятельных работ как средство совершенствования обучения алгебре в средней школе;

• Различные варианты углубленного изучения алгебры в 8–9 классах на основе внутренней дифференциации и их сравнительная эффективность;

• Изучение иррациональных чисел в курсе алгебры средней школы с использованием самоподобных визуальных моделей;

• Формирование интуитивного компонента геометрической подготовки школьников при обучении математике в 5–6 классах;

• Углубленное изучение курса геометрии 8–9 классов средней школы на основе внутриклассной дифференциации;

• Развитие геометрической креативности учащихся 5–6 классов средствами информационных технологий обучения;

• Обучение учащихся 5–6 классов конструктивной геометрической деятельности в виртуальных образовательных средах;

• Формирование обобщённого приёма решения конструктивных задач методом геометрических мест точек у учащихся классов с углубленным изучением математики;

• Развитие геометрического видения учащихся при обучении математике в 1-6 классах;

• Видоизменение геометрических задач как средство развития познавательного интереса учащихся основной школы;

• Методические основы использования учебных исследований при обучении геометрии в основной школе;

• Исследования математических зависимостей с использованием компьютера при изучении алгебры в старших классах;

• Видоизменения задач, способствующие реализации профессиональной направленности обучения математике в учреждениях среднего профессионального образования;

• Тематические образовательные Web-квесты как средство развития познавательной самостоятельности учащихся при обучении алгебре в основной школе [2, с. 346–357].

Михаил Иванович запомнился нам не только как любимый педагог, грамотный и мудрый руководитель, истинный ученый, обладавший высокой математической культурой, но и Человек, выполнявший с особой ответственностью свой гражданский долг, при этом всегда чувствовавший ответственность перед страной, коллегами и учениками: «... Радости моей не было предела, как и гордости тоже – за страну, в которой я живу и тружусь, за народ, частичкой которого я являюсь, за педагогическую профессию, которую когда-то я выбрал, за науку-педагогику, которой верно служу, и даже за то светлое будущее, к которому мы, как казалось тогда, непременно придем».

Родина высоко оценила заслуги Михаила Ивановича: Отличник народного просвещения (1994); Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации (1999); Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (2003); Медаль Минобрнауки РФ «За развитие научно-исследовательской работы студентов» (2004); Медаль К.Д. Ушинского (2007); Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени (2012).

Литература

1. Зайкин М.И. Путь в науку: автобиографические очерки. – АГПИ им. А.П. Гайдара. – Арзамас: АГПИ, 2012. – 146 с.

2. Современные проблемы теории обучения, воспитания и методики математики: коллективная монография / под ред. М.И. Зайкина. – Арзамас: АГПИ, 2012. – 361 с.

СЕМЕЙНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ УКРЕПЛЕНИЯ СЕМЕЙНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

А.В. Крат
Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет
аспирант; e-mail: annakrat@mail.ru; Россия, г. Москва
Научный руководитель: С.Ю. Дивногорцева, д.п.н., профессор

В статье раскрыта характеристика деятельности духовного наставника православных школ в контексте решения задач воспитания, определены его функции в системе воспитания православной общеобразовательной школы.

Ключевые слова: православные общеобразовательные школы; религиозное образование; система православного образования; духовный попечитель; духовное наставничество.

Особое место в системе современного образования занимают православные общеобразовательные школы. Для формирования и поддержания в православной общеобразовательной школе православного уклада жизни, здоровой атмосферы через организацию духовно-ориентированной воспитательной деятельности и внеурочных занятий, а также для преподавания дисциплин религиозного компонента содержания образования в православных общеобразовательных школах, помимо стандартных должностей, присущих государственной системе обязательного образования, введена должность духовного наставника образовательной организации.

Место и роль духовного наставника в современных педагогических исследованиях не определены. В 2013 году на методологическом семинаре «Тьюторское действие: теория и практика» в Челябинском государственном педагогическом университете была предпринята попытка сравнить деятельность духовника с деятельностью тьютора [6]. Однако, на наш взгляд, функции, обязанности и задачи деятельности духовников православных общеобразовательных школ и деятельность тьюторов различны. Трудовая функция «Тьюторское сопровождение обучающихся» включена в профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания» [6], утвержденный 30 января 2023 года и заключающийся в «педагогическом сопровождении реализации обучающимися, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов». Деятельность духовного наставника в православных общеобразовательных школах и шире, и качественно иная, поэтому соотнесение деятельности тьютора с деятельностью духовного попечителя является, на наш взгляд, некорректным.

На сегодняшний день должность «духовный попечитель» не включена ни в один из уровней Единого квалификационного справочника, и долгое время функции духовника были закреплены лишь в локальных документах православных школ. В 2014 году Синодальным отделом религиозного образования и катехизации было разработано Положение о духовном попечителе православной образовательной организации. В данном положении дано определение должности духовника – это «священнослужитель, осуществляющий духовное попечение об

обучающихся, их родителях (законных представителях) и педагогах, а также наблюдение и контроль над соблюдением православной образовательной организацией христианских традиций, обеспечением православного уклада жизни, реализацией религиозного компонента образования» [4]. Обязанности духовного попечителя прописаны прежде всего относительно православной школы в целом: молитва за обучающихся, педагогов и родителей, исполнение их треб, попечение о часовне или храме в школе, о регулярных богослужениях, о паломничествах, проведение духовных бесед, организация дел милосердия и различного рода социально-ориентированных мероприятий, участие в работе педагогического совета, в родительских собраниях, если обсуждаемые вопросы затрагивает его сферу деятельности, в приеме обучающихся в школу и их отчислении, в подборе педагогических кадров, «занятых в сфере религиозного образования, духовно-нравственного развития и воспитания» [4], в разработке программ и измерительных материалов по предметам Стандарта православного компонента общего образования, в разрешении конфликтов в школе, в повышении своей квалификации. Также обязанности духовного попечителя определены отдельно по отношению к обучающимся, и в основном они повторяют вышеизложенные пункты, но прибавлено участие духовника в обучении детей вероучительным дисциплинам, организация их участия в Таинствах Церкви. Также отдельным пунктом выделены обязанности духовника по отношению к педагогам и сотрудникам, например, «содействие их духовно-нравственному совершенствованию; участие в организации комплекса мер, направленных на повышение профессионального уровня педагогов» [4]. И, наконец, определены обязанности духовника по отношению к родителям (законным представителям) обучающихся: вовлечение их в образовательный процесс для создания единого образовательного пространства семьи, школы и Церкви, содействие их вхождению «в лоно Русской Православной Церкви» [4], участие в их духовно-нравственном просвещении. Отметим, что Положение о духовном попечителе православной образовательной организации – это единственный документ Синодального отдела религиозного образования и катехизации, регламентирующий деятельность духовного попечителя. Его деятельность также может быть отражена в локальных документах образовательной организации, таких как Устав или Программа воспитания, но зачастую в них дублируется или незначительно дополняется информация из Положения.

Таким образом, деятельность духовника можно определить как духовное наставничество, при реализации которого учитывается свобода выбора личности, стимулируется осознанный нравственный выбор учеников, проводится работа по корректировке и исправлению нравственных недостатков личности в соответствии с той концепцией православной педагогической культуры, согласно которой важно развитие «воли у ребенка, чтобы он научился сам добровольно подчинять ее добру, а не слепо отдавать себя в распоряжение старших» [2, с.81]. Кроме того, духовное наставничество предполагает поиск скрытых ресурсов личности, что возможно лишь при погруженности духовника в реальную жизнь индивида, заинтересованном наблюдении, личностном участии,

постоянных предостережении, поддержке и помощи в самых различных жизненных ситуациях. Задача духовника православной общеобразовательной школы целиком и полностью совпадает с основной задачей деятельности православных общеобразовательных школ – духовно-нравственном воспитании личности в контексте православной педагогической культуры, понимаемом как «поиск и обретение человеком форм духовного и нравственного бытия, в результате которых происходят качественные изменения в его личностных характеристиках, миросозерцании и деятельности» [1, с.28]. Наставничество в данном контексте трактуется как «целенаправленное содействие личности в деле ее восхождения по предназначенному ей пути и приближения к Истине, а также предостережение ее от опасностей и искушений на этом пути» [3, с.81], оно содержательно в определенной части будет пересекаться со светским определением термина «наставничество», определяемым как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [5], поскольку духовный попечитель своим примером показывает и передает опыт религиозной (духовной) жизни, знаний о ней и о православии в целом, формирует представление о его ценностях по большей части в неформальном внеурочном общении. Авторитет священника порождает доверие к его словам и действиям. Но при этом ни духовник в школе, ни учителя или родители не могут напрямую управлять процессом духовно-нравственного развития личности в ходе ее воспитания, поскольку «духовность и нравственность как качества личности могут быть приняты и развиты только в порядке личного выбора, личных волевых усилий» [1, 28].

Положение о деятельности духовного попечителя свидетельствует о том, что в основном все направления жизни православной общеобразовательной школы находятся в зоне ответственности духовника. И, разумеется, если брать во внимание воспитательную систему православных общеобразовательных школ, то духовник здесь выполняет системообразующую функцию. Воспитательная система в православных школах складывается из различных направлений работы, приоритет отдается духовному воспитанию. И в этом отношении деятельность духовника предполагает духовное окормление обучающихся, их родителей и преподавателей школы. Для этого он прежде всего заботится о создании и оформлении домовой часовни или храма, если таковой имеется. Сюда можно отнести также исполнение духовных треб, совершаемый по просьбе самих верующих – участников образовательного процесса, и регулярную молитву за обучающихся, педагогов и родителей. Отдельно выделим тот факт, что именно духовный попечитель определяет частоту совершаемых Литургий и обязательность их посещения обучающимися. Кроме того, в некоторых школах принято совершать регулярные молитвы за болящих обучающихся и педагогов, что, несомненно, также является и воспитательным моментом (например, в общеобразовательном частном учреждении «Свято-Владимирская Православная школа» такая молитва совершается ежедневно; в частном общеобразовательном учреждении «Церковно-приходская общеобразовательная школа имени

Святителя Софрония, епископа Иркутского» в городе Иркутске молитва о болящих включена в еженедельный молебен Святителю Софронию Иркутскому). Также следует выделить традиции осуществления духовником регулярной исповеди обучающихся и определение частоты Причащения каждого обучающегося.

Следующим важным направлением воспитательной работы является нравственное воспитание обучающихся. В этом отношении духовник разделяет с руководством образовательной организации ответственность за создание благоприятной атмосферы в учебном учреждении (как в ученическом, так и в педагогическом коллективах). Совместно с администрацией школы духовный попечитель содействует в разрешении конфликтов между родителями и обучающимися, педагогами и воспитанниками, педагогами и родителями, проводит нравоучительные беседы и мероприятия, нацеленные на развитие нравственных качеств участников образовательного процесса.

Духовник принимает непосредственное участие в определении стратегии и программы воспитания, ее содержания, участвует в различных формах воспитательной работы, прежде всего, духовной и нравственной направленности, как основных для православной общеобразовательной школы.

Литература

1. Дивногорцева С.Ю., Атрощенко С.А., Машарова К.С. Педагогическое сопровождение духовно-нравственного развития личности: к проблеме осмысления терминологии // Перспективы науки и образования. – 2019. – № 4 (40). – С. 21–32.

2. Дивногорцева С.Ю. Смысл, сущность и цель воспитания в контексте православной педагогической культуры // Вестник ПСТГУ. Серия: Педагогика. Психология. – 2006. – № 3. – С. 68–87.

3. Гусакова В.О. Наставничество как способ передачи ценностей православной культуры школьникам // Известия ВГПУ. – 2019. – №10. – С. 80–86.

4. Положение о духовном попечителе православной образовательной организации. – URL: https://pravobraz.ru/polozhenie-o-duxovnom-popechitele-pravoslavnoj-obrazovatelnoj-organizacii/ (дата обращения: 16.09.2023).

5. Стандарт православного компонента начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования для учебных учреждений Российской Федерации Синодального отдела религиозного образования и катехизации Русской Православной Церкви. – URL: https://pravobraz.ru/pravoslavnyj-komponent-osnovnoj-obshheobrazovatelnoj-programmy-doshkolnogo-obrazovaniya-dlya-pravoslavnogo-doshkolnogo-obrazovatelnogo-uchrezhdeniya-na-territorii-rossijskoj-federacii/ (дата обращения: 20.02.2023).

6. Тьюторское действие: теория и практика. Занятие № 1 // Челябинский гуманитарий. – 2013. – №4 (25). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tyutorskoe-deystvie-teoriya-i-praktika-zanyatie-1 (дата обращения: 05.03.2023).

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ЛИЦЕЕ

С.В. Кулева[1], Т.В. Нефедова[2]
МБОУ «Лицей № 87 им. Л.И. Новиковой», г. Нижний Новгород
[1]к.п.н., Заслуженный учитель РФ, директор; e-mail: kulevacv@mail.ru
[2]к.п.н., заместитель директора; e-mail: nefedova.lyceum87@yandex.ru
Россия, г. Нижний Новгород

В статье рассматривается оригинальная модель педагогического проектирования образовательной среды лицея как интеллектуальной организации, в которой средствами наставничества формируется интеллект успеха детей, проявляющих разные формы одаренности, рассматривается необходимость изменения позиции педагога-наставника, сопровождающего индивидуальные траектории обучения учащихся в системе урочной и внеурочной деятельности.

Ключевые слова: система наставничества; образовательная среда; индивидуальные образовательные маршруты; тьюторинг; проектная и исследовательская деятельность.

Образовательная организация МБОУ «Лицей № 87 им. Л.И. Новиковой» г. Нижнего Новгорода является федеральной инновационной площадкой – базовой школой Российской академии наук, в которой наставничество рассматривается как процесс личностного становления обучающегося и организуется в целях решения двух основных задач: совершенствование системы непрерывного профессионального роста педагогических кадров, оказания им методической, педагогической, информационной помощи, а также работы с обучающимися и студентами для решения задач индивидуализации и профилизации среднего образования, ранней профориентации.

Реализуемая программа наставничества стала основной технологией построения интенсивного развития личности лицеистов и молодых специалистов-педагогов в образовательной организации. В основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личного опыта наставников путем взаимодействия в работе и в неформальном общении.

Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку; 2) доверительные отношения; 3) личностный рост, выгодный всем участникам наставничества.

Среди форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации Программы наставничества, мы безусловно применяем «учитель – ученик», «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», но особое внимание уделяем форме сотрудничества в деятельности пар «учитель – преподаватель вуза», «ученик – студент вуза (выпускник лицея)», «ученик – учитель», «преподаватель вуза – ученик». Эти формы, на наш

взгляд, позволяют организовать открытое межличностное общение, взаимодополняющее компетенции каждого участника. К примеру, учитель образовательной организации, владея методикой преподавания учебных предметов, свободно прогнозирует дефициты в формировании отдельных понятий, закономерностей у обучающегося, успешно владеет практическими способами восполнения и коррекции знаний. Преподаватель вуза на основе системного подхода и специфических методов научного познания направляет общее интеллектуальное развитие студентов, исследовательскую деятельность школьников. В сотрудничестве при работе над конкретными образовательными задачами такой творческий тандем коллег-единомышленников будет продуктивным и полезным всем сторонам: учителям позволит соотносить свои педагогические задачи с целями развития науки, учитывающими современные стратегические тренды развития экономики, социальной сферы и системы образования, а преподавателям – осуществлять эффективное обучение студентов на основе индивидуализации.

В основе реализации модели наставничества мы видим системообразующую совместную деятельность. Для нас это познавательная интеллектуальная деятельность:

– профильное обучение одаренных детей и подростков, проявивших способности в области академических наук, с учетом их интересов и запросов, обеспечивающее их профессиональную ориентацию, адаптацию к жизни в обществе, направленное на формирование и развитие их творческих способностей, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном совершенствовании. Обеспечение углубленной подготовки по предметам профиля в суммарном объеме не менее 68 часов по углубленному изучению предмета для старшей (профильной) ступени обучения (10–11 классы), а также организация их творческой проектной работы в системе взаимодействия курирующих кафедр учреждений высшего и общего образования по профилю средствами единой информационной образовательной среды обучения вузов. Разработанные модульные программы учебного плана по профильному предметному обучению и развитию одаренности у детей и подростков охватывают различные академические направления:

– включают изучение широких тем и проблем, что позволяет учитывать интерес одаренных детей к универсальному, их повышенное стремление к обобщению, теоретическую ориентацию и интерес к будущему;

– в обучении используется междисциплинарный подход на основе интеграции тем и проблем, относящихся к различным областям знания. Это позволяет стимулировать стремление одаренных детей к расширению и углублению своих знаний, а также развивать их способности к соотнесению разнородных явлений и поиску решений на «стыке» разных типов знаний;

– предполагают изучение проблем «открытого типа», позволяющих учитывать склонность детей к исследовательскому типу поведения, проблемности обучения и т.д., а также формировать навыки и методы исследовательской работы;

– учитывают интересы одаренного ребенка и в максимальной мере поощряется углубленное изучение тем, выбранных самим ребенком;

– предполагают содействовать изучению способов получения знаний (процедурных знаний, или «знаний о том, как»);

– обеспечивают гибкость и вариативность учебного процесса с точки зрения содержания, форм и методов обучения, вплоть до возможности их корректировки самими детьми с учетом характера их меняющихся потребностей и специфики их индивидуальных способов деятельности;

– поддерживают и развивают самостоятельность в учении;

– гарантируют наличие и свободное использование разнообразных источников и способов получения информации;

– предполагают обучение детей оценивать результаты своей работы с помощью содержательных критериев, формировать у них навыки публичного обсуждения и отстаивания своих идей и результатов;

– способствуют развитию рефлексии, самопознания, а также пониманию индивидуальных особенностей других людей;

– включают элементы психологической поддержки с учетом своеобразия личности каждого одаренного ребенка.

– вовлечение обучающихся в проектную и исследовательскую деятельность с привлечением профессорско-преподавательского состава и молодых ученых курирующих кафедр, формирование научного сетевого сообщества школьников, студентов, ученых для расширения возможности реализации интеллектуальных, творческих и организаторских способностей одарённых детей в научно-практических конференциях, интеллектуальных играх, творческих выставках в целях популяризации современных достижений науки и техники, формирования у учащихся первичного опыта научно-исследовательской деятельности.

Выстраивая модель наставничества, нельзя не сказать о самой среде взаимодействия. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной деятельности, при проведении элективных курсов на базе вузов. Весьма эффективна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, образовательные квесты, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в развивающее сообщество. Помимо традиционных форм работы применяются и модернизированные формы: психологические тренинги, творческие лаборатории, реализация модульных курсов, образовательные события и т.д. Данные формы хорошо применимы в проектно-экспериментальной части уроков или при реализации индивидуальных и групповых проектов.

Среди первых полученных результатов уже сейчас можно отметить: основная образовательная программа реализована в сетевой форме не менее чем на 11% от объема учебного плана; у всех учащихся профильных 10–11 классов на уровне среднего общего образования успешно пройдена программа профессиональных проб (проекты, исследования); увеличилось число активных участников интеллектуальных конкурсов, конференций и олимпиад; практически все

родители обучающихся 10–11 классов отмечают повышение уровня качества знаний лицеистов.

Литература

1. Ковалева Н.В., Деткова И.В., Леонтьева А.В. и др. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков группы риска // Роль наставничества в образовательной среде: сборник научно-методических материалов / под ред. Е.Н. Панченко. – М.: Майкоп, 2006.
2. Минина Е.В., Чехомова О.С. Наставничество как индивидуальная форма работы социального педагога с несовершеннолетними правонарушителями // Использование психолого-педагогического наследия А.С. Макаренко в работе современного социального педагога. Труды первых студенческих педагогических чтений в РГППУ. – Екатеринбург, 2004.
3. Методические рекомендации для организации работы наставника / ГБОУ СПО «Армавирский медицинский колледж». – URL: http:// www.mkarm.ru/ (дата обращения: 09.02.2021).
4. Основы социального наставничества: практическое пособие / под общ. ред. Коневой Е.В. – Ярославль, 2014 г.

РОЛЬ ТЬЮТОРА В ФОРМИРОВАНИИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫХ ОРИЕНТИРОВ У СТУДЕНТОВ ВУЗА

О.А. Лаврентьева

Новосибирский государственный педагогический университет
Институт непрерывного образования
к.п.н., доцент; e-mail: loa23@mail.ru; Россия, г. Новосибирск

Статья подчеркивает необходимость актуализации ценностно-смысловых ориентиров тьюторской деятельности с целью эффективного соответствия новому уровню требований современного общества. Являясь наставниками и партнерами студентов, тьюторы должны уметь развивать их навыки самостоятельности, критического мышления и профессионального самовоспитания. Кроме того, статья рассматривает важность формирования личностных качеств тьюторов, таких как эмпатия, коммуникабельность, творческий подход к решению задач, что позволяет им выступать в качестве ролевых моделей для студентов. В целом, статья описывает не только профессиональные, но и этические и личностные аспекты работы тьюторов, что позволяет наставникам эффективно осуществлять свою деятельность в условиях быстро меняющейся образовательной среды и быть наставниками для нового поколения профессионалов.

Ключевые слова: ценностно-смысловые ориентиры; тьютор; тьюторская деятельность; наставничество.

В современном обществе образование играет важную роль в жизни каждого человека. Уровень образования напрямую влияет на качество жизни и профессиональный успех. В связи с этим вузы и другие образовательные учреждения играют ключевую роль в формировании будущих специалистов. Одним из главных элементов системы образования являются тьюторы – преподаватели, которые помогают студентам освоить программу обучения и достичь успеха в учебе. Специальность тьютора внесена в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих с 2008 года и была

утверждена приказом Минздравсоцразвития РФ [9]. Несмотря на то, что российские образовательные организации уже имеют тьюторов, отсутствует стандартизированное описание специфики профессиональной педагогической деятельности и процесса подготовки к осуществлению данной работы.

Тьюторская деятельность в высшем образовании является одним из важных компонентов образовательного процесса. Тьюторы играют роль наставников и помощников для студентов, направляют их на пути к достижению знаний и успеха в учебе. Безусловно, тьюторская деятельность в высшем образовании – это неотъемлемая часть образовательного процесса. Основными принципами этой деятельности являются индивидуальный подход и активное взаимодействие. Роль тьютора не ограничивается только передачей знаний и умений. Тьютор должен быть не просто учителем, но и наставником, который поможет студентам развить личностные качества и ценности. Важным аспектом деятельности тьютора является формирование ценностно-смысловых основ студента, которые будут определять его поведение и отношение к жизни в целом.

В формировании ценностно-смысловых ориентиров у студентов в тьюторской деятельности необходимо учитывать ряд принципов. Индивидуальный подход к каждому студенту является ключевым принципом тьюторской деятельности. Тьюторы учитывают индивидуальные особенности и потребности студентов, а также их уровень знаний и навыков. Они помогают студентам в освоении учебной программы, разъясняют сложные темы и помогают в выполнении заданий. Также тьюторы помогают студентам развивать самостоятельность и самоорганизацию, что важно для успешного обучения и дальнейшей профессиональной деятельности.

Активное взаимодействие является еще одним принципом тьюторской деятельности. Тьюторы создают доверительную атмосферу и стимулируют студентов к активному участию в образовательном процессе. Они проводят индивидуальные и групповые занятия, где студенты имеют возможность задавать вопросы, обсуждать темы и обмениваться мнениями. Такой подход позволяет студентам лучше усваивать материал, развивать критическое мышление и способность к самоконтролю.

Поддержка студентов – это также очень важный принцип тьюторской деятельности. Тьюторы должны быть готовы поддержать студентов не только в учебе, но и в личных проблемах. Они могут помочь студентам справиться со стрессом, организовать расписание и личные дела, а также консультировать в вопросах карьерного роста и развития. Тьюторы также помогают студентам развивать навыки коммуникации и работы в коллективе, что важно для будущей профессиональной деятельности.

Стимулирование самостоятельности – последний, но не менее важный принцип тьюторской деятельности. Тьюторы направляют студентов на путь самостоятельного исследования и обучения. Они стимулируют студентов делать собственные выводы, поощряют их инициативу и интерес к учебному процессу. Такой подход развивает у студентов уверенность в своих силах, самодисциплину и ответственность.

Основная задача тьютора – помочь студентам понять смысл учебного процесса и привить им интерес к знаниям. Тьютор должен не только передать информацию, но и показать, как эта информация может быть применена на практике. Важно, чтобы студенты видели ценность того, что они изучают, и понимали, как это может помочь им в будущей профессиональной деятельности.

Кроме того, тьютор помогает студентам развить личностные качества, такие как ответственность, настойчивость, целеустремленность и самодисциплину. Тьютор поддерживает студентов, помогает им преодолевать трудности и находить решения проблем. Важно, чтобы студенты чувствовали, что они могут обратиться за помощью к тьютору в любое время [7].

Данный специалист помогает студентам развить свои социальные навыки и учит их работать в команде. Современный рынок труда требует не только знаний и умений, но и способности работать в коллективе. Тьютор должен создавать условия для работы в группах и научить студентов эффективно коммуницировать и решать задачи вместе.

Существуют различные точки зрения не только на понимание тьюторской деятельности, но и на ценностно-смысловые ориентиры. Представим некоторые из них: А.В. Верхозина, Т.В. Литвиноа и др. считают, что основной задачей тьютора является помощь студентам в их личностном и профессиональном развитии [3; 8.] Ученые отмечают, что необходимо уделять особое внимание развитию навыков самоорганизации, саморефлексии и саморазвития студентов.

Есть мнение, что целью работы тьютора является помощь студентам в формировании не только теоретических знаний, но и практических навыков, необходимых для будущей профессиональной деятельности, а также тьютор должен быть готов оказывать психологическую и эмоциональную поддержку студентам, особенно в условиях стресса или трудностей в учебе [4; 5].

Д.А. Абдуллаев, Э. Р. Гузуева, Р.А. Кучмезов подчеркивают важность активного участия тьютора в академическом сообществе, в том числе участия в научных исследованиях и научных конференциях, чтобы быть в курсе новых тенденций и достижений в своей области [1].

Т.М. Ковалева, Э.В. Хачатрян обращают внимание на то, что тьютору необходимо также использовать инновационные методы обучения и постоянно совершенствовать свои профессиональные компетенции и использовать инновационные методы обучения, чтобы обеспечить более эффективное и интересное обучение студентов [6].

Важно отметить, что точки зрения ученых могут различаться в зависимости от конкретных условий работы тьютора и контекста вуза. Анализ научной литературы позволил выявить следующие основные аспекты деятельности тьютора, связанные с формированием ценностно-смысловых основ студентов: создание доверительных отношений со студентами; помощь в освоении учебной программы и решении учебных задач; оказание поддержки и содействия в личностном развитии студентов; формирование у студентов ценностей знаний, труда, саморазвития и профессионального роста.

Тьютор играет важную роль в формировании ценностно-смысловых ориентиров у студентов вуза. Ценности и убеждения молодого поколения формируют их взгляды на мир, определяют цели и задачи, мотивацию и поведение. Тьютор, работая с студентами, имеет возможность влиять на эти ценностные ориентации и помочь студентам развивать качества, которые сделают их успешными и удовлетворенными в жизни.

Первоначально тьютор может помочь студентам осознать свои ценности и убеждения. Часто студенты вуза еще не определились с тем, что для них действительно важно. Тьютор может провести дискуссии и задавать вопросы, которые помогут студентам разобраться в своих ценностях и убеждениях. Это позволит им лучше понять, что они хотят от жизни и какие цели они хотят достичь.

Далее тьютор может помочь студентам определить, каким образом их ценности и убеждения могут быть реализованы. Он может предложить студентам идеи о том, как они могут использовать свои ценности и убеждения в своей деятельности. Например, если студент хочет помогать людям, тьютор может предложить ему попробовать работу волонтером или выбрать профессию, связанную с обслуживанием людей.

Тьютор также может помочь студентам развивать такие качества, как ответственность, целеустремленность и настойчивость. Он может поддерживать студентов в достижении их целей и воодушевлять их не останавливаться на достигнутом. Тьютор может стать наставником, который поможет студентам преодолеть трудности на пути к успеху.

Наконец, тьютор может помочь студентам развивать критическое мышление и способность анализировать информацию. Это крайне важные навыки, которые помогут студентам принимать информированные решения и формировать свое мнение. Тьютор может проводить дискуссии, задавать стимулирующие вопросы и помогать студентам разработать аргументированные точки зрения.

Таким образом, роль тьютора в формировании ценностно-смысловых ориентиров у студентов вуза невозможно переоценить. Тьюторы играют важную роль в определении студентами своих ценностей, развитии нужных им навыков и достижении поставленных целей. Задача наставников – не только стать источником информации, но и учителем и вдохновителем, который поможет студентам создать собственный путь к успеху и удовлетворенности в жизни. Можно предложить некоторые практические рекомендации по улучшению работы тьюторов в вузах при формировании ценностно-смысловых ориентиров студентов, включающие в себя следующие меры: проведение дополнительных тренингов для тьюторов по развитию навыков коммуникации и созданию доверительных отношений с студентами; создание индивидуальных планов работы для каждого тьютора, учитывающих потребности и особенности студентов; организация мероприятий по личностному развитию и профессиональной ориентации студентов; введение системы мониторинга и оценки работы тьюторов со стороны студентов и руководства вуза.

В заключение добавим, что ценностно-смысловые основы деятельности тьютора в вузе играют важную роль в формировании будущих специалистов.

Тьютор должен быть не только учителем, но и наставником, который помогает студентам развивать свои личностные качества и ценности. Важно, чтобы студенты чувствовали поддержку со стороны тьютора и понимали, что они могут обратиться за помощью в любое время.

Литература

1. Абдуллаев Д.А., Гузуева Э.Р., Кучмезов Р.А. Развитие самоорганизации студентов и магистрантов средствами дистанционного тьюторского сопровождения // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – №71-4. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-samoorganizatsii-studentov-i-magistrantov-sredstvami-distantsionnogo-tyutorskogo-soprovozhdeniya (дата обращения: 12.08.2022).
2. Боброва И.В. Ценностно-смысловые ориентиры деятельности тьютора в вузе // Психологическая наука и образование. – 2018. – Т. 23. – № 1. – С. 45–52.
3. Верхозина А.В. Тьютор как педагогическая специальность в системе профессионального образования // Студенческий поиск. – 2015. – С. 133–137.
4. Ерофеева Н.Е., Серебровская Т. Б. Функции тьюторства в инновационной образовательной среде вуза // Статистика и экономика. – 2011. – № 3. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/funktsii-tyutorstva-v-innovatsionnoy-obrazovatelnoy-srede-vuza (дата обращения: 17.08.2022).
5. Головина Л.В. Ценностные ориентиры в работе тьютора с иностранными студентами в высшей школе // Лингвистика и культура: взаимодействие и проблемы. – 2018. – Т. 6. – № 2. – С. 28–36.
6. Ковалева Т.М., Хачатрян Э.В. Технология развития критического мышления в тьюторской деятельности // Педагогика. – 2020. – № 5. – С. 66–72.
7. Лаврентьева О.А. Педагогические ресурсы тьюторского сопровождения магистрантов в вузе // Сибирский педагогический журнал. – 2017. – № 4. – С. 81– 86.
8. Литвинова Т. В. Развитие личностных и профессиональных качеств у субъектов тьюторской деятельности: автореф. дис. … канд. психол. наук. – М., 2010. – 23 с.
9. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 5 мая 2008 г. № 216н г. Москва «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». – URL: https://ds248.ru/wp-content/uploads/2020/01/8_05.05.2008_216.pdf (дата обращения: 17.07.2023).

«РАЗГОВОРЫ О ВАЖНОМ» КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВУЗЕ

Т.И. Лучина

Омский государственный педагогический университет
к.п.н., доцент; e-mail: t.i.luchina@omgpu.ru; Россия, г. Омск

В статье описан подход к проведению «Разговоров о важном» в педагогическом вузе, представлены методические рекомендации для кураторов.

Ключевые слова: куратор; студент; «Разговоры о важном»; наставничество; методы.

«Разговоры о важном» с прошлого учебного года стали проводить не только в школах, но и в педагогических вузах, однако, если имеются методические разработки для школ, то для вузов их нет, что вызывает некоторые затруднения. Кто должен проводить «Разговоры о важном»? Обычно этим занимаются кураторы студенческих групп, потому что куратор − это наставник студентов, который помогает им адаптироваться в образовательном процессе вуза, освоить

социальную роль «студент», а также способствует их профессиональному и личностному росту.

Как выбрать тематику, на что опереться? Если взять за основу рекомендации для школ, то для студентов это будет повторением и снизит интерес к данной форме. Наверное, нужно сначала ответить: зачем нужно проводить в педагогических вузах? Во-первых, у студентов есть разные вопросы, на которые им можно помочь ответить, а также иногда нужно задать им вопросы, о значимости которых они не догадывались, развивать кругозор, культуру мышления, культуру речи, культуру общения студентов. Во-вторых, их нужно подготовить к проведению «Разговоров о важном» в школе, когда они придут работать как классные руководители и сами станут наставниками.

Составлять тематику можно, опираясь на педагогический опыт куратора, традиционные государственные и профессиональные праздники (День знаний, День учителя, День героев Отечества и т.д.), юбилейные даты вуза, писателей, художников, музыкантов, а также на опрос студентов (полезно узнать, что их волнует, заставляет задуматься). Нужно учесть, что вопросы и проблемы, сферы интересов у студентов разных курсов могут быть разными.

Приведем с опорой на наш опыт кураторства некоторые возможные ***темы*** *«Разговоров о важном»*:

- «Особенности студенческой жизни»;
- «Имидж и стиль студента»;
- «Законы мира»;
- «Мировоззрение потребителя и мировоззрение ученика»;
- «Законы общения»;
- «Ценности и принципы. Как они между собой связаны?»;
- «Убеждения как стержень человека, его система координат»;
- «Ложные убеждения»;
- «Что значит “люди разные”? Но все они люди?»;
- «Кто такие единомышленники? Как их найти?»;
- «Что такое доброта? Что доброго могу сделать я?»;
- «Время как ценность. Как использовать время?»;
- «Как выбирать профессию/работу?»;
- «Как презентовать себя в деловом и личном общении?»;
- «Как прощать обиды? Природа обид»;
- «Природа любви. Что общего в любви к природе, животным, родителям, детям, мужчине/женщине, Родине?».

Возможные **методы проведения «Разговоров о важном»:** беседа, анализ фильмов, видеофрагментов, анализ притч, деловые игры, психолого-педагогические задачи, дискуссия, диспут.

Представим примеры тем диспутов и дискуссий:

- «Какая деятельность отличает доброго человека? Может ли он быть бездеятельным?»;
- «Связаны ли талант и призвание?»;
- «Является ли лень двигателем прогресса?»;

- «Есть ли в кризисе энергия развития?»;
- «Чем отличаются самолюбие, самолюбование и самодостаточность?»;
- «Чем отличаются благополучие и успех?»;
- «Какой бывает щедрость?»;
- «Слава и популярность приносят счастье?»;
- «Бывают ли права без обязанностей?»;
- «Бывает ли любовь без уважения?»;
- «Патриот – это тот, кто желает добра родине и заботится о ней или тот, кто родился на данной земле?»;
- «Связаны ли справедливость и мудрость?»;
- «Должен ли что-то педагог обществу?».

Конечно, наставник должен обладать мастерством ведения дискуссий и диспутов. Во время их проведения у студентов развивается критическое мышление.

Этому же способствует *анализ психолого-педагогических задач*, ниже приведем примеры.

Задача 1

Ситуация: «Преподаватель во время семинара выявил, что студентка первого курса Анна не подготовилась к занятию».

Вопрос: Как поступить преподавателю?

Задача 2

Ситуация: «Студенты первого курса не пришли на «Разговор о важном».

Вопрос: Как поступить куратору?

Задача 3

Ситуация: «Куратор первого курса говорит, что скоро конкурс талантов “Дебют первокурсника”, что можно подготовить индивидуальный или коллективный номер, но студенты отказываются».

Вопрос: Как поступить куратору?

Задача 4

Ситуация: «Куратору жалуется студент первого курса, что все списывают домашние задания по педагогике».

Вопрос: Как поступить куратору?

Задача 5

Ситуация: «Первокурсники не соблюдают деловой стиль одежды (ходят с голыми животами, в коротких шортах)».

Вопрос: Как поступить куратору?

Для решения задач можно предложить студентам следующий алгоритм:

1. Выделите перечень проблем, которые необходимо разрешить, определите главную.
2. Определите причины и следствия возникновения главной проблемы.
3. Определите цель решения главной проблемы.
4. Определите систему действий по её решению.
5. Определите планируемые результаты решения проблемы.

Решение задач позволяет студентам шире посмотреть на проблему, «поставить себя» на место куратора, преподавателя или другого студента.

Притча – это иносказательный рассказ, погружаясь в подтекст которого, можно осмыслить современные ситуации. Для анализа притч можно взять восточные притчи, евангельские притчи или авторские, например, из сборника Ш.А. Амонашвили «Педагогические притчи»:

Крылья

Сидит старик у обочины и смотрит на дорогу. Видит: идет человек, а за ним еле поспевает маленький мальчик. Человек остановился, велел ребенку подать старику воды и дать кусок хлеба из запасов.

– Что ты тут делаешь, старик? – спросил прохожий.

– Жду тебя! – ответил старик. – Тебе ведь доверили этого ребенка на воспитание?

– Верно! – удивился прохожий.

– Так бери с собой мудрость: Если хочешь посадить человеку дерево, посади плодовое деревцо. Если хочешь подарить человеку лошадь, дари лучшего скакуна. Но если доверили тебе ребенка на воспитание, то верни его крылатым.

– Как я это сделаю, старик, если сам не умею летать? – удивился человек.

– Тогда не бери мальчика на воспитание! – сказал старик и направил взор к небу. …Прошли годы. Старик сидит на том же месте и смотрит в небо. Видит: летит мальчик, а за ним – его учитель. Они опустились перед стариком и поклонились ему.

– Старик, помнишь, ты велел мне вернуть мальчика крылатым. Я нашел способ… Видишь, какие крылья у него выросли! – гордо сказал учитель и ласково прикоснулся к крыльям своего воспитанника. Но старик дотронулся до крыльев учителя, приласкал их и прошептал:

– А меня больше радуют твои перышки… [1, с. 23].

Полезно знакомить молодежь с интересными художественными и документальными фильмами, мотивирующими к рефлексии, к обсуждению, к успешной учебе и личностному развитию. Какие *фильмы* мы бы порекомендовали посмотреть и обсудить со студентами 1–2 курсов? Например, художественный фильм «Цирк “Бабочка”» [3] с Ником Вуйчичем в главной роли. Этот короткометражный фильм (всего 20 минут) поднимает много проблем: что зависит от нас в этом мире; на что мы обращаем внимание: на внешнее или внутреннее; как себя чувствуют рядом с нами люди с особенностями; как мы им можем помочь; как трудности помогают найти предназначение; чтобы быть мужчиной нужно вдохновлять других и т.д.

Также полагаем, что привлекут внимание студентов фильмы общероссийской общественной организации «Общее дело», например, «Четыре ключа к твоим победам» [3], который посвящен теме личностного роста. В фильме приняли участие Радислав Гандапас, Михаил Дашкиев, Сергей Рязанский, Михаил Федоренко, Андрей Ткачев. Жизнь человека включает четыре сферы: физическую (здоровье); социальную (отношения с окружающими); интеллектуальную (образование, навыки); духовную (внутренний мир, жизненные ценности человека). Их можно сравнить с колесами у автомобиля: если хоть одно колесо неисправно, машина не сможет нормально ехать. Развитие всех сфер жизни – это ключ к победам и к реализации заложенного в каждом из людей потенциала.

Фильмы представляют наглядные и конкретные образы, которые помогут лучше понять некоторые абстрактные понятия, проанализировать собственное поведение, ценности, развитие.

Как мы говорили выше, в педагогических вузах нужно подготовить студентов и к проведению «Разговоров о важном» в школе, когда они придут работать как классные руководители.

Для этого нужно научить применять знания и умения, полученные на дисциплинах, на кураторских часах, на «Разговорах о важном», в школе, то есть научить учитывать:

- возраст и пол детей,
- уровень подготовки, знание темы,
- основной вид деятельности в том или ином возрасте,
- формы взаимоотношений,
- время проведения (в начальной школе 15–20 минут, в средней – 30 минут, в старшей – 40–45 минут).

Необходимо научить студентов выбирать тематику и содержание «Разговоров о важном», работать с методическими пособиями, материалами из интернета и т.п.

Самое трудное – научить вести беседу со школьниками: не только задавать вопросы или отвечать на них, но и анализировать содержание, ответы ребят. Также нужно уметь видеть и слышать всех, поддерживать внимание к теме, для этого нужно развивать культуру речи студентов, обучать не только вербальным, но и невербальным средствам общения. Процесс обучения должен включать и теорию, и практику, в том числе можно проводить деловые игры, где один из студентов будет «учителем», а остальные – «школьниками». На таких «Разговорах о важном» происходит профессиональный рост студентов.

«Разговоры о важном» можно проводить 2 или 4 раза в месяц. Хорошо, если для них будет выделена пара в расписании. По времени уроки могут быть от 45 до 90 минут. Если предполагается на 45 минут, то можно еще запланировать индивидуальную работу со студентами или обсудить организационные вопросы с группой.

Чтобы проводить «Разговоры о важном», наставник должен обладать не только педагогическими способностями и навыками, но и широким кругозором, коммуникабельностью, доброжелательностью, тактичностью, развитой культурой речи, культурой мышления, культурой общения. Куратором может быть как преподаватель дисциплин, так и освобожденный от преподавания педагог (если такой в вузе есть), тьютер, а также может быть волонтер-магистрант.

Итак, «Разговоры о важном» могут стать интересной и полезной формой наставничества студенческой группы в педагогическом вузе.

Литература

1. Педагогические притчи / Ш.А. Амонашвили. – М.: Амрита, 2014. – 200 с.
2. Цирк «Бабочка». – URL: https://www.youtube.com/watch?v=ejsy2cOR7FU (дата обращения: 30.10.2023).
3. Четыре ключа к твоим победам. – URL: https://www.youtube.com/watch?v=CFdts0PQNV4 (дата обращения: 30.10.2023).

РАСПОЗНАВАНИЕ И ПРЕОДОЛЕНИЕ СИНДРОМА САМОЗВАНЦА В РАБОТЕ НАСТАВНИКА С ПОДОПЕЧНЫМИ

М.В. Мирова
ПАО «Сбербанк»
Исполнительный директор Департамента развития потенциала человека
Россия, г. Москва; e-mail: mvmirova@gmail.com

В статье рассматривается проблема роли наставника в современном обществе в целом, анализируется умение увидеть у своего подопечного проявление синдрома самозванца, а также отмечается необходимость соответствующей компетенции, заключающейся в способности оказать поддержку наставляемому в преодолении указанного нами выше синдрома.

Ключевые слова: синдром самозванца; наставник; подопечный; наставничество; компетенции; поддержка; способности; личностные качества.

Наставник – это эксперт, профессионал, который передаёт свои знания и практический опыт менее опытному или начинающему специалисту. Наставничество используют в разных сферах. Например, в образовании, в социальной сфере, в спорте, а также большое распространение наставничество приобрело в организациях [9]. Роль наставника выполняют опытные сотрудники, которые показывают лучшие результаты. Они помогают новичкам освоиться в компании, быстрее адаптироваться и выйти на целевую эффективность в новой роли.

При внедрении программы наставничества важно правильно отбирать и готовить наставников. То, что наставник знает и хорошо делает работу сам, еще не является гарантией того, что он сможет передать эти знания другому.

Наставники должны обладать компетенциями, которые позволят ему качественно обучать других. Ключевыми качествами наставника являются коммуникабельность, эмпатичность, креативность [8], ориентация на результат, умение давать конструктивную обратную связь и мотивировать своего подопечного.

В этой статье мы рассмотрим такое немаловажное для современного наставника качество, как умение увидеть у своего подопечного проявление синдрома самозванца и наличие соответствующей компетенции, заключающейся в способности оказать поддержку наставляемому в преодолении указанного нами выше синдрома.

Люди с синдромом самозванца уверены в том, что они обманщики и на самом деле вовсе не так хороши, как оценивают их другие люди, испытывают тревожность и постоянный страх «разоблачения» [11], верят в то, что у других завышенное мнение об их способностях. Склонны приписывать успех не собственным личностным качествам и их проявлениям, а удаче и внешним факторам.

Термин «синдром самозванца» («феномен самозванца») был введен в 1978 году клиническими психологами П. Клэнс и С. Аймс [3]. Синдром был охарактеризован как внутреннее сомнение в своих интеллектуальных способностях, присущее некоторым успешным женщинам.

Дальнейшие исследования феномена показали, что 70% людей ощущали признаки синдрома самозванца, которому подвержены как мужчины, так и

женщины. Ощущения распространяются на профессиональную и личную жизнь [1]. Синдром не является психическим расстройством или болезнью.

Типичные убеждения самозванца:

– *перфекционизм* (я должен знать абсолютно все по своей теме – по профессии, направлению и т.д.);

– *страх неудачи* (есть более опытные эксперты, мне нет смысла начинать это дело);

– *обесценивание* («это каждому под силу» – неумение адекватно принимать похвалу в случае достижения хорошего результата) [5].

В последнее время синдром самозванца набирает большую популярность, так как всё большее количество человек сталкиваются с его проявлениями у себя. Немалую роль в формировании синдрома самозванца влияют социальные сети, зачастую погоня за лайками как мерой успеха провоцирует внутреннюю неуверенность в своих достижениях.

Сравнивая свои заслуги с успехом у большого количества других людей, мы склонны забывать, что в социальных сетях публикуется, в основном, избирательный контент в попытке выставить себя в наиболее привлекательном свете и что люди склонны преуменьшать усилия, которые им потребовались для достижения того или иного успеха.

К группе риска относятся:

- студенты;
- представители творческих профессий;
- очень успешные люди;
- дети успешных родителей;
- люди, построившие карьеру в раннем возрасте;
- люди с нетипичной карьерой [12].

В зоне риска также начинающие специалисты, у которых нет реальных практических достижений в конкретной деятельности. Они не могут опереться на объективные факты и результаты. Проявление синдрома может являться тормозом в развитии профессиональной или учебной деятельности, стать препятствием в освоении нового вида деятельности. Именно поэтому наставнику, который работает с новичками, важно уметь подмечать у своих подопечных первые признаки проявления синдрома самозванца и помогать в его преодолении.

Так, например, опытный наставник может рассказать своим подопечным об эффекте Даннинга – Крюгера [4].

Эффект Даннинга – Крюгера заключается в искажении, которое возникает, когда человек, имеющий низкий уровень компетенции в какой-либо теме, начинает мнить себя знатоком этой темы, при этом он делает ошибочные выводы и принимает неудачные решения, но не осознаёт своих ошибок из-за неполноты (или недостаточности) имеющихся у него знаний, умений и навыков [6], приходя к ложному определению пределов своей компетентности и завышенному представлению о верхних границах своих способностей (даже если речь идет о незнакомых областях знаний или впервые совершаемых действиях).



Рис. 1. Эффект Даннинга – Крюгера

Высококвалифицированные люди, наоборот, склонны занижать оценку своих способностей и страдать от недостаточной уверенности в своих силах, считая других более компетентными. Таким образом, менее компетентные люди, в целом, имеют более высокое мнение о своих собственных способностях, чем это свойственно людям компетентным (которые к тому же склонны предполагать, что окружающие оценивают их способности так же низко, как и они сами). Также обладатели высокого уровня квалификации ошибочно полагают, что задачи, лёгкие для них, также легки и для других людей.

Кроме того, наставнику важно уметь давать своему подопечному конструктивную и объективную обратную связь [7], правильно оценивая зоны роста и сильные стороны, учить присваивать достижения, фиксировать собственные успехи и сильные стороны. Позитивная мотивация и подкрепление будет являться важным фактором в преодолении страха неудачи и стимулировать подопечного не бояться переходить к практической деятельности, преодолевая прокрастинацию.

Одним из действенных методов в преодолении синдрома самозванца является умение наставника увидеть когнитивные ошибки и оказать подопечному помощь в их исправлении. В этом весьма эффективно помогают техники когнитивно-поведенческой терапии.

К ключевым когнитивным ошибкам относятся:

1. *Чтение мыслей* – искажение, при котором человек, не имея для этого достаточных оснований, считает, что знает, что думают о нем другие люди. Например: «Они подумали, что я все сделал неправильно».

2. *Предсказание будущего* – предвидение своего ближайшего или отдаленного будущего. Например: «Я провалюсь на экзамене».

3. *Катастрофизация* – человек считает, что то, что произойдет, будет настоящей катастрофой, которую невозможно пережить. Например: «Это ужасно, если я провалю презентацию».

4. *Обесценивание позитива* – человек приуменьшает значение позитивных достижений или характеристик, оценивая их как тривиальные. Например: «С этой работой каждый бы справился».

5. *Должествование* – человек интерпретирует события с позиции долженствования, каким оно должно быть, а не с позиции, каким оно является. Например: «Я должен сделать это с первого раза или я неудачник» [2; 10].

Ну и конечно же, наставник может обратить внимание на тот факт, что проявление синдрома самозванца имеет свои позитивные стороны:

– он дает мотивацию усерднее трудиться;
– заставляет действовать более обдуманно, избегая критических ошибок;
– люди с синдромом самозванца, как правило, учатся более успешно.

Умение вовремя увидеть у своего подопечного проявление синдрома самозванца, поддержка в принятии и преодолении его будут являться одним из критериев успешной программы наставничества, позволят подопечному в более короткие сроки достичь того или иного целевого результата.

Литература

1. Бернс Д. Терапия настроения. – URL: https://www.litres.ru/book/david-d-burns/terapiya-nastroeniya-klinicheski-dokazannyy-sposob-pobedit-d-40975505/ (дата обращения: 09.09.2023).

2. Грант А. Подумайте еще раз. Сила знания о незнании. – URL: https://www.chitai-gorod.ru/product/podumayte-eshche-raz-sila-znaniya-o-neznanii-2865703 (дата обращения: 13.10.2023).

3. Клэнс П., Аймс С. (1978) Theimposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention.

4. Лихи Р. Техники когнитивной психотерапии. – СПб.: Питер, 2020. – 656 с.

5. Манн С. Синдром самозванца. – URL: https://www.litres.ru/book/sendi-mann/sindrom-samozvanca-kak-perestat-obescenivat-svoi-uspehi-i-posto-64714342/ (дата обращения: 30.09.2023).

6. Морозов А.В. Современные подходы к проблеме формирования компетенций и компетентности // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических и лингводидактических исследований: сборник материалов Международной научно-практической конференции / отв. ред. О.И. Кабалина. – М.: МГОУ, 2019. – С. 63–69.

7. Морозов А.В. Социальная психология. – М.: Академический проект, 2013. – 336 с.

8. Морозов А.В. Формирование креативности педагога в условиях непрерывного образования. – М.: ИГУМО, 2003. – 192 с.

9. Морозов А.В., Мирова М.В. Наставничество как путь сохранения здоровья субъектов образовательного процесса в условиях цифровой трансформации образования // Актуальные проблемы методологии педагогических и психологических исследований в образовании: сборник статей участников Международной научно-практической конференции. – Омск: ОмГА, 2021. – С. 88–93.

10. Откуда берется синдром самозванца и как с ним справиться? – URL: https://alandmed.ru/blog/psihologija/impostor-syndrome/ (дата обращения 07.10.2023).

11. Преодоление синдрома самозванца. – URL: https://4brain.ru/blog/преодоление-синдрома-самозванца/ (дата обращения 10.10.2023).

12. Синдром самозванца: как проявляется и кто в зоне риска. – URL: https://gb.ru/blog/sindrome-samozvantsa/ (дата обращения 29.09.2023).

НАСТАВНИЧЕСТВО В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

М.Н. Митрофанова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.э.н., доцент; e-mail: mitrofanovam@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье показана значимость создания эффективной системы наставничества в коммерческой организации для повышения её стабильности и конкурентоспособности. Рассмотрено содержание основных этапов процесса системы наставничества в коммерческой организации. В рамках выделенных этапов описаны задачи наставничества в коммерческой организации, рассмотрены личные качества, которыми должен обладать наставник, предложены мероприятия, необходимые для информационной поддержки наставничества в коммерческой организации. Обозначены конкретные положительные результаты функционирования системы наставничества в коммерческой организации.

Ключевые слова: коммерческая организация; система наставничества; наставник.

В современных условиях рынка труда и требований к коммерческим организациям важно, когда сотрудники обучаются без отрыва от работы при поддержке своих опытных коллег. Наставничество – одна из распространенных и наиболее эффективных форм вхождения «наставляемого» работника в трудовой коллектив в коммерческой организации, с помощью которой «наставляемым» работником осуществляется восприятие корпоративной и профессиональной культуры. Эффективность наставничества обусловлена его индивидуальным подходом, адресной направленностью и максимальной приближённостью к реальным условиям работы. Наставничество может быть одинаково успешно применимо в коммерческих организациях любого размера, любой отрасли и находящихся на любой стадии жизненного цикла своего развития.

Следует отметить, что в коммерческой организации наставничество должно функционировать в рамках определённой системы наставничества. Система наставничества в коммерческой организации должна представлять собой систематизированную форму корректирующего воздействия на работника более опытными сотрудниками в процессе выполнения им реальных задач и трудовых функций. Система наставничества позволяет обучаемому сотруднику сформировать и развить профессиональные компетенции, необходимые для самостоятельного и качественного выполнения им возложенных на него обязанностей.

Для достижения данной цели в коммерческой организации должны быть решены следующие задачи:

- создание условий для ускорения процесса адаптации и развития навыков и умений молодого работника, формирования у него таких качеств, как ответственность, дисциплинированность, работоспособность;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений;

● формирование у работника корпоративной и профессиональной культуры, усвоение им традиций и правил поведения в трудовом коллективе, повышение его лояльности и мотивации к труду;

● внедрение современных методов и приёмов работы, способствующих повышению производительности и качества труда молодого работника.

Как правило, наставничество в индивидуальной форме в коммерческой организации осуществляется:

• над новыми, только принятыми на работу сотрудниками:

- выпускниками образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования;

- не имеющими достаточного опыта работы по специальности (менее шести месяцев);

• над уже работающими в коммерческой организации, но осваивающими новую специальность или переобучающимися по другой, востребованной в данной организации, профессии.

Эффективный процесс системы наставничества в коммерческой организации включает в себя следующие этапы:

1. Определение целей и задач наставничества в организации (для кого создается система наставничества, на кого она направлена, какие знания и умения необходимо передавать).

2. Отбор наставников.

3. Отбор «наставляемых».

4. Внедрение системы наставничества.

5. Оценка результатов и эффективности реализации системы наставничества.

6. Информационная поддержка функционирования системы наставничества.

7. Контроль и корректировка процесса функционирования системы наставничества.

Наставничество, как и любой процесс, должно иметь конкретные, достижимые и измеримые цели и задачи. На начальном этапе формирования системы наставничества важно:

• определить связи целей коммерческой организации с системой наставничества;

• установить цели и задачи успешного процесса наставничества. Кроме общих целей должны быть сформулированы конкретные специфические цели, которые коммерческая организация хочет достичь реализацией данной программы наставничества. Например, сократить текучесть кадров.

Примерами задач наставничества в коммерческой организации могут являться следующие:

• обучение «наставляемых» работе в конкретном подразделении, на конкретном рабочем месте;

- обеспечение быстрой адаптации новых сотрудников к работе в этой организации;
- формирование сознательного соблюдения сотрудниками правил техники безопасности;
- регулярное информирование руководства о результатах обучения «наставляемых», выполнение правил документооборота по системе наставничества;
- оказание помощи новым и менее квалифицированным сотрудникам в выполнении трудовых функций.

При отборе кандидатов на роль наставников в коммерческой организации необходимо руководствоваться наличием у них определённых качеств:

- высокого уровня квалификации, опыта решения профессиональных задач;
- способности грамотно объяснить «наставляемому» порядок и содержание выполняемых рабочих операций, скорректировать его ошибки;
- ответственности, организованности, дисциплинированности, терпения, работоспособности, целеустремлённости, уравновешенности, коммуникабельности;
- способности руководить процессом обучения – умения формулировать и ставить задачи, анализировать, контролировать;
- восприимчивости к новому, стремления использовать в процессе обучения прогрессивные методы организации труда;
- способности оценить и использовать наилучшим образом потенциал «наставляемого», его мотивацию к трудовой деятельности;
- лидерского потенциала, определённого авторитета в организации [1].

При выборе схемы взаимодействия наставника с «наставляемым» существуют два основных варианта:

1. Когда один наставник «опекает» одного «наставляемого». В этом случае в качества наставника может выступать непосредственный руководитель или более опытный коллега. Преимуществом данного варианта является индивидуальный подход, недостатком – необходимость вовлекать больше временных и материальных ресурсов на обучение всех «наставляемых» в этой коммерческой организации, так как необходимо достаточно большое количество наставников для всей организации.

2. Когда один наставник «опекает» несколько «наставляемых». В этой ситуации для эффективного выполнения своих обязанностей наставнику нежелательно иметь одновременно более четырех «наставляемых». Преимуществом данного варианта является экономия ресурсов (временных, материальных) на обучение, недостатком – вероятность неисполнения наставником своих обязанностей по наставничеству в полном объёме.

Для успешного внедрения системы наставничества в коммерческой организации необходимо подготовить информационные каналы и заручиться

поддержкой ключевых руководителей данной организации, создать условия для взаимной ответственности и тесного взаимодействия всех участников процесса наставничества.

Анализ результатов и оценка эффективности системы наставничества может осуществляться с помощью качественных и количественных методов. Как правило, оценка системы наставничества проводится в разрезе трёх составляющих:

• качества подготовки и результатов деятельности «наставляемых»;

• уровня подготовки наставников и степени качества их обучения;

• эффективности управления системой наставничества.

Для корректной работы системы наставничества необходимо организовать её информационное сопровождение, обратную связь по результатам работы наставников на протяжении всего периода функционирования системы. С этой целью коммерческой организации необходимо регулярно проводить определённые мероприятия и акции. Такими мероприятиями могут стать:

- периодическое проведение кампаний «Лучший наставник» и «Лучший наставляемый(ученик)» с определением победителей, их материальным поощрением;
- размещение информации о работе наставников и «наставляемых», статей о лучших наставниках и «наставляемых» на интернет-сайте и на стенде в помещении коммерческой организации;
- осуществление опросов сотрудников по поводу существующей системы наставничества, сбор предложений по её совершенствованию, информирование работников о результатах опроса;
- организация пресс-конференций с участием руководителей подразделений и наставников для региональных и местных телеканалов, печатных изданий, размещение медиаматериалов по их результатам в социальных сетях;
- организация выступлений наставников коммерческой организации перед студентами вузов и учреждений СПО.

Подобные мероприятия и акции позволят наладить корпоративные связи, создадут осведомлённость работников о развитии системы наставничества, сформируют положительный имидж коммерческой организации и повысят лояльность к организации каждого сотрудника.

Контроль и коррекция процесса внедрения системы наставничества проводится в два этапа.

На первом этапе осуществляется выбор ответственного за координацию всего процесса. Часто контрольные функции передаются полностью либо частично руководителю подразделения, отдела. В некоторых коммерческих организациях для осуществления и контроля всего процесса наставничества вводится специальная должность специалиста по адаптации. Такой сотрудник выполняет регулярный мониторинг процесса наставничества. В его обязанности входит проверка текущей документации, получение обратной связи от сотрудников,

наставников и руководителей, оповещение участников о начале нового этапа программы, обработка оценочных бланков.

На втором этапе осуществляется разработка документации, регламентирующей весь процесс наставничества. Как правило, такими документам являются: положение о наставничестве, план проводимых наставником мероприятий, индивидуальный план развития ученика, анкета промежуточных результатов развития ученика на новом месте работы, анкета оценки работы наставника учеником [3].

Для обеспечения необходимой корректировки системы наставничества используются:

• периодические опросы, анкетирования по вопросам о деятельности наставников, о системе наставничества в коммерческой организации, об успехах «наставляемых»;

• анализирование показателей эффективности и результативности системы наставничества;

• налаживание механизмов обратной связи, т.е. постоянный и оперативный контроль за процессом.

Подводя итоги вышеприведенного, можно заключить, что при внимательном отношении к разработке системы наставничества коммерческая организация достигает следующих результатов:

- снижение затрат на обучение;
- сохранение и преумножение знаний внутри организации;
- снижение текучести кадров;
- улучшение психологического климата в коллективе;
- повышение степени вовлечённости персонала;
- сокращение срока вхождения в должность;
- увеличение производительности труда [2].

Литература

1. Кондратьев Э.В., Мамонова О.Н., Юрченко О.В. Особенности и специфика современного наставничества // Стандарты и качество. – 2021. – № 4 (1006). – С.86–91.

2. Прохорова М.П., Лебедева Т.Е., Ястребов А.А., Иванов А.Д. Наставник в современной компании: требования и подготовка // Московский экономический журнал. – 2019. – № 12. – С. 85.

3. Стандарт наставничества // Центр мониторинга развития промышленности: сайт. – URL: https://cmpr.ru (дата обращения: 18.10.2023).

ПРОБЛЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.В. Морозов
Московский социально-педагогический институт
д.п.н., профессор; e-mail: doc_morozov@mail.ru
Россия, г. Москва

В статье рассматривается проблема, обусловленная возрождением института наставничества в высших учебных заведениях, сопряжённая с применением потенциала феномена «наставничество» в решении государственной задачи воспитания детей и молодёжи в современных условиях с целью духовно-нравственного и личностного развития подрастающего поколения; особый акцент сделан на рассмотрении роли ветеранов и ветеранского движения, в целом, в популяризации наставничества.

Ключевые слова: наставничество; сфера образования; обучающиеся; педагог; наставник; молодёжь; духовно-нравственное развитие; подрастающее поколение; образовательная организация.

С появлением антигуманной и унизительной для большинства педагогов дефиниции «образовательные услуги», сопровождавшейся усреднённостью нормативных предписаний и противоречивостью их содержания, общей расплывчатостью, обусловленной общей ориентацией сферы отечественного образования исключительно на потребителя, как главного «законодателя», определяющего «вектор развития», постепенно сложилась ситуация, когда внутри образовательной организации, как гуманитарной системы, вне зависимости от уровня и принадлежности, проявились и развились признаки, характерные для педагогической аномии.

По мнению современных исследователей, наиболее существенными признаками педагогической аномии, характерной, в той или иной степени, практически для всех образовательных организация, являются разрушение базовых, ценностных элементов педагогической культуры, в том числе духовно-нравственных, к которым относятся ценности научной истины; отчуждение преподавательского состава от части профессиональных ценностей и норм (при этом, новые нормы не успевают усваиваться и только декларируются); нарушение профессионально-педагогического единства, потеря чувства сопричастности у преподавательского состава [1].

Именно поэтому проблема, обусловленная возрождением института наставничества в сфере современного российского образования, сопряжённая с применением потенциала феномена «наставничество» в решении государственной задачи воспитания детей и молодёжи в современных условиях с целью духовно-нравственного и личностного развития подрастающего поколения, становится одной из наиболее приоритетных и востребованных.

Педагогическое мастерство педагогов-наставников является одним из важнейших критериев, позволяющих определить уровень их профессиональной компетентности, соответствующий поставленным на государственном уровне целям и задачам, служит своеобразным индикатором, определяющим

возможность доверить им не только реализацию на практике вполне определённых педагогических технологий, но и организовать целенаправленный процесс воспитательной работы, способствующий всестороннему развитию личности обучающегося.

Таким образом, именно личностное развитие обучающихся в условиях цифровой трансформации образовательного пространства выступает важнейшей задачей современного непрерывного образования [8].

Основной и приоритетной задачей педагога-наставника в современных условиях является осуществление разносторонних гармоничных отношений с обучающимися в контексте их полноценного гражданского развития: духовного, нравственного, морального; воспитание мыслящего гражданина и патриота своей страны, имеющего своё собственное мнение и способного не только высказать его, но и, в случае необходимости, доказательно и аргументированно отстаивать.

Если рассматривать современную образовательную организацию как сообщество профессионалов, объединённых для выполнения вполне определённых и понятных целей, где одной из наиболее приоритетных и значимых является воспитание и обучение высококвалифицированных и востребованных специалистов, способных, в будущем, обеспечить высокотехнологичное развитие страны, а также процесс подготовки не менее компетентных своих последователей, то миссия педагога-наставника, вне всякого сомнения, будет определяться системой ценностей, установок и конструктов, выработанных профессионалами, а, кроме того, будет являться, в наибольшей степени, соответствующей поставленным реально достижимым целям.

Министерством просвещения Российской Федерации анонсирована разработка Федерального закона о наставничестве [3]. И здесь мы считаем необходимым акцентировать особое внимание на том, что кроме подготовки соответствующей нормативной базы, которая, бесспорно, имеет важнейшее стратегическое значение для процесса организации соответствующей деятельности на государственном уровне, популяризация значимости, важности и необходимости широкого внедрения наставничества должна быть организована не только в профессиональном сообществе, но и за его пределами на всех уровнях – от федерального до муниципального. Кроме того, особое значение приобретает разработка и обоснование централизованного подхода к роли и статусу наставника, учитывающего специфические особенности правовых, организационных и экономических основ наставничества.

По нашему глубокому убеждению, весьма некорректно рассматривать феномен «наставничество» в качестве педагогической «технологии», а гражданско-патриотическое воспитание подрастающего поколения – в качестве одного из направлений проектной деятельности, как это представляется отдельными авторами [2]. Кроме того, как показывает практика, очень важно понимание всеми без исключения участниками образовательного процесса: как педагогами, воспитателями, так и представителями административно-управленческого персонала, что рассмотрение обозначенной выше проблемы не может и не должно

сводиться к формальным отчётам, включающим перечень проведённых с обучающимися тематических мероприятий и функционирующих кружков и клубов по определённой тематике. Важно понимание того, что наставничество – это не просто технология передачи наиболее заслуженными, уважаемыми, авторитетными и умудрёнными жизнью людьми своих знаний и богатого личного опыта, прежде всего, это передача мировоззрения, опирающегося на высокую духовность и нравственность Личности.

Наставничество – это очень непростой и важный инструмент, оказывающий помощь как в профессиональном, так и, в первую очередь, в личностном развитии человека, опирающийся на целый ряд различных педагогических технологий, форм и методов работы. В процессе реализации этого удивительного и вместе с тем, всё ещё недостаточно исследованного феномена на первый план выходит Человек, который инвестирует своё личное время, опыт, знания, умения и навыки в развитие другого человека. Это «инструмент» широкого спектра применения, так как для качественного, полноценного, всестороннего и гармоничного развития и саморазвития человеку нужен наставник – близкий по духу человек.

Движение наставничества в Российской Федерации призвано стать подлинно активной общественной силой, способной оказывать существенное влияние на консолидацию общества, в целом, формирование общественного мнения, духовно-нравственное воспитание подрастающего поколения [4]. Богатый жизненный опыт и высокий уровень духовно-нравственных качеств позволяет ветеранам сферы образования стать уникальными, не имеющими аналогов наставниками для современной учащейся молодёжи.

Многие исследователи обращают внимание на важность и необходимость формирования у подрастающего поколения гражданской идентичности, гражданственности и осознанной гражданской позиции в процессе духовно-нравственного воспитания и развития [6; 11–14].

Недооценка важности духовно-нравственного воспитания и развития обучающихся, способствующих формированию их гражданской ответственности и идентичности как важнейших составляющих общественного сознания, приводит к ослаблению социально-экономических, духовных и культурных основ развития общества и государства, что, в свою очередь, самым непосредственным образом влияет на уровень национальной безопасности [5; 7]. Этим, в первую очередь, и определяется приоритетность практической деятельности педагогов-наставников в общей системе воспитания обучающихся в вузах. Значение ветеранов – наставников заключается не только в том, что они объединяют пенсионеров и ветеранов сферы образования, но, в первую очередь, в том, что они способствуют духовно-нравственному воспитанию и развитию детей и молодёжи, их ориентации на здоровый образ жизни [9; 10].

Ускоряющиеся темпы появления новых технологий, быстро меняющийся контекст, в котором живёт человек, знания устаревают быстрее, чем человек успевает ими овладеть, в связи с этим крайне необходим эффективный, простой и доступный для всех инструмент сохранения, передачи, усвоения новых знаний

и технологий, в качестве которого, в первую очередь, для подрастающего поколения, выступает институт наставничества.

Литература

1. Васильева О.Ю., Басюк В.С., Казакова Е.И. Традиционные ценности современного российского педагогического образования // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. – 2022. – № 4. – С. 4–17.
2. Галимзянова Э.Ш. Наставничество как педагогическая технология в проектной деятельности гражданско-патриотического воспитания СПО. – URL: https://педакадемия.рф/галимзянова-э-ш-наставничество/ (дата обращения: 22.09.2023).
3. Минпросвещения России разрабатывает проект федерального закона о наставничестве. – URL: https://edu.gov.ru/press/6730/minprosvescheniya-rossii-razrabatyvaet-proekt-federalnogo-zakona-o-nastavnichestve/ (дата обращения: 19.10.2023).
4. Морозов А.В. Духовно-нравственные ценности в системе современного образования // Информационный обмен в междисциплинарных исследованиях: сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Рязань: Академия ФСИН России, 2023. – С. 35–39.
5. Морозов А.В. Обеспечение национальной безопасности Российской Федерации в условиях консциентальной войны // Государство, право, общество в контексте обеспечения национальной безопасности Российской Федерации: сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции / редколл. В.Н. Бодяков и др. – Владимир: ВЮИ ФСИН, 2022. – С. 155–159.
6. Морозов А.В. Проблема гражданской ответственности молодёжи в современном обществе // Формирование гражданской идентичности молодёжи на основе историко-культурного наследия как универсальной ценности: материалы Международной научно-практической конференции, посвящённой 100-летию образования ТАССР / под ред. С.Л. Алексеева, Р.Х. Гильмеевой. – Казань: АСО, 2019. – С. 235–240.
7. Морозов А.В. Проблема национальной безопасности России в условиях цифровизации образовательного пространства // Профессиональное образование в современном мире. – 2019. – Т. 9. – № 2. – С. 2663–2673.
8. Морозов А.В. Развитие личности обучаемого как важнейшая задача современного непрерывного образования // Непрерывное профессиональное образование как фактор устойчивого развития инновационной экономики: материалы XI Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Е.А. Корчагина, Р.С. Сафина. – Казань: КГАСУ, 2017. – С. 287–291.
9. Морозов А.В., Мирова М.В. Наставничество как путь сохранения здоровья субъектов образовательного процесса в условиях цифровой трансформации образования // Актуальные проблемы методологии педагогических и психологических исследований в образовании: материалы Международной научно-практической конференции. – Омск: ОмГА, 2021. – С. 88–93.
10. Морозов А.В., Мухаметзянов И.Ш. Медико-психологические аспекты здоровьесберегающей информационно-образовательной среды // Человек и образование. – 2017. – № 2 (51). – С. 48–54.
11. Савотина Н.А. Гражданское воспитание студенческой молодёжи. – Калуга: Изд. дом «Эйдос», 2004. – 274 с.
12. Шиповская Л.Б. Воспитание гражданственности и патриотизма студенческой молодежи в условиях обновленной России. – Астрахань: Астраханский государственный университет, 2010. – 94 с.
13. Щелина Т.Т. Сущностные характеристики гражданственности и патриотизма как ценностная основа в воспитании студентов // Человек. Наука. Социум. – 2021. – № 3 (7). – С. 229–243.
14. Khairutdinov R.R., Morozov A.V., Mukhametzyanova F.G., Venidiktova E.A., Chugunov A.S. Historical significance of the image of the Kazan Virgin in the education of spirituality, morality, and patriotism // Humanities and Social Sciences Reviews. – 2019. – T. 7. – Vol. 5. – Pp. 682–686.

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗА С ПАРТНЕРАМИ НА ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н.П. Мурзина
Омский государственный педагогический университет
к.п.н.; e-mail: npmurzina@mail.ru; Россия, г. Омск

В статье раскрывается значение психолого-педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодых воспитателей ДОО. Представлен потенциал дистанционной сетевой формы взаимодействия педагогов педагогического вуза, методической службы ДОО, информационно-методического центра в рамках реализации проекта «Воспитатель NEXT».

Ключевые слова: сетевое взаимодействие; профессиональная адаптация; молодые воспитатели дошкольной образовательной организации.

Процесс вхождения в профессию молодых специалистов является сложным и для них, и для руководителей дошкольных образовательных организаций (ДОО). Для эффективности процесса профессиональной адаптации молодых воспитателей требуется его психолого-педагогическое сопровождение на основе объединения усилий преподавателей вуза, методической службы ДОО, информационно-методических центров города и региона. Рассмотрим форму сетевого взаимодействия вуза и социальных партнеров для решения задач успешной профессиональной адаптации молодых воспитателей ДОО.

Профессиональная адаптация – это один из этапов социализации человека. По мнению исследователей (Г.В. Безюлева), эффективность этого процесс характеризуется «мотивацией субъекта к овладению профессиональными компетенциями; сформированным устойчивым позитивным отношением к задачам предприятия; продуктивным осуществлением профессиональной деятельности; активной включенностью в систему межличностных коммуникаций в коллективе; заинтересованностью в саморазвитии и повышении квалификации ...» [1, с. 13–14]. Профессиональная адаптация молодых воспитателей происходит в коллективе ДОО, поэтому ее эффективность зависит не только от уровня сформированности необходимых трудовых действий, компетенций, но и от их способности приспосабливаться к среде педагогического коллектива учреждения, устанавливать отношения со всеми субъектами образовательной деятельности ДОО.

Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП ДО) обозначила перед всеми педагогами дошкольного образования задачи организации образовательной деятельности детей для каждой возрастной группы от 2 месяцев и до 7 лет с учетом целевых ориентиров по всем направлениям развития и потребностей детей с ОВЗ, мигрантов. Перед молодыми воспитателями, по сути, стоят задачи освоения обновленного содержания дошкольного образования на основе принципов индивидуализации и дифференциации. Их реализация вызывает затруднения в педагогической деятельности.

Анкетирование начинающих работать воспитателей ДОО (стаж от 0 до 3 лет) показало, что 98% участников совместного проекта ОмГПУ и ДОО

г. Омска и г. Красноярска «Воспитатель Next» испытывают потребность в новых знаниях для решения профессиональных задач в воспитательной, социально-педагогической, методической деятельности.

Поэтому им нужна поддержка психологических и педагогических работников, среда, которая поможет снять затруднения в профессиональной деятельности.

Психолого-педагогическое сопровождение рассматривается И.В. Карпенковой как «своевременное оказание помощи и поддержки развития личности», оно включает в себя «организационные, диагностические, обучающие и развивающие мероприятия, направленные на обеспечение успешного профессионального будущего человека» [3]. Для проведения всех этих мероприятий кадровых ресурсов детского сада недостаточно. Необходима организация командного взаимодействия преподавателей вуза, методической службы ДОО, информационно-методических центров города и региона.

Сетевая форма взаимодействия обозначена в Законе об образовании в РФ как форма реализации образовательных программ. Её потенциал раскрывался в разных сферах образования. Но существует ряд общих принципов ее организации: общая цель в решении профессиональных или образовательных проблем, т.е. всем участникам выгодно участвовать в сетевом взаимодействии; в процесс взаимодействия участники вступают и выходят по желанию, т.е. сеть является открытой системой; «контактность, что предполагает формальное и неформальное взаимодействие в ситуации очного или заочного общения с целью обмена информационными, методическими, нормативными и иными ресурсами; субъектная позиция участников взаимодействия (предполагает активную роль, связанную с выдвижением идей, предложений, готовности двигаться вперед); взаимная ответственность участников сетевого взаимодействия за принятые решения» [2].

В соответствии с этими принципами была создана сеть для реализации проекта «Воспитатель Next» для начинающих работать воспитателей ДОО. Основная цель проекта – создание условий успешной адаптации молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет. В качестве ожидаемых результатов были определены: успешная адаптация молодых педагогов к новой социальной роли (100%); повышение психолого-педагогической и методической компетенций молодых педагогов в выборе педагогических технологий и оснащении развивающей предметно-пространственной среды для реализации ФОП ДО (80%).

В 2022 году к работе проекта подключились ДОО г. Красноярска. В проекте участвуют педагоги двух регионов, поэтому был выбран дистанционный тип сетевой формы взаимодействия, чтобы участвовать в семинарах проекта могли участвовать воспитатели из муниципальных районов не только городов, но и области. Координаторами работы проекта являются представители: от вуза – заведующий кафедры педагогики и психологии детства ОмГПУ, от ДОО г. Омска – заместитель заведующего бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 341», от информационно-методического центра г. Красноярска – методист. Сеть

указанных учреждений демонстрирует полное соответствие требованиям к её организации: «устойчивые и упорядоченные социальные действия между профессиональными учебными заведениями, отличающимися по своим типам, видам и формам организации, региональными органами управления образованием и конкретными участниками данного процесса» [4].

Кафедра проводит диагностику профессиональных дефицитов молодых воспитателей и раскрывает на семинарах теоретические основы их разрешения. Методическая служба ДОО и информационно-методического центра организует презентацию практического опыта решения выявленных проблем.

В 2023 году молодые воспитатели выделили следующие наиболее значимые вопросы для педагогической деятельности: функциональная грамотность дошкольников (финансовая, читательская); технологии индивидуализации образовательного процесса; модели взаимодействия с родителями воспитанников в ДОУ; дидактические игры в образовательном процессе ДОО. Организаторы проанализировали запрос от воспитателей и составили план работы вебинаров, который был утвержден руководителями образовательных организаций, участников сети. Создан электронный ресурс, где размещена вся информация по проекту и вебинарам. Созданы условия обратной связи и консультации по индивидуальным вопросам в решении профессиональных проблем. У педагогов есть возможность повторного просмотра записи вебинаров. Ведется учет посещения вебинаров, в конце учебного года молодые воспитатели получают сертификат ОмГПУ с указанием часов.

Проект работает уже пять лет, но интерес к такой форме взаимодействия не угасает. Это подтверждают руководители ДОО, специалисты департамента образования при администрации г. Омска и методической службы информационно-методического центра г. Красноярска. У педагогов города Красноярска появилась потребность ближе познакомиться с опытом работы ДОО г. Омска. Весной 2023 года делегация работников дошкольного образования г. Красноярска изучала организацию образовательной деятельности в детских садах Омска, центрах методической поддержки развития профессиональной компетентности воспитателей. Намечена командировка омских педагогов в г. Красноярск.

Таким образом, сетевое взаимодействие работников педагогического вуза, методистов ДОО и информационно-методического центра способствует не только эффективному решению задач психолого-педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодых воспитателей ДОО, но и стимулирует расширение контактов в профессиональной деятельности педагогов разных регионов.

Литература

1. Безюлева Г.В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся в системе профессионального образования: дисс. канд. психол. наук. – М., С. 13–14.

2. Захарова М.Б. Типы и формы сетевого взаимодействия в системе образования. – URL: https: file:///C:/Users/user/Downloads/tipy-i-formy-setevogo-vzaimodeystviya-v-sisteme-obrazovaniya. pdf DOI 10.24411/1813–145X-2018–10061 (дата обращения 28.10.23).

3. Карпенкова И.В. Психологические аспекты социальной реабилитации родителей, имеющих детей с проблемами в развитии // Внешкольник. – 2017. – № 2. – С. 45–48. – URL: https: ///C:/Users/user/Downloads/psihologo-pedagogicheskoe-soprovozhdenie-obuchayuschihsya-v-obrazovatelnoy-srede-sovremennye-teoreticheskie-predposylki-issledovaniya.pdf (дата обращения: 28.10.23).

4. Швецов М.Ю. Сетевое взаимодействие образовательных учреждений профессионального образования в регионе// Ученые записки Забайкальского государственного университета. – 2012. – № (выпуск) 5. – С. 33–38. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/setevoe-vzaimodeystvie-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy-professionalnogo-obrazovaniya-v-regione (дата обращения: 28.10.23).

ТВОРЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «ОТКРОЙ СЕБЯ ЗАНОВО»: ЭФФЕКТИВНАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

Л.Ю. Нестерова[1], И.В. Шаланова[2]

[1]Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.п.н., доцент; e-mail: lar.nesterowa2011@yandex.ru
[2]МБОУ СШ № 10 г.о.г. Арзамас
директор; e-mail: s10_arz@mail.52gov.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье представлен опыт организации творческих мастерских для молодых учителей как эффективное средство наставничества. В основу наставнической деятельности положены четыре этапа: адаптационный, проектировочный, контрольно-оценочный, масштабированный.

Ключевые слова: наставничество; молодой учитель; творческие мастерские.

Современные учебные заведения значительно отличаются от тех школ, в которых учились родители нынешних учеников и тем более их бабушки и дедушки. Сегодня можно говорить о школе как о современном образовательном комплексе, оснащенном по первому слову техники, с развитой инфраструктурой и наличием различных кружков и секций. Все это позволяет реализовать главную цель образования – развитие личности ученика, способного самостоятельно ставить цели, проектировать пути их реализации, контролировать и оценивать свои возможности и достижения. Однако показателем современной школы является не материально-техническое оснащение, а содержание, которое определяет педагогический коллектив, учитель. Педагог уже не только «передатчик» готовых знаний и социального опыта, он создатель творческих площадок на уроке, где каждый ученик раскрывается по-своему. Профессионализм учителя заключается в его умении понимать, слышать и слушать ученика. В связи с тем что процесс обучения многогранный, сложный и интересный, учителю необходимо вписаться в него. Основными участниками указанного процесса являются учитель, ученик и родитель.

Молодой учитель должен создать благоприятную среду для плодотворного взаимодействия с участниками образовательного процесса, именно педагог обязан выстроить горизонтальные и вертикальные связи с лицами различных возрастных категорий: так, вчерашнему выпускнику вуза 21–22 года, учащемуся 11–12 лет, родителю 36–43 года.

Как понять молодому педагогу интересы, потребности, мотивы, желания каждой группы?

Как определить основные приоритеты взаимодействия с каждым учащимся и его родителем?

Как педагогу действовать в конкретных ситуациях, связанных с учебными занятиями или происходящих вне их?

Ответы на поставленные вопросы напрямую связаны с формированием в образовании системы наставничества, ведь именно наставник – авторитетный человек с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом – способен помочь адаптации молодого учителя к профессиональной деятельности. На развитие, сохранение и приумножение лучших традиций системы образования и направлены мероприятия и события различной тематики этого года – Года педагога и наставника. Целый ряд поручений, данных Президентом, нацелен на повышение престижа профессии учителя, социальную поддержку педагогов, изменение подходов к профессиональному росту, особое внимание обращено на молодого учителя. Именно наставничество позволяет адаптировать выпускников педагогических вузов и удержать их в профессии [6], так как вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов, поскольку теория, изучаемая в высшей школе, и реальная работа в образовательной организации отличаются кардинально.

Коллектив МБОУ СШ № 10 г. Арзамаса под руководством директора проводит цикл мероприятий по наставничеству не только среди молодых учителей, но и среди студентов старших курсов педагогического направления подготовки различных профилей. Данный цикл направлен на создание гибкой и мобильной системы взаимодействия молодого специалиста и наставника, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе отражена жизненная необходимость начинающего учителя получить поддержку опытного педагога-наставника, готового оказать тому практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Организация наставничества в процессе повышения квалификации педагогического работника носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. Наставническая деятельность выстраивается в четыре этапа [2].

Таблица 1

Основные этапы наставничества

Номер этапа	Название	Характеристика
1 этап	Адаптационный	Определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляются недостатки в его умениях и навыках с целью выработать программу адаптации (самодиагностика профессиональных компетенций, посещение уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений)
2 этап	Проектировочный (основной)	Осуществляется разработка и реализация программ адаптации, корректировка профессиональных умений учителя, помогающая выстроить ему собственную программу самосовершенствования (проектирование карты профессионально-личностного развития, работа в рамках деятельности проблемно-творческих лабораторий, совместная инновационная деятельность)
3 этап	Контрольно-оценочный	Производится проверка уровня профессиональной компетентности педагога, определяется степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей (финальная самодиагностика)
4 этап	Масштабированный	Участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах с целью распространения педагогического опыта

На каждом этапе деятельности происходит передача наставником практических знаний, методического опыта и навыков молодому специалисту.

Эффективным средством являются творческие мастерские, в которых главным действующим лицом выступает начинающий учитель.

Работу в творческой мастерской целесообразно начать с анкетирования, при котором молодой специалист указывает и свои личные качества, описывает опасения, страхи, сомнения, которые ему присущи. Приведем пример такого эссе.

«О.С.: Я лидер по своей натуре, люблю быть в центре внимания, практически не допускаю ошибок, готовлюсь к любому мероприятию долго и тщательно, порой это раздражает моих знакомых. При решении олимпиадных, творческих задач не замечаю количества затраченного времени, могу решать до 5 часов. Готовлюсь к каждому уроку, как учили в университете, но проведенное занятие не приносит удовольствия, думаю, причина во мне: не хватает опыта в представлении информации учащимся, не могу заинтересовать, очень долго заполняю документы, боюсь конфликта с родителями из-за дисциплины, неверного выставления оценок. Была на уроке у своей (молодой) коллеги и поняла, что мой урок лучше, так как я научилась “держать” дисциплину в классе и объясняю материал в спокойной обстановке.

Несмотря на то что обладаю хорошими фундаментальными знаниями, опасаюсь за подготовку к государственной итоговой аттестации учащихся 9 классов по математике. Думаю, что не справлюсь и многих учащихся 9 класса не смогу подготовить на “хорошо” и “отлично”, не хватает опыта в наглядном, ярком и надолго запоминающемсz объяснении и обобщении материала. Одним из серьезных страхов является посещение администрацией школы моего урока, начинаю волноваться, повторяю фразы несколько раз, делаю ошибки. Отдельного внимания заслуживает взаимодействие с родителями. Все мои предложения на собрании не воспринимаются, родители очень инертны, малоактивны, не хотят расширять кругозор учащихся (отказываются от посещения театра, поездок в музеи, на выставки, экскурсии и т.д.), наверное, и в этом тоже моя вина.

В целом работа с детьми мне нравиться, готова учиться, заниматься самообразованием».

Отметим, что данное эссе является типичным для молодого учителя.

Наставник внимательно изучает эссе каждого учителя и предлагает следующую встречу организовать только после заполнения таблицы, которую молодой специалист прорабатывает самостоятельно.

Таблица 2

Исследования взаимодействия молодого специалиста с целевой аудиторией

Целевая аудитория / типы взаимодействия	**Учащиеся**	**Родители / законные представители**	**Коллеги, администрация**
Степень непонимания при взаимодействии			
Сложность планирования деятельности			
Взаимодействие на родительском собрании			
Проблемы при организации внеурочной работы			
Затруднения при проведении ГИА			

При заполнении таблицы начинающий педагог анализирует конкретную ситуационную задачу с каждым участником образовательного процесса, указывает степень затруднения при достижении поставленных целей, пути и средства возможного выхода из тупика. Самое главное, что молодой учитель понимает «свои» проблемы, затруднения, страхи и открыто описывает их.

Наставник, изучив запрос подопечного, предлагает по-новому взглянуть на ситуацию и актуализировать ее решение. Им составляется модель каждой ситуационной задачи, с учетом этого корректируется обозначаемая проблема и предлагается поиск решения. При этом особое внимание уделяется обращению к опыту коллег и дополнительной литературе.

Важным моментом в творческой мастерской является моделирование ролевой игры конкретного урока, имитирующее деятельность трех участников:

молодой учитель, ученик и родитель. Ролевая игра позволяет выработать у начинающего специалиста оптимальную стратегию поведения, осознавать ответственность за принятие решения, и что немаловажно, деятельность мастерской проходит в благоприятной обстановке, с положительной эмоциональной насыщенностью, возможностью более эффективного решения проблем в учебном процессе. Программа наставничества даёт возможность педагогу повысить коммуникативную компетентность и организовать свою деятельность в сотрудничестве с детьми, коллегами и родителями.

Молодой учитель нуждается в профессиональной поддержке со стороны старшего товарища. Наставник начинает работу в творческой мастерской с рассказа о своем становлении в профессии (страхи, волнения, в том числе проблемы с дисциплиной), успокаивает и дает конкретные советы и решения. В частности, если педагог не может решить и объяснить задачи из ГИА, целесообразно решить вместе, таким образом, повысить самооценку молодого учителя. Вопрос дисциплины также прорабатывается, раскрывается методика поощрения для установления дисциплины в классе. Все это приводит к тому, что молодой учитель плавно переходит к последнему этапу: участвует в конкурсах не только сам, но и привлекает школьников, например, презентация своих возможностей, в частности во Всероссийском конкурсе «Красота и величие математики».

Опыт проведения творческих мастерских показывает, что молодой учитель при вхождении в новую деятельность испытывает высокое эмоциональное напряжение, которое требует мобилизации всех внутренних ресурсов. Для адаптационного периода характерно достаточно длительное напряжение по времени (от 6 месяцев до 2 лет), поэтому молодому специалисту необходимо открытие в себе новых характеристик, что способствует выходу учителя из трудного положения и создаст условия для профессионального роста.

Литература

1. Борисанова Н.В. Специфика организации наставничества в ДДТ У Белого озера // Методист. – 2022. – №7. – С.12–13.

2. Журавлева Н.Н., Талышинская И.А. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – №2. – С.14–22.

3. Забгаева Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.48–51.

4. Златин Н.А., Бесстрашнова А.К. Форма наставничества «студент – ученик» // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.35–38.

5. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества // Методист. – 2022. – №7. – С.2–4.

6. Кохан Н.В., Гозман Т.М. Наставничество как образовательное взаимодействие // Вестник педагогических инноваций. – 2023. – №2(70). – С.5–14.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА СОТРУДНИЧЕСТВА СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА: УЧАЩИЙСЯ СУНЦ ННГУ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ ННГУ

С.В. Напалков
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.п.н., доцент; e-mail: nsv-52@mail.ru; Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассматривается вопрос, посвящённый наставничеству как форме сотрудничества субъектов образовательного процесса: учащийся СУНЦ ННГУ – обучающийся ННГУ.

Ключевые слова: наставничество; сотрудничество; учащийся; СУНЦ ННГУ; обучающийся; ННГУ.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года ставит задачу объединения усилий с целью реализации государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения наставников. Основания такой деятельности в России обеспечивается нормативными документами:

• Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

• Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированная Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

• Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

В образовательной среде наставническую деятельность регламентируют:

• Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи, протокол № 45 от 14 мая 2010 г.;

• Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

• Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Анализ научной литературы показал, что существует несколько определений понятия «наставничество». С.И. Поздеева определяет наставничество как «сопровождение молодого специалиста более опытным работником (мастером, профессионалом): помощь опытного специалиста в овладении молодым работником азами профессии». В работе М.Г. Яновой, В.А. Адольф и В.В. Яновой под наставничеством понимается «универсальная технология передачи опыта,

знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве». А.А. Марголис, Е.В. Арханых и М.Р. Хуснутдинова трактуют наставничество как «форму организованного систематического обучения на рабочем месте, осуществляемого путем сотрудничества начинающего педагога с опытным специалистом, в ходе которого оказывается поддержка в виде обратной связи, создания комфортной среды для обучения и формирования практических профессиональных навыков» [1, с. 91].

Наставничество, являясь формой систематического индивидуализированного взаимодействия более опытного и молодого учёного, направлено на совершенствование имеющихся у начинающего исследователя компетенций в предметной области. Форма наставничества «учащийся СУНЦ ННГУ – обучающийся ННГУ» предполагает взаимодействие школьника Специализированного учебного научного центра Университета Лобачевского и студента (бакалавра, магистранта, аспиранта) Университета Лобачевского.

Следует отметить, что согласно статье 33 ФЗ-273 «Об образовании», под обучающимися понимаются, «в зависимости от уровня осваиваемой образовательной программы, формы обучения, режима пребывания в образовательной организации», «лица, осваивающие образовательные программы начального общего, основного общего или среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы»; «студенты (курсанты) – лица, осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры»; «аспиранты – лица, обучающиеся в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров».

В процессе научного взаимодействия студент оказывает весомое влияние на наставляемого школьника, помогает ему в личностном и профессиональном самоопределении, способствует ценностному наполнению, а также коррекции научной образовательной траектории.

СУНЦ ННГУ – структурное подразделение одного из ведущих российских университетов – участника программы повышения конкурентоспособности ведущих университетов Российской Федерации среди ведущих мировых научно-образовательных центров (программы 5/100).

Основным направлением деятельности СУНЦ ННГУ является выявление и поддержка лиц, проявивших выдающиеся способности и добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой и физкультурно-спортивной деятельности, обеспечение получения ими общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов и их профессионального самоопределения.

СУНЦ ННГУ обеспечивает необходимые условия для всестороннего развития учащихся, педагогических и научных работников, в том числе социальную, культурную, спортивную и рекреационно-оздоровительную инфраструктуру для учебы, профессиональной деятельности, научных исследований, творческого развития и сохранения здоровья учащихся, научно-педагогических

и других категорий работников. СУНЦ ННГУ сочетает выполнение основных задач с проведением воспитательной работы среди учащихся.

Главной целью СУНЦ ННГУ является создание условий для всестороннего развития одаренных детей, проявляющих способности к точным и естественным наукам (физика, химия, биология математика, информатика). Основным видом деятельности СУНЦ ННГУ является образовательная деятельность, в том числе реализация основных образовательных программ среднего общего образования, а также реализация дополнительных образовательных программ по приоритетным направлениям профильного обучения. Направлениями углубленного изучения отдельных учебных предметов или профильного обучения в СУНЦ ННГУ являются: физико-математическое; химико-биологическое. Учебный процесс будет приближен к вузовскому: делится на семестры, включает систему лекционных курсов, семинарских занятий, коллоквиумов, лабораторных и практических занятий, специальных курсов (в том числе инновационных), факультативов и иных форм.

Высокое качество образования обеспечивается педагогическими кадрами высокой квалификации из числа учителей высшей и первой категории, профессоров и докторов наук, доцентов и кандидатов наук, а также наставниками – студентами Университета Лобачевского.

Одним из самых действенных средств углубленной олимпиадной подготовки талантливых школьников является взаимодействие школьников и студентов. Это позволяет учащимся полностью погрузиться в предмет, выйти за рамки школьной программы, получить углубленную подготовку, пообщаться с обучающимися вуза, узнать, чем занимаются ученые в этой предметной области в научных лабораториях, найти друзей-единомышленников.

На данный момент стратегическими результатами программы наставничества в СУНЦ ННГУ является следующее:

• учащиеся – победители и призеры олимпиад и иных интеллектуальных соревнований всероссийского уровня по направлениям профильного обучения;

• учащиеся поступают в федеральные университеты, национальные исследовательские университеты и ведущие классические университеты Российской Федерации;

• студенты и аспиранты профильных факультетов и филиалов ННГУ проходят педагогическую практику в СУНЦ ННГУ.

В СУНЦ ННГУ созданы условия для приобщения талантливых школьников к научным исследованиям непосредственно в учебных аудиториях и лабораториях Университета Лобачевского, учащиеся вовлечены в научные разработки, проводимые университетом, что способствует формированию единой траектории обучения и научных исследований среди учащихся СУНЦ ННГУ и обучающихся ННГУ [2].

Литература

1. Воскрекасенко О.А., Варникова О.В., Константинов В.В. и др. Наставничество в системе обеспечения адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – № 9 (101). – С. 88–95.

2. Напалков С.В. Об индивидуализации развития личности учащегося в системе среднего общего образования // Педагогика и психология современного детства: вызовы, риски, прогнозы: сборник статей участников V Международной научно-практической конференции / Науч. ред. Т.Т. Щелина, С.П. Акутина. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2021. – С. 245–247.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ КАРТА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ПЕДАГОГ – БУДУЩИЙ УЧИТЕЛЬ – РОДИТЕЛЬ»

Т.В. Наумова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.п.н., доцент; e-mail: tatur06@rambler.ru; Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье представлен анализ современных публикаций, отражающих отдельные аспекты использования интеллектуальных карт в практике работы педагогов разных ступеней образования. Описывается опыт и логика использования данного педагогического инструмента в преподавании профессионально ориентированных дисциплин для будущих учителей начальных классов. Обобщаются возможности интеллектуальных карт в совершенствовании обучения современных студентов педагогического вуза.

Ключевые слова: интеллектуальная карта; педагогический инструмент; совершенствование обучения.

Анализируя и осмысливая накопленный педагогический опыт в рамках преподавания дисциплин для будущих учителей начальных классов, мы заметили, что одним из наиболее эффективных приёмов работы, направленных на понимание и запоминание изучаемого материала, стало использование в работе так называемых интеллектуальных карт [4].

Контент-анализ современных публикаций по данной теме (А.С. Гавриловой, Т.С. Кулаевой, С.Ю. Морозовой и др.) позволил констатировать, что спектр терминов, используемых для обозначения данного понятия достаточно широк: интеллектуальная карта (интеллект-карта), ментальная карта, диаграмма связей, карта мыслей (mind map), ассоциативная карта, лист сжатия информации и др. Содержательно значение данных терминов синонимично – под ними понимается «визуальное представление информации, отражающее системные связи между целым и его частями» [1; 2], метод графической структуризации массива информации [3; 5].

В современной психолого-педагогической литературе предпринимаются попытки теоретического осмысления опыта использования интеллектуальных карт в образовании на разных его ступенях. В статье А.С. Гавриловой, В.Н. Таран дается авторская трактовка рассматриваемого понятия, описываются цели и возможности интеллект-карт в освоении материала и повышении его запоминаемости [1].

Кулаева Татьяна Сергеевна, описывая собственный опыт использования интеллектуальных карт в практике работы в разноуровневых классах общеобразовательной школы, акцентирует внимание на причинах снижения успеваемости и интереса к содержанию изучаемого материала, указывая среди прочих следующее: необходимость освоения большого объема информации, неумение выделять значимое/второстепенное и обобщать и др. Автор подчеркивает высокую продуктивность использования ментальных карт («эффективный и интересный метод обучения для любого класса») в решении обозначенных выше проблем: «дети учатся отбирать, структурировать и запоминать важную информацию, а затем воспроизводить ее … развивается творческое и критическое мышление, память и внимание» [2].

Публикация С.Ю. Морозовой характеризует некоторые психологические механизмы, обуславливающие эффективность использования интеллект-карт как способа работы с информацией. Исследователь утверждает, что мышление у человека – ассоциативно. Интеллектуальная карта как индивидуальный инструмент структурирования информации помогает создать «своеобразные крючки, с помощью которых отдельные слова (образы, мысли) притягивают другие», способствуя лучшей запоминаемости информации [3].

Рефлексируя к отечественной теории педагогической мысли, мы, с определенной долей условности, обозначим аналоги или содержательно близкие по осуществляемым действиям педагогические инструменты. В частности, опорные сигналы В.Ф. Шаталова, назначение которых также нацелено на «сжатие» теоретического материала с использованием способности учащихся к ассоциациям. Таким образом информация «индивидуализируется», «личностно окрашивается», способствуя более полноценной работе с памятью ученика [5].

Для нас в работе со студентами (будущими учителями начальных классов) наибольший интерес при формировании умений и навыков создания интеллектуальных карт по темам занятий представляли основные требования, которым должны отвечать опорные сигналы: лаконичность, структурность, наличие смысловых акцентов, ассоциативность и образность, цветовая наглядность. Считаем, что учет данных положений во многом определяет эффективность рассматриваемого педагогического инструмента для успешного усвоения большого объема информации и его запоминания.

К пониманию необходимости учета охарактеризованных В.Ф. Шаталовым требований мы пришли, анализируя ошибки и трудности на разных этапах работы по использованию интеллектуальных карт в практике преподавания профессионально ориентированных дисциплин. Остановимся более подробно на логике использования данного педагогического инструмента.

Традиционно на практических и частично-лекционных занятиях для лучшего осмысления изучаемого материала нами использовался прием технологии развития критического мышления через чтение и письмо «Кластер» (гроздь винограда). Данный прием позволял формировать умение структурировать изучаемое содержание, выделяя смысловые единицы текста и представлять информацию графически на доске и в тетрадях. Привычный формат работы закреплялся

студентами в ходе выполнения соответствующих заданий к практическим занятиям по различным темам: сначала в тетради с учетом определённых требований, затем – в электронном, используя возможности цифровых технологий.

Сегодня в интернет-пространстве существует множество бесплатных (с частично открытыми инструментами) сервисов, позволяющих качественно и продуктивно работать с интеллектуальными картами: mindmeister.comBubble.us, Coogle, FreeMind, iMindMap, MindManager, Mindomo, Popplet, Scapple, SpiderScribe, XMind. По нашему мнению, логика данной работы также должна быть четко выстроена педагогом: от работы по заданному алгоритму (с учетом озвученных требований) к самостоятельному творческому созданию интеллектуальной карты.

Электронная среда вуза обеспечила возможность структурировать работу студентов с подобными сервисами на начальном этапе: предоставить ссылку на один из сервисов (mindmeister.com), описать алгоритм работы с ним, требования к содержанию, оформлению итогового образовательного продукта (рис.1).

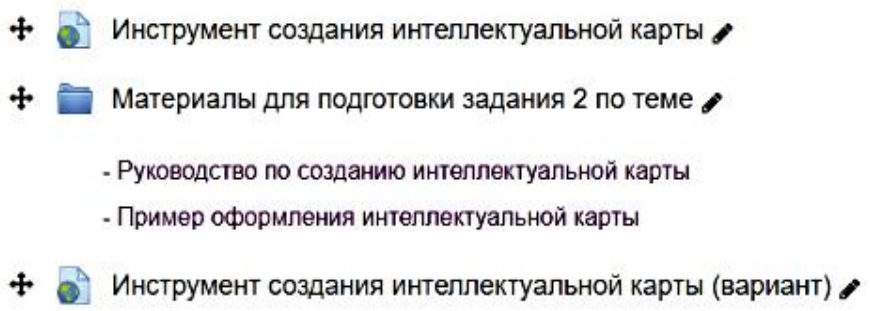

Рис. 1. Раздел содержания электронного управляемого курса

Ниже представлена одна из интеллектуальных карт, созданных студентом в ходе изучения вопроса «Стимулирование учения» по дисциплине «Педагогика начального образования» (рис. 2).

Положительным моментом создания электронной версии интеллектуальной карты является возможность «наполнить» ее видеоматериалами, практически бесконечная длительность хранения информации.

После освоения основ создания интеллектуальных карт, специфики различных форматов студентам целесообразно предложить задания, связанные с использованием полученных навыков в будущей профессиональной деятельности. Мы посчитали актуальным в рамках изучения содержания дисциплин профессионального цикла предложить студентам разработать «Памятку молодому педагогу», «Шпаргалку для родителей». Формат данных материалов может быть различным: закладка, буклет, мини-плакат, листовка и др. Важно, чтобы при их создании студентами учитывались требования к содержанию и оформлению. Ниже представлены примеры подобных материалов (рис. 3; 4).

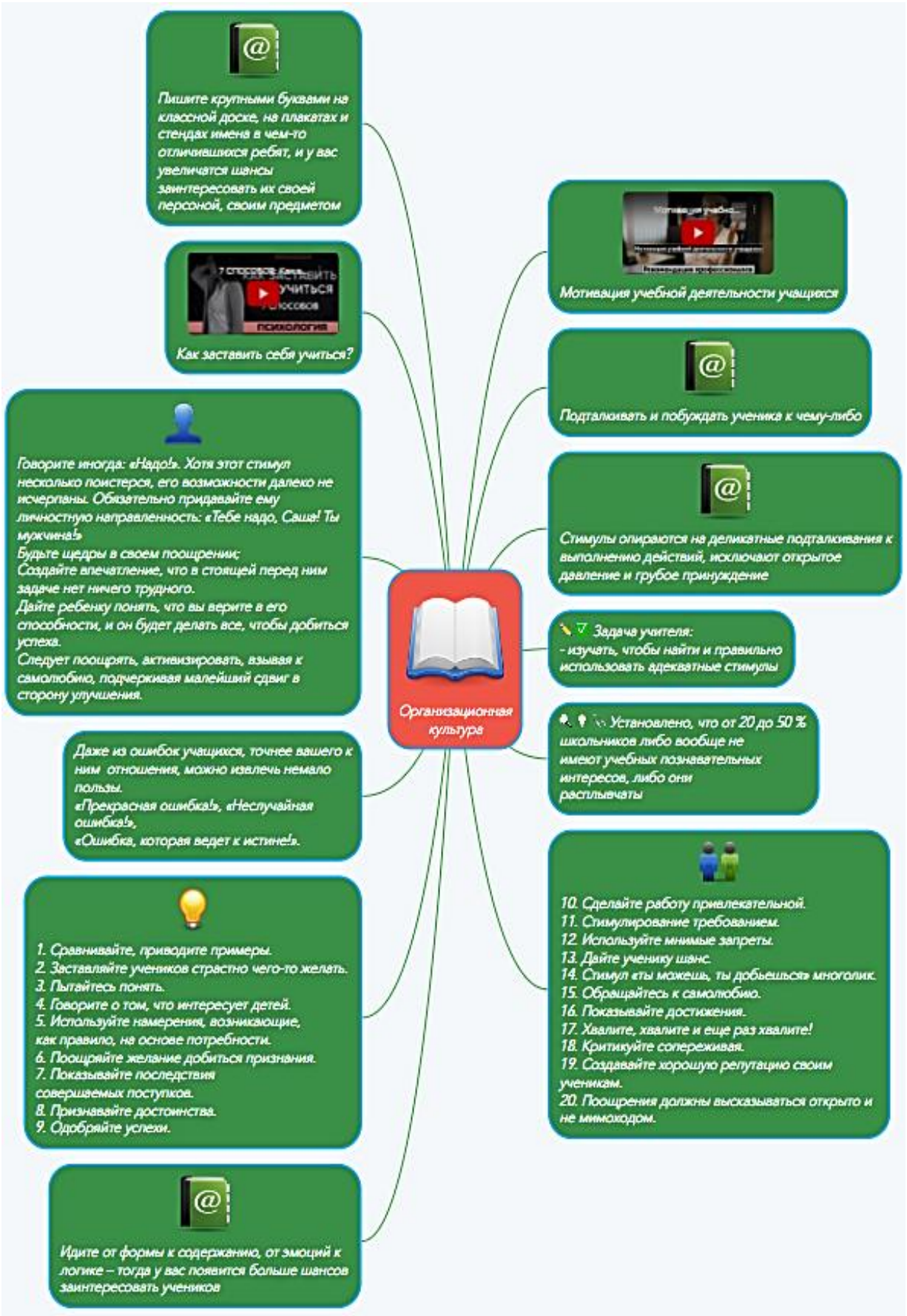

Рис. 2. Пример интеллектуальной карты



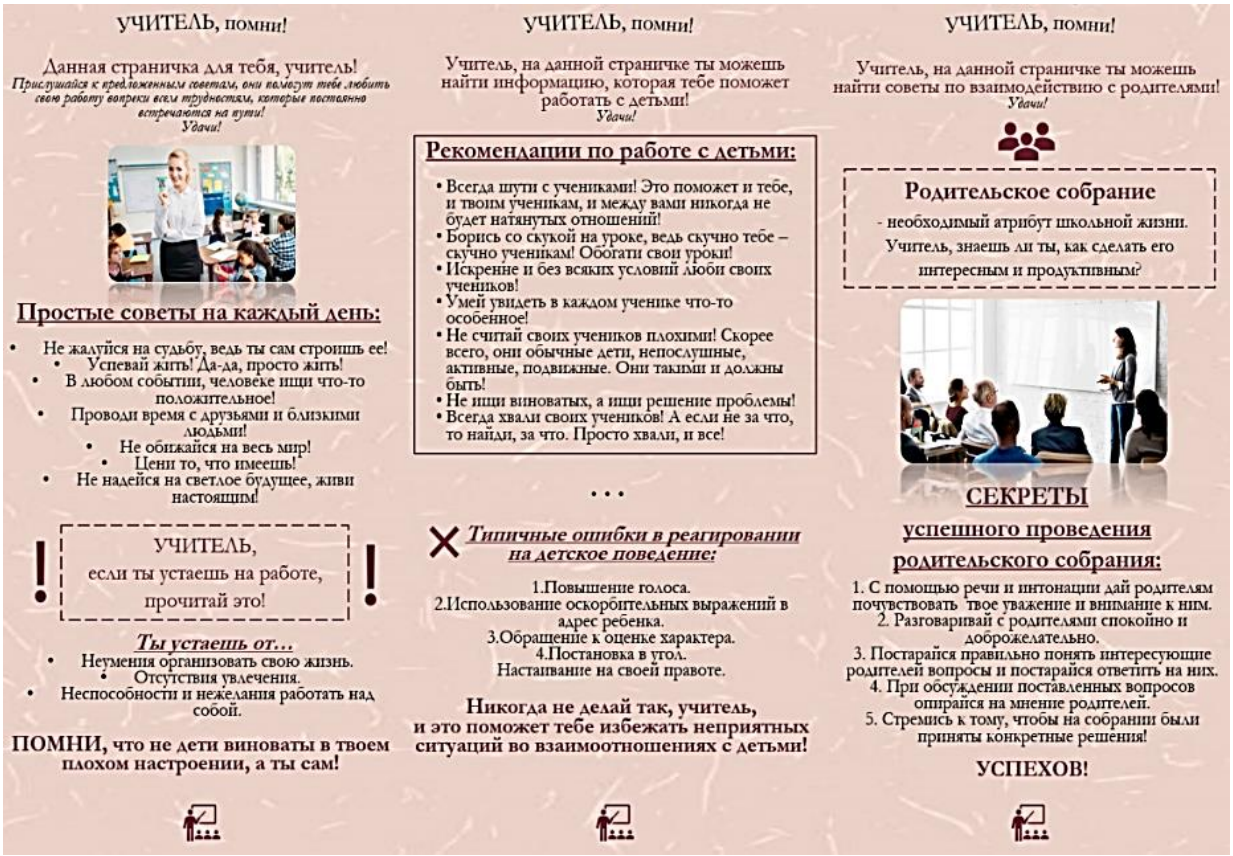

Рис. 3. Пример «Памятки учителю» в формате буклета



Рис. 4. Пример «Шпаргалки для родителей» в формате буклета

По отзывам студентов, каждый из них ищет наиболее удобный для себя сервис, онлайн-конструктор, позволяющий реализовывать собственное «в*и*дение» материала наиболее полно и качественно.

Подводя итог, отметим, что опыт использования в обучении интеллектуальных карт убеждает в их эффективности для совершенствования процессов усвоения информации, ее запоминания. В подготовке будущих учителей начальных классов целесообразность работы с данным инструментом определяется также необходимостью овладения ими умениями и навыками, позволяющими сегодня более продуктивно осуществлять обучение младших школьников и взаимодействовать с родителями, то есть реализовывать отношения наставничества в системе взаимодействия «педагог – будущий учитель – родитель». Подчеркнем, что данную работу следует организовывать поэтапно: от простых форматов – к более сложным, от заданного алгоритма и требований – к творческой самостоятельности.

Литература

1. Гавриллова А.С., Таран В.Н. Интеллектуальные карты (ментальные карты). Применение интеллект-карт в учебной деятельности // Наука и перспективы. – 2019. – № 4. – URL: https://s.esrae.ru/nip/pdf/2019/4/2.pdf

2. Кулаева Т.С. Использование технологии интеллект-карт в образовательном процессе // Молодой ученый. – 2022. – № 43 (438). – С. 321–327. – URL: https://moluch.ru/archive/438/95855/

3. Морозова С.Ю. Интеллект-карты как способ работы с информацией. – URL: https://multiurok.ru/files/morozova-s-iu-statia-intellekt-karty-kak-sposob-ra.html

4. Наумова Т.В., Богова А.А., Николаева О.А. Из опыта создания интеллектуальных карт в студенческой практике // Инновации. Наука. Образование. – 2023. – № 82. – С. 251–256.

5. Попова О.В. Описание уникальной методики интенсивного обучения профессора В.Ф. Шаталова на основе собственного опыта. – URL: https://multiurok.ru/index.php/files/osnovnye-printsipy-metodiki-professora-v-f-shatalo.html

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Л.В. Николаева[1], Е.А. Щеулова[2], М.О. Курахтанова[3]

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ

[1]старший преподаватель; e-mail: luvlni@mail.ru

[2]старший преподаватель; e-mail: ekaterinashcheulova@bk.ru

[3]магистрант

Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье анализируется понятие наставничества, раскрывается его сущность в высшей школе. Охарактеризованы основные возможности и перспективы развития системы наставничества в вузе.

Ключевые слова: наставник; педагог; высшая школа; студент; вуз; наставничество; обучение; воспитание; развитие.

Система наставничества в высшей школе приобрела особую актуальность и толчок к развитию в 2023 году, который был объявлен Президентом Российской

Федерации В.В. Путиным Годом педагога и наставника. В рамках данного направления в 2023 году в образовательных организациях проводятся различные мероприятия, нацеленные на развитие творческого и профессионального потенциала педагогов, повышение социального престижа педагогической профессии.

Особую актуальность приобретает организация такой системы наставничества в образовании, которая позволила бы привлечь молодых специалистов в сферу образования, а также наделить их важнейшими навыками и компетенциями, которые отвечают современных запросам обучающихся.

Понятие «наставничество» возникло из старославянского словосочетания «наставлять на ум». В научной литературе существуют разные трактовки данного понятия. По словарю С.И. Ожегова «наставничество» является формой воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками. Понятие «наставник», согласно словарю, определяется как учитель и воспитатель, руководитель [1, с. 317]. В современном понимании данное понятие трактуется как «человек, который передает знания, умения и опыт другим людям». Это может быть реализовано в различное иерархии, как между опытным работником и молодым сотрудником, так и между людьми, находящимися на одной ступени [3].

Рассматривая понятие наставничества в образовании, стоит отметить, что оно имеет многие важные аспекты, касающиеся профессионального и личностного становления обучающихся, а также молодых сотрудников. В 2023 году в системе высшего образования стала повсеместно реализовываться система наставничества.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент».

Педагог высшей школы кроме своей основной трудовой деятельности может осуществлять наставническую деятельность в таких сферах, как образовательная, профессиональная, личностная, досуговая, креативная, коммуникативная, научно-исследовательская. В этой связи вид наставничества будет отражать конкретный дефицит наставляемого. При этом важно понимать, что не каждый педагог может быть наставником. В основе данной деятельности должна лежать мотивационная составляющая, побуждающая к данной форме взаимоотношений с наставляемыми.

Говоря о возможностях системы наставничества в высшей школе, важно отметить, что она может оказывать большое влияние как на повышение качества образования и подготовки молодых кадров, так и на личностное развитие студента, построение его персональной траектории развития.

В перспективе система наставничества в высшей школе будет способствовать передаче ценностного опыта подрастающему поколению, ценностей и традиций конкретного вуза и региона Российской Федерации. Для рациональной организации данной деятельности важно организовать систематическое обучение будущих наставников в разных форматах: семинарах, тренингах, деловых играх,

дискуссиях, на которых можно обмениваться опытом и знаниями, решать актуальные вопросы. Еще одним важным этапом организации наставнической деятельности в высшем образовании является нормативно-правовая регламентация данного процесса, определение ценностных ориентиров наставнической деятельности.

Для каждого лица, в отношении которого необходимо организовать наставничество, исходя из его потребности, уровня подготовки, имеющихся профессиональных знаний и навыков, а также в зависимости от должности может быть определена наиболее подходящая форма наставничества: индивидуальная, групповая; виртуальная. В связи с распространенностью дистанционного (удаленного) обучения в вузах в постковидное время именно виртуальная форма организации наставничества является особенно актуальной. Она позволяет на расстоянии направлять развитие наставляемых, транслировать им актуальные ценности, что обеспечивает гармоничное личностное развитие.

Таким образом, активное внедрение института наставничества в организациях высшего образования на современном этапе является актуальной и педагогически обусловленной задачей, способствующей повышению качества высшего образования.

Литература

1. Атласова С.С. О наставничестве в системе высшего образования // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – № 12. – С. 248–251.

2. Назарова Е.С. Институт наставничества: опыт применения в России и за рубежом // Человеческий капитал. – 2020. – № S12-2. – С. 135–143.

3. Черевко М.А. Педагогическое наставничество как фактор профессионального самоопределения молодых педагогов: региональный аспект // Власть и управление на Востоке России. – 2022. – №3 (100).

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ: ПРЕОДОЛЕНИЕ ДЕФИЦИТА ЗНАНИЯ У РОДИТЕЛЬСКОГО СООБЩЕСТВА В ОБЛАСТИ ПСИХОРЕЧЕВОГО РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КЛАСТЕРА «ДЕТСКИЙ САД – ШКОЛА – ВУЗ»

Э.Г. Патрикеева[1], Н.Н. Лихачева[2]

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ

[1]к.пс.н., доцент; e-mail: ellapatrik@mail.ru

[2]старший преподаватель; e-mail: natalylixahova@yandex.ru

Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье проанализированы возможности разносторонней наставнической деятельности специалистов вуза в направлении профессиональной помощи родителям первоклассников, педагогам начальной школы, администрации школы, студентам психолого-педагогического профиля обучения. В работе представлен опыт инфраструктурной проектной деятельности, направленной на создание и дальнейшее развитие модели взаимодействия вуза

и родителей по формированию навыков преодоления трудностей в воспитании; с детьми по профилактике и коррекции психолого-речевых нарушений; со студентами в направлении предоставления условий для включения в прямое взаимодействие с родителями и наставниками, осуществления интерактивного обучения, основанного на непосредственном получении нового учебно-профессионального опыта.

Ключевые слова: наставничество; психоречевое развитие; речевые нарушения; взаимодействие специалистов и родителей.

Стратегия развития воспитания [7] в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Арзамасский филиал ННГУ активно участвует в проекте Нижегородской региональной общественной организации милосердия и социальной помощи детям «АРЕТЕ» (Добродетель) «Учимся вместе». Основная задача проекта – наставничество в области обучения взрослых правильному общению с детьми, которые имеют нарушения речи, или трудности, связанные с дефектами речевого аппарата или эмоционально-психической сферы. Под руководством наставников, преподавателей психолого-педагогического факультета, создана инициативная волонтерская группа студентов, в которую вошли студенты 1–4 курсов, обучающихся по направлениям специалитета «Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения» и бакалавриата «Специальное дефектологическое образование».

Данное студенческое сообщество совместно с преподавателями, педагогом-психологом, учителем-логопедом прошли практическую подготовку к диагностической и коррекционно-развивающей работе с детьми дошкольного и младшего школьного возраста, которые имеют трудности, связанные с нарушениями речевого развития, психологической неготовностью к школьному обучению, проблемами школьной дезадаптации в Арзамасской православной гимназии им. святых мучениц Веры, Надежды, любови и матери их Софии, Православном детском саду им. Сергия Радонежского и др.

В рамках проектной деятельности в Арзамасской православной гимназии команда специалистов провела серию консультаций с родителями «Первоклассная школа», в ходе которых обсуждались вопросы психолого-педагогической помощи родителям в психологическом и речевом сопровождении детей на этапе вхождения в школьную жизнь.

Участники активно обсуждали следующие проблемные вопросы:

– как оказать психологическую поддержку ребенку, начинающему обучение в школе?

– что такое адаптация к школьному обучению и от чего зависит её успешность?

– учебная мотивация – ситуация успеха: как они связаны и как помочь ребенку быть успешным?

– что такое фонематические процессы и как их развивать у ребенка?

– как интересно и просто обогащать лексический запас детей?

– развивающее чтение: как превратить обычное времяпрепровождение в увлекательную игру?

Занятия, организованные в интерактивном формате групповой консультации с элементами психологического тренинга и деловой игры, вызвали большой интерес, участники активно включились в диалог с ведущими, задавали вопросы и анализировали предложенные ситуации.

Наш проект инфраструктурный, поэтому был направлен на создание и дальнейшее развитие модели церковно-светского взаимодействия между АФ ННГУ и епархией. Наши студенты совместно с преподавателями и наставниками заинтересованы работой с родителями по формированию навыков преодоления трудностей в воспитании, а также с детьми по профилактике и коррекции психолого-речевых нарушений. Студентам психолого-педагогического факультета была предоставлена возможность включиться в прямое взаимодействие с родителями и наставниками, осуществить интерактивное обучение, основанное на непосредственном получении нового учебно-профессионального опыта.

Родители часто интересуются: зачем обследоваться у школьного логопеда, если ребенок занимался с логопедом в детском саду? В детском саду логопед занимается коррекцией устной речи, в основном коррекцией звукопроизношения. Школьный логопед корректирует и устную, и письменную речь, выявляет предпосылки к нарушению чтения (дислексии) и письма (дисграфии) [6]. Поэтому в рамках реализации проекта «Учимся вместе» у родителей появилась уникальная возможность узнать об объективной картине речевого развития детей первого класса и наличии факторов, предупреждающих в дальнейшем нарушения письменной речи.

Старший преподаватель АФ ННГУ, логопед высшей категории Н.Н. Лихачева со студентами первого курса профиля «Логопедия» провели логопедическое обследование обучающихся первого класса Арзамасской православной гимназии. Были подготовлены бланки для заполнения результатов логопедического обследования, в которое вошло изучение состояния артикуляционного аппарата и моторики, звукопроизношения, слоговой структуры слова, фонематических процессов, словарного запаса, грамматического строя речи.

Анализ результатов логопедического обследования 59 младших школьников первых классов показал, что у 20 обследуемых (34%) нарушено звукопроизношение, у 15 учащихся (25%) выявлена несформированность фонематических процессов. Также, подчеркнула учитель-логопед, в ходе обследования у некоторых обучающихся отмечалась бедность словарного запаса, замена слов другими, не имеющими смыслового отношения с данным словом, несформированность семантических полей, незнание названий многих лексических единиц.

Во время диагностики младшие школьники испытывали затруднения при классификации предметов, назывании обобщающих понятий, путались при назывании профессий людей, части предметов; заменяли слова, близкие по ситуации; смешивали признаки предметов по категориям величины, высоты,

ширины, толщины и другим качествам; демонстрировали нарушение грамматических категорий.

По результатам диагностики были выявлены дети младшего школьного возраста, которые нуждаются в оказании логопедической помощи, даны практические рекомендации родителям и учителям начальных классов по устранению выявленных нарушений. Это было своевременно, так как занятия с такими детьми должны проводиться как можно раньше для полной или частичной коррекции нарушений письменной речи и предупреждения возникновения вторичных речевых нарушений.

Также в ходе логопедического обследования у некоторых детей были отмечены нарушения поведения, которые вызваны психологическими причинами: расторможенность, высокая тревожность и, как следствие, сложности в коммуникации. Часть детей подвержена нарушениям произвольности поведения, которая проявляется в раскованности и проблемах с концентрацией внимания. Помощь этим детям эффективна через консультативное взаимодействие педагога-психолога с родителями для понимания взрослыми возможностей преодоления трудностей в воспитании и обучении детей. Результаты проведенной логопедом и студентами диагностической работы позволили сформулировать цели и задачи индивидуальных встреч родителей с психологом, чьи дети имеют трудности, связанные с эмоционально-психической сферой.

Педагогом-психологом в ходе консультативной беседы было рассказано о причинах детской тревожности: противоречивые, непоследовательные, неадекватные или негативные требования, которые предъявляют родители к своему ребенку; описан психологический портрет тревожного ребенка; акцентировано внимание на признаках тревожности; даны рекомендации родителям по воспитанию детей с высокой тревожностью и гиперактивностью и обучению их умению управлять своим поведением [5]. Выявленные в ходе обследования нарушения говорят о том, что некоторые учащиеся первых классов нуждаются в систематической психологической и логопедической поддержке со стороны специалистов.

В ходе проектной деятельности родители часто задавали следующие вопросы: как сделать так, чтобы их ребенок полюбил читать? Не просто открывал книгу, когда заставляют, а сам выбирал, что хочет прочесть, с удовольствием погружался в новые миры, обсуждал потом прочитанное, находил там сюжеты для игр? По этой проблеме педагогом-психологом и учителем-логопедом было подготовлено мероприятие, которое завершилось рефлексией и совместным формулированием выводов:

– чтение должно начинаться с радости, ассоциироваться с игрой и удовольствием;

– чтение нельзя навязывать, так как это вызывает протест, особенно если ребенок в этот момент увлечен чем-то другим;

– для чтения выделяется свободное время, когда ребенок активен и стремится общаться со взрослым;

– прекращать совместное чтение необходимо при первых симптомах утомления ребенка;

– если у родителя из-за загрузки нет времени качественно поддерживать у ребенка интерес к чтению, не нужно себя заставлять и заниматься с ребенком, подавляя раздражение, отказывая себе в отдыхе;

– чтобы сохранить «аппетит» к книгам, нужно читать ребенку вслух, даже когда он умеет читать сам, главное – совместное времяпрепровождение.

В ходе совместной работы было акцентировано внимание на том, что для детей самый естественный способ обучения – формат игры, увлекательной, необычной и затягивающей. Ребенок с легкостью запоминает в виртуальной игре все ее особенности, качества героев, множество артефактов и море другой информации. А это очень важно, потому что память – ведущий познавательный процесс в младшем школьном возрасте [3]. Чтобы первоклассники с такой же легкостью и рвением осваивали процесс чтения, как и новые уровни в своих интерактивных играх, нужно внедрить в процесс обучения элементы новизны, сюрпризности. Участникам были предложены игровые задания, выполняя которые каждый день всего по 20 минут, можно в занимательной игровой форме научить ребенка понимать прочитанное, освоить навыки грамотного, быстрого чтения [1].

Совершенствование ручной моторики способствует активизации моторных речевых зон головного мозга и вследствие этого – развитию речевой функции. В ходе реализации проекта «Учимся вместе» логопед и психолог особое внимание уделили развитию мелкой моторики, так как это очень важно для активизации речевых процессов детей, координации движений, подготовки руки к письму, рисованию, рукоделию и пр. Организаторы предложили участникам большой выбор упражнений для развития мелкой моторики: конструктор, мозаика, рисование, аппликация, оригами, лепка из соленого теста и пластилина, бисероплетение, пальчиковые игры, графические диктанты, игры с крупой, бусинками, пуговицами, мелкими камешками и т.д., что вызвало живой интерес к предоставленным материалам, и мотивацию к использованию рекомендаций специалистов в занятиях с детьми в домашних условиях [4].

В ходе совместной работы наставников, студентов, родителей, детей обсуждались вопросы пользы кинезиологии и нейропсихологии в школе и дома. Специалисты проекта рассказали о влиянии особенностей межполушарного взаимодействия на интеллектуальное, речевое развитие, а также на психическое здоровье ребёнка. У родителей, педагогов младших классов возникло множество вопросов, на которые логопед и психолог дали развернутые ответы: как и зачем его развивать межполушарное взаимодействие у ребенка? Какие специфические функции выполняют левое и правое полушария?

Педагог-психолог показала слушателям, как можно самостоятельно определить латеральный профиль, и рассказала участникам о необходимости своевременного определения индивидуального латерального функционального сенсомоторного профиля ребёнка для его дальнейшего успешного обучения в школе [2]. Учитель-логопед обратила внимание на признаки слабого межполушарного взаимодействия, пояснила, что таланты у полушарий разные, что любой

психический процесс, а также такие виды деятельности, как письмо, счёт и чтение, обеспечиваются слаженной работой обоих полушарий.

Родителям были предложены различные методы и способы, учитывающие доминирующее полушарие, игры и упражнения для развития межполушарных связей, так как от слаженной работы системы нервных волокон во многом зависит развитие и воспитание ребенка, его успешность в обучении.

Таким образом, в рамках проекта осуществлялась комплексная работа наставников из Арзамасского филиала ННГУ с детьми дошкольного и младшего школьного возраста, их родителями, педагогами начальных классов, администрацией Арзамасской православной гимназии при активном участии студентов вуза. Основная задача проекта – наставничество в области обучения взрослых правильному общению с детьми, которые имеют нарушения речи или трудности, связанные с дефектами речевого аппарата или эмоционально-психической сферы – была решена. Специалисты и администрация вуза, студенты, педагоги и администрация школы, родители обучающихся получили возможность сформировать сообщество единомышленников и помощников друг другу, создать единое воспитательное пространство в рамках образовательного кластера.

Литература

1. Лихачева Н.Н. Формирование начального навыка чтения у старших дошкольников с речевыми нарушениями с использованием интерактивного пособия «Занимательное чтение» // Интеграция науки и образование в XXI веке: психология, педагогика, дефектология: сборник научных трудов по материалам VII Международной научно-практической конференции. – Саранск, 2023. – С. 67.

2. Патрикеева Э.Г., Калинина Т.В. Система психолого-педагогического сопровождения здоровьесбережения младших школьников в образовательно-воспитательном пространстве школы // Ментальное здоровье – интеграция подходов: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Н. Новгород, 2021. – С. 123–130.

3. Патрикеева Э.Г., Калинова З.Ю. Особенности социально-коммуникативного развития детей дошкольного возраста с расстройством аутистического спектра / Интеграция науки и образование в XXI веке: психология, педагогика, дефектология: сборник научных трудов по материалам VII Международной научно-практической конференции. – Саранск, 2023. – С. 70.

4. Патрикеева Э.Г., Козлова Н.Л. Влияние сенсорного воспитания на социализацию детей раннего возраста в дошкольном образовательном учреждении // Теория и практика психолого-социальной работы в современном обществе: сборник статей участников VI Международной научно-практической конференции / науч. ред. С.П. Акутина, Т.Т. Щелина. – Арзамас, 2019. – С. 65–69.

5. Патрикеева Э.Г. Проблемы социальной и коммуникативной компетентности дошкольников с трудностями в общении // Коррекционное сопровождение обучающихся с ОВЗ в условиях реализации ФГОС: сборник статей участников Международной научно-практической конференции / науч. ред. Т.Т. Щелина, отв. ред. И.С. Беганцова. – Арзамас, 2023. – С. 111–115.

6. Самойленко Е.В., Лихачева Н.Н. Психолого-педагогическое сопровождение семьи, воспитывающей ребенка-дошкольника с ограниченными возможностями здоровья. Нижегородское образование. – 2014. –№ 1. – С. 64–69.

7. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.

В рамках реализации проекта
Нижегородской региональной общественной организации милосердия
и социальной помощи детям «АРЕТЕ» (Добродетель) «Учимся вместе».

НЕКЛАССИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО. ОТ ТЕОРИИ – К ПРАКТИКЕ: РАКУРС КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКОЙ – НЕКЛАССИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Г.С. Перевощикова
Российский государственный гуманитарный университет
Институт дополнительного образования
преподаватель; e-mail: perevogalina@yandex.ru; Россия, г. Москва

В статье раскрываются разные грани неклассического наставничества через идею трансформации в жизнь идей культурно-исторической психологии Л.С. Выготского и его последователей Е.Е. Кравцовой и Г.Г. Кравцова, основателей Института психологии им. Л.С. Выготского в Москве.

Ключевые слова: активность; духовность; воспитание; культурно-историческая психология; личность; наставничество; обучение; психология искусства; развивающая среда; общение.

Памяти Елены Евгеньевны Кравцовой (Выгодской), доктора психологических наук, профессора, основателя и директора Института психологии им. Л.С. Выготского РГГУ, продолжившей династию выдающегося отечественного ученого – автора культурно-исторической психологии.

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию и происходит от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С того времени появился термин «ментор», или «наставник», то есть *мудрый советчик*, пользующийся *всеобщим доверием*. Без доверия к учителю, наставнику невозможно научиться, усвоить знания и необходимый опыт. Наставничество – это многомерная категория, которая упирается, прежде всего, в понятие *Личность.* Только личность может воспитать личность. Иными словами, наставник – это соработник у Бога и несет ответственность перед Высшим за помощь другим людям.

Лев Семенович Выготский (1896–1934) – автор культурно-исторической психологии, пример наставничества для тех, кого он учил, с кем организовывал непосредственно научно-исследовательскую деятельность. Он был психологом, причем в том исконном значении слова «психология» наука о душе. Л.С. Выготский считал, что психология потеряла свой предмет науки, критикуя механистическую схему «стимул-реакция» и отмечал: «Человека забыли», указывая, что «для нас до сих пор остается закрытой центральная и высшая проблема всей психологии – проблема личности и ее развития» [7].Ученый наметил своего рода возврат человека в психологию, вплотную подведя ее к пониманию личности как *активного индивида*. Проблема личности – это *высшая форма движения*, которая в философии обозначена категорией *развитие.* Г.Г. Кравцов – верный последователь идей Льва Семеновича и его непосредственных учеников, которые для него были настоящими наставниками, считает, что сегодня ни одна из существующих психологий, ни у нас в стране, ни за рубежом, не может сделать объектом изучения понятие «развитие». И единственным исключением является *культурно-историческая психология*, в которой *развитие* – это и объект

изучения, и смысловой стержень экспериментально-генетического метода Л.С. Выготского, и объяснительный принцип созданной им теории [8]. Л.С. Выготский в результате проведенного анализа состояния детской психологии пришел к выводу, что старая (классическая) психология «не знала проблемы *культурного развития ребенка*» [8]. Поэтому психология Л.С. Выготского – это не классическая наука, и более того, это принципиально новый вид и новый уровень научного познания действительности.

За последние десять лет своей жизни Л.С. Выготский создал в психологии больше, чем вмещает иногда вся человеческая жизнь. Он прожил короткую жизнь, но за свои 37 года создал более 200 научных произведений. Фактически все отрасли советской психологии, как в области теории, так и в области практического применения, находятся под влиянием идей, созданных им культурно-исторической психологии [3].

Все великие ученые знамениты не только ответами на актуальные вопросы, сколько теми вопросами, которые они оставили нам в наследство. В психологии больше всех проблем и вопросов оставил Л.С. Выготский. То, что не успел он сам сделать, продолжили его ученики. В своих исследованиях они не только развивали учение своего наставника, но и воспитывали в русле идей Л.С. Выготского своих учеников и сами были для них наставниками. Сохранить такую преемственность поколений и идей возможно лишь тогда, когда основатель направления является не только талантливым ученым, масштабно мыслящим, широко эрудированным в разных областях знаний человеком, но и образцом беззаветного служения науке.

Вот как охарактеризовали главную личностную черту его ученики, соратники по научной деятельности.

А.Н. Леонтьев писал, что исключительные способности и серьезное образование позволяли Л.С. Выготскому с равным успехом работать в нескольких направлениях одновременно [3]. Другие ученики отмечали следующие достоинства своего учителя и наставника: доброта, широта, научная щедрость (Д.Б. Эльконин); ум, гениальность (А.Р. Лурия); благородство, высокая нравственность, деликатность (А.В. Запорожец); учитель жизни (Н.Г. Морозова). Многие подчеркивали, что его советы никогда не носили поучающий характер.

Льву Семеновичу удавалось помочь людям и в работе, и в жизни, порой даже утешить. К нему шли, как к мудрецу. Он был для своих учеников кумиром – учил работать, мыслить и жить, сочетая в себе такой образец отношения к науке, который на всю жизнь становился «путеводной звездой, маяком, совестью каждого из них» [3]. Это был размах такой личности, которая всем все раздавала: «идеи... вулканом били из него», при этом «он сам был велик, настолько силен, значителен, что не нуждался в унижении другого, дабы возвысить себя» [3]. Только творческая работа давала ему «несокрушимые точки внутренней опоры» [3], именно в работе видел он, как он сам об этом писал, «смысл, цель, значение», а в науке видел источник духовной жизни и считал, что нельзя жить, не осмысливая духовно жизнь [3]. Яркие личностные качества Льва Семеновича являются ориентиром наставничества и для сегодняшнего поколения ученых, его

последователей, которые не только дальше успешно развивают идеи культурно-исторической психологии, но и являются настоящими наставниками для студентов и молодых ученых.

Долгое время в нашей стране, с 1937 года, по известным причинам, имя Л.С. Выготского и его труды были преданы забвению, и только в 90-е годы XX века его имя было реабилитировано. Членам семьи Льва Семеновича удалось не только сохранить в семейном архиве множество его рукописей, экземпляры вышедших его книг, но они посчитали своим долгом сделать все возможное, чтобы широкая масса людей узнала о научном вкладе в психологическую науку и о личности великого ученого. Для этого была приложена масса усилий, одним из результатов было создание в 1995 году Института психологии на базе РГГУ в Москве. Институт был создан по инициативе группы последователей Л.С. Выготского, которую возглавили дочь ученого – Гита Львовна Выгодская и его внучка – Елена Евгеньевна Кравцова. В 1996 году институт получил имя Выготского. Это во многом определило специфику подготовки специалистов в институте и отразилось в принципах его работы. Г.Л. Выгодская была непосредственным продолжателем научных дел своего отца – известным ученым в области дефектологии, а Елена Евгеньевна Кравцова – доктор психологических наук, профессор. Двое правнуков Льва Семеновича – Лев Геннадиевич и Олег Геннадиевич Кравцовы тоже ученые-психологи, продолжатели психологической династии.

Институт психологии неслучайно был создан на базе РГГУ. В этом здании с 1912 по 1917 гг. находился Московский городской Народный университет им. А.Л. Шанявского – негосударственное высшее учебное заведение Российской империи. Многие преподаватели были из Российского Императорского университета. Здесь училась талантливая молодежь, среди которой были С.А. Есенин, белорусский поэт Янка Купала, русский поэт Н.А. Клюев, сестра Марины Цветаевой – Анастасия Ивановна Цветаева, многие известные впоследствии философы. С 1914 по 1917 год здесь на историко-философском факультете учился Л.С. Выготский. Его дипломная работа была посвящена шекспировскому «Гамлету». Известный шекспировед А.А. Аникст отмечал: «Когда я впервые взял в руки работу Л.С. Выготского о Гамлете, я понял, что написавший ее девятнадцатилетний юноша – гений» [6]. В последние годы жизни Л.С. Выготский вел в одном из театров в Москве для режиссеров и актеров курс лекций «Психология творчества» или «Психология актера». Факт поступления в третье высшее учебное заведение следует подчеркнуть особо. Будучи уже профессором с мировым именем, Лев Семенович во время очередных поездок в Харьков для чтения лекций сам садился за студенческую скамью, успешно сдавал зачеты и экзамены. В 1931 году он поступает на медицинский факультет Харьковского психоневрологического института. Он закончил только три курса, так как смерть оборвала его жизнь. Видный американский философ и науковед, профессор Чикагского университета Ст. Тулмин в статье, посвященной Льву Семеновичу, оценивая его как гения, как Моцарта в психологии, считает его центральной фигурой в советской психологической науке 20–30-х гг.

Елена Евгеньевна Кравцова долгое время возглавляла Институт психологии им. Л.С. Выготского РГГУ, а после ее смерти и по настоящее время директором института является ее муж и единомышленник, Геннадий Григорьевич Кравцов – доктор психологических наук, профессор Международной кафедры Юнеско «Культурно-историческая психология детства», долгое время возглавлял кафедру «Психология личности» и диссертационный совет в институте им. Л.С. Выготского. Е.Е. Кравцова и Г.Г. Кравцов – ученые, яркие представители культурно-исторической психологии – пример настоящего наставничества для студентов, преподавателей и молодых ученых. Такие понятия, *как психология детства, культура, развитие, общение, личность, свобода, психология искусства, творчество, игра* – это те кирпичики, из которых сложилась научная школа под их руководством на базе Института психологии им. Л.С. Выготского. Они являются авторами многих монографий, книг, учебных пособий для студентов психолого-педагогических факультетов, вот некоторые из них: «Психология и педагогика обучения дошкольников» (учебное пособие); «Шестилетний ребенок, психологическая готовность к школе»; «Психология игры»; «Разбуди в ребенке волшебника»; «Между детством и отрочеством»; «Педагогика и психология (учебник для студентов вузов), «Экспериментальный психологический театр» – методическое пособие для студентов и др.

Авторскому коллективу под руководством Е.Е. Кравцовой удалось на базе Института психологии им. Л.С. Выготского создать научную площадку и превратить институт в Международный центр культурно-исторической психологии. Ежегодно с 1996 года, в канун дня рождения Л.С. Выготского, 17 ноября, сюда приезжали отечественные и зарубежные ученые из ближнего и дальнего зарубежья. Порой на пленарном заседании выступали ученые, чьи имена раньше можно было встретить только в книгах. В рамках статьи возможно лишь ограничиться перечислением тем конференций, чтобы создать представление о научных проблемах культурно-исторической психологии, которые ежегодно поднимались и обсуждались на конференциях, посвященных памяти Л.С. Выготского – «Психология развития», «Проблемы воображения и творчества», «Метод игры в неклассической психологии». «Культурно-исторический аспект методологии и методов психологического исследования», «Проблемы социализации», «Социальные практики в рамках неклассической психологии». На конференции обсуждались психологические категории неклассической психологии: «Зона ближайшего развития», «Знак, как психологическое средство»; поднимались проблемы психологии сознания, обучения и развития; «Метод Л.С. Выготского в современных практиках». Две конференции, в том числе и последняя, состоявшаяся в 2019 году, были посвящены личности в классической и неклассической психологии. Даже перечисление тем конференций позволяет представить широту и глубину обсуждения заявленных тем в рамках развития культурно-исторической психологии.

Перед началом конференции обычно выступал академический коллектив, музыкальный руководитель которого – Кравцов Алексей Геннадиевич (третий сын Кравцовых). Пленарное заседание с основным докладом открывала Е.Е. Кравцова. В ходе конференции работало большое количество секций,

а в последний день конференции, после окончания работы секций, обязательно проходила вечерняя лекция, которую вел известный отечественный или зарубежный ученый. Участие преподавателей и студентов в международных конференциях (в том числе и студентов в качестве переводчиков) – хорошая возможность познакомиться и посмотреть на мир большой науки изнутри, почувствовать, чем она дышит. Следует отдельно отметить и проведение Международных научных школ, куда приезжали ученые с мировым именем, представители культурно-исторической психологии из США, Австралии, Канады, Бразилии и др. стран, чтобы перенять опыт научной школы Е.Е. и Г.Г. Кравцовых. В свою очередь, под руководством научного студенческого общества проводились выездные студенческие научные школы, работала студенческая секция на конференциях, посвященных памяти Л.С. Выготского, где выступали будущие ученые, делая самые первые шаги в науке. В институте работала и Школа будущего психолога для старшеклассников, помимо этого, студенты ежегодно принимали участие и в других конференциях в рамках РГГУ и других вузов. Многие выпускники института, успешно защитив кандидатскую диссертацию, оставались работать в вузе в качестве преподавателей, пополняя ряды творческого. коллектива. Заслуга в этом была настоящих наставников, которые усердно готовили молодых ученых к защите диссертаций.

Авторскому коллективу Института психологии им. Л.С. Выготского удалось создать уникальное образовательное учреждение – экспериментальную научную площадку, где успешно развивались и претворялись в жизнь идеи развивающего образования.

Е.Е. Кравцова все время указывала на то, что важный принцип работы Института им. Л.С. Выготского связан с тезисом великого ученого о том, что *человек поступает личностно, когда чувствует себя источником своего поведения и деятельности* [10]. Смысл данной цитаты раскрывает центральную линию психологии Л.С. Выготского – проблему развития личности, где развитие – это всегда саморазвитие. Кравцов Г.Г. поясняет, что саморазвитие невозможно смоделировать в системе научных понятий классической психологии, где царит и правит логика обоснования через иное. Для изучения движения саморазвития нужна другая логика – логика внутреннего самообоснования [8]. Поэтому особая атмосфера института была направлена на формирование у преподавателей и студентов активной, творческой позиции и личностное развитие всех участников образовательного процесса. А для этого необходим коллектив единомышленников. Руководители института в формировании коллектива опирались на известный тезис Л.С. Выготского: «Коллектив в истинном смысле слова не отрицает индивидуализма, а опирается на него, коллектив и есть *сотрудничество индивидуальностей*. Чем они ярче, больше, сильнее проникнуты самосознанием, т.е. осознают себя, как личность (а это и есть индивидуализм правильно понятый), тем выше коллектив» [3].

В вузе невозможно достичь развития личности студента вне развивающего образования. Л.С. Выготский поставил во весь рост проблему соотношения и взаимосвязи понятий обучения и развития. Обучение и развитие – это, по

Выготскому, разные, но сущностно взаимосвязанные процессы и взаимно обусловливающие процессы. Л.С. Выготский считал (и это сегодня уже стало аксиомой), что только то обучение имеет право называться обучением, которое является развивающим. В свою очередь, развитие в значительной мере совершается внутри и в форме обучения. В основе развивающего обучения – воспитание и развитие «*свободной индивидуальности*». Свободным принято называть произвольное, т.е. сознательно управляемое и сознательно-контролируемое действие. Сознание же названо Выготским предметом культурно-исторической психологии [8]. Сегодня в образовании часто провозглашается развивающее образование, а на практике постижение смысла (осмысленности), сути изучаемого предмета/учебной дисциплины – серьезная проблема, в основе которой лежит, прежде всего, проблема мотивации. Как же решается эта проблема в Институте психологии им. Л.С. Выготского? Одна из причин уже была названа выше – это увлеченные своим делом, любящие свою профессию преподаватели, умеющие заразить новыми знаниями студентов. К ним очень подходит известная фраза «человек на своем месте». Очень важно, что они стремятся передать свои знания студентам, а не демонстрируют их ради своего самоудовлетворения. А для этого мало любить свой предмет/науку, которую преподаешь, надо быть неравнодушным к тем, кому преподаешь, любить студентов, переживать за их неудачи и радоваться вместе с ними за их успехи. И тогда они признают в этом преподавателе наставника, сами его выберут для подражания, ведь «Личность не учат, личность воспитывают» [10]. Такой личностью была Елена Евгеньевна Кравцова, которая унаследовала от своего деда – Л.С. Выготского, способность порождать идеи, заражать и увлекать ими, внося свой неоценимый вклад в развивающий характер образования в вузе.

Развивающее образование предполагает, что само учреждение образования должно быть необычным, где царит атмосфера творчества и свободы. В Институте психологии, благодаря Елене Евгеньевне, было возрождение *психологии искусства*, которая на долгое время была незаслуженно забыта, здесь родились и успешно реализовались специально созданные авторские курсы – «Экспериментально-психологический театр», «Психология режиссуры», «Психологическое рисование», «Коммуникация с текстом» и др. Такой индивидуальный (творческий) подход, с одной стороны, давал студентам *в зоне ближайшего развития* (термин культурно-исторической психологии) возможность определить грани своей личности, над которыми нужно работать, позволял погрузиться в психологическую реальность и начать приобретать профессиональное сознание, а с другой стороны, помогал студенту начать работать над собой. Поэтому большое значение придавалось *игре в практику*, во время которой рассматриваются реальные психологические ситуации, в которые можно поиграть. Это возможность для студентов проявить активность и почувствовать себя психологом. Самоосознание себя как психолога, по мнению Е.Е. Кравцовой, предоставляет студентам возможность более интенсивно входить в профессию. Психолог, не разобравшийся с собственными проблемами, не сможет разобраться и с проблемами других людей. И очень важно, что часть этих проблем решаются в процессе

обучения в вузе. Некоторые дисциплины преподавались в форме творческих мастерских. Основа для такой работы – еще один принцип, берущий начало в работах Л.С. Выготского, это активное использование материала произведений искусства и литературы при анализе психологических проблем.

Еще одна центральная категория культурно-исторической психологии – категория «Общение», имеет непосредственное отношение к проблеме наставничества. Общение с другими людьми, с точки зрения культурно-исторической психологии, является источником психического и личностного развития наставника (учителя, преподавателя), и его подопечного. С помощью общения человек развивается на протяжении всего жизненного пути, «примеряет на себя» и овладевает культурой общества, в котором живет и становится полноправным его членом. Е.Е. Кравцова и Г.Г. Кравцов подтвердили мысль Л.С. Выготского, что в основе научения лежит общение того, кто учит и того, кто учится. Это взаимодополняющий процесс развития обоих субъектов. Позиции в общении у взрослого человека включают все те же стадии и этапы, которые постепенно реализуются у ребенка в период его развития («пра-мы», «над» и «под»; «на равных», «отстраненная позиция» в подростковом возрасте). Педагогу-наставнику очень необходимы эти знания и овладение навыками общения, чтобы уместно их применять в работе с обучающимися. Использование педагогом разных позиций в общении требует от него *умения играть* [1]. Педагогика, построенная на неклассической психологии, предполагает построение *обучения* учащихся *как общение (обмена знаниями)*. Результат взаимообучения не заставит себя ждать, так как присвоение знаний происходит тогда, когда ученик не просто их воспроизводит, а стремится их донести другому, чтобы тот понял. Для взаиморазвития необходимо *взаимообучение,* в позицию учителя может встать и ученик (педагогика сотрудничества в действии) и тогда можно получить развивающий эффект налицо. А роль учителя превращается в активную, постоянно меняющуюся позицию **со**участника (в отличие от независимой, отстраненной позиции классического учителя/ наставника). Следует отметить, что во время обучения важен не только обмен знаниями, но и осуществление принципа единства аффекта и интеллекта (по Выготскому), а также реализация воспитывающей функции обучения, чтобы не происходило по меткому замечанию А.Н. Леонтьева «обнищание души при обогащении информацией» [10].

Для наставника, который руководит образовательным учреждением, необходимо в своей работе учитывать роль развивающей среды – единого пространства воспитания, обучения, развития, деятельности, культуры и смысла. При этом, с одной стороны, это *пространство внешней развивающей среды,* оказывающее положительное, созидательное значение на развитие личности студентов, а с другой стороны, предполагается, что процесс *внутреннего созидательного развития. личностных качеств студентов*, проявляясь во внешней позиции, будет, в свою очередь, поддерживать развивающий, воспитывающий эффект образовательного пространства вуза за счет культивирования особых, *ценностных*, сотруднических *отношений* друг к другу – студентов между собой, а также студентов и преподавателей, исключающих использовать людей «как вещи», как средства достижения личной цели**.**

Студенты – это молодые люди, которые в естественных условиях проживают студенческую жизнь, проявляя свои способности, при этом, *развивающая среда* в вузе *косвенным образом* оказывает воспитательное воздействие на их личностно-профессиональное сознание. Руководством к действию в вузе является положение Л.С. Выготского о том, что образовательная среда представляет собой не наличие определенных людей с их привычками и традициями и не предметы, окружающие ребенка, но *отношение* ребенка *к людям и к вещам*. В этом смысле, и окружающие люди со своими паттернами поведения, и вещи, с которыми ежедневно взаимодействуют, могут оставаться неизменными, а социальная среда будет меняться при появлении нового отношения к ним. В этой связи, представляется интересной мысль Л.С. Выготского: «Если *социальную среду*, условно понимать, как *совокупность человеческих отношений*, то совершенно понятна та исключительная пластичность социальной среды, которая делает ее едва ли не самым гибким *средством воспитания*» [9].

Для определения психологического содержания воспитания, довольно эффективным является юношеский возраст, который, с одной стороны, венчает детский онтогенез и, с другой стороны, открывает взрослый онтогенез. Первый принцип организации воспитания в вузе связан с выделением особого содержания воспитания в данном периоде развития. Для этого необходимо создать условия для полноценного освоения студентами основных видов деятельности, которые являются ведущими на разных этапах детского онтогенеза: игра, учебная деятельность, общение.

Выделяя второй принцип, *на что направлено воспитание,* необходимо отметить, что, во-первых, воспитание обеспечивает изменения в личностном развитии, которое проявляется в первую очередь в нравственной позиции субъекта; а во-вторых, эти изменения способствуют становлению и развитию произвольности (способности управления собой). Г.Г. Кравцов, развивая мысль о волевом действии, отмечает, что *смысл* – это первое качество волевого (подлинно свободного) действия. А второе качество – это *инициативность*, которая относится к «миру внутрисубъектной реальности». «Оно (волевое действие) является *собственным, инициативным и одновременно осознанным и осмысленным действием субъекта*. Воля в действии проявляется как *осмысленная* инициативность» [7]. Таким образом, результатом самовоспитания «на первом шаге» должно быть понимание смысла – ради чего студент пришел учиться в вуз? А дальше, «на втором шаге», необходимо проявление «осмысленной инициативы» (процесс «активности в действии»). Для решения этих воспитательных задач студенческий возраст является сензитивным периодом, когда молодые люди задумываются о смысле своей жизни, им важно самоопределиться и не сделать ошибок, сделать правильный выбор – проявить позицию. Необходимо учитывать двойственную природу человека - существование внутренней позиция («ради чего?») – это «поле ценностей и смыслов» и внешней позиции («осмысленная инициатива»), которая связана с реальными действиями. *Ценность* же является критерием *истинного выбора*, так как это не предмет личного желания или выражения потребности, это не мотив, который всегда корыстен, это не эмоция, которая неустойчива, и не правило, как внешне установленная норма,

а проявление *чувства долга*. Ценность существует объективно. Поэтому *выбор является сознательным, произвольным, свободным*, а решение, которое принимает человек, истинным и неслучайным [13]. Таким образом, смысл внутренней работы молодого человека – в личностном самоопределении и принятии ответственного, выверенного, верного решение. Если личностное самоосознание своего *смыслового будущего* не сложилось, то профессиональное самоопределение затруднено и невозможна реализация в дальнейшем профессиональной самореализации. Поэтому пространство воспитательной деятельности – это *свободное* пространство для *осознанного выбора* («Зачем?», «Во имя чего?») проявления активности, инициативы, решение важных жизненных проблем.

Третий принцип. Воспитание позволяет трансформировать *зону ближайшего* развития в *актуальное развитие*. Актуальное развитие характеризует личностное развитие индивида, тогда как зона ближайшего развития в большей мере является показателем психического развития индивида. Понятие «зона ближайшего развития» стало визитной карточкой культурно-исторической теории, предложенной Л.С. Выготским, смысл этого понятия заключается в следующем: «то, что ребенок первоначально может делать вместе со взрослыми или сверстниками, а затем уже самостоятельно, как раз и лежит в зоне его ближайшего развития» [4].В организации воспитательных практик учитывается разновозрастной состав ее участников, позицию «развивающего» взрослого в тесном сотрудничестве со студентами, выполняют не только преподаватели, но и старшекурсники, студенты, получающие второе высшее образование, магистранты, аспиранты, подготовленные к данной деятельности и являющиеся «значимыми другими». Такими референтными личностями для студентов являются и молодые люди из числа студенческого актива, которые параллельно учатся умело и деликатно выполнять педагогическую функцию, обеспечивая развитие как своей зоны ближайшего о развития, так и тех, с кем приходится плодотворно общаться. «Педагогика должна ориентироваться не на вчерашний, а на завтрашний день детского развития. Только тогда она сумеет вызвать в процессе обучения к жизни те процессы развития, которые сейчас лежат в зоне ближайшего развития» [4].

Четвертый принцип. Воспитание студентов непосредственно связано с *общением* и взаимодействием индивида с другими людьми. *Продуктивное, открытое общение* способствует решению вопроса, который поставил Л.С. Выготский еще в 1930 году: «*Правильное воспитание и* заключается в том, чтобы *разбудить* в ребенке то, что в нем есть, помочь этому *развиться* и направить это развитие в определенную сторону» [4]. Развитие продуктивного общения имеет прямое отношение к развитию профессиональной компетенции психолога.

Пятый принцип организации воспитательного процесса связан с созданием *развивающей среды* в вузе. Л.С. Выготский считал, что воспитание осуществляется через собственный опыт ученика, который всецело определяется средой. Роль учителя при этом сводится к организации и регулированию среды [5]. При этом важно отметить, что личность формируется сначала под влиянием воздействия внешней среды, а затем становится независимой от внешних условий и устойчивой к воздействиям среды. Л.И. Божович – автор научного направления

в культурно-исторической психологии о формировании личности в онтогенезе, писала о том, что личность способна преобразовывать не только среду, но и саму себя. «*Путь формирования личности ребенка заключается в постепенном освобождении его от непосредственного влияния окружающей среды и превращении его в активного преобразователя и этой среды, и своей собственной личности*» [2].

Шестой принцип – принцип единства обучения воспитания и развития. Личность является целостным образованием, поэтому и процесс воспитания личности студента тоже должен быть целостным. Следует сделать акцент на значении в этой связи внеучебной деятельности (социальных практик), которой в вузе отводится не второстепенная роль. Это личностно-профессиональное воспитательное пространство, где создаются условия и предоставляются возможности студентам участия в реальной *социокультурной практике по* освоению *культурных и профессиональных компетенций*. Л.С. Выготский считал, что практика – это практика самоизменения людей в меняющихся, а точнее, активно и осмысленно изменяемых ими жизненных обстоятельствах [4]. Такими жизненными обстоятельствами для студентов является процесс получения высшего гуманитарного образования. Внеучебная деятельность позволяет приобрести личный опыт самоизменения, поэтому в организации воспитательного процесса необходимо опираться на внутренние резервы студентов. Чтобы целенаправленным образом создавать благоприятные условия для саморазвития студентов, несколько лет назад было проведено специальное исследование («Опросник профессиональных предпочтений» (ОПП) Дж. Холланда). В качестве результата получили типичный тип личности студентов-психологов института психологии им. Л.С. Выготского. Личностное ядро составили три основные типа личности: 1) *социальный тип* (соответствует выбору профессии психолог; 2) *артистический тип* (творческие способности), и 3) *исследовательский тип* (близкий к учебной и научно-исследовательская деятельности). Научно установлено, что если в человеке не удовлетворяются его потребности, то он испытывает психологический дискомфорт и, как следствие, личность гармонично не развивается [12]. Все три направления деятельности пронизаны реализацией вышеуказанных принципов и отражают в этом плане характеристику целостности образовательного процесса.

Поскольку об особенностях учебного процесса было сказано выше, то важно проиллюстрировать на примерах формы организации внеучебной деятельности, не перечисляя их множества.

Основой внутривузовской культуры являются традиции, которые ежегодно укрепляются, каждый раз проявляясь по-новому, пропитывая вузовскую среду неповторимой «начинкой», как в традиционном пироге, который ежегодно, в особые дни выпекается, и приобретает неповторимый и незабываемый вкус. Такой главной традицией в институте является студенческий капустник в День рождения института, который отмечается ежегодно и совпадает с Днем рождения Л.С. Выготского, а пироги со свечами – необходимый атрибут завершения праздника. К капустнику готовятся не только студенты, но и преподаватели. Сценарий для преподавателей всегда писала Е.Е. Кравцова и исполнение

главной роли ей по праву доверяли преподаватели. Главный принцип на капустнике – проявление индивидуального и группового авторского творчества. Это гуманистический путь воспитания заражающим сотворчеством в реальном сотрудничестве преподавателей и студентов, где каждое выступление – это мини-спектакль со своим режиссером и актерами. *Творчество* – одна из наиболее естественных форм реализации потребности в поиске. Наряду с ней существуют и другие мотивы творчества – потребности самоутверждения, признании другими. Сам поиск нового для людей, в которых заложены способности, приносит удовлетворение, возвышения чувств и всплеск незабываемых эмоций. В этом смысле, проявление творчества в институте является нормой в развивающей среде вуза, понятной всеми как «творчески, а иначе зачем?» [11].

В результате целенаправленной внеучебной деятельности в институте сложилась система психолого-педагогического сопровождения первокурсников со стороны постоянно действующего отряда студенческих тьюторов. Для студентов-старшекурсников данный опыт имеет личностно-профессиональный смысл, а для первокурсников – это жизненная необходимость. Студенческие тьюторы проводят большую работу по подготовке и проведению выездного адаптационного тренинга, мотивированию и вовлечению первокурсников к участию в социальных общественных проектах.

Синтез культуры, науки, профессионального мастерства и творчества претворяется в жизнь через интересные студенческие находки, которые по своим идеям не уступают преподавателям. В этом плане вузовская среда действительно является питательной. В качестве яркого примера стоит отдельно отметить студенческий проект «Эпидемия мастерства», который прижился и стал ежегодным. Он пронизан насквозь реализацией сплава гуманной педагогики, педагогики творчества, культурно-исторической психологии. Название проекта «Эпидемия мастерства» говорит само за себя, оно родилось во время результата мозгового штурма, где обсуждались предлагаемые названия проекта. Суть проекта заключается в том, что студенты, обладающие какими-либо творческими или профессиональными навыками, готовы передать их всем желающим студентам. Феномен проекта – в самораскрытии посредством любимого дела. Студенты, выступающие в качестве Учителей, должны постараться замотивировать студентов и суметь передать им личный опыт, а студенты-Ученики, проявившие желание чему-то научиться, должны постараться проявить свои способности и усердие (реализация идеи взаимообучения). Каждый Учитель, или мастер (студент) готовит афишу-презентацию своей мастерской, где имеется вся необходимая информации, которая, как говорят студенты, должна «зацепить» (творческое применение профессиональных знаний на практике). Во время рефлексии студенты отмечали следующее: «Данный проект стирает стереотип, намекая, что никогда не поздно»; «Но разве увидеть, как на твоих глазах человек научился тому, что не умел раннее, благодаря именно твоей поддержке, не есть достойная плата за старание? Ведь не всякая плата измеряется деньгами. В нашей жизни есть то, что бесценно, вечно. Вряд ли на смертном одре человек будет считать деньги, лежащие в сейфе»; «Отдавая, мы получаем взамен не меньше. Чувство собственной значимости приходит к обоим: педагог чувствует себя необходимым, так как

понимает, что может научить человека чему-то важному для него, а ученик чувствует себя нужным, потому что понимает, что педагог готов тратить на него свое время, силы и нервы» [11]. В этом и проявляется демонстрация шагов духовного восхождения Личности, к которому направлено личностно-профессиональное воспитание студентов-психологов.

В свободной, творческой обстановке внеучебной деятельности – естественной среде обитания студентов, раскрывая себя, одни помогают другим открыть в себе нераскрытые тайны в глубине своей души, стимулирующие на великие свершения, которые в дальнейшем помогут освещать им жизненный и профессиональный путь. Ведь активность личности, – это характеристики позиции, где важен путь раскрытия и развитие сущностных сил человека, который не сводится только к личному достижению (удовлетворению), а результаты деятельности являются общим достоянием. Именно творческая личность способна преодолеть нелинейным образом трудности изменяющегося общества и осуществить созидающую деятельность вокруг себя, быть свободной от давления несовершенного внешнего мира.

Наставнику в области управления, организации образовательного процесса в вузе, изложенные положения и примеры неклассического наставничества крайне важны, чтобы осмысленным образом соотнести личный педагогический опыт с образцами организации развивающего образовательного пространства в вузе на основе идеи неклассической, культурно-исторической психологии Л.С. Выготского.

Литература

1. Бережковская Е.Л., Кравцова Е.Е. Экспериментальный психологический театр. Часть I. Общение. Методическое пособие для студентов психологических факультетов и институтов / Фонд Выготского Л.С. – М., 2006. – С. 60–68.

2. Божович Л.И. Устойчивость личности, процесс и условия ее формирования // XVIII Международный психологический конгресс. Симпозиум-35. – М., 1966.

3. Выгодская Г.Л., Лифанова Т.М. Лев Семенович Выготский. Жизнь. Деятельность. Штрихи к портрету. – М.: Смысл, 1996. –С.106.

4. Выготский Л.С. Педагогическая психология / под ред. В.В. Давыдова. – М.: Педагогика, 1991. – 480 с.

5. Выготский Л.С. Психология развития ребенка. – М.: Эксмо, 2003. – 512 с.

6. Выготский Л.С. Философия, психология, искусство. – М.: Академический проект, 2017. – 227 с.

7. Кравцов Г.Г. Проблема личности в культурно-исторической психологии // Культурно-историческая психология. – 2006. – Т.2, – №1. – С. 18–25.

8. Кравцов Г.Г. Христианская психология и культурно-исторический подход // Вестник христианской психологии. Ежегодный научный журнал. Научно-практический институт психологии личности. – М., 2023. – С.96–104.

9. Кравцова Е.Е. Педагогика и психология. – М.: ФОРУМ, 2009. – 384 с.

10. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.

11. Перевощикова Г.С. Артпедагогика – средство личностно-профессионального воспитания студентов во внеучебной деятельности. Духовный аспект // Артпедагогика и артпсихология в век инноваций: материалы II Международной научно-практической конференции в рамках XV Всероссийского Фестиваля науки NAUKA 0+ (Москва, 9 октября 2020 г.) / науч. ред. Т.В. Христидис. – М.: МГИК, 2020. – С.29–34.

12. Перевощикова Г.С. Психологические особенности современных студентов и построение воспитательной работы в вузе // Мир науки, культуры, образования – №4 (47), 2014– С. 115–118.

13. Перевощикова Г.С. Психолого-философские основы личностно-профессионального воспитания студентов в гуманитарном вузе. Воспитание в современном культурно-образовательном пространстве: сборник статей / отв. ред. О.К. Позднякова. Том 7. – Самара: СГСПУ; М.: МПСУ, 2019. – С.152–158.

СЕМЕЙНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ УКРЕПЛЕНИЯ СЕМЕЙНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

Н.А. Переломова[1], С.А. Клецкина[2]

Учебно-методический центр развития социального обслуживания г. Иркутска

[1]д.п.н., профессор; e-mail: nper@mail.ru

[2]директор; e-mail: kletskins@mail.ru; Россия, г. Иркутск

В статье рассматривается технология семейного наставничества, описаны направления семейного наставника. Представлен опыт по организации наставничества над семьями совместно с некоммерческими организациями.

Ключевые слова: наставничество; семья; благополучие семьи; взаимодействие; некоммерческая организация.

Семейное благополучие и вопросы его обеспечения являются одной из ценностей российского общества.

Мы, опираясь на исследования ученых, разводим понятия «семейное благополучие» и связанные с ним понятия «благополучная семья», «благополучие в семье», «благополучие семьи» [1; 2; 3]. Мы считаем, что «семейное благополучие – это состояние семьи, при котором все ее члены ощущают себя защищенными, любимыми и взаимодействуют на основе взаимопонимания и взаимной поддержки» [4]. В основе семейного благополучия лежат определенные блага, приносящие людям благоденствие и счастье. Получение и наличие благ рассматривается как с материальной точки зрения, так и с точки зрения душевного спокойствия и эмоционально-психологического комфорта.

Можно выделить четыре группы факторов, влияющих на благополучие семьи [5]. Первую группу факторов, направленных на «экономическую поддержку семьи», составляет система пособий для семей с детьми.

Вторую группу факторов, влияющих на благополучие семьи, мы назвали «развитие сферы услуг». Что мы сюда относим? Укрепление здоровья населения, развитие системы социального обслуживания и усиление социальной работы с семьей; создание и развитие некоммерческих организаций помощи семьям, попавшим в трудную жизненную ситуацию и др.

Третью группу факторов составляет «занятость». Здесь предусматриваются возможности сочетать семейные и профессиональные обязанности, создавать условия для ведения семейного бизнеса (одна из возможностей – получение социального контракта) и т.д.

Четвертую группу факторов мы назвали «пропаганда семейного образа жизни». Эта группа включает в себя формирование в обществе образа семьи, лучше с тремя детьми, как нормы, формирование негативного отношения общества к прерыванию беременности, воспитание в образовательных учреждениях позитивных установок на семью.

Как показывает практика, встречаются семьи, которые по разным причинам не могут создать семейное благополучие либо разрушают его. В качестве технологии укрепления семейного благополучия мы рассмотрим технологию семейного наставничества. Работа наставников направлена как на устранение причин неблагополучия семьи, так и на раннее выявление проблем, способных приводить к дисфункции в семейной системе. Наставничество в первую очередь направлено на оказание помощи семьям из группы риска, семьям, которые находятся в трудной жизненной ситуации или социально опасном положении. Мы считаем, что наставники могут найти индивидуальные подходы и слова для каждой семьи с целью усиления ее позитивного потенциала.

С момента постановки семьи на социальное сопровождение за каждой семьей закрепляется специалист по социальной работе или социальный педагог отделения помощи семье и детям. Именно этот сотрудник взаимодействует с наставником семьи. Работа с наставниками может помочь более быстрому выходу семьи из трудной жизненной ситуации.

Прежде всего необходим подбор наставника. Чаще всего наставниками семьи становятся социальные работники, специалисты системы профилактики, сотрудники некоммерческих организаций (НКО) и др. Предпочтение отдается гражданам, имеющим опыт педагогической деятельности и/или опыт воспитания и сопровождения детей.

Основные направления деятельности семейного наставника:

– Влияние на семьи личным примером, убеждением, разъяснением, дружеским советом. Это способствует восстановлению социальных функций семьи.

– Оказание срочной адресной помощи семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (помощь бывает самая разная: ремонт печи, замена электропроводки, восстановление забора, колка дров, предоставление материальной помощи: б/у вещи и обувь, продукты питания, предметы первой необходимости, канцелярские и школьные принадлежности и многое другое).

– Организация получения психологических услуг у специалистов учреждения социального обслуживания – это и кризисное консультирование; консультации по вопросам детско-родительских отношений, воспитания детей, супружеских отношений; проведение тренинговых занятий с семьями по актуальным вопросам, приглашение родителей на занятия по психокоррекции и психопрофилактике и т.д.

– Оказание помощи в оформлении мер социальной поддержки совместно со специалистами системы социального обслуживания, предусмотренных для семей с детьми (пособия, материальная помощь, социальный контракт и т.д.); помощь в организации каникулярной занятости детей из семей; помощь в натуральном виде (продукты питания, одежда, обувь и т.д.).

Одним из ключевых этапов наставнической деятельности является психолого-педагогическое сопровождение деятельности самого наставника. Как правило, специалист учреждения (куратор семьи) продолжает сопровождать семью, осуществлять ежемесячные патронажи, оказывать содействие в предоставлении социальных услуг, консультировании, взаимодействует с наставником семьи. Куратор семьи проводит индивидуальные встречи с наставником не реже одного раза в месяц, один раз в полгода проводится мониторинг отношений.

Важной составляющей семейного наставничества становится организация методической помощи наставникам-волонтерам. В Центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей, Усть-Кутского района на протяжении всего периода отношений «наставник – семья» куратор семьи, психолог и юрисконсульт сопровождают деятельность наставника и оказывают любого рода помощь и поддержку.

В социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних Заларинского района работу наставников с многодетными семьями и семьями в трудной жизненной ситуации начали с приглашения семей на праздник День матери. В состав организаторов вошли заведующая районной библиотекой, члены женсовета. В процессе встречи была предоставлена возможность познакомиться с новыми программами по обеспечению многодетных и малоимущих семей, был проведен опрос по значимым проблемам семей и возникли пары «семья и семья-наставник». На данной встрече были выбраны не просто наставники, а семьи-наставники. Семья-наставник – это семья с успешным опытом выхода из сложных ситуаций и воспитания детей.

В Центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей, Ленинского района г. Иркутска (ЦПД) взаимодействие специалистов учреждения с наставниками семей из НКО построено следующим образом:

– проведение индивидуальной профилактической работы с семьей во время социального патронажа;

– содействие в оказании педагогической, психологической и социальной помощи семьям;

– участие наставников в реализации межведомственного индивидуального профилактического плана работы с семьями, находящимися в социально опасном положении;

– организация просветительской работы с семьями в целях обеспечения безопасности ребенка, восстановление социальных функций семьи.

Сотрудники Центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска привлекают к наставничеству граждан из числа бывших благополучателей, преодолевших похожую жизненную ситуацию по принципу «равный – равному». Коллектив ЦПД г. Ангарска взаимодействуют с НКО «Реабилитационный центр “Перекресток семи дорог” г. Ангарска». Данная организация осуществляет медико-социальную реабилитацию и психокоррекцию зависимой личности. Взаимодействие возникло после системы совместных

реабилитационных мероприятий для родителей, имеющих алкогольную (наркотическую) зависимость. В результате сотрудничества появились волонтеры-наставники из числа граждан, прошедших полный курс реабилитации и желающих помогать другим.

При взаимодействии специалистов Центра помощи детям, сотрудников НКО и волонтеров-наставников стали проходить группы самопомощи. В группу приглашаются родители, имеющие алкогольную (наркотическую) зависимость, чьи дети были помещены в ЦПД по акту полиции, и граждане, состоящие на социальном сопровождении. Социальными работниками ЦПД и специалистами НКО совместно с волонтёрами-наставниками было проведено 12 занятий в группах самопомощи для семей, находящихся в трудной жизненной ситуации; у 11 граждан из этих семей была сформирована мотивация на лечение и реабилитацию от алкогольной (наркотической) зависимости. Мы отметили результативность таких встреч. Кроме этого, нами был констатирован следующий факт: в процессе встреч волонтеры-наставники и граждане сближаются друг с другом, обмениваются контактами и начинают терапевтически общаться. Таким образом, благодаря данному формату работы появляется дополнительный ресурс по профилактике употребления алкоголя и психоактивных веществ. И еще один результат – волонтерская деятельность положительно влияет и на самих волонтеров-наставников.

Анализ работы с наставниками в ЦПД г Ангарска показал, что 19 человек выступили в роли наставника над подопечной семьей, из них: шесть наставников продолжают свою деятельность при сопровождении специалистов учреждения (взаимоотношения с семьей длятся менее 1 года); шесть наставников продолжают свою деятельность без сопровождения специалистов (взаимоотношения с семьей длятся более 1 года); два наставника завершили свою деятельность (ситуация в семье сохраняется стабильной); пять наставников расторгли соглашение о наставничестве по следующим причинам: отсутствие свободного времени, отсутствие результата, переезд в другой город, недостаток ресурсов (взаимоотношения во всех случаях длились менее 1 года).

Отмечается положительная динамика в семьях, имеющих наставников: 24 ребенка были возвращены в кровную семью; 3 семьи, ранее имеющие намерения отказаться от новорожденного ребенка, изменили свое решение; в 11 семьях родители преодолели алкогольную (наркотическую) зависимость; в 15 семьях улучшились детско-родительские отношения; в 9 семьях родители трудоустроились официально; в 21 семье улучшились жилищно-бытовые условия; 5 семей закрыли коммунальную задолженность; 2 семьи оформили социальный контракт. К сожалению, в двух семьях родители вернулись к употреблению спиртных напитков.

В результате совместной работы центра помощи детям г. Ангарска с реабилитационным центром «Перекресток семи дорог»» был организован Клуб наставников. В клубе проходят ежемесячные встречи с наставниками, при необходимости наставникам оказывается консультативная помощь.

Мы считаем, что технология семейного наставничества имеет положительный социальный эффект и влияет на укрепление семейного благополучия.

Литература

1. Вельская О.Н. Факторы благополучия семьи: удовлетворенность браком, сплоченность и гибкость // Вестник Российской академии образования. – 2017. – С. 57–61. – URL: http: cyberleninka.ru
2. Тараданов А.А. Семейное благополучие в современной России: Генезис и практика. автореф. дисс. … д. социол. наук, 2004. – С.40. – URL: http: dissercat.com
3. Власюк И.В. К вопросу о проектировании модели благополучная семья // Вестник Костромского государственного университета. – Кострома. – 2006. – №12.– С.34–37. – URL: htt: cyberleninka.ru
4. Что такое семейное благополучие: определение и важность. – URL: https://xn--870-iddfg5dar7d.xn--p1ai/faq/cto-takoe-semeinoe-blagopolucie-opredelenie-i-vaznost
5. Ростовская Т.К., Кучмаева О.В., Золотарева О.А. Оценка социального благополучия семей в российских регионах: социологический анализ // Вестник РУДН. – 2021. – С. 805–824. – URL: htt: cyberleninka.ru

ПРОЕКТНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЕКТНОЙ И УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Ю.С. Репринцева

Благовещенский государственный педагогический университет
д.п.н.; e-mail: reprinceva1986@mail.ru; Россия, Амурская обл., г. Благовещенск

Проектное наставничество в общеобразовательной школе является основным механизмом создания регионального научно-педагогического кластера, который предоставит новые возможности для его участников, включая образовательные организации, отраслевые организации и муниципальные органы исполнительной власти в соответствии с их профессиональными интересами и потребностями.

Ключевые слова: региональный научно-методический кластер; проектный наставник; учебно-исследовательская деятельность.

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения России № Р-118 «Об утверждении Программы развития педагогических образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021–2024 годы» на современном этапе развития российской вузовской системы профессионального педагогического образования вновь актуализирована практика организации тесного сотрудничества вуза со школами в направлении усиления практико-ориентированности профессиональной подготовки будущих педагогов. Как обозначил С.С. Кравцов, взаимодействие педагогического вуза и региона становится сегодня ключевым ресурсом реализации государственной политики в сфере образования, поскольку только в процессе системного и содержательного взаимодействия школы и вуза достигается их взаимообогащение, взаимовлияние, взаимоусиление кадровых, материально-технических, научно-методических и пр. ресурсов,

что и обеспечивает необходимый качественный скачок в развитии региональных образовательных систем.

С одной стороны, взаимодействие со школой педагогическими вузами осуществлялось всегда в рамках организации ознакомительной и стажировочной педагогических практик студентов как практическая система подготовки к будущей педагогической деятельности. Внедрение современных ФГОС ВО по педагогическому направлению способствовало значительному увеличению количества часов в учебном плане на прохождение различных видов практики (не менее 2160), что позволило преодолеть дефицит практических навыков, который имел место, по мнению работодателей, у выпускников вузов до внедрения деятельностных стандартов. С другой стороны, мы понимаем, что формат взаимодействия со школой только как площадкой для педагогической практики студентов уже не соответствует современным требованиям [1].

Актуальные задачи, поставленные перед российским педагогическим сообществом, обусловливают поиск новых форм взаимодействия вуза и школы на современном этапе, переход от традиционного понимания базовой школы как площадки профориентации и педагогической практики студентов к пониманию трансформации образовательной организации в региональный исследовательский ресурсный центр, место открытого образования.

Проект «Базовые школы педагогических вузов» реализуется при поддержке Министерства просвещения Российской Федерации и направлен на формирование системы базовых школ при педагогических вузах. Школа и педагогический вуз – это две точки роста, влияющие на качество образования в регионе. Когда они находятся в системном и содержательном взаимодействии, тогда происходит качественный скачок в развитии образовательных системы региона.

На данный момент ФГБОУ ВО «Благовещенский государственный педагогический университет» (далее – БГПУ) подписал соглашения ***с восемнадцатью базовыми школами г. Благовещенска и Амурской области***.

В традиционном понимании *Базовая школа* – это педагогического вуза в регионе, создаваемая с целью формирования нового механизма взаимодействия образовательных организаций различных уровней образования в целях содействия реализации основных направлений развития системы образования. При этом школа понимается в широком смысле как социальный институт, такой как детский сад; образовательная организация, реализующая начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование; учреждение дополнительного образования; детский оздоровительный лагерь и т.п.

Основной целью создания Базовых школ является консолидация и совместное использование ресурсов БГПУ и заинтересованных образовательных организаций в рамках создания единого образовательного пространства региона, активного участия в развитии системы образования Амурской области.

К *основным направлениям сотрудничества БГПУ и Базовой школы* относятся:

- обеспечение доступности качественного образования при эффективном использовании ресурсов БГПУ и Базовой школы;

- расширение сетевого взаимодействия БГПУ и Базовых школ путем проведения совместных встреч, конференций, консультаций, семинаров и иных мероприятий, согласования позиций и выработки общих решений по вопросам, представляющим взаимный интерес;

- поддержка талантливых обучающихся Базовых школ, в том числе подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях разного уровня;

- участие в повышении квалификации и профессиональной компетентности преподавателей Базовых школ и преподавателей БГПУ;

- организации эффективной практической подготовки студентов БГПУ, профориентации школьников (в частности, на педагогическую профессию), подготовки компетентных абитуриентов;

- оказание научно-методической и консультативной помощи педагогическим кадрам Базовых школ;

- содействие внедрению в образовательный процесс Базовых школ современных образовательных технологий в соответствии с ФГОС и организации на их базе мониторинговых исследований в сфере образования.

Указанные направления сотрудничества составляют основное содержание разработанной в сотрудничестве вуза и Базовой школы дорожной карты взаимодействия, мероприятия которой объединены в обобщенные ключевые линии совместной деятельности.

Подписанные соглашения с Базовыми школами являются ***первым этапом*** в создании регионального научно-педагогического кластера, в котором через проектное наставничество в Базовой школе БГПУ установится сетевое взаимодействие БГПУ с образовательными и отраслевыми организациями в рамках функционирования Базовой школы БГПУ.

Целью ***проектного наставничества*** является формирование площадок апробации и трансфера педагогических идей и технологий, среды накопления и распространения эффективного педагогического опыта, аккумуляции передовых ресурсов (кадровых, информационных, материально-технических и др.).

Отметим механизмы реализации проектного наставничества:

– Проектный наставник Базовой школы БГПУ назначается из числа штатных сотрудников кафедр БГПУ, имеющих, как правило, ученую степень и (или) ученое звание, опыт административной, научно-педагогической, организационно-методической деятельности, а также имеющих ежегодные публикации по результатам научно-методической (исследовательской) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях.

– Проектные наставники назначаются по направлениям подготовки, реализуемым в Базовых школах БГПУ (естественно-научное направление, гуманитарное направление, технологическое направление и т.д.) в соответствии с их квалификацией.

– Проектный наставник может осуществлять координацию, сопровождение и контроль проектной и учебно-исследовательской деятельности не более чем в трех Базовых школах БГПУ одновременно в течение учебного года.

– Функции проектного наставника не входят в должностные обязанности сотрудника по основной должности. За выполнение обязанностей проектного наставника устанавливается стимулирующая надбавка, размер которой определяется ректором БГПУ.

– Проектный наставник назначается приказом ректора БГПУ на основании представления заведующего кафедрой, согласованного с руководителем Научно-педагогической лаборатории БГПУ.

– Проектный наставник назначается приказом ректора БГПУ на основании представления заведующего кафедрой, согласованного с руководителем Научно-педагогической лаборатории БГПУ.

– Для надлежащего выполнения обязанностей проектный наставник должен знать законы и иные нормативные правовые акты РФ о правах ребенка, законы в сфере образования и ФГОС основного и среднего общего образования; приоритетные направления развития образовательной системы РФ; нормативные правовые акты, регламентирующие проведение научных исследований и представление их результатов; основные требования к научным публикациям; особенности проведения конкурсов российскими и международными научными фондами, требования к оформлению конкурсной документации.

Проектное наставничество в Базовой школе БГПУ является основным механизмом создания регионального научно-педагогического кластера, который предоставит новые возможности для его участников, включая образовательные организации, отраслевые организации и муниципальные органы исполнительной власти в соответствии с их профессиональными интересами и потребностями [1; 2; 4].

Разработка концептуальных основ научно-педагогического кластера Амурской области требует рассмотрения этапов его создания. Логика формирования кластера включает три этапа. На ***первом этапе (2023 г.)*** формируется кластерная организационно-управленческая структура. В качестве ядра этой структуры выступает Научно-педагогическая лаборатория Благовещенского государственного педагогического университета, которая выполняет функцию координатора взаимодействия по направлениям развития кластера. Путем делегирования представителей всех субъектов взаимодействия (такими прежде всего выступают образовательные организации – лидеры, обладающие опытом проектной деятельности и имеющие программы развития своих организаций, эти организации будут выступать базовыми школами при БГПУ) на базе Научно-педагогической лаборатории формируется проектный офис кластера, обеспечивающий запуск деятельности участников взаимодействия. На этом этапе базовые кластерные партнеры еще не обладают устойчивыми связями и недостаточно конкурентоспособны. В связи с этим главное внимание лаборатории направлено на поддержку базовых школ при БГПУ по установлению широкого круга связей с заинтересованными партнерами.

На ***втором этапе*** формирования кластера ***(2023–2024 гг.)*** происходит формирование устойчивых интегрированных взаимосвязей кластера. Данный этап предполагает совместное целеполагание в области выбранного направления

деятельности, проектное управление совместными ресурсами в масштабах кластера, проведение образовательных событий и т.д. Роль Научно-педагогической лаборатории заключается в гармонизации интересов всех участников кластера, координации их развития, активном участии в разработке и реализации кластерного взаимодействия, что создает дополнительные возможности для укрепления конкурентных позиций образовательных организаций.

В режиме развития активно функционирует сетевое взаимодействие. По определению Е.В. Василевской, сетевая организация – это децентрализованный комплекс взаимосвязанных узлов открытого типа, способный неограниченно расширяться путем включения все новых и новых звеньев (структур, объединений, учреждений), что придает данной форме гибкость и динамичность [3, с. 58]. Быть узлом сети – значит иметь собственное авторское содержание относительно общей проблематики сети, иметь собственные ресурсы и инфраструктуру для осуществления своего содержания, понимать, что это содержание частично и за счет других узлов сети приобретает дополнительные ресурсы.

Третий этап реализации деятельности научно-педагогического кластера приходится на ***2024–2025 гг.*** После того как определены «точки роста» и установлены основные взаимосвязи, участники кластера уже обладают устойчивыми позициями и в состоянии развиваться самостоятельно. На этом этапе появляется новый стандарт управления, в т.ч. командообразование; участники сетевого взаимодействия самостоятельно в контексте программ развития или проектов развивают отношения в рамках кластера. Достигнутые результаты в формате интеграции ориентируют участников кластера на дальнейшее «самоорганизующее» развитие [4; 5].

Одним из важнейших шагов в оптимизации деятельности субъектов в формате кластера на третьем этапе является совершенствование модели согласования интересов участников кластера, которые начинают воспринимать себя как полноценных партнеров. На первых этапах формирования и развития кластера взаимодействие его субъектов более контролируемо, так как устойчивого согласования позиций участников взаимодействия в этот период не наблюдается, а потребность в нем существует. Когда же субъекты перейдут на стадию самоорганизации, будет обеспечена устойчивость взаимодействия, основанная на взаимовыгодном сотрудничестве [6].

Литература

1. Анисцына Н.Н. Инновационный научно-образовательный кластер как способ организации инновационной деятельности в вузе // Креативная экономика. – 2010. – № 4(40). – С. 91–97.

2. Бондаренко Н.Е. Кластерная теория экономического развития: история становления и формирования // Символ науки. – 2016. – № 2. – С. 117–124.

3. Василевская Е.В. Сетевая модель ММС: обеспечение непрерывности и педобразования в муниципалитете // Журнал руководителя управления образованием. – 2013. – № 1. – С. 56–65.

4. Волчок Т.И. Профессионально-образовательный кластер как форма социального партнерства в подготовке кадров // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 25. – С. 18–20. – URL: http://ekoncept.ru/2017/770484.htm

5. Данилов С.В., Лукьянова М.И. Кластерный подход в региональном образовании // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-21.

6. Фролова М.И., Букина Л.Ю. Педагогический кластер как фактор саморазвития муниципальной образовательной системы // Отечественная и зарубежная педагогики. – 2018. – № 5. – С. 8–23.

В.П. ВАХТЕРОВ – ПЕДАГОГ, НАСТАВНИК

Ю.И. Россова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ

к.п.н., доцент; e-mail: yuliar09@mail.ru; Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассматривается профессиональная позиция известного отечественного педагога, общественного деятеля конца XIX – начал XX веков В.П. Вахтерова в качестве учителя, анализируются его новаторские подходы в обучении. В работе также представлен его опыт Василия Порфирьевича как наставника в сфере профессионального образования. Акцент делается на реализации наставнических полномочий педагога в качестве инспектора народных училищ, преподавателя на учительских курсах.

Ключевые слова: В.П. Вахтеров; учитель; педагогическое мастерство; наставник; авторитет; профессиональное образование.

В год педагога и наставника нельзя не вспомнить нашего знаменитого земляка, уроженца г. Арзамаса, Педагога с большой буквы, которому к тому же в 2023 году исполнилось 170 лет со дня рождения, – Василия Порфирьевича Вахтерова. Это человек, отдавший свою сознательную жизнь служению детям, учителям, образованию, своему отчеству.

Свой профессиональный путь В.П. Вахтеров начал как раз с непосредственно педагогической деятельности. В 19 лет он становится учителем в Васильсурском городском начальном училище, затем в уездном училище Ардатова Нижегородской губернии; позднее отправляется учительствовать в Смоленскую губернию.

Как учитель Василий Порфирьевич проявляет высокое педагогическое мастерство, основу которого составляли любовь к ученикам, увлеченность процессом обучения, методическая грамотность, высокая нравственная культура.

В.П. Вахтеров очень уважительно относится к своим ученикам, не наказывал их, не повышал голоса и обращался к ним не иначе как «друзья мои», мог интересно преподать учебный предмет. В ответ получал благодарность и интерес своих подопечных, хорошую дисциплину на занятиях и авторитет. Для некоторых учениц он являлся «добрым и заботливым отцом».

Педагогическим кредо В.П. Вахтерова является часто озвучиваемая им мысль «Все уроки хороши, кроме скучных» [2, с.218]. Неслучайно занятиям Василия Порфирьевича давали высокую оценку его современники-педагоги, называя их яркими, интересными, оригинальными и «удивительными».

Мастерство В.П. Вахтерова проявлялось в его профессиональной деятельности, которую он организовывал иначе, по-новому, с использованием новаторских подходов к обучению.

Это индивидуальный подход, опора на интерес и активность обучающегося, выстраивание логики образовательного процесса с учетом запросов и потребностей детей. Педагог широко использует наглядность при преподавании, внедряет естествознание, организует экскурсии, реализуя принцип связи обучения с жизнью, использует звуковой метод обучения грамоте, предлагает для чтения произведения отечественных классиков.

Новаторство В.П. Вахтерова как педагога проявилось и в том, что он инициировал открытие женского училища в Ардатове. Позднее ученый говорит о необходимости обучать и девочек, уравнивая права обоих полов на получение образования: «Мы вполне разделяем очень распространенное мнение, что обучить девочку, будущую мать семейства, – значит сделать грамотным все ее потомство. Известно также, что окончившие школьный курс девочки лучше пользуются грамотностью, чем мальчики» [1, с.18].

Также молодой педагог выступает с инициативой открыть библиотеки там, где он учительствовал. В Васильсурске это удалось сделать, а в Ардатове его порыв не был поддержан. Александр Николаевич Карамзин (сын известного писателя), «вершитель всех земских дел в уезде», отказал Василию Порфирьевичу в открытии библиотеки из-за предоставленного им (В.П.) списка книг и не финансировал этот проект.

Огромен потенциал В.П. Вахтерова как наставника учителей. Его высокий профессионализм, методическая грамотность, коммуникативные навыки, авторитет позволяют сделать вывод, что педагог состоялся на высоком уровне в сфере наставничества в профессиональном образовании.

В качестве инспектора народных училищ (1881–1890 гг. – в Смоленской губернии, 1890–1896 гг. – в Москве) В.П. Вахтеров многое делает для повышения профессионального уровня учителя.

Он делится своим педагогическим опытом, демонстрирует уроки, признанные необыкновенными. Во время инспекторских проверок при Василии Порфирьевиче делились своими недостатками и недочетами в своей практике, показывали слабые стороны своих профессиональных умений, чтобы Вахтеров-инспектор помог, подсказал, направил и дал нужные указания и рекомендации [3]. Он умел обеспечить психологическое сопровождение учителей, воодушевляя и мотивируя их на лучший результат труда, на выполнение самых трудных дел.

Как наставник в сфере профессионального образования В.П. Вахтеров реализовался, развивая педагогическую культуру учителей на учительских курсах, учительских съездах, публичных выступлениях с лекциями. Василий Порфирьевич видел современного ему педагога эрудированным, творческим, авторитетным, с высокой общей культурой человеком. В связи с этим, по его мнению,

важно развивать компетентность учителя, повышать чувство собственного достоинства и воспитывать гражданские его качества.

Значительный потенциал для реализации данной задачи В.П. Вахтеров видел в организации профессиональных курсов для учителя, на которых должны преподавать лучшие деятели народного образования. Проводить такие курсы, с точки зрения ученого, лучше при вузах и университетах, которые обеспечат доступ к библиотекам, музеям, лабораториям с возможностью проводить опыты по естественным наукам.

Сам В.П. Вахтеров преподавал на курсах повышения квалификации учителей в период с 1898 по 1902 год во многих городах России: Калуге, Лубнах, Хороле, Сураже, Екатеринославе, Курске, а также получал приглашения из Костромы, Оренбурга, Саратова, Елабуги, Херсона, Баку, Сарапула, Новгорода, Харбина, Александрии, Омска, Камышлова, Новочеркасска, Новороссийска, Ростова-на-Дону и др.

Он сумел создавать на курсах атмосферу умственного возбуждения, эмоциональной близости и всегда становился близким человеком для слушателей. Некоторые педагоги перемещались вслед за ним с одних курсов на другие.

Учителя очень высоко оценивали миссию В.П. Вахтерова как ученого, педагога. Кто-то отмечал, что приехал учиться на курсы, поскольку в списке лекторов увидели Василия Порфирьевича; другие говорили о благодарности педагогу за «беседы, наполненные глубокой верой в плодотворность работы на поприще образования» [2, с.340]. Также подчеркивали его глубокий потенциал как человека, обладающего мягкостью, добротой, душевной щедростью, умением выслушать и понять.

В одном из отзывов читаем: «…Все мы стремились на курсы, все желали еще раз увидеть Вас, услышать ваш голос, зовущий нас к свету, к правде и к нравственным идеалам. И не обманули нас наши надежды: опять увлекли вы нас за собой, опять давали усталым душам силу и веру в наше общее дело, опять были другом и братом» (2, с. 340–341).

В.П. Вахтеров мог развивать гражданскую позицию у своих слушателей. «Дай мне обнять тебя, я работал в школе, как ремесленник, ты разбудил во мне гражданина», – сказал на курсах один из учителей [2, с.329].

Ученый не успел написать особую книгу об учителе, но, по сути, всю жизнь готовил такую книгу и очень многое сказал об учителе, за учителя и для учителя. У него было особое, трепетное и любовное отношение к педагогу. Не раз озвучивал он доказывающие это мысли: «учительство – самая крупная культурная сила страны», «учитель – художник», «учитель – душа школы», «учителя – главные архитекторы здания народного образования» [2, с. 327].

Таким образом, Василий Порфирьевич Вахтеров предстает как грамотный учитель, активно внедряющий в практику обучения и воспитания новые для своего времени подходы, как наставник в сфере профессионального образования, который передавал свой бесценный опыт, помогал педагогам совершенствоваться в своем труде и повышать общий и профессиональный уровень культуры.

Его наследие и компетенции могут быть оценены с современных позиций и использоваться в практике современного образования.

Литература

1. Вахтеров В.П. Всенародное школьное и внешкольное образование. Дорогу таланту. Общедоступное, даровое, обязательное обучение. Внешкольное образование. – М.: Изд-во т-ва И.Д. Сытина, 1897. – 216 с.

2. Вахтерова Э.О. В.П. Вахтеров, его жизнь и работа (1853–1924) / под ред. Ф.Ф. Королева. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1961. – 368 с.

3. Какова роль педагога-наставника в учебном заведении. – Режим доступа: https://disshelp.ru/blog/kakova-rol-pedagoga-nastavnika-v-uchebnom-zavedenii/

4. Россова Ю.И. В.П. Вахтеров: от нравственного самосовершенствования к идеям нравственного воспитания // Нижегородское образование. – 2023. – № 1. – С. 93–99.

5. Россова Ю.И. Нижегородский период жизни и творчества В.П. Вахтерова и формирование его педагогических взглядов // Начальная школа. – 2013. – № 10. – С. 3–10.

6. Россова Ю.И. Формирование педагогических взглядов В.П. Вахтерова в нижегородский период его жизнедеятельности // Вестник НГТУ им. Р.Е. Алексеева. Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии. – 2013. – № 1. – С.63–72.

7. Стеклов М.Е. «Педагог из народа и для народа». В.П. Вахтеров // Стеклов М.Е. Русские педагоги. – М.: Скрин, 1997. – С. 44–76.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

И.Ю. Самохвалова[1], Н.В. Трушина[2], Е.В. Николаева[3]

[1]Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.пс.н., доцент; e-mail: 8920034@mail.ru
МБДОУ «Детский сад №53»
[2]воспитатель; e-mail: trushina.1975@list.ru
[3]воспитатель; e-mail: katya.nikolaeva2017@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В данной статье проанализирован положительный опыт творческого сотрудничества дошкольного образовательного учреждения и учителей начальных классов в формате наставничества, способствующего росту профессионального мастерства воспитателей в организации детского волонтерского движения.

Ключевые слова: наставничество; сотрудничество детского сада и школы; волонтерское движение в детском саду.

Указом Президента России В. Путиным текущий год обозначен Годом педагога и наставника. Это подчеркивает признание особого статуса педагогических работников, а особенно тех, кто в силу своих профессиональных задач выполняет наставническую деятельность. Многое осмыслено и воплощено в жизнь в этом году под эгидой Года педагога и наставника: проведено множество научных форумов и конференций, опубликованы статьи в журналах, электронных

и печатных изданиях. Все это свидетельствует о том, что обозначенная тема является весьма актуальной, востребованной для переосмысления и безграничной в своем развитии.

Анализ публикаций, посвященных вопросам наставничества в сфере образования, позволяет обозначить основное его назначение – профессиональное развитие сотрудников. Наставничество имеет большие возможности для решения многих задач: обеспечение связей поколений, поддержки молодых кадров, сплочение педагогического коллектива и пр. В данной публикации будут рассмотрены возможности наставнической деятельности в формировании профессионального мастерства педагогов, уже имеющих опыт профессиональной деятельности, но готовых развиваться, искать и находить новые формы работы в организации учебно-воспитательного процесса в условиях современного этапа развития системы образования.

Коллектив МБДОУ «Детский сад № 53» г. Арзамаса – активные, творческие педагоги, готовые к поиску и реализации интересных идей. Подтверждением тому являются различные темы инновационной работы в рамках продуктивного взаимодействия с Арзамасским филиалом ННГУ. Так, в 2023 году в детском саду была обозначена новая тема инновационной деятельности «Развитие самостоятельности и инициативы детей старшего дошкольного возраста в условиях реализации волонтерского движения в ДОУ» (научный руководитель – к.пс.н., доцент Самохвалова И.Ю.).

Тема интересная и актуальная в современном обществе. К сожалению, у подрастающего поколения представления о доброте и зле, милосердии, доброжелательном отношении к окружающим немного искажены и неустойчивы. И такая ситуации молодеет. Занятость родителей на работе, ограниченность общения детей вне образовательного учреждения, другие негативные факторы позволяют говорить о том, что далеко не у всех детей реализуется природный потенциал альтруизма, готовности к совершенствованию добрых дел. Это социальная, и даже философская проблема, но решать ее надо на практике. Однако интересная тема порождаем много интересных вопросов. Одним из них стал вопрос о возможных формах волонтерской деятельности для дошкольников. Опыта реализации такого замысла на ступени дошкольного образования совсем немного. Мы обратились за помощью к коллегам из начальной школы.

В качестве наставников для нас выступили педагоги начальных классов МБОУ № 14. В школе накоплен определенный опыт организации волонтерской деятельности младших школьников, есть интересные акции, в которых, как показала наша совместная работа, могут принять участие и дошкольники.

На первых этапах работы наше взаимодействие с педагогами школы носило научно-методический характер. Было проведено рабочее совещание, на котором были обсуждены как теоретические, так и практические вопросы волонтерской деятельности детей. В совместном обсуждении были обозначены ключевые направления инновационной деятельности: разработка и апробация эффективных методов и приемов работы с детьми, семьями наших воспитанников и педагогическим коллективом в целом. Коллеги поделились с нами опытом

организации разнообразных социальных акций, процедурой их проведения. Это взаимодействие было бесценным опытом с одной стороны и стимулом для собственного развития с другой.

Может ли быть волонтерское движение на ступени дошкольного образования? Ответ на этот вопрос мы нашли в методической литературе, в собеседованиях с научным руководителем инновационной деятельности.

В психолого-педагогической литературе отмечается, что дошкольный возраст является благоприятным для построения системы знаний об окружающем мире. Именно в возрасте 4–7 лет закладываются основы развития личности ребенка, его нравственного и духовного воспитания. Можно предположить, что детское волонтерское движение в ДОУ поможет развивать у воспитанников такие качества, как доброжелательность, милосердие, активность, желание помочь окружающим и др. Так, Н.П. Гришаева и Л.М. Струкова рассматривают этот возраст как сенситивный для закладывания основ самостоятельности, ответственности и социальной активности. При этом, как указывают авторы, в качестве главного условия эффективности волонтерского движения может стать объединение всех участников образовательного процесса: активных педагогов, заинтересованных родителей и детей старшего дошкольного возраста для участия в добровольческих мероприятиях [2]. Полезными в нашей работе стали и другие источники. Это работы Амировой Р.И. «Волонтерство как инновационная практика в России», Гришаевой Н.П. «Анализ социальных проблем дошкольного воспитания», Микляевой В.Н. «Нравственно-патриотическое и духовное воспитание дошкольников», Хулина А.А. «Добровольчество как вид благотворительности» и т.д. Многие из этих источников нам были рекомендованы именно учителями МБОУ № 14.

Изучение опыта коллег помогло нам наполнить выделенные направления инновационной работы интересными и полезными видами деятельности и мероприятиями.

Формами работы с родителями, эффективными в организации волонтерского движения в детском саду, можно назвать как традиционные, так и инновационные. К традиционным были отнесены:

- родительское собрание. Так, нами проведено родительское собрание на тему «Волонтерское движение в ДОУ». Цель: познакомить родителей с понятием «волонтерское движение», рассказать об идее создания на базе старшей группы волонтерского движения «Лучики добра», мотивировать на совместную работу в рамках этого направления деятельности;

- анкетирование. Родителям было предложено заполнить разработанную нами анкету «Кто такой волонтер?», по результатам которой мы выявили невысокий уровень знаний родителей по данной теме. Однако следует отметить, что большинство родителей высказали свое одобрение и готовность сотрудничать в организации волонтерского движения;

- совместный просмотр презентаций и видеороликов (родителей, детей, педагогов) «Что такое доброта?», «Кто такие волонтёры». Результатом совместного обсуждения стало повышение мотивации участников образовательного

процесса к совместной деятельности, выделение группы активных родителей, имеющих определенный опыт участия в волонтерском движении. Для нас опыт родителей оказался очень полезным.

Организация работы с детьми в рамках волонтерского движения была выстроена в четыре этапа: подготовительный, формирование волонтёрского отряда, практический, подведение итогов. На первом этапе с детьми всех групп были проведены обучающие беседы «Кто такой волонтер», «Что такое доброта», «Как важно и нужно дружить», «Кто такой волонтер». Беседы сопровождались показами и обсуждением сюжетов мультфильмов, чтением отрывков литературных произведений. Ключевым событием стал просмотр презентации «Кто такие волонтеры», основанной на материале добрых дел, проводимых младшими школьниками МБОУ № 14. Нам важно было создать условия для проявления заинтересованности наших воспитанников и готовности внести посильный вклад в большое общее дело. Дети познакомились с художественными произведениями: А. Седугин «Доброта», сказка В. Катаева «Цветик-семицветик», русская народная сказка «Как солдат страх победил», «Заюшкина избушка», «Сказки о доброте» С. Михалкова, В. Осеева и другие. Были организованы мини-акции «Сундучок добрых дел», «Заботимся о домашних питомцах». Заряд положительных эмоций дети получили в проведении акции «Наши добрые дела», когда они отправились в младшую группу и помогли малышам одеться на прогулку.

Посвящение наших воспитанников в волонтеры проходило в торжественной обстановке: детям было предложено пройти ряд испытаний, по выполнению которых они произнесли клятву волонтера, им повязали галстуки и вручили памятный значок. Это вызвало много положительных эмоций.

Благодаря поддержке коллег, направляющей помощи научного руководителя уже в начале работы над этой инновационной темой возникло много интересных идей! Часть акций была реализована на совместной основе с учениками начальных классов, что было значимо и для наших воспитанников в плане мотивационной составляющей подготовки к школе. Надеемся, это было полезно и школьникам. Так, были проведены акции «Эковолонтеры», «Быть волонтером здорово!», «День пожилого человека». Совместная со школьниками начальных классов акция «Помоги животным» была приурочена ко Дню помощи животным, который был 20 октября.

В перспективе – продолжение и расширение волонтерского движения наших воспитанников, мы планируем провести экологические и социальные акции, организовать помощь малышам. По экологическому направлению: акция «Покорми птиц зимой» (12 ноября праздник «Синичкин день», вынос кормушек на участок, подкармливание птиц в течение зимы), акция «Цветущий детский сад» (высаживание цветов, кустарников), акция «Сдай макулатуру – спаси дерево!» (сбор макулатуры). Планируем принять участие в социальных акциях по патриотическому направлению: акция «Окна Победы», «День России». Одно из направлений по волонтёрскому движению – это помощь малышам (мы планируем посетить группы младшего возраста с целью проведения акций: «Научи малышей играть», «Показ сказки для малышей», «Научим одеваться малышей»).

В заключение хотелось бы отметить, что совместная работа с коллегами из начальной школы, которые выступили нашими наставниками, помогла быстро сориентироваться в теме инновационной работы, повысилась мотивация и вовлеченность в работе, проявились творчество и инициативность.

Литература

1. Амирова Р.И. Волонтерство как инновационная практика в России // Научная мысль XXI века: результаты фундаментальных и прикладных исследований: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Самара, 2017. – С. 80–81.

2. Гришаева Н.П., Струкова Л.М. Современные технологии социализации дошкольников: «Дети-волонтеры» и «Социальные акции» // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2018. – №5 (62). – С. 29–32.

3. От рождения до школы. Инновационная программа дошкольного образования / под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, Э.М. Дорофеевой. – Изд. 5-е (инновационное), испр. и доп. – М.: МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2019. – 336 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО В РАМКАХ СОТРУДНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО И НАЧАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ИЗ ОПЫТА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБОУ «ЛОМОВСКАЯ СШ»)

***И.Ю. Самохвалова*[1], *Н.В. Ястребцева*[2], *Н.А. Гурьева*[3], *Н.П. Духова* [4]**

[1]Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.пс.н., доцент; e-mail: 8920034@mail.ru
МБОУ «Ломовская СШ»
[2]педагог-психолог; e-mail: astra-74@mail.ru
[3]воспитатель; e-mail: lom_detsad@mail.ru
[4]старший воспитатель; e-mail: lom_detsad@mail.ru;
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В данной статье проанализирован опыт творческого сотрудничества педагогов на ступенях дошкольного и начального образования в формате наставничества, способствующий росту профессионального мастерства в разных направлениях инновационной работы в МБОУ «Ломовская СШ». Особое внимание уделено эффективным формам такого сотрудничества.

Ключевые слова: наставничество; сотрудничество детского сада и школы; формы сотрудничества.

Признанием высокого статуса педагогического труда стало объявление 2023 года Годом педагога и наставника.

Анализ публикаций позволяет рассматривать наставничество как уникальную технологию передачи опыта, знаний, способствующую формированию компетенций, метакомпетенций и ценностей через взаимообогащение и неформальное педагогическое общение, основанное на доверии и партнерстве [1].

В данной публикации анализируется опыт творческого взаимодействия педагогов дошкольного и начального звена по обмену опытом применения новых технологий в обучении детей на разных ступенях образования. Следует

подчеркнуть, что такая работа в МБОУ «Ломовская школа» проходила на протяжении многих лет, в разных направлениях инновационной деятельности в тесном сотрудничестве с Арзамасским педагогическим институтом (с 2011 года – Арзамасский филиал ННГУ). На протяжении этих лет тематика инновационной деятельности школы (научный руководитель к.пс.н., доцент Самохвалова И.Ю.) всегда перекликалась с актуальными проблемами дошкольного и начального школьного образования. За это время педагогами были рассмотрены и внедрены в работу различные методы и приемы организации исследовательской деятельности дошкольников и младших школьников; технологии развития интеллектуально-творческого потенциала дошкольников и младших школьников как предпосылки развития детской одаренности; технологии развития коммуникативных навыков, интеллектуальных и творческих способностей детей на основе использования возможностей исследовательского и проектного обучения и др. Педагоги работали над созданием целостной образовательной среды как фактором эффективности обучения и воспитания, над формированием экологической культуры обучающихся и развитием культуры речи детей дошкольного и школьного возраста. Эти направления инновационной работы помогали педагогам анализировать и обогащать свой педагогический опыт, внедрять в педагогический процесс новые современные технологии, постоянно повышая эффективность своей работы. Результатом такого взаимодействия стали многочисленные выступления на научно-практических конференциях разного уровня, публикации в сборниках научных статей, в средствах массовой информации (периодических изданиях, сайтах), в монографии [2; 3].

Сотрудничество педагогов дошкольного и начального звена стало еще продуктивнее, когда в 2019 году произошло объединение детского сада и школы в одно образовательное учреждение (дошкольные группы были включены в состав школы). Это послужило дополнительным условием организации эффективного взаимодействия педагогов начальных классов и воспитателей дошкольных групп. Несомненно, такое сотрудничество стало выстраиваться на основе осознания ценности совместной деятельности в достижении единой цели образования, уважения личности друг друга, открытости по отношению к опыту другого педагога, конструктивного разрешения спорных вопросов, создания позитивной психологической атмосферы. Объединение дошкольного и начального звена в одной образовательной организации, как показывает опыт, позволяет не только организовать эффективное взаимодействие педагогов, но и установить единые требования, оперативно решать многие вопросы учебно-воспитательного процесса.

Наглядным и ярким примером эффективности такого сотрудничества стало решение вопросов преемственности в системе дошкольного и начального образования, адаптации учащихся к обучению в начальный период обучения [3].

Остановимся подробнее на тех формах сотрудничества, которые по праву можно рассматривать как воплощение идей наставничества, как передачу опыта и знаний через педагогическое общение, взаимообогащение,основанное на доверии и партнерстве.

Первая форма взаимодействия – *педагогический совет.* Педагогические советы позволяют расширить те или иные теоретические представления педагогов по вопросам обучения и воспитания, видеть общее направление работы организации, участвовать в управлении. Данный способ является наиболее консервативным, но при этом нельзя отрицать его эффективность. Примерная тематика некоторых заседаний: разработка методов понижения уровня тревожности перед школой; обсуждение формы специальных учебных заданий, призванных сформировать у ребят предпосылки учебной деятельности; анализ и корректировка формирующихся межличностных отношений у будущих первоклассников; психологическая готовность ребенка к школьному обучению.

Следующей формой взаимодействия является *семинар.* Данная форма подразумевает активное обсуждение с применением практических заданий. Ее достоинствами является снятие психологического барьера у участников за счет охвата самых различных тем профессионального интереса, налаживание неформальных отношений между участниками, более глубокое изучение конкретной темы с выходом на практическое применение. В нашей работе мы используем несколько форм семинарских занятий.

«Круглый стол». Данный формат является одним из самых популярных и предполагает активный обмен мнениями в форме дискуссии. Он позволяет участникам высказать свою точку зрения на обсуждаемую проблему и ознакомиться с мнением других участников. По итогам данного мероприятия может быть сформулировано общее мнение или же определены превалирующие точки зрения на проблему. Одна из тем, обсуждаемая в данном формате – «Обзор новых инновационных форм работы по нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников и младших школьников».

Деловая игра. Данный формат призван воссоздать предметно-социальный контекст определенной ситуации и смоделировать ролевое взаимодействие с другими участниками. Его достоинствами являются максимальное приближение к реальной ситуации, активное вовлечение участников, уменьшение времени накопления личностного опыта, возможность «безболезненной» апробации множества различных стратегий, активное применение полученных знаний. Примерная тематика проводимых игр: «Педагогические приемы создания ситуации успеха», «Социально-коммуникативное развитие детей дошкольного возраста и развитие коммуникативных УУД обучающихся начальных классов в условиях реализации ФГОС».

Мастер-класс предназначен для передачи знаний, умений и опыта педагога путем демонстрации личного решения определённой задачи. Позволяет педагогам совершенствовать свои умения, повышать свою компетентность за счет опыта коллег, имеющих позитивные результаты работы в данном направлении. Его достоинствами являются непрерывный контакт и индивидуальный подход к каждому участнику. Основные принципы построения: отсутствие иерархии, актуальность темы, анализ результатов и их методически грамотное оформление. Тематика мастер-классов – «Работа вместе – единая команда», «Как развивать мотивацию ребенка».

Эффективной формой взаимодействия педагогов являются взаимопосещения педагогами уроков в первом классе и занятий в подготовительной к школе

группе. Педагог, проводящий показ, активно транслирует своё педагогическое мастерство, обучает методам и приемам работы на занятии. В то же время это возможность видеть свою работу со стороны, корректировать её. Взаимные посещения занятий развивают деловую коммуникацию педагогов, умение проектировать свою деятельность, дают возможность воспитателям дошкольных групп определять ориентиры в подготовке детей к школе, а учителям начальных классов ознакомиться с методами и приемами работы воспитателей. Тема открытого урока или занятия определяется согласно календарно-тематическому плану.

Таким образом, наставничество в рамках сотрудничества – особый вид, особая атмосфера взаимопонимания для достижения общих целей. Это прямой путь повышения профессиональных компетенций педагогов, на каком бы уровне оно не было организовано. Научные руководители – педагоги высшей школы – осуществляют консультации по сложным вопросам, помогают учителям анализировать свой опыт, делятся инновациями в сфере образования. Взаимодействие между работниками сферы образования позволяет участникам видеть цели и задачи на всех этапах воспитания и образования детей и организовать педагогический процесс более эффективно.

Литература

1. Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 155 с.

2. Троицкая И.Ю., Бокарева Е.А., Ястребцева Н.В. Психолого-педагогические условия формирования экологической культуры обучающихся в условиях сельской школы // Актуальные вопросы образования в интересах устойчивого развития: сборник статей участников Международной научно-практической конференции / отв. ред. С.В. Напалков, науч. ред. Т.А. Кончина, М.В. Третьякова. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2019. – С. 45–52.

3. Троицкая И.Ю., Рогожина Е.Н. К проблеме преемственности в реализации образовательных стандартов на ступенях дошкольного и начального образования // Государственные образовательные стандарты: проблемы преемственности и внедрения: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2015. – С. 127–132.

НАСТАВНИК – ПЕДАГОГ? ПЕДАГОГ – НАСТАВНИК!

Н.Л. Селиванова[1], Ю.Ю. Пустыльник[2],
Институт стратегии развития образования
лаборатория развития личности в системе образования
[1]академик РАО, д.п.н., профессор; e-mail: selivanova@instrao.ru
[2]к.п.н.; e-mail: pustylnik_yy@instrao.ru
Россия, г. Москва

В статье рассмотрены особенности современного наставничества, его проблемы; представлены варианты его организации, в том числе ступенчатая система наставничества. Определены возможные мотивы деятельности наставника, его функции.

Ключевые слова: воспитание; наставничество; образование; педагог; педагогическая поддержка; профессионализм; функция.

Год педагога и наставника заставил более внимательно рассмотреть саму фигуру наставника, и наставничество как явление.

Существует большое количество определений наставничества. В данной статье оно будет рассматриваться как «древнейший способ передачи опыта, возникший до появления образовательных систем с характерными для них программами и формами организации обучения, четким распределением функций обучающего и обучаемого и т.п. Наставничество не является в чистом виде «обучением» или «воспитанием». Это сложный симбиоз личного влияния зрелого носителя опыта и духовно-нравственных качеств на личностно и профессионально развивающегося человека, в том числе через различные формы их совместной деятельности» [6, с. 2].

Известно, что наставничество существует в различных сферах человеческой деятельности, в том числе и в образовательной, воспитательной. В статье постараемся ответить на вопрос, любой ли наставник является педагогом, и привести аргументы того, что педагог в большинстве случаев является наставником.

Некоторые авторы [1; 5 и др.] различают «формальных» и «неформальных» наставников. На наш взгляд, правильно было бы говорить о назначенном наставнике и наставнике, занимающимся этой деятельностью по велению сердца. Авторы справедливо видят в назначении наставников определенные риски с точки зрения эффективности их деятельности и возможной дискредитации самого явления.

Один из примеров формального назначения наставников можно наблюдать в комедии «У семи нянек» (режиссер Р. Быков, 1962 г.), когда бригада работников часового завода становится наставниками юноши из детской воспитательной колонии имени А.С. Макаренко. В то время таких наставников называли шефами. Фильм, в частности, показывает, как первоначально формальные наставники становятся неформальными.

Безусловно, наставник чаще всего не является профессиональным педагогом, но он может обладать определёнными педагогическими компетенциями, которые у него появились в силу ряда причин (педагогический талант, влияние находящихся рядом педагогов, семейное воспитание и т.д.).

Существуют лишь отдельные исследования, раскрывающие причины и мотивы того, почему человек становится наставником [3].

Итак, ответ на первый вопрос очевиден. Наставник не обязательно является профессиональным педагогом. Это никоим образом не умаляет значение наставнической деятельности. Кроме того, часто именно такая неформальная деятельность приводит человека в педагогическую профессию.

Приведем современный пример того, как наставники, которых на первом этапе можно отнести к назначенным (формальным), постепенно приобретают статус неформальных, «значимых других».

Речь идет о Всероссийской олимпиаде по искусственному интеллекту. С 2021 года Минпросвещения России проводит эту олимпиаду для выявления и поддержки одаренных школьников, увлеченных изучением высокоуровневых языков программирования и технологий машинного обучения. Участники

олимпиады – ученики 8–11 классов, профиль олимпиады – информатика (углубленный уровень). Олимпиада проводится во взаимодействии с компаниями Ассоциации «Альянс в сфере искусственного интеллекта» (далее – Альянс); представители компаний Альянса принимают участие в работе оргкомитета и жюри олимпиады, в общественно-профессиональном обсуждении подходов к организации олимпиады, в проведении образовательных мероприятий для финалистов, в награждении победителя и призеров, в разработке тематических обучающих мультимедийных ресурсов. С 2023 года специалисты компаний Альянса выступают в роли наставников школьников – победителей и призеров олимпиады.

Система наставничества как элемент профориентационной работы со школьниками в настоящее время мало распространена в силу объективных организационных сложностей. Наставник в сфере технологий искусственного интеллекта – специалист, помогающий одаренному школьнику в профессиональной ориентации, в построении индивидуальной образовательной траектории, в изучении языков программирования, в освоении технологий машинного обучения.

Выбор наставников из числа специалистов, не имеющих специальной подготовки в области воспитания, определялся их профессиональными и личностными качествами. Представители высокотехнологичных компаний, выступающие на площадке олимпиады, референтны для ее участников и потому имеют возможность не только делиться профессиональными знаниями, но и деликатно транслировать свои ценности и убеждения [10]. Сразу отметим, что в этой работе обеспечено методическое сопровождение наставнического взаимодействия со стороны научно-педагогических работников.

Рассматривая уникальный опыт наставничества в сфере искусственного интеллекта, следует обратить внимание на процесс подготовки подопечных и наставников к совместной работе и на возможность смены наставников по мере взросления и усложнения деятельности подопечных. На наш взгляд, это два принципиальных момента. В публикациях по теме наставничества обычно делается акцент на подготовке наставников, особенно тех, которые не являются профессиональными педагогами. И практически не идет речь о подготовке подопечных, хотя наставничество построено на взаимодействии двух субъектов.

В ходе апробации системы наставничества в сфере искусственного интеллекта было реализовано несколько ключевых этапов, включая подготовку условий для запуска программы, получение информации о финалистах олимпиады, желающих получить опыт взаимодействия с наставником, формирование реестра наставников и организация работы наставнических пар.

Одним из главных результатов апробации системы наставничества было установление того факта, что главным эффектом взаимодействия в наставнических парах является усиление мотивации. Известно, что формирование мотивации в любом виде деятельности – наиболее сложный вопрос. Специалист, который становится наставником, может иметь различные мотивы; среди них выделяют профессиональные и нравственные.

Профессиональные мотивы связаны со стремлением к самосовершенствованию в профессии, лучшему познанию своих возможностей в

профессиональной деятельности, в расширении своих знаний и компетенций в той или иной области.

Очевидно, что нравственные мотивы следует искать в личностных качествах наставника: стремлении помогать другим, поддерживать подопечного в сложных ситуациях, делиться с ним накопленным опытом, помогать ему избежать жизненных и профессиональных ошибок.

При проведении олимпиады формирование мотивации ее участников (подопечных) не было сопряжено с особыми трудностями, так как изначально они были нацелены не только на участие в олимпиаде, но и на достижение высоких образовательных результатов, на личностное и профессиональное развитие. При этом для профессионального самоопределения, для выбора образовательной траектории юношам и девушкам важно иметь возможность узнать мнения значимых взрослых – специалистов, добившихся успехов в данной отрасли [10].

Более сложным представляется процесс формирования мотивации наставников. Специалисты, выступающие в роли наставников финалистов Всероссийской олимпиады по искусственному интеллекту, работают на ответственных постах в высокотехнологичных компаниях, включены в решение сложных производственных задач и имеют плотный рабочий график. При этом их личное желание получить опыт наставнической деятельности поддерживается нормами корпоративной культуры, принятыми в организации мерами нематериального стимулирования сотрудников.

Важным этапом подготовки к наставническому взаимодействию стала подготовка к работе с наставником, чтобы максимально эффективно использовать время встречи. Ключевым фактором продуктивного наставнического взаимодействия является формирование запроса к наставнику. Финалистам олимпиады было предложено выбрать одно из трех тематических направлений: проектная деятельность и инициативные разработки; деятельность, связанная с будущим карьерным ростом в профессиональных сообществах, в сфере технологий и в науке; личностное развитие. Чтобы закрепить пользу от встречи с наставником, школьникам рекомендовано разработать план действий, определив шаги и сроки для реализации каждого шага. Было подчеркнуто значение отслеживания динамики и важность окружения единомышленников в процессе достижения поставленных целей.

Опыт, полученный в ходе наставнического взаимодействия в сфере искусственного интеллекта, дал возможность рассмотреть новый вариант организации наставничества – ступенчатую систему наставничества. Этот результат является, на наш взгляд, важным для развития всей системы наставничества.

Ступенчатая система наставничества организуется в виде последовательных этапов, на каждом из которых школьникам предоставляются новые знания и опыт, а также увеличивается уровень сложности задач и проектов. Первым наставником школьника является школьный учитель или педагог дополнительного образования; на следующих ступенях роль наставника начинают выполнять специалисты в отдельных технологиях и областях знания. Это увеличит сроки реализации программ наставничества, но позволит более глубоко и эффективно

вовлекать школьников в процесс обучения и развития (в частности, в сфере искусственного интеллекта), а также поможет им постепенно развивать свои навыки и умения. Ступенчатая система наставничества предполагает, что наставник будет помогать школьнику достичь определенного уровня в знаниях и навыках, а затем передавать его следующему наставнику на следующем этапе. При этом наставники могут иметь разный профессиональный уровень – от начинающих до опытных профессионалов. Таким образом, система наставничества будет построена по принципу шагового наращивания сложности и углубления знаний.

Ступенчатая система наставничества в сфере искусственного интеллекта быть реализована в несколько этапов. На начальном этапе школьники знакомятся с основами искусственного интеллекта и его применением в различных областях, проводятся индивидуальные встречи с наставниками для определения общих интересов и потребностей. Учителя информатики могут стать наставниками первого этапа для школьников в сфере искусственного интеллекта, так как многие из них уже обладают специальными знаниями и определенными навыками в этой области. Однако для того чтобы стать хорошим наставником, учителям необходимо развивать свои компетенции и углублять свои знания в области практического применения технологий искусственного интеллекта. На втором («продвинутом») этапе школьники начинают изучать более сложные темы, такие как машинное обучение и нейронные сети, участвуют в проектах и интеллектуальных соревнованиях, при этом проводятся групповые встречи с наставниками для обмена опытом и обсуждения результатов. Третий этап – «экспертный», на нем школьники уже имеют глубокие познания в сфере искусственного интеллекта, значительный опыт машинного обучения и могут работать над проектами более высокого уровня сложности.

Обратимся ко второй части названия статьи. Педагог – наставник! В нем заключено утверждение, что любой педагог является наставником по отношению к ученику. На самом деле не всё так однозначно.

Рассмотрим две основные линии наставничества в образовательной организации: наставник – ребенок (учащийся) и наставник – другой педагог.

Деятельность наставника близка к педагогической поддержке, о которой в свое время писали О.С. Газман, Н.Н. Михайлова, С.М. Юсфин и др. [2; 7].

Подчеркнем главное: наставник – это не любой взрослый, а значимый (референтный) взрослый. Человек, который предоставляет ребенку возможности для развития, который способствует самопознанию ребенка, познанию мира, в котором он живет. Это понятие связано с теорией привязанности.

Гете писал: «Учатся у тех, кого любят».

Наставничество присутствует не только в образовательной организации. Оно может также широко использоваться в различных движениях детей и молодежи, в их объединениях. Особенно это необходимо на первоначальном этапе их развития.

Вторая линия: «наставник – другой педагог» обычно присутствует в профессиональной деятельности обоих.

Чаще всего в этом случае наставничество рассматривается в паре «начинающий учитель – опытный педагог». Основная цель такого наставничества – это адаптация молодого педагога, его психологическая поддержка. Как мы говорили, эффективным для начинающего учителя может быть наличие не одного наставника. В зависимости от сферы деятельности: в процессе обучения или в процессе воспитания – их число может быть увеличено.

Наставничество может существовать для разных групп педагогов, например, когда один из них передает свой опыт по технологии, методике обучения педагогу, который ими не владеет. Это может быть представлено в качестве формы системы повышения квалификации педагогов [8].

Сегодня наставничество может осуществляться и в сетевых сообществах, что позволяет ему стать одним из способов формального и неформального повышения квалификации педагогов. Тем самым расширяется круг педагогов, которые получают доступ к самым передовым методикам обучения и воспитания, причем они могут не только их обсуждать, но и присутствовать в режиме онлайн на уроках и воспитательных событиях педагога-наставника.

Обращаясь к функциям наставника, следует констатировать, что нет единого их понимания. Так, В.И. Блинов выделяет в качестве функций педагогическую поддержку обучающегося в деятельности, обучение, медиацию, самообразование [1].

Мы предлагаем рассмотреть такие функции наставника, как поддерживающую, компенсирующую, коммуникативную, защитную, познавательную, развивающую.

Итак, необходимо констатировать, что наставничество – сложная и подчас противоречивая деятельность с отнюдь негарантированным положительным результатом, но оно позволяет более эффективно и интенсивно решать различные проблемы не только развития личности наставника и подопечного, но и проблемы образовательной организации.

Литература

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.

2. Газман О.С. Неклассическое воспитание: от авторитарной педагогики к педагогике свободы. – М.: МИРОС, 2002. – 296 с.

3. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – № 2(23). – С. 1.

4. Игнатьева Е.В., Рябкова Ю.В. Исследование готовности преподавателей университета к осуществлению наставнической деятельности // Перспективы науки и образования. – 2018. – № 4(34). – С. 45–51.

5. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. – № 5. – С. 92–112.

6. Концепция развития наставничества в Российской Федерации // Российская академия образования. – URL: http://rao.rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/07/koncepcia-1.pdf (дата обращения: 01.10.2023).

7. Михайлова Н.Н., Юсфин С.М., Касицина Н.В. Педагогика поддержки: третье пространство образования. В 2 кн. Книга 1. Приближения к теме. Четыре тактики / под ред. А.С. Русакова. – СПб.: Образовательные проекты, 2023. – 208 с.

8. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.А., Яковенко Т.В. Наставничество как современная модель повышения квалификации педагогов в дополнительном профессиональном образовании // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 64-3. – С. 182–185.

9. Поздеева С.И., Сорокова Л.А. Организация наставничества в школе совместной деятельности: из опыта работы стажировочной площадки // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 4. – С. 126–131.

10. Пустыльник Ю.Ю., Пустыльник М.Л., Вержбицкая С.В. Воспитательный потенциал бренда Всероссийской олимпиады по искусственному интеллекту // Ценности и смыслы. 2022. – № 1(77). – С. 82–97.

Статья выполнена в рамках государственного задания
ФГБНУ «Институт стратегии развития образования» № 073-00008-23-05
«Научно-методическое обеспечение подготовки будущих педагогов
к воспитательной деятельности в школе».

МЕХАНИЗМ КИБЕРСОЦИАЛИЗАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ

Е.С. Синогина[1], С.А. Ломовская[2]
Томский государственный педагогический университет
[1]к.физ.-м.н.; e-mail: ivanov@mail.ru; [2]преподаватель; e-mail: petrov@mail.ru
Россия, г. Томск

К вызовам информационной безопасности детей и подростков относятся кибераддикция, кибербуллинг, распространение недостоверной информации (фейков), груминг, секстинг, кража персональных данных, интернет-мошенничество, распространение шокирующего контента, вовлечение в суицидальные группы, радикальные и преступные сообщества и др. Создание модели безопасной киберсоциализации школьников является важным фактором для защиты их благополучия, развития цифровой грамотности и долгосрочного позитивного взаимодействия с онлайн-средой. Для безопасной киберсоциализации детей и подростков необходимы обучение цифровым навыкам, формирование навыков коммуникации, поддержка эмоционального благополучия, развитие навыков блокирования и отчетности при встрече с негативным онлайн-поведением, развитие стратегий сохранения личной информации и развитие навыков безопасного и этичного онлайн-поведения. Действия со стороны педагогов и родителей по поддержке киберсоциализации детей и подростков будут эффективны, если назвать агентов киберсоциализации, влияющих на их поведение в Сети, функции агентов, риски виртуального пространства и уровни обеспечения информационной безопасности детей и подростков, систематизировать и структурировать действия объектов и субъектов киберсоциализации.

Ключевые слова: киберсоциализация; информационная безопасность; цифровая грамотность; риски виртуального пространства.

Результаты опроса ВЦИОМ 2019 года, посвященного киберсоциализации, показали, что 89% подростков в возрасте от 14 до 17 лет пользуются социальными сетями ежедневно, при этом 9% подростков заявили, что заходят в соцсети несколько раз в неделю, только 1% подростков в возрасте 14–17 лет не пользуется социальными сетями вообще. Подавляющее большинство

российских подростков (98%) также отметили, что пользуются интернетом ежедневно [1].

По данным сервиса DataReportal, который собирает статистику об использовании цифровых технологий в различных областях человеческой деятельности, среди подростков 8–12 лет пользуются социальными сетями 38%, а среднее время использования различных медиа подростками – около 11 часов в день, из них четверть пользователей применяют платформы, не предназначенные для использования лицами моложе 13 лет [2].

Подростки в целом положительно оценивают свой опыт использования интернета – 53% детей в возрасте 13–17 лет заявили, что работа в Интернете полезна для их психического здоровья. Более трех четвертей детей в возрасте 12–17 лет заявили, что работа в интернете помогает им выполнять школьные задания (77%), а половина отметила, что она полезна для приобретения новых навыков. Тем не менее 82% родителей говорят, что их беспокоит время, проводимое их детьми у экрана.

Дети, много времени проводящие за экраном, в 5 раз чаще демонстрируют проблемы с поведением, а те, кто проводит в социальных сетях более 10 часов в неделю, на 56% чаще сообщают о том, что они несчастны, чем те, кто проводит в социальных сетях меньше времени. Кроме того, по данным исследования, опубликованного в International Journal of Child Health and Human Development, у 30% из 1500 детей, пользовавшихся интернетом более 3 часов, была диагностирована депрессия [2]. 65% детей в возрасте от 8 до 14 лет были вовлечены в тот или иной вид кибербуллинга [3].

Создание модели безопасной цифровой социализации школьников является крайне важным в связи с растущей зависимостью от цифровых технологий и увеличением рисков, связанных с интернетом и онлайн-активностью. Вот несколько основных обоснований необходимости такой модели:

1. Развитие навыков цифровой грамотности. Безопасная киберсоциализация включает развитие навыков цифровой грамотности у школьников. К таким навыкам относится умение эффективно использовать цифровые технологии, оценивать достоверность информации, защищать свои личные данные, понимать ответственность и последствия своего онлайн-поведения [4].

2. Забота о физической и психологической безопасности. В цифровой среде школьники сталкиваются с угрозами, такими как кибербуллинг, рискованные контакты с незнакомыми людьми, кража личной информации и контент неуместного или нежелательного характера. Модель безопасной цифровой социализации способствует защите детей от этих угроз и обеспечению их физической и психологической безопасности в онлайн-пространстве.

3. Профилактика и предотвращение негативных последствий. Модель безопасной киберсоциализации нацелена на предотвращение негативных последствий цифровой активности учащихся, таких как плохое самочувствие, пониженная самооценка, снижение академических результатов и привлечение к негативным онлайн-опытам или незаконным действиям.

4. Содействие здоровому развитию. Защита школьников в цифровой среде способствует их здоровому развитию и обеспечению позитивного онлайн-опыта. Правильная цифровая социализация позволяет школьникам строить качественные и целесообразные взаимоотношения, развивать свои интересы, заниматься творческой деятельностью и использовать ресурсы интернета для образовательных целей [5; 6].

Нами был проведен опрос подростков, их родителей и учителей об особенностях киберсоциализации подростков. Только одна девушка из 91 опрошенного учащегося средней общеобразовательной школы в возрасте от 14 до 17 лет указала, что она не владеет устройством для выхода в интернет. При этом 29% от общего количества опрошенных указали, что проводят в Сети более 5 часов в день. Опрошенные подростки указали виды занятий в интернете: общение и просмотр новостей в социальных сетях, потребление развлекательного контента, игры. Не используют возможности Сети для обучения 27% опрошенных, еще 20% используют только электронный дневник, 16% – используют сайты, где выкладываются готовые домашние задания, 4% в качестве источника новых знаний и навыков указали социальные сети «Телеграмм» и «ВК». Оставшиеся 24% используют широко распространённые ресурсы российского интернета Учи.ру, duolingo, онлайн-курсы «Яндекс. Практикум», сайты для занятий спортом.

На вопрос «Кто из вашего окружения больше всего влияет на ваши действия в интернете?» 70% опрошенных подростков ответили, что они сами решают, чем заниматься в интернете, никто из их окружения влияния на них не оказывает. Популярных онлайн-блогеров как формирующих поведение подростков указали всего трое опрошенных, родителей – 10% опрошенных, друзей, онлайн-друзей – 21%. При ответе на данный вопрос можно было выбрать несколько ответов.

Наиболее распространенные ответы на вопрос «Кто обучает вас правилам безопасности в интернете?» – «Родители» и «Обучаемся вопросам безопасности самостоятельно». При этом при возникновении проблем в интернете родителям доверяют только 33% опрошенных подростков, учителям – 6%, 55% опрошенных подростков попытаются решить проблему, связанную с возникновением рисков киберсоциализации, самостоятельно, 14% – будут ждать, пока проблема разрешится без вмешательства извне, к друзьям за помощью обратятся – 30%.

Функции акторов – субъектов киберсоциализации – совершающих воздействие на объекты киберсоциализации, детей и подростков, представлены на рисунке 1.

Воздействие акторов на объект киберсоциализации приводит к различным результатам или эффектам. Оно может быть положительным, отрицательным или двусторонним. Среди деятельностных характеристик акторов можно назвать способность свободно принимать решения; способность оказывать влияние на эмоциональное состояние ребенка; надежность и последовательность в своих действиях и словах; гибкость и адаптивность, способность приспосабливаться к изменяющимся условиям жизни.



Рис. 1. Функции субъектов киберсоциализации
в отношении детей и подростков – объектов киберсоциализации

По степени влияния акторов на поведение ребенка в Сети всех агентов киберсоциализации можно разделить на несколько уровней. Центральными акторами – ведущими агентами киберсоциализации (или агентами киберсоциализации детей первого уровня), которые могут оказывать как позитивное, так и негативное влияние на поведение детей в виртуальном пространстве, являются ровесники и друзья, которые влияют на формирование личности ребенка благодаря своему социальному статусу, популярности и авторитету среди сверстников, являются моделью для подражания. Но по результатам проведенного нами опроса только пятая часть опрошенных ориентируются на мнение друзей в своих действиях в интернете.

Негативными игроками киберсоциализации будут выступать треш-блогеры, тролли, люди, которые используют киберпространство для запугивания, угроз и домогательств до других пользователей, читеры, гриферы, деструктивные сообщества в социальных сетях.

Инструментами киберсоциализации являются персональные компьютеры и ноутбуки, смартфоны, инструменты виртуальной и дополненной реальности.

Все участники киберсоциализации детей и подростков могут быть разделены на шесть групп: родители, сверстники и друзья, учителя и педагоги

дополнительного образования, блогеры и электронные инфлюэнсеры, цифровая среда, органы государственной власти, отвечающие за безопасность граждан.

Совместные действия субъектов и объектов киберсоциализации в виртуальном пространстве могут выглядеть следующим образом: родители и дети и подростки – открытый диалог, установление правил и границ, обучение навыкам безопасного поведения в сети, общие цифровые активности, регулярный мониторинг действий детей; сверстники, друзья и дети и подростки – сотрудничество при реализации цифровых проектов, совместное обучение с использованием цифровых ресурсов, общие цифровые активности; учителя, педагоги дополнительного образования и дети и подростки – учебные вебинары, индивидуальные консультации, предоставление ресурсов, обучение навыкам безопасного поведения в сети, общие цифровые активности; блогеры, электронные инфлюэнсеры и дети и подростки – предоставление видео-контента для обучения и развлечения, партнерство с организациями, которые работают в области киберсоциализации детей. Информационно-коммуникационная среда предоставляет детям и подросткам онлайн-ресурсы, доступ к онлайн-сообществам, приложениям и платформам, обучающим материалам. Органы государственной власти, отвечающие за безопасность граждан, выдвигают и реализуют законодательные инициативы по обеспечению безопасности несовершеннолетних в сети, поддерживают инициативы общественных организаций в области кибербезопасности.

Перечислим риски, с которыми сталкиваются дети с момента получения доступа в Сеть, и правила безопасности в киберсреде, которые должны воспитываться в них наравне с этическими и моральными принципами, уважением и толерантностью:

1. Кибербуллинг. Правила безопасности: быть доброжелательным и уважительным в онлайн-среде, не участвовать в запугивании, троллинге или унижении других людей. Если ребенок стал свидетелем кибербуллинга, следует сообщить об этом взрослым.

2. Нежелательный контент. Правила безопасности: быть внимательным к контенту и онлайн-собеседникам, не соглашаться на получение или распространение нежелательного контента. При столкновении с таким контентом, сообщить об этом родителям или доверенному взрослому.

3. Контакт с незнакомцами. Правила безопасности: не разглашать свою личную информацию – полное имя, домашний адрес, класс и школу, обычные маршруты и любимые занятия, хобби, семейные фотографии, не вступать в личную переписку или встречаться с незнакомцами.

4. Интернет-мошенничество. Правила безопасности: не предоставлять пароли, номера телефонов или финансовую информацию по запросу незнакомцев, учиться различать поддельные сообщения и никогда не переходить по незнакомым ссылкам.

5. Кибераддикция. Правила безопасности: устанавливать здоровые привычки использования цифровых устройств, ограничивать время, проведенное в онлайн-среде, уделять больше времени реальным контактам с семьей, друзьями

и хобби, обращаться к родителям при возникновении проблем с зависимостью от устройств.

Литература

1. ВЦИОМ: соцсетями ежедневно пользуются 89 % подростков: официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. – URL: https://ria.ru/20190306/1551577366.html.
2. DIGITAL 2022: Глобальный обзорный отчет «Цифровые технологии – 2022»: сервис DataReportal. – URL: https://datareportal.com/reports/digital-2022-global-overview-report
3. Синогина Е.С., Ломовская С.А. Исследование буллинг-структуры подростков и связи проявлений кибербуллинга с показателями духовности и эмпатии // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). – 2023. – Вып. 5 (51). – С. 121–129.
4. Глухов А.П., Соломина И.Г. Проект методики выявления уровня и профилей цифровой грамотности обучающихся // Концепция цифровой грамотности в системе общего и среднего профессионального образования: уровни, структура, возрастная динамика: сборник материалов исследования / науч. ред. А.П. Глухов. – Томск: Издательство Томского государственного педагогического университета, 2023. – С. 63–81.
5. Плешаков В.А. Теория киберсоциализации человека: монография / под общ. ред. А.В. Мудрика. – М.: Московский педагогический государственный университет (МПГУ); Homo Cyberus, 2011. – 400 с.
6. Сомов М.В. Информационная безопасность подрастающего поколения в контексте системно-структурного подхода // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – № 11. – С. 45–49.

Статья подготовлена в рамках государственного задания
Министерства просвещения Российской Федерации
(тема № QZOY-2023-0004 «Психолого-педагогическое сопровождение семьи
и педагогов в сфере обеспечения безопасности и благополучия детства»).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФУНКЦИЯ СОВЕТНИКА ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

Е.М. Скрыпникова
Новосибирский государственный педагогический университет
Институт истории, гуманитарного и социального образования
к.п.н., доцент; e-mail: katrine13@mail.ru
Россия, г. Новосибирск

В статье рассмотрены особенности реализации наставнической функции советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Раскрыты особенности реализации наставничества в контексте педагогического сопровождения и педагогического содействия. Сделан вывод о том, что функция наставничества в деятельности советника по воспитанию связана с воспитанием (трансляция ценностно-смысловых установок), обучением (формирование дефицитных для наставляемого лица знаний, умений и навыков) и адаптацией (выработка рефлексивных, прогностических, аналитических способностей с применением их в разных видах деятельности).

Ключевые слова: советник директора по воспитанию; наставничество; педагогическое сопровождение; педагогическое содействие.

Наставничество на сегодняшний момент является приоритетным направлением в образовательной деятельности. Ориентир государственной политики направлен на обеспечение преемственности поколений и межпоколенческого взаимодействия. Поддержка института наставничества ориентирована на помощь молодым специалистам в адаптации к профессиональной деятельности и формирование их профессиональных компетенций. «Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере» [3]. Наставником выступает педагог, который обладает достаточным опытом, чтобы обеспечить развивающее взаимодействие с наставляемым лицом. Помимо молодых специалистов в роли наставляемых выступают обучающие, по той или иной причине нуждающиеся в поддержке и помощи в решении возникающих образовательных, социальных, личностных, межличностных и т.п. проблем.

С помощью контент-анализа О.Ю. Гордашникова, А.Н. Кузнецов, Ю.М. Федорчук выделили наиболее частые толкования понятия «наставничество» и отнесли к ним: «отношения, взаимоотношения, взаимодействие; процесс передачи опыта, профессиональных знаний и навыков, компетенций, корпоративных ценностей; форма, метод, способ, система обучения, воспитания, развития, психолого-педагогической поддержки, профессиональной подготовки» [1, с. 79]. Это свидетельствует о многогранности данного феномена и вариативности подходов к пониманию его основы. В нашем случае мы будем рассматривать функцию наставничества через призму построения отношений и взаимодействия, которые направлены на личностное развитие наставляемого, способствующее решению им возникающих задач и затруднений разного типа.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – советник) сотрудничает со всеми субъектами образовательного процесса (педагоги, родители, дети), а также социальными партнерами для консолидации, обеспечения единства воспитательных действий и установок. Он может реализовывать функцию наставничества во взаимодействии с любым субъектом образования. Одной из его задач является выстраивание системы преемственности от активных детей к менее замотивированным, а также наставничество по принципу «равный – равному», при котором происходит взаимообмен и взаимообогащение той области опыта, которой не хватает взаимодействующим сторонам.

Наставничество по своей сущности близко к таким понятиям, как педагогическое содействие и сопровождение. По мнению Л.А. Барановской и В.В. Игнатовой, педагогическое содействие можно рассматривать как «сознательное деятельное участие педагога по оказанию помощи, поддержки воспитаннику» [2 с. 48]. Это подразумевает, с одной стороны, принятие обучающегося как

активного субъекта собственного становления, а с другой – целенаправленную совместную деятельность, в которой субъекты используют культурно обусловленные образцы, стандарты, нормы и ценности [2, с. 49]. Наставничество через содействие в таком случае направлено на обеспечение личностного развития ребенка на основе его субъектности и включенности в совместную деятельность. И.Ю. Шустова отмечает, что «со-действие – это ориентация педагога на активность самого школьника в процессе самоопределения и самореализации, на его способность осознавать свои действия, меру своей инициативы и ответственности» [6, с. 75].

В ходе наставничества советник может обеспечивать приобретение обучающимися опыта социально значимой деятельности (О.И. Аладко, В.В. Давыдов, И.И. Фришман), стимулировать рефлексию себя как субъекта деятельности и своих возможностей (Л.С. Выготский, Л.И. Новикова, Д.И. Фельдштейн), развивать готовность обучающихся принимать решения, нести ответственность (Д.И. Фельдштейн, О.А. Лаврентьева) и др.

Одним из видов помощи является индивидуальная помощь, которая А.В. Мудриком понимается как «сознательная попытка содействовать человеку в приобретении знаний, установок и навыков, необходимых для удовлетворения своих позитивных потребностей и интересов и удовлетворения аналогичных потребностей других людей; в осознании человеком своих ценностей, установок и умений; в развитии самосознания, в самоопределении, самореализации и самоутверждении; в развитии понимания и восприимчивости по отношению к себе и к другим, к социальным проблемам; в развитии чувства причастности к семье, группе, социуму; в выработке стратегий адаптации и обособления в социуме» [4]. Индивидуальная помощь необходима при содействии обучающемуся в решении проблем; позитивном самораскрытии; повышении статуса, самоуважения и т.д.; стимулировании саморазвития. Помощь необходима при слабом осознании детьми своих интересов и целей, незнании средств достижения цели, сложностях взаимоотношений при реализации социально значимой деятельности и др.

Позитивный вектор развития личности проявляется при корректном использовании собственных потенциалов и ресурсов, ресурсов образовательной и социальной среды, реализации мотивации достижения личностного роста. Успешное самоопределение обучающегося как субъекта зависит от его способностей к адаптации к происходящим с ним изменениям, которые возникают при взаимодействии с социумом и ответе на социальные вызовы. Это говорит о том, что обучающийся должен не просто переживать все, с чем ему приходится сталкиваться, но и осмыслять, оценивать, перестраивать свое отношение и способы поведения. В ходе педагогического содействия немаловажное место занимает совместная деятельность советника и обучающихся. Она реализуется в разнообразных социальных проектах, при взаимодействии в органах самоуправления, в деятельности детских общественных организациях и клубах.

Педагогическое сопровождение по мнению В.А. Сластенина представляет собой «процесс заинтересованного наблюдения, консультирования, личностного

участия, поощрения максимальной самостоятельности ученика в проблемной ситуации при минимальном по сравнению с поддержкой участии педагога» [5, с. 129]. Сопровождение связано с повышением уровня самостоятельности сопровождаемого в различных аспектах жизни, а самостоятельность – с приобретением, освоением и усовершенствованием приемов и способов осуществления деятельности. Таким образом наставническая функция советника, реализуемая через сопровождение, направлена на обучение моделям и способам осуществления деятельности с учетом инициативности ребенка и его активности в процессе взаимодействия.

Функция наставничества в деятельности советника в том числе направлена на обеспечение построения отношений и взаимодействия, в которых порождается и утверждается система ценностей, которые помогают ребенку сориентироваться в пространстве личностных и социальных интересов, потребностей, возможностей.

В основе реализации наставнической функции советника могут быть партнерские отношения. Суть партнерства заключается в ответственном участии обучающихся в управлении деятельностью: они не только являются исполнителями, но и принимают решения совместно со взрослыми, разделяя ответственность за последствия принятых решений. Цель реализации партнерских взаимоотношений в ходе наставничества советника над обучающимися заключается в том, чтобы они приобрели практический опыт, который усилит их потенциал и поможет стать активными субъектами деятельности. Потенциал партнерства связан с тем, что обучающимся предоставляется возможность:

– приобретения опыта, знаний и навыков для адекватного усвоения того огромного объема информации, с которым они сталкиваются в современной жизни;

– приобретения опыта долгосрочных поддерживающих взаимоотношений со взрослыми;

– получения подготовки к самостоятельной взрослой жизни, включая формирование навыков самостоятельного и ответственного поведения.

Таким образом, выполняя наставническую функцию в своей деятельности, советник осуществляет педагогическое содействие, направленное на помощь обучающемуся в ходе разрешения каких-либо противоречий его развития, и педагогическое сопровождение, обеспечивающие самостоятельность и активность ребенка в освоении инструментов решения возникающих проблем. В связи с этим советник организует, во-первых, реализацию воспитательного потенциала совместной с обучающимися деятельности и взаимодействия с ними, заключающегося в создании ценностно-смысловых установок деятельности, нравственных ориентиров, которые выступают основой дальнейших самостоятельных действий ребенка. Во-вторых, организует обучение, направленное на освоение знаний, умений и навыков, которые являлись дефицитом для решения проблем и затруднений детей, осуществлении деятельности. В-третьих, адаптирует обучающихся к новым образовательным, жизненным, социальным и т.п. условиям, через создание ситуаций активности ребенка,

в которых он учится анализировать данные ситуации и свои возможности, определять цели и задачи, отбирать инструменты их достижения, анализировать и осмыслять полученные результаты.

Литература

1. Гордашникова О.Ю., Кузнецов А.Н., Федорчук Ю.М. Актуализация эффективных форм наставничества в системе общего образования // Научно-педагогическое обозрение. – 2023. – № 2 (48). – С. 77–85.

2. Игнатова В.В., Барановская Л.А. Содействие как педагогическая стратегия // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 14. – С. 44–52.

3. Криворучко А.В. Роль педагогического наставничества в подготовке будущих учителей химии к оцениванию учебных достижений учащихся // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 4-2. – С. 120–122.

4. Мудрик А.В. Социальная педагогика: учебник. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Академия, 2013. – 240 с.

5. Педагогическая поддержка ребенка в образовании: учеб. пособие / под ред. Сластенина В.А., Колесниковой И.А. – М.: Изд. центр «Академия», 2006. – 240 с.

6. Шустова И.Ю. Педагогическое содействие субъектности школьника // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2012. – Т. 1. – № 4. – С. 74–78.

Исследование выполнено в рамках проекта
«Научно-методическое сопровождение развития профессиональной компетентности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», который реализуется при финансовой поддержке Министерства просвещения РФ, в рамках государственного задания
№ 073-03-2023-027 от 27.01.2023.

НАСТАВНИК, ПЕДАГОГ, ВОСПИТАТЕЛЬ: КЛЮЧЕВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

П.В. Степанов
Институт стратегии развития образования
д.п.н., профессор РАО; e-mail: semya-2005@yandex.ru; Россия, г. Москва

В статье рассматриваются проблемы личностных и профессиональных качеств педагога, которые позволяют ему стать сегодня эффективным наставником и воспитателем для своих детей, стать значимым взрослым для нынешних школьников.

Ключевые слова: педагог; наставник; воспитатель; воспитание; детско-взрослая общность.

Современный наставник, воспитатель, педагог: какой он, каким он должен быть, каким он может стать, каким его хотят видеть дети, родители, общество? Постараемся набросать некоторые штрихи к портрету современного наставника – не идеального, а вполне обычного педагога, который в состоянии помочь современному ребенку стать воспитанным человеком, овладеть базовыми общественными ценностями [4, с. 79], найти свою дорогу в жизни, гармонично вписавшись при этом в сложное переплетение жизненных дорог других людей.

Итак, какой он и каким он может быть? Какими качествами ему нужно обладать, чтобы эффективно работать с ребёнком?

Начнем с того, а что, собственно, значит – быть современным? Современный (заглянем в словарики) – это соответствующий своему времени. Проблема здесь в том, что время обладает очень нехорошей привычкой утекать куда-то как вода в песок. Многих это расстраивает, но никто за всю историю человечества ничего поделать с этим не смог или мы просто не знаем об этом. Современность – весьма подвижное, ускользающее явление. И быть современным – это просто меняться вместе со временем, точнее – меняться вместе со своими детьми, ведь они для нас и есть ускользающее время.

Чтобы время не ускользнуло от нас, нужно чаще смотреть на себя со стороны, чаще рефлексировать. Это важно, так как у нас есть одна нехорошая особенность – со временем многие наши действия мы начинам совершать как бы автоматически, по привычке, не задумываясь об их смысле, о том, зачем именно мы их совершаем. ***Быть современным наставником – это постоянно задавать себе вопрос «ради чего я работаю с детьми?»***. Ради чего на самом деле мы проводим классные часы, беседы, уроки; ради чего мы берем руководство кружком или спортивной секцией; ради чего мы ведем своих ребят в поход или готовим вместе с ними школьный спектакль? Ради повышения рейтинга школы? Ради того, чтобы нас не ругало руководство? Ради стимулирующих надбавок к зарплате? Наверное, и ради этого тоже. Но есть ли среди этих ответов те, что связаны с личностным развитием ребенка? И на каком месте по значимости стоят эти ответы?

Быть современным наставником – это понимать, что мероприятийный подход к работе педагога давно и безнадежно устарел. Увы, если взглянуть на массовую практику работы педагога, особенно если речь идет о его воспитательной работе, то становится очевидным, что этот подход очень распространен и сегодня. Воспитание подменяется:

– или массовыми либо групповыми мероприятиями в свободное от уроков время, куда велено приводить детей (и куда они сами не очень-то и хотят идти);

– или профилактическими беседами по тому или иному поводу.

В первом случае педагог выступает скорее массовиком-затейником, во втором – морализатором. И в том, и в другом случае ребенок занимает пассивную позицию во взаимодействии со взрослыми, что в воспитании недопустимо. Современному педагогу важно понимать, что в воспитании важна не организация мероприятий педагогом для детей, а организация педагогом вместе с детьми их совместных дел – интересных, полезных и являющихся предметом их общей заботы [3, с. 5–6]. Причем главное в таких делах – не сам факт их проведения и тем более не их количество, а то, какие отношения складываются в детско-взрослой общности, какие эмоции переживаются детьми и педагогами, каково содержание их совместной деятельности.

Быть современным наставником – это еще и быть в курсе детских интересов: что они читают, что они слушают, во что они играют, о чем говорят на переменах, о чем общаются в сетях? Быть в курсе – не для того чтобы

стать одними из них: во-первых, этого у нас никогда не получится, а во-вторых, это и не наша задача. Быть в курсе – для того чтобы в процессе обучения и воспитания сделать нашу педагогическую коммуникацию более эффективной. На уроке, на внеурочных занятиях, в повседневном общении с детьми важно уметь использовать знакомые им и потому более действенные примеры, образы, метафоры – из близких им книг, фильмов, мультфильмов, компьютерных игр. Это значительно сокращает дистанцию между нами и ними, и это способствует созданию детско-взрослых общностей [1], столь важных в обучении и воспитании.

Современному педагогу важно еще понимать, что ждет от него современный ребенок. А ждет он от него часто… – общения, простого общения. Не назидания, не морализаторства, не требований, не заигрываний и сюсюканий. Простого неформального повседневного общения – одного человека с другим человеком. Но, увы, общение со взрослым сегодня – дефицит для ребенка.

Мы мало говорим со своими детьми. Судя по нашим наблюдениям (моим и многих моих коллег, с которыми мне довелось обсуждать эту проблему), такого острого дефицита раньше не испытывали другие поколения детей. Причина тому – то ли возросшая интернетизация их жизни, то ли наша общая занятость. Ни дома, ни в школе современный ребенок не может в полной мере удовлетворить свою потребность в общении со значимым для него взрослым. А между тем – такое общение важно для полноценного развития личности ребенка, и именно на такого рода общении держатся в школе детско-взрослые общности, а следовательно – эффективные обучение и воспитание.

Значимый взрослый нужен ребенку: иногда – как человек, которому можно просто выговориться и который его с интересом выслушает, иногда – как советчик, иногда – как навигатор в непредсказуемом хаосе профессионального самоопределения, а иногда – и как модель собственного будущего. Стоит такому взрослому в школе выказать свой интерес к увлечениям, мечтам, жизненным планам, проблемам детей, как они с легкостью вступают в разговоры на подобные темы, образуя вокруг педагога гнездящиеся на или за школьными партами маленькие группки.

Итак, ***быть современным наставником – это уметь находить время, повод и темы для неформального общения со школьниками, а кроме того, уметь слушать и не стремиться переносить акцент в разговоре на себя самого***. Но, внимание! Все сказанное выше относится именно к *значимым* взрослым. Не с каждым встречным взрослым школьники готовы запросто общаться. Во-первых, потому что научились не каждому доверять. А во-вторых, потому что не каждый взрослый им интересен, как бы ни был он ценен в глазах директора и коллег. В общем, как говорят, «мало знать себе цену, нужно еще и пользоваться спросом».

Быть современным наставником – это быть значимым взрослым для школьников. Пусть не для всех школьников – это, конечно, невозможно. Но хотя бы для кого-то из них, для некоторых из тех, с кем педагог работает. А какой

педагог может стать значимым для современного ребенка? В.А. Караковский [2] когда-то то написал об этом очень точные слова: «Дети не всегда тянутся к знаниям, но всегда тянутся к личности. Самое плохое, когда учитель – “пирожок ни с чем”».

Однако одной незаурядности мало. Незаурядность педагога – это своеобразная верхушка айсберга, видная издалека и привлекающая к себе внимание детей. Но зиждется она на более глубинных пластах человеческой личности. Каких именно? Спросим самих детей. Перечень качеств, которыми, по мнению современных школьников, должен обладать современный педагог, открывается (как и, наверное, столетия назад) – добротой. Кроме того, ими ценятся:

- знание своего предмета и умение хорошо его объяснить;
- честность, справедливость, даже с допущением строгости;
- уважительность, спокойствие, терпение, юмор и позитивный настрой.

Итак, для обычного человека ничего особенного тут нет – нужно всего лишь быть самим собой:

- мы все проводим уроки или какие-то внеурочные дела, надо всего лишь выполнять свою работу честно, не спустя рукава – халтуру и равнодушие к себе чувствуют все дети, и… не прощают;
- нам всем приходится оценивать детей, надо всего лишь стараться делать это справедливо, не перехваливать и не критиканствовать, а если доведется ошибиться, то просить прощения, искренне и при всех – ведь если мы хотим, чтобы этому научились дети то как еще их этому научить?!
- мы все иногда сталкиваемся с детской ленью, жульничеством, учебной неуспеваемостью или агрессией – надо этому противостоять, но никак нельзя при этом «взрываться», устраивать истерики и сваливаться в гнев, даже если это праведный гнев. Ведь известно, что «дьявол рождается из пены на губах ангела».

Спасением для педагога (и сегодня, и во все времена) является чувство юмора. ***Быть современным наставником – это уметь использовать в работе потенциал юмора***. Юмор позволяет добродушно и миролюбиво посмотреть на мир вокруг, на свои и чужие недостатки, позволяет легче переживать страхи и жизненные невзгоды. Смех – это наше личное и совершенно бесплатное лекарство: он стимулирует сердечно-сосудистую деятельность, улучшает дыхание, благотворно влияет на центральную нервную систему, вырабатывает эндорфин, помогающий нашему организму бороться с болью и депрессией. Юмор способствует налаживанию межличностных отношений со школьниками, созданию творческой атмосферы в нашей совместной с ними деятельности, преодолению многих школьных конфликтов. Шутка вместо окрика в сочетании с мягкой улыбкой часто помогает нам разрядить напряженную обстановку в отношениях с детьми, создать в классе доверительный психологический климат. Вспомним слова Того Самого Мюнхгаузена: «Умное лицо – это еще не признак ума, господа. Все глупости на земле делаются именно с этим выражением лица. Улыбайтесь, господа, улыбайтесь».

К сожалению, с серьезным выражением лица люди создают и препятствия для работы современного педагога. И главное из них – страх. Жесткая регламентация деятельности педагога, тотальный внешний контроль и слабая правовая защищенность рождают страх – перед директором, перед родителями, увы, иногда и перед детьми.

Страх – весьма непродуктивное чувство, блокирующее в человеке мотивацию к творчеству. Между тем интересный детям и полезный для их развития урок, классный час, экскурсия, беседа – это, как правило, продукт творчества учителя. Но главное – это то, что страх блокирует не только творчество, но и мотивацию педагога. Профессиональный мотив деятельности педагога тесно связан с его потребностью в самоуважении и самореализации. Другими словами, мы становимся хорошими педагогами только тогда, когда хотим реализовать себя в своей профессии, в работе с детьми. ***Быть современным наставником – это уважать себя и реализовывать себя в профессии, получать удовольствие от работы с детьми***. Увы, страх здесь – серьезное препятствие.

Оглянемся назад, в нашу историю. Пушкин, Герцен, Эйдельман в разное время писали про так называемое «непоротое поколение». Непоротым в России называли поколение дворян, сформировавшееся после манифеста Петра III о вольности дворянства, когда телесные наказания дворян были отменены как унижающие человека. Именно это позволило сформироваться в России поколению, в котором было много представителей честных, совестливых и при этом деятельных людей. А разве не такими общество хочет видеть учителей? И родителям, и детям нужен именно такой учитель! Не угодливый, боящийся и оттого лукавый, а открытый и честный, который ни себя, ни ребенка в обиду не даст. А такие люди под прессом страха сформируются вряд ли.

Литература

1. Детская общность как объект и субъект воспитания: монография / под ред. Н.Л. Селивановой, Е.И. Соколовой. – М.: Изд. центр ИЭТ, ФГНУ ИТИП РАО, 2012. – 324 с.

2. Владимир Караковский. Серия «Педагогические вершины». Выпуск 1 / под ред. Л. Каминской, Ю. Каминского. – М., 2003. – 210 с.

3. Воспитание в современной школе: От программы к действиям: методическое пособие / под ред. П.В. Степанова. – М.: АНО Издательский дом «Педагогический поиск», 2020. – 128 с.

4. Караковский В.А. Стать человеком. Общечеловеческие ценности – основа целостного учебно-воспитательного процесса. – М.: Новая школа, 1993.

ПУТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ: ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ СО СТУДЕНТАМИ

Н.В. Федосеева[1], В.Ф. Миронычева[2], И.В. Кузина[3]
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
[1]к.п.н., доцент; e-mail: nataliya.zhulina@yandex.ru
[2]к.п.н., доцент; e-mail: mironycheva52@mail.ru
[3]к.п.н., доцент; e-mail: irinaval52@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

Статья посвящена эффективным технологиям наставничества во взаимодействии со студентами. Особое внимание уделяется определению «профессиональное становление» и понятию «наставничество». Подробно рассматривается наставническая деятельность преподавателей.

Ключевые слова: профессиональное становление; процесс наставничества; технологии наставничества; наставническая деятельность; интерактивные формы взаимодействия.

За последнее время интерес к наставничеству как инструменту профессионального развития значительно возрос в связи с выявлением его возможностей для развития кадрового потенциала страны. Так, Министерством просвещения РФ было издано Распоряжение «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» от 25 декабря 2019 года № Р-14; указом президента от 27 июня 2022 года 2023 год был объявлен Годом педагога и наставника. Так как профессиональные образовательные организации не всегда могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление технической и технологической составляющей современного инновационного производства, актуальным стало рассматривать систему наставничества как перспективный путь профессионального роста личности, опирающуюся не только на подготовку технически грамотного специалиста, но и морально преданного тому производству или профессии, которой он посвящает время.

В связи с этим понятие и процесс наставничества стали предметом пристального изучения многих исследователей. В работах С.Я. Батышева, М.В. Кларина, В.Г. Сухобской и др. раскрывается сущность и основные характеристики наставничества; у А.Н. Долгушевой, Е.М. Павлютенкова, Н.М. Таланчука, В.М. Шепеля и др. рассматриваются психолого-педагогические условия организации наставничества; В.И. Загвязинским, В.А. Кан-Каликом, Н.В. Кузьминой, Л.С. Подымовой и др. затрагивается наставничество в контексте системы непрерывного педагогического образования; теоретико-методологические основы и сущность современного наставничества были проанализированы

М.В. Клариным; группой ученых в составе И.Д. Демаковой, А.И. Подольский, Н.Ю. Синягиной, В.А. Березиной, И.Л. Пронькиной, Т.Ю. Богачевой, О.Г. Давыдовой и другими с учетом данных современных исследований была разработана модель наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В системе дополнительного образования проведены конференции, затрагивающие разнообразные вопросы наставничества (Санкт-Петербург, Казань, Белгород, Курган, Саратов, Смоленск, Новокузнецк и др.), в том числе организации процесса наставничества.

Однако некоторых аспектов наставничества как пути профессионального становления студента не касались, что определило необходимость рассмотрения данного вопроса.

В связи этим целесообразно затронуть понятие профессионального становления, его особенности в студенческой среде, охарактеризовать отличия наставничества от руководства деятельностью студента, провести дифференциацию студентов в контексте их пути становления, выявить эффективные технологии наставничества во взаимодействии с ними.

Разнообразные определения профессионального становления дают исследователи Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, К.М. Левитан, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, Е.А. Рябоконь, В.И. Слободчиков, О.И. Суслова, А.Ю. Коджаспиров, Г.М. Коджаспирова, В.И. Слободчиков и др. Часть обращает внимание на то, что профессиональное становление подразумевает развитие, образование чего-либо, приобретение новых признаков и форм в этом процессе, приближение к определенному состоянию, поэтому профессиональное становление студента можно определить как его профессиональное образование в ходе обучения в вузе, обретение им личностно и социально значимых в будущей деятельности качеств и компетенций.

Также необходимо определиться с понятиями наставничества и руководства (например, научное руководство). Научная деятельность в этом случае предстает как способ осмысления профессиональной деятельности, определения ее теоретических и методологических основ. На наш взгляд, возможно выделить несколько отличий наставничества от руководства (научной деятельности при написании курсовой или выпускной квалификационной работой): во-первых, руководство всегда связано с какой-то деятельностью, например, руководство написанием научной статьи, курсового исследования, в то время как наставничество не имеет такой жесткой привязки, оно более гибко и подвижно в этом отношении. Так, например, один преподаватель может стать наставником для студента по сходству убеждений, взгляду на профессиональную деятельность, схожее ценностное отношение к ней, а другой – являться руководителем его научной деятельности без выхода за ее рамки. Во-вторых, выбор наставника: обычно выбор студентом научного руководителя предопределяется тем, у каких преподавателей в нагрузке имеется руководство курсовым или выпускным исследованием, в то время как наставничество ею не предопределяется, оно имеет более свободные условия выбора. Так студент может в качестве наставника выбрать педагога не своего профиля. В-третьих, руководитель научной деятельностью

студента отслеживает правильность выполнения действий по написанию исследования: грамотный и обоснованный выбор литературы, определение целей, задач, основ исследования и т.д., следит за стилистикой текста исследования, умением осуществлять и обрабатывать эксперимент. Наставническая деятельность более субъективна и ценностно ориентирована: она представляет собой обмен мнениями, выявление интересов и потребностей, стимулирование рефлексии наставляемого в личностной сфере как основе осуществления деятельности профессиональной, влияние на формирование его мировоззрения. Поэтому можно сказать, что наставничество подразумевает в своей основе духовное сопровождение.

В связи с вышеобозначенным можно сказать, что наставничество направлено:

1) на выявление совместно со студентом смысла и духовного содержания профессиональной деятельности, к которой он готовится;

2) установление ценностного отношения к ней;

3) содействие раскрытию социальной значимости будущей профессии;

4) прогнозирование и поиск творческих подходов к решению возможных профессиональных проблем;

5) соотнесение личностных качеств с выбранной сферой деятельности, проведение их мониторинга, выявление дефицитов;

6) стимулирование позитивного отношение к профессиональной деятельности

7) оказание влияния на рефлексивно-оценочную сферу студента, формирование умения осуществлять самомониторинг, вооружение инструментами объективного оценивания профессии и себя в ней.

На основе бесед, проведенных со студентами 4–5 курсов направлений подготовки Педагогическое образование, Психолого-педагогическое образование, Туризм, а также наблюдений за их активностью в учебной и иных видах деятельности, можно дифференцировать три группы студентов. Первая группа – это те, кто еще не определился и не знает, как сориентировать себя на будущее, какой путь выбрать в рамках своего направления, профиля, а также те, кто вообще не задумывался о том, как распорядиться собой после обучения в вузе. Эта группа характеризуется пассивной позицией: они не участвуют ни в научных, ни в общественных, ни просто в студенческих делах вуза, факультета, группы. Ко второй – относятся те, кто уже осознает необходимость определиться, как будет продвигаться в профессиональной деятельности дальше, но пока не может осуществить выбор какого-то одного аспекта, поэтому участвуют время от времени в разных видах активности. В третью группу входят студенты, очень активно себя проявляющие, уже приблизительно знающие, что хотят в будущем, часто выбирают какой-то один вид активности, которая представляется им наиболее значимой для дальнейшего профессионального становления, центрируются на ней, связывая ее результат с успехом в дальнейшей деятельности.

В каждой из этих групп взаимодействие целесообразно организовывать поразному, так как каждая из них находится на своей стадии развития. Целью

деятельности наставника в работе с первой группой является оказание помощи в поиске и расстановке приоритетов в ценностных ориентирах, формировании базового мировоззрения, содействие выбору в рамках направления деятельности того или иного пути. При работе с этой группой следует отдавать предпочтение наибольшему количеству индивидуальных форм взаимодействия, личных контактов, персональных бесед, так как именно они содействуют тому, что студент имеет возможность задать больше вопросов наставнику, проникнуться тем, что он говорит, и одновременно раскрыться самому. Также для оказания помощи в самораскрытии студентов могут быть использованы методики и диагностики на выявление отношения к миру, к себе, к людям (Д.В. Григорьев, И.В. Кулешова, П.В. Степанов и т.д.), социометрия, игропрактика, «Колесо жизненного баланса» Пола Дж. Мейера или её модификации. В работе с парой или коллективом студентов наиболее уместны игры-приветствия для хорошего настроения и поддержания атмосферы (Е. Лютова-Робертс, Г. Монина), игры на развитие внимания друг к другу, эмпатии, игры на развитие уверенности в себе, метафорические карты («Мои ресурсы» (К. Крюгер), «Педагогическое кредо» (авторские карты), «Экскурсионная этика» (авторские карты), «Грани моего я» А.Ю. Гращенкова, «Радости каждого дня» и «Я принимаю решение» Э. Алехина и т.д.). Способствовать развитию своей позиции, взглядов и убеждений будет проведение бесед в индивидуальном и групповом режиме на заданную тему (например, «Вокруг профессии», «Жизненное кредо», «Мир изменился» и т.д.). При работе с этой группой студентов целесообразно первичное включение их в качестве слушателей в систему таких мероприятий вуза, как «Школа молодого исследователя», «Наука молодых», «Клубы мышления», молодежные стратегические сессии и т.п.

Акцентирование внимания наставника, работающего со второй группой студентов, должно быть направлено на поддержание и дальнейшее стимулирование интереса к процессу систематического личностного совершенствования и профессионального роста. Количество индивидуальных форм работы здесь может уже быть меньше, их можно комбинировать с парными и групповыми формами, используя в качестве средств рефлексии, предоставляющих возможность еще раз задуматься над своими профессиональными интересами и будущей занятостью. Наиболее эффективными путями взаимодействия с такими студентами будут более сложные формы интерактивного характера: деловые, ролевые, имитационные игры, дебаты, дискуссии, митапы, воркшопы, различные разновидности круглых столов и т.п. Особое внимание, на наш взгляд, следует обратить на использование игр педагогического бюро С.А. и А.С. Прутченковых, которые предлагают нетрадиционные форматы, способствующие развитию творческого подхода к профессиональной деятельности. Например, игра (возможно авторская трактовка в зависимости от профиля) «Мария Ивановна теряет профессию». Студенты этой группы могут быть активными участниками различных вузовских и межвузовских мероприятий: профессиональные конкурсы, предметные олимпиады, участники различных форматов «Школы молодого исследователя», «Науки молодых», «Клубов мышления» и т.п.

В третьей группе использование индивидуальных форм работы наставника определяется потребностью в них самих студентов, так как профессиональная позиция у них уже сформирована, они уже достаточно четко представляют себе направление своей деятельности и пути роста в ней. Превалирование групповых форм взаимодействия позволит им еще больше укрепиться в своих взглядах, поэтому здесь целесообразно использовать для студентов направлений подготовки Педагогическое образование и Психолого-педагогическое образование игры «Креативный вызов: Прокачай свой урок», карточки «Необычные уроки», «Оригинальные занятия», «Незабываемые события» и т.п., привлекать их к участию в организации олимпиад, конкурсов, «Школы молодого исследователя», «Клубов мышления», разнообразных лабораторий. Они могут стать инициаторами и организаторами научно-методических и научно-практических семинаров для других студентов. Наставнику целесообразно привлекать их к участию в мероприятиях более высокого уровня: например, во всероссийских и международных конференциях, конкурсах проектов, всероссийских олимпиадах, диктантах и т.п.

Таким образом, профессиональное становление студента – это процесс организации изменений в них, овладения ценностными ориентирами, необходимыми в выработке установок в профессиональной деятельности и отношения к ее выполнению, формирование видения о себе и о реализации своих возможностей в выбранной сфере деятельности. Организация таких изменений возможна при использовании современных интерактивных технологий наставничества. Опора в их выборе на дифференцированный подход к студенческой аудитории, вовлечение наставляемых в активную деятельность, применение в ходе реализации новых форматов взаимодействия студента и наставника содействует развитию сознательного отношения студента к будущей профессиональной деятельности.

Литература

1. Анализ лучших мировых практик наставничества: Исследование по вопросам наставничества обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования / Национальный ресурсный центр наставничества «Менторы», АНО «Институт РСКП» (инициатива «Рыбаков Фонда»). – URL: https://poykovschool2.gosuslugi.ru/netcat_files/164/3070/1_Analiz_luchshih_mirovyh_praktik_nastavnichestva.pdf

2. Борисов С.Р., Новикова В.Д., Юргелас А.Л. Наставничество в молодежном МСП в России: особенности и эффективность // Бизнес. Общество. Власть. – 2022. – №2–3 (44–45). – С. 211–226.

3. Казарян Т.В., Колодницкая О.А. Деятельность наставников в высшем учебном заведении // Студенческий научный форум: материалы XII Международной студенческой научной конференции. – URL: <ahref="https://scienceforum.ru/2020/article/2018023009?ysclid=lo04i4zhrx245217147">https://scienceforum.ru/2020/article/2018023009?ysclid=lo04i4zhrx245217147

4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века. – URL: https://iro86.ru/images/documents/materialy1/11_Соврем_наставничество.pdf

5. Кондратьев Э., Мамонова О., Юрченко О. Особенности и специфика современного наставничества // Стандарты и качество. – 2021. – № 4 (1006). – С. 86–91.

6. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода, Е.А. Фатнева; под ред. Е.Н. Мясищевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021. – 124 с.

7. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: учебно-методическое пособие. – Казань: Изд-во КФУ, 2015. – 123 с.

8. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов Международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года / Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

9. Наставничество в профориентации в образовательной организации: методические рекомендации / Е.В. Овчинникова, Е.А. Афонина, Г.К. Паринова и др. – Саратов: ГАУ ДПО «СОИРО», 2021. – 40 с.

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

11. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

12. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. – 2-е изд., доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

13. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников») // Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418547/

14. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: методические рекомендации / сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачева, В.И. Серикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.

15. Сборник статей по итогам Региональной научно-практической конференции / БПОУ «Омский педагогический колледж № 1». – Омск, 2021 – 70 с.

16. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам: методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. – 60 с.

17. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей «ФИРО РАНХиГС». – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – URL: https://itdperspectiva.page.link/recschool

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СОПРОВОЖДЕНИИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ И МАГИСТРАНТОВ

Н.В. Федосеева[1], Е.А. Алексанян[2], И.А. Конева[3]
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
[1]к.п.н., доцент; e-mail: nataliya.zhulina@yandex.ru
[2]старший преподаватель; e-mail: elena-aleksanyan@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
[3]к.пс.н., доцент; e-mail: konvia@mail.ru
Россия, г. Нижний Новгород

В статье выявляются особенности научно-исследовательской деятельности бакалавров и магистрантов, обучающихся по направлениям Педагогическое образование и Психолого-педагогическое образование, определяются психолого-педагогические условия, создаваемые наставником, влияющие на эффективность ее организации.

Ключевые слова: научно-исследовательская деятельность; бакалавриат; магистратура; наставник; психолого-педагогические условия.

Актуальность рассматриваемой нами темы определяется необходимостью участия студентов и магистрантов в научно-исследовательской деятельности как одного из направлений деятельности в рамках стандартов бакалавриата и магистратуры, а также в качестве одного из средств самовыражения обучающегося, необходимого для реализации в дальнейшей профессиональной деятельности.

Одной из проблем в организации научно-исследовательской деятельности студентов под руководством наставника являются сложности восприятия и ее оценки, так как объектом их изучения выступают социальные явления в сфере образования. Здесь наблюдается два аспекта: во-первых, тесная связь науки и практики вызывает затруднения в выявлении их границ в оценке изучаемых явлений в данной сфере деятельности, во-вторых, изучение явлений, обусловленных взаимодействием людей, их общением, образованием, вызывает порой сложности в выборе методов исследования для них. Поэтому роль наставника в работе со студентами бакалавриата и магистратуры, обучающихся по направлениям педагогического и психолого-педагогического образования является решающей, от педагога зависит создание условий, которые могут сделать научно-исследовательскую деятельность студента эффективной, перспективной, интересной.

В связи с этим цель нашего исследования – выявление оптимальных психолого-педагогических условия эффективного наставничества в сопровождении научно-исследовательской деятельности студентов и магистрантов, обучающихся в сфере психолого-педагогического образования. Задачи, позволяющие достигнуть данной цели:

- установить сущности научно-исследовательской деятельности обучающихся;

- выявить отличия научно-исследовательской деятельности студентов бакалавров и магистрантов и роли наставника в них;

- определить перечень условий, способствующих участию студентов и магистрантов в научно-исследовательской деятельности.

Данную проблему, на наш взгляд, следует рассматривать с позиций, в первую очередь, личностного и деятельностного походов, ориентирующих на учет особенностей и степени активности обучающегося (бакалавра, магистранта) и обеспечивающих их мотивированную активно-личностную позицию при участии в научно-исследовательской деятельности. Методами, которые позволят детальнее взглянуть на проблему, целесообразнее определить опросы, моделирование, теоретические методы по анализу и обобщению имеющегося материала и математические методы по обработке данных опроса.

Этапность проведения позволяет в настоящее время пока отразить лишь первую часть выполненного исследования. В первую очередь, является важным определиться с понятием научно-исследовательской деятельности, а также с пониманием условий ее реализации под руководством наставника или руководителя.

Научно-исследовательская деятельность обучающихся представляет собой систему условий, среду, вовлекающую его в научную работу. В рамках образования в вузе используется система научно-исследовательской деятельности, представляющая собой совокупность двух блоков. Во-первых, написание курсовых работ, выпускных квалификационных работ, деятельность в рамках работы научных семинаров, осуществление исследований в ходе практик. Во-вторых, это внеучебная деятельность: участие в конференциях, стратегических сессиях, лабораториях, научных кружках и т.п. Большая роль в этой работе принадлежит наставникам, основная задача которых – увлечь научно-исследовательской деятельностью, мотивировать не только стремление обосновывать научным путем имеющиеся знания, но искать новое, развивать навыки исследования как достоверного способа подтверждения теорий. Наставники формируют представление о науке, своим примером демонстрируют ее как вид профессиональной деятельности, ищут пути повышения интереса к научной деятельности, так как, в силу специфики данного занятия, она не всегда привлекает внимание.

Под психолого-педагогическими условиями следует понимать целенаправленно созданную среду взаимодействия психологических и педагогических факторов осуществления наставником научно-исследовательской деятельности.

На наш взгляд, можно выделить ряд маркерных психолого-педагогических условий организации научно-исследовательской деятельности, дифференцировав их по группам. Первые три во многом будут определятся дидактикой научно-исследовательской деятельности.

Первая группа – знаниево-когнитивная или содержательная. Предметом обсуждения наставника и обучающихся (бакалавров, магистрантов и т.п) должны быть научные проблемы. Отсутствие предмета обсуждения сведет к нулю необходимость его организации, поэтому наставник должен ознакомить с передовыми проблемами: в условиях реализации программ подготовки Педагогическое

образование и Психолого-педагогическое образование – это проблемы в педагогике и психологии. Роль наставника заключается в отборе содержания научно-исследовательской деятельности студента, магистранта. Для этого необходима адекватно организованная информационно-научная среда: наличие интернет-пространства для осуществления продуктивного взаимодействия обучающихся и наставников в контексте научно-исследовательской деятельности, наличие электронных и традиционных библиотек, доступов к источникам и т.п. Поэтому вторую группу можно назвать информатизационными условиями.

Третью группу целесообразно определить как организационно-управленческие и регулятивные условия. Научно-исследовательская деятельность требует как управления, так и самоуправления, для чего она должна быть особым образом организована, то есть вовлекать обучающихся в научное исследование, стимулировать к самостоятельности их выполнения, критическому анализу. Если сам процесс обучения чаще всего определяется как процесс познавательной деятельности, но в миниатюре, то процесс обучения научно-исследовательской деятельности должен представлять собой истинно познавательную деятельность, направляемую и поддерживаемую наставником или руководителем, иметь меньше рамок и ограничений, больше возможностей для совершения проб и ошибок, так как это процесс научного поиска. При этом затягивание процесса может привести к потере актуальности исследования, поэтому следует обращать внимание на планирование, этапность, периодичность и регулирование деятельность. Четвертая группа – психологические условия, связанные с удовлетворенностью/неудовлетворённостью отношений наставника и наставляемого, влиянием личности наставника / наставляемого, их расположения / нерасположения на заинтересованность / незаинтересованность научно-исследовательской деятельностью.

Мы решили исследовать психолого-педагогические условия взаимодействия с наставником студентов бакалавриата и магистратуры, чтобы выявить те из них, которые в большей степени влияют на эффективность работы, для создания в дальнейшем более адекватных условий.

Следует обратить внимание, что ответы студентов бакалавриата и магистратуры будут отличаться в силу разной организации научно-исследовательской деятельности на этих уровнях обучения. Результаты теоретического сравнительного анализа представлены в таблице 1.

Нами был разработан и проведен опрос среди студентов бакалавриата и магистратуры на предмет исследования возникающих у них трудностей и степени удовлетворенности / неудовлетворенности психолого-педагогическими условиями взаимодействия с наставником в рамках научно-исследовательской деятельности. Респондентами выступили обучающиеся 3 курсов бакалавриата (90 человек) и 1 и 2 курса магистратуры психолого-педагогического факультета (53 человек) Арзамасского филиала ННГУ. Первый блок вопросов был направлен на выявление трудностей при участии в научно-исследовательской деятельности,

второй – на удовлетворённость работы с наставником, влияние его личности на результативность научно-исследовательской деятельности, третий – на условия организации научно-исследовательской деятельности.

Таблица 1

Научно-исследовательская детальность: отличия

	Научно-исследовательская деятельность студента-бакалавриата	**Научно-исследовательская деятельность магистранта**
По цели	Первичное вовлечение и развитие интереса к научно-исследовательской деятельности	Поддержание и стимулирование мотивации к дальнейшим исследованиям
По выраженности	Начинается чаще всего не с первого курса, но постепенно нарастает к пятому курсу	Начинается с начала обучения в магистратуре и продолжается на протяжении всей программы
По степени желания студента	Могут участвовать, а могут и не участвовать в написании публикаций, но все участвуют в написании курсовых работ, выпускных квалификационных исследований	Согласно программе подготовки участвуют в написании статей, ведут научно-исследовательскую деятельность на протяжении реализации всей программы подготовки
По участию обучающегося	Отдельно взятые студенты	Все магистранты
По участию в мероприятиях	Участие в семинарах, конференциях и т.п.	Участие в семинарах, конференциях и т.п.
По участию в специализированных мероприятиях	Школа молодых исследователей, хакатон, молодежный форум, конкурсы научно-исследовательских работ	Конкурсы научно-исследовательских работ

Таблица 2

Опрос

Вопросы	**Ответы**
1 блок	
1. Писали ли вы статьи и публикации?	Да/нет
2. Представляет ли сложность для Вас написать статью, тезисы и т.п.?	Да/нет
3. Знаете ли вы библиотечные системы, как с ними работать, как работать с архивами, библиографией?	Да/нет
4. Чаще всего Вы нуждаетесь в помощи со стороны при написании научно-исследовательской работы?	Да/нет
5. Чаще всего Вы нуждаетесь в помощи при работе с библиотечными системами, литературой, архивами?	Да/нет
6. Вам необходима помощь в поиске конференций и других научных мероприятий для презентации своих исследований?	Да/нет
7. Вы уже участвовали в конференциях разного уровня под руководством наставника?	Да/нет
8. Хотели бы вы больше участвовать в семинарах, конгрессах, форумах и других инновационных формах научно-исследовательской активности?	Да/нет

2 блок	
1. Хотели бы Вы иметь возможность самостоятельно выбирать себе наставника?	Да/нет
2. Позволяют ли Вам отношения с научным руководителем назвать его наставником?	Да/нет
3. Изменится ли ваше отношение к научно-исследовательской работе, если Вам не понравится наставник?	Да/нет
4. Влияет ли для Вас личность наставника на восприятие разбираемой проблемы?	Да/нет
5. Испытываете ли вы желание работать после взаимодействия с наставником?	Да/нет
6. Во взаимодействии с наставником Вы бы хотели, что бы преобладал менее деловой и формализованный характер общения?	Да/нет
7. Дружеское взаимодействие, юмор со стороны наставника снимает у Вас напряжение в ходе научно-исследовательской деятельности?	Да/нет
8. Удовлетворены ли вы работой с наставником в рамках участия в научно-исследовательской деятельности?	Удовлетворен полностью / удовлетворен частично / не удовлетворен
Блок 3	
1. Влияет ли характер работы с наставником на результативность Вашей научно-исследовательской деятельности?	Да/нет
2. Влияет ли ваше настроение на интенсивность и эффективность научно-исследовательской деятельности?	Да/нет
3. Влияет ли занятость преподавателя на качество его взаимодействия с Вами как наставника?	Да/нет
4. Хотели бы Вы увеличить количество времени, проводимого с наставником?	Да/нет
5. Нужна ли Вам для взаимодействия с наставником отдельная аудитория?	Да/нет
6. Требуются ли технические средства для взаимодействия с наставником?	Да/нет
7. Меньше ли у вас времени для взаимодействия с наставником по научно-исследовательской деятельности из-за загруженности учебного процесса?	Да/нет
8. Хотели бы Вы сделать более систематизированной работу с наставником?	Да/нет
9. Хотели бы Вы большего разнообразия форм взаимодействия с наставником кроме написания статьи, курсовой, выпускного исследования?	Да/нет

Результаты анализа ответов на первый блок вопросов показал, что и студенты, и магистранты участвуют в научно-исследовательской деятельности, однако в более выраженной и адресной помощи и поддержке наставника нуждаются в большей степени студенты бакалавриата. В период адаптации их к научно-исследовательской деятельности наставнику необходимо сконцентрироваться на способах мотивации к ней, стимулирования устойчивого интереса. В то время как магистрантам скорее требуется сопровождающая поддержка наставника, так как область научных интересов к этому времени уже сформирована. Также опрос показал, что участие магистрантов в научно-исследовательской деятельности выше, нежели бакалавров.

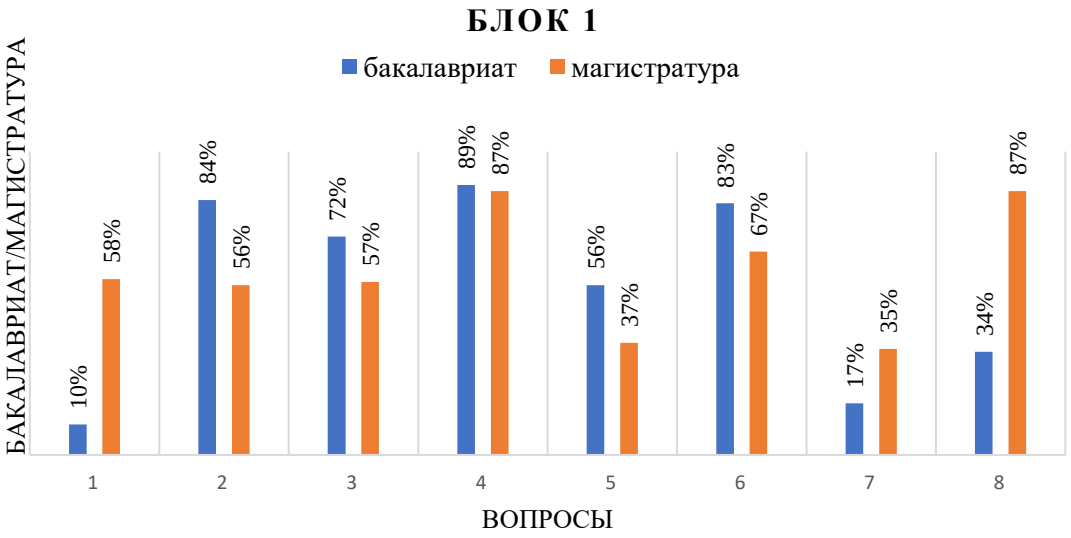

Рис 1. Ответы на вопросы первого блога

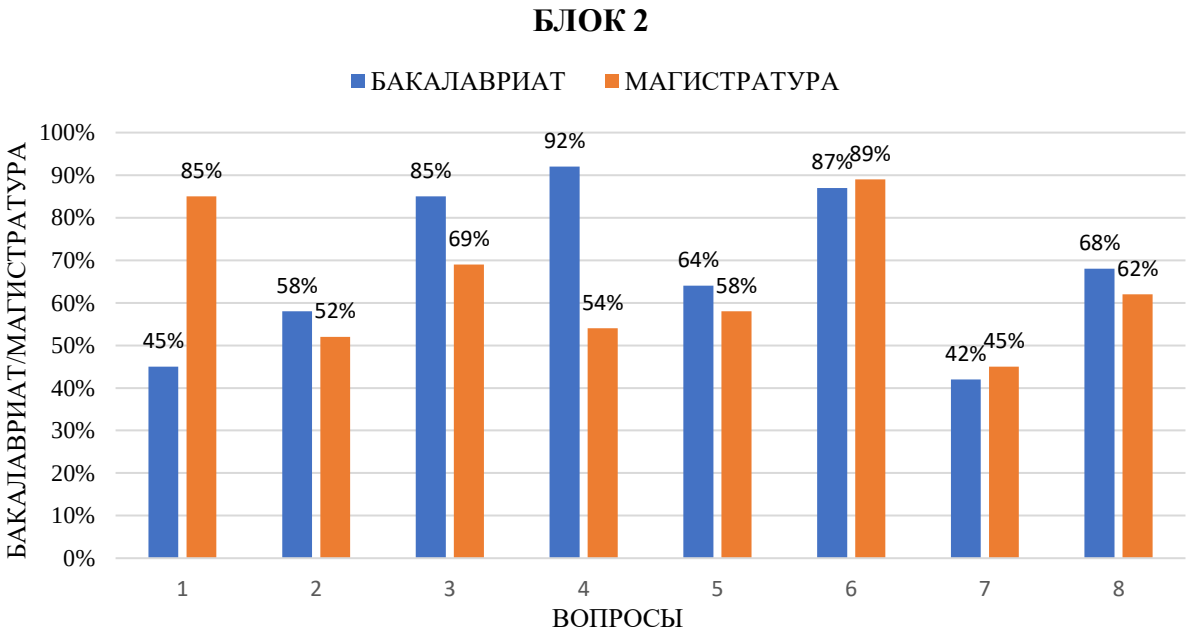

Рис 2. Ответы на вопросы второго блока

Анализ ответов на второй блок вопросов показал, что магистранты предпочли бы самостоятельно выбрать себе наставника, что, видимо, вызвано тем, что большинство магистрантов, как правило, работает и уже знает проблематику, которая их интересует, а также знает преподавателей и хотели бы адресно подойти к решению вопроса научно-исследовательской деятельности, то есть выбрать человека, разбирающегося в теме.

Обращает на себя внимание тот факт, что на научно-исследовательскую деятельность студентов бакалавриата и магистратуры влияет восприятие личности наставника. Для студентов бакалавриата это имеет значение в большей степени, чем для магистрантов в силу того, что последние ориентированы на изучение научной проблематики, способны к саморегуляции при решении поставленных

проблем, в то время как студенты, имея невысокий опыт научно-исследовательской работы, нуждаются в том, что наставник был им приятен. Именно поэтому при ответе на следующий вопрос меньший процент магистрантов отмечает, что на их восприятие научной проблемы способна повлиять личность наставника. Однако те и другие отмечают, что хотели бы более простого стиля взаимодействия с наставником, менее формализованного, содержащего порой юмор и т.д. В силу высокой интеллектуальной напряженности в научно-исследовательской деятельности также необходима «разрядка» обстановки, именно поэтому обучающиеся обращают внимание на наличие у наставника чувства юмора, легкости в общении.

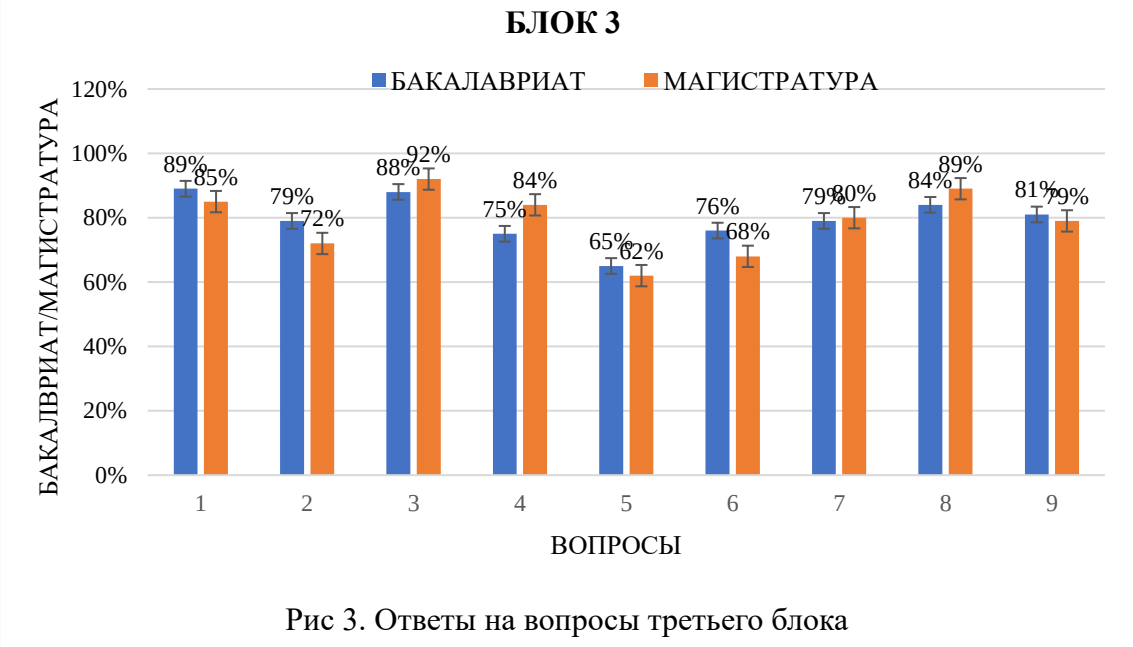

Рис 3. Ответы на вопросы третьего блока

Единство мнений в большинстве ответов на вопросы высказали бакалавры и магистранты при работе с третьим блоком. Равенство позиций наблюдается в ответе на первый вопрос о влиянии характера работы с наставником на результативность научно-исследовательской деятельности, также большинством обучающихся отмечено влияние настроения на интенсивность и эффективность научно-исследовательской деятельности. Значитебльная часть желала бы более систематизированной работы с наставником, использования разнообразных форматов. Единодушие обучающихся отмечается и в том, что большинство подчеркивает влияние загруженности преподавателя на наставническую деятельность: чем больше он задействован в других делах, тем в меньшей степени способен оказать помощь при выполнении обучающимися исследования, а значит результативность научно-исследовательской деятельности снижается.

На вопросы об отдельных аудиториях для занятий и использовании технических средств обучающиеся менее активны, так как и то, и другое скорее предпочтительны, нежели крайне необходимы.

Проведенный опрос и его анализ требуют дополнительных исследований для установления большей детализации, выявления возможных погрешностей.

Но уже по полученным результатам можно предложить ряд условий, которые позитивно повлияют на научно-исследовательскую деятельность бакалавров и магистрантов:

– наличие б*о*льших возможностей для выбора наставника (в частности, для магистрантов);

– наличие актуальных тем исследования (для бакалавров, чтобы определиться с выбором научного направления, для магистрантов для расширения научных интересов);

– установление позитивной атмосферы взаимодействия;

– установление демократических отношений в общении с наставляемыми;

– создание настроя на предстающую научно-исследовательскую деятельность;

– использование инновационных форматов взаимодействия при организации научно-исследовательской деятельности;

– предоставление информации о конкурсах, конференциях, иных мероприятиях разного уровня;

– систематизация деятельности наставника и наставляемых, создание плана взаимодействия, установление действующего графика встреч;

– осуществление систематического наставнического сопровождения;

– проведение на регулярной основе мониторинга деятельности обучающихся.

Таким образом, превалирующим является создание психолого-педагогических условий для эффективной и комфортной работы. Однако предпочтительнее создавать также материально-технические условия: наличие отдельной аудитории для работы, доступного интернета и т.д., так как это значительно облегчает дальнейшую работу, позволяет вооружить современными научно-исследовательскими умениями и навыками.

НАСТАВНИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ТВОРЧЕСТВА В.П. АСТАФЬЕВА

А.В. Фирсова
Московский педагогический государственный университет
аспирант; e-mail: firsova.anastasi@yandex.ru
Научный руководитель: В.Ф. Чертов, д.п.н., профессор
Россия, г. Москва

В данной статье актуализируется роль воспитательного потенциала литературного образования школьной программы. Подчёркивается воспитательное значение литературных произведений. В частности, рассматривается творчество В.П. Астафьева – писателя и наставника.

Ключевые слова: аксиологический подход; В.П. Астафьев; воспитывающее обучение; наставник.

Зачем живешь на свете ты?
И мой ответ таков:
Чтоб розы дивной красоты найти средь сорняков,
Чтоб ошибаться и прощать нападки злой молвы,
Средь пены облаков искать осколок синевы,
Чтоб нежно целовать уста того, кто сердцу мил,
Чтоб рассказать, как жизнь чиста, тем, кто о том забыл.
Саша Аносова, 14 лет

Стихотворение, которое мы взяли в качестве эпиграфа, принадлежат девочке-подростку. Оно было опубликовано в журнале «Звезда» в 1977 году. Эти строчки являются прямым отражением того, что в жизни каждого человека наступает такой этап, когда возникает потребность определить смысл своего бытия в мире. Ценностное самосознание, стремление самостоятельно определить смысл своего существования – вот что становится главным на четвёртом этапе становления личности (Э. Эриксон). Учёные-психологи уже давно описали возрастные состояния и изменения иерархии ценностей (Э. Эриксон, Д. Эльконин). Но нас как педагогов-словесников прежде всего волнует вопрос: как мы можем с помощью наших предметов сформировать в учениках определённую систему ценностей? Известно, что В.Е. Хализев воспринимал классику «как преломление “поэзии действительности” и “ценностей обыкновенной жизни” [8, с.391].

В данной статье мы, во-первых, обращаемся к страницам отечественной методики, чтобы обратить внимание на то, какое место учёные-методисты отводили формированию жизненных ценностей на уроках литературы, во-вторых, актуализируем творчество В.П. Астафьева в школьной программе.

Слово, как считал Ф.И. Буслаев, является главным «орудием» народного предания: «К нему, как средоточию, сходятся все тончайшие нити родной старины, все великое и святое, все, чем крепится нравственная жизнь народа» [3, с.21]. Таким образом, Ф.И. Буслаев не раз отмечал воспитательное значение родной литературы.

В.В. Голубков в своём труде «Методика преподавания литературы» ставит перед учителем следующие вопросы: «зачем, что и как?» [4, с.5]. Ученый считает, что методика преподавания литературы должна помочь учителю по этим трём линиям. По мнению учёного-методиста, у педагогики, педагогической-психологии и методики есть общие принципы – дидактические. Именно поэтому литература была и остаётся особым учебным предметом. Обучение литературой – всегда воспитывающее обучение. Литература способна:

– расширить кругозор;
– упорядочить и углубить опыт ученика;
– обострить наблюдательность;
– научить «видеть за внешним проявлением человека его подлинную природу» [4, с.14].

М.А. Рыбникова не раз подчёркивала дидактическую роль литературы. Говорила о некоторых правилах дидактики: «Обучение должно быть воздействующим на различные стороны восприятия» [7, с.22]. Она признавала, что «мы

читаем с определенными задачами жизненного воспитания» [2, с.66]. Именно дидактика делает методическую систему прочной. Учитель должен передать ученику литературное наследство, показать ему самого себя в тех возможностях, которые открывают тому неизведанный им жизненный опыт, определить общественную природу человека и характер отношений между членами общества.

Мы считаем, что в условиях современного образования роль воспитывающего обучения возрастает в разы. Отечественная методика убеждает нас, что педагогу далеко недостаточно просто информировать, изучать или навязывать учащимся ценности, они формируется у каждого ребенка в процессе его погружения, вовлечения в мир художественной литературы. Источником формирования могут быть только наглядные ценности художественной литературы или социальной среды, к которой принадлежит ученик. Удастся ли сформировать те или иные ценности, зависит от преподавателя, от его отношения к литературе и его педагогического мастерства. Учителю необходимо находить такие методические приёмы, которые позволят погрузить учащихся в историческую эпоху, биографию писателя, пейзаж, языковые особенности. М.А. Рыбникова писала: «Методические приёмы диктуются природой произведения…» [7, с.58], значит, необходимо развивать у учащихся способности воспринимать произведение в его художественной целостности и неповторимой значимости.

Несмотря на то, что сегодня существует множество проблем, связанных с литературным образованием (дети мало читают, снижается познавательная активность учеников, существует информационный «бум»), литературное образование остается в рамках традиционных методических подходов.

Таким образом получается, что в литературных произведениях содержится огромный воспитательный потенциал и каждый писатель стремится чему-то научить, передать свой опыт.

Во многих героях живёт душа писателя. Изучение биографии писателя становится необходимым элементом верного постижения художественного текста [6, с.28–29]. Все мы прекрасно знаем, насколько автобиографично и исповедально творчество Виктора Петровича Астафьева. Художественная биография рисует живой облик писателя. Конкретность становится ощутимей, когда учащиеся представляют обстановку, в которой рос будущий писатель, в которой он жил и творил. Природа играет огромную роль и в формировании личности писателей, и в их творчестве. Природа пробуждала душевные и творческие силы, следовательно, она способна «будить в маленьких читателях понимание природы и любовь к ней» [1, с.32].

Программа уделяет большое место творчеству В.П. Астафьева в современной школе. Произведения его изучаются в 5, 6, 8 классах. Учителю важно представить себе ход работы над произведениями писателя, наметить ступени развития знаний о творчестве.

Персонажи прозы В.П. Астафьева предстают перед читателем не как объекты художественного наблюдения, а как субъекты этического выбора. Всё внимание автора устремлено на экзистенциальные ценности: добро, зло,

искренность, заблуждение, красота и уродство, свобода и зависимость, жизнь и смерть, смысл и цель жизни и т.д.

Основная концепция астафьевского мира – всеобъемлющая гармония, «доброта, разлитая лунным светом по всей земле» [5, с.342], совершенство человеческой души, которой доступно чувство прекрасного. Встречается рождённая в детстве мысль о непроходящей красоте мира. Писателя тревожит «нарушение этического баланса эпохи» [5, с.328], он сетует: «Нарушилась душевная связь людей» [5, с.328].

В своём творчестве писатель всегда любуется простым человеком. Герои Астафьева деликатны, умеют чувствовать красоту, доброту вопреки тяготам жизни. Истинное и мнимое о достоинстве человеческой личности, гуманное отношение к природе становятся предметом углублённого исследования писателя.

По Астафьеву выходит, что война принадлежит к ряду стихийных бедствий. Единственным оправданием человека на земле, посреди хаоса, является сердечное начало, любовь как универсальный принцип подлинно человеческого.

Современному учителю следует учитывать запросы современных школьников и выстраивать уроки таким образом, чтобы художественное произведение оказалось личностно осмысленным, интересным, увлекательным и, конечно, ценностно-ориентированным. И хорошо бы после изучения творчества каждого писателя, приблизить учащихся к ответу на вопрос: *Зачем живешь на свете ты?*

Литература

1. Бочаров Г.К. Живое слово преподавателя литературы в V–IIV классах. Методическое пособие для учителя. – М., 1947.

2. Богданова О.Ю., Леонов С.А., Чертов В.Ф.Теория и методика обучения литературе: учебник / под ред. О.Ю. Богдановой. – 5-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2008.

3. Буслаев Ф.И. Эпическая поэзия // Народный эпос и мифология. – М.: Высш. шк., 2003.

4. Голубков В.В. Методика преподавания литературы. – М., 1938 (7-е изд. 1– 962).

5. Ершов Л.Ф. История русской советской литературы: учебное пособие. – 2-е изд., доп. – М.: Высшая школа, 1988.

6. Маранцман В.Г. Избранные труды. Т.1 / под ред. Е.К. Маранцман. – 2-е изд., стер. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2023.

7. Рыбникова М.А. Очерки по методике литературного чтения. – 3-е изд. – М.: Учпедгиз, 1963.

8. Хализев В.Е. Ценностные ориентации русской классики. – М.: Гнозис, 2005.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Э.В. Фролова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.п.н., доцент; e-mail: mak_ela@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассмотрены возможности применения наставнической деятельности, в основе которой лежит взаимодействие ДОО с педагогическим вузом, для повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций. В качестве примера описана работа по созданию и реализации в ДОО программы развития социального и эмоционального интеллекта детей дошкольного возраста.

Ключевые слова: наставничество; социальный интеллект; одаренность; дошкольник; профессиональная компетентность; развитие; личность.

В настоящее время система наставничества находится в приоритете образовательной и кадровой политики Российской Федерации. Наставничество становится важным средством повышения качества образования. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» подчеркивает особый статус и признание педагогов, осуществляющих наставническую деятельность. В связи с этим одной из задач национального проекта «Образование» является создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив. Проект определяет основные направления работы в общей системе образования, следовательно, затрагивает и такой его уровень, как дошкольное образование.

Дошкольным образовательным организациям, которые планируют или уже ведут экспериментально-исследовательскую работу, большую поддержку в этом процессе может оказать наставническая деятельность, в основе которой лежит взаимодействие ДОО с педагогическим вузом [1].

Научный руководитель (педагог вуза) выступает в данной деятельности как наставник и в сотрудничестве со старшим воспитателем имеет возможность обеспечить взаимодействие всех участников инновационного процесса, сформировать положительное отношение к инновационной деятельности. Научный руководитель в роли наставника помогает старшему воспитателю сформулировать цели инновационной деятельности, спрогнозировать положительный конечный результат, донести свои идеи до педагогов дошкольного учреждения, чтобы те поняли, приняли их и захотели осуществить. Наставник помогает сформировать в коллективе группу единомышленников, которые смогут настроить на успех остальных педагогов. Организованная таким образом наставническая деятельность в формате «научный руководитель – старший воспитатель – педагоги, участники инновационной деятельности» позволяет подготовить и включить в опытно-экспериментальную деятельность весь педагогический коллектив

и добиться высоких результатов. Например, освоить и внедрить современные педагогические технологии или разработать свои, а затем транслировать их профессиональному сообществу [4].

В качестве примера рассмотрим одно из важных направлений взаимодействия ДОО и вуза – работу по созданию и реализации в детском саду программы развития социального и эмоционального интеллекта детей дошкольного возраста.

Развитие социального и эмоционального интеллекта детей, их эмоциональной отзывчивости, сопереживания, формирование готовности к совместной деятельности со сверстниками, формирование уважительного отношения и чувства принадлежности к своей семье и к сообществу детей и взрослых являются важными задачами социально-коммуникативного развития.

Социальный интеллект обеспечивает адаптацию человека в обществе и позволяет понимать поведение людей. В концепции социального интеллекта выделяют три основные группы, описывающие его критерии:

когнитивные: включают социальные знания (о людях, правилах понимания людей); социальную память (на имена, на лица); социальную интуицию (понимание и оценка чувств, мотивов, настроения, поступков людей); социальное прогнозирование (определение планов собственных действий, анализ и оценка своего развития, своих возможностей);

эмоциональные: социальная выразительность (эмоциональная чувствительность, умение выражать эмоции, эмоциональный контроль); сопереживание (умение понимать других людей, входить в их положение, ставить себя на их место); способность к саморегуляции (способность контролировать и регулировать эмоции и настроение);

поведенческие: социальное восприятие (способность слушать, понимать собеседника); социальное взаимодействие (умение работать совместно с другими людьми, готовность к взаимодействию с коллективом, к совместной творческой деятельности); социальная адаптация (умение уживаться, быть открытым в отношениях, способность доводить до окружающих свою точку зрения, объяснять и убеждать людей) [3].

Таким образом, опираясь на данный подход, педагогу ДОО для успешного развития социального и эмоционального интеллекта у детей дошкольного возраста необходимо создать условия для становления социально-ценностных взаимоотношений, для развития доброжелательных и равноправных отношений между детьми, готовить детей к совместной деятельности со сверстниками, учить их конструктивно решать конфликтные ситуации, действовать по правилам игры, соблюдая ролевые взаимодействия, сострадать к тем, кто нуждается в помощи, испытывает боль, страх, обиду [2].

Как уже было сказано выше, одним из направлений решения данной проблемы может стать создание и реализация в условиях ДОО программы развития социального и эмоционального интеллекта дошкольников. Научный руководитель – педагог вуза – выступает в данной деятельности как наставник.

Программа определяет содержание, интегративный и развивающий характер работы, учитывает психологические и физиологические особенности детей дошкольного возраста, их потребности в социализации, приобщении к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства. Основной целью программы будет создание в детском саду условий для динамичного развития образовательной организации, направленных на целостное и разностороннее развитие воспитанников, стержневой основой которых является социально-коммуникативный компонент образования, обеспечивающий равные стартовые возможности как основы их успешного обучения в школе в условиях ФГОС ДО.

Программа предусматривает реализацию следующих направлений:

1. Управление качеством дошкольного образования.

2. Создание условий для успешной социализации и гражданского становления личности каждого ребенка, для развития социального и эмоционального интеллекта детей.

3. Создание условий для организации комплексной работы педагогов, медицинского работника и родителей по сохранению и укреплению здоровья каждого ребёнка как основополагающего условия гармоничного развития с учётом индивидуальных возможностей.

4. Повышение профессиональной компетенции педагогов ДОО.

5. Взаимодействие с социумом [5].

Первое направление предусматривает совершенствование управления качеством дошкольного образования на основе мероприятий, ориентированных на повышение опыта практической деятельности (организация методического сопровождения педагогов по развитию социально-коммуникативного компонента образования; введение в штат таких специалистов, как логопед, физкультурный руководитель, психолог; проведение с родителями информационно-разъяснительной работы по вопросам развития социального и эмоционального интеллекта детей дошкольного возраста и др.).

Второе направление включает в себя создание условий для социально-коммуникативного развития дошкольников в условиях реализации ФГОС ДО (внедрение развивающих технологий и методик в воспитательно-образовательный процесс; повышение уровня самообразования педагогов ДОО, их профессиональной компетентности по социально-коммуникативному развитию дошкольников; разработка системы мониторинга по отслеживанию результатов работы по развитию социального и эмоционального интеллекта дошкольников; внедрение эффективных форм работы с родителями по вопросам развития социального и эмоционального интеллекта; создание банка дидактических и методических материалов, разработок по социально-коммуникативному развитию воспитанников) [5].

Третье направление ориентировано на разработку системы профилактических мероприятий по внедрению потребности в здоровом образе жизни и снижению заболеваемости воспитанников; повышение физкультурно-оздоровительной грамотности родителей, ответственности в деле сохранения здоровья детей; обучение педагогов навыкам здоровьесберегающих технологий для

формирования у детей знаний, умений и навыков сохранения здоровья и ответственности за него, развития физических качеств ребёнка (силы, быстроты, выносливости и др.) и умений рационально использовать их в различных условиях; организацию системы мониторинга физического состояния и здоровья детей на основе современных технологий.

Четвертое направление имеет целью формирование социального заказа на повышение квалификации педагогов, исходя из их профессионального развития, для реализации которой необходимо разработать системный подход к организации непрерывного образования педагогов ДОО; привлечь социальных партнёров для совместной работы; повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении путем формирования механизма экспертизы инновационной деятельности.

Пятое направление предусматривает создание взаимовыгодного социального партнерства для функционирования учреждения в режиме открытого образовательного пространства, обеспечивающего успешную социализацию личности ребёнка, повышение качества образования (разработка форм эффективного взаимодействия ДОО с социальными партнерами по вопросам оздоровления детей, развития социального интеллекта, а также семейного, патриотического воспитания; совершенствование профессиональной компетентности и общекультурного уровня педагогических работников; формирование положительного имиджа как образовательного учреждения, так и социального партнера).

Очевидно, что в реализации каждого из рассмотренных направлений достаточно значима роль научного руководителя – наставника инновационной деятельности.

Также сотрудничество наставника и старшего воспитателя позволяет спрогнозировать ожидаемые результаты внедрения программы. В содержательной части определяются критерии результативности реализации программы, что позволяет на завершающей стадии ее осуществления провести достоверный количественный и качественный анализ полученных достижений. К основным критериям и показателям, по которым отслеживается эффективность реализации программы развития социального и эмоционального интеллекта дошкольников, можно отнести:

- повышение уровня образования при формировании ключевых компетенций дошкольников, способствующих успешному обучению ребенка в начальной школе, в условиях интеграции усилий семьи и детского сада в соответствии с ФГОС дошкольного образования;

- повышение качества оздоровительной работы с детьми, направленной на формирование, сохранение и укрепление физического, психического и социального здоровья детей;

- повышение уровня развития социального и эмоционального интеллекта воспитанников;

- повышение профессиональной компетенции педагогов в вопросах индивидуализации образовательного процесса, применение методов развивающего обучения, овладение современными технологиями с применением ИКТ;

- обогащение развивающей предметно-пространственной среды дошкольного учреждения согласно требованиям ФГОС ДО;

- обеспечение информационной открытости ДОО, обеспечивающей обратную связь с потребителями образовательных услуг;

- укрепление материально-технической базы ДОО.

В программе описываются принципы ее построения, представлено содержание деятельности по реализации каждого из выделенных направлений, дается характеристика этапам реализации программы, определяются сроки, спрогнозированы ожидаемые результаты внедрения программы.

Содержание программы носит практический характер, соответствует современным достижениям педагогики и психологии. Работа дошкольного образовательного учреждения в данном направлении, несомненно, вызывает интерес и поддержку педагогического сообщества. Педагоги под руководством научного руководителя инновационной площадки, принимая участие в научно-практических семинарах и конференциях различных уровней, имеют возможность познакомить коллег с опытом своей деятельности.

Таким образом, наставническая деятельность, организованная в формате «научный руководитель (педагог вуза) – старший воспитатель – воспитатели участники инновационной деятельности» будет успешно способствовать повышению профессиональной компетентности педагогов ДОО, раскрытию и поддержанию их творческого и педагогического потенциала.

Литература

1. Волкова В.Н., Терехова А.Н. Система наставничества в дошкольном учреждении как одна из ключевых задач национального проекта РФ «Образование» // Организация системы наставничества в ДОО: электронный сборник статей. – Новосибирск, 2023.

2. Пузикова В.Д. Наставничество как способ организации педагогического взаимодействия // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет; гл. ред. Г.А. Кругликова. – Екатеринбург, 2023. – С.541–544.

3. Савенков А.И. Структура социального интеллекта «Journal of Modern Foreign Psychology» 2018, vol. 7, no. 2, pp. 7-15.

4. Фролова Э.В. Взаимодействие школы и вуза в рамках работы по развитию одаренности младших школьников в процессе исследовательской и познавательной деятельности // Актуальные проблемы современной педагогической науки: взгляд молодых исследователей: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Арзамас, 2 марта 2023 г.); Всероссийского научного семинара «Инновации в развитии одаренности» (Арзамас, 18 мая 2023 г.) / отв. ред. Е.А. Жесткова; науч. ред. Е.В. Клюева; Арзамасский филиал ННГУ. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2023. – С. 337–341.

5. Фролова Э.В. Математическое развитие детей дошкольного возраста в процессе сотрудничества ДОО и семьи // Актуальные проблемы современной педагогической науки: взгляд молодых исследователей: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Арзамас, 2 марта 2023 г.); Всероссийского научного семинара «Традиционные ценности как средство воспитания личности ребенка» (Арзамас, 16 мая 2023 г.) / отв. ред. Е.А. Жесткова; науч. ред. Е.В. Клюева; Арзамасский филиал ННГУ. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2023. – С. 294–298.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ИГРОВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Т.Г. Ханова[1], А.М. Карамирзаева[2]
Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина
[1]к.п.н., доцент; e-mail: tanyaha10@mail.ru
[2]магистрант; e-mail: angel.karamirzaewa@yandex.ru
Россия, г. Нижний Новгород

Статья посвящена раскрытию содержания умения играть как компонента профессионально-игровой компетентности педагога дошкольного образования, формирование которой успешно осуществляется в рамках наставничества. Дано определение понятия «игровая компетентность», охарактеризованы его составляющие. Авторами доказано, что реализация разных форм наставнической деятельности является эффективным способом формирования у молодых педагогов умения играть как ведущего компонента профессионально-игровой компетентности.

Ключевые слова: умение играть; профессионально-игровая компетентность педагога; наставничество; наставник; дошкольный возраст.

Профессионально-игровая компетентность педагога дошкольного образования на сегодняшний день является достаточно изученным феноменом. Нормативные документы, согласно которым осуществляется дошкольное образование, указывают на необходимость поддержания детской инициативы в разных видах деятельности; акцентируют внимание на то, что образовательная среда должна быть устроена с учетом индивидуальных особенностей каждого из воспитанников. Только в данном случае ребенок дошкольного возраста в образовательном процессе становится полноценным субъектом деятельности.

В дошкольном возрасте ведущим видом деятельности является игра, поэтому обучение, воспитание и всестороннее развитие ребенка осуществляется преимущественно в игровой деятельности. Самостоятельно игровая деятельность ребенка развиваться не может, необходимо создание оптимальных условий, грамотная психолого-педагогическая поддержка взрослого, поэтому велика роль педагога, сформированность его умения играть как важного компонента профессионально-игровой компетентности.

На сегодняшний день достаточно много научных исследований, посвященных изучению игровой компетентности педагога дошкольного образования. Однако отсутствует единое понимание и трактовка данного понятия. Так, Д.В. Менджерицкая под игровой компетентностью педагога дошкольного образования понимает умение педагога тактично, незаметно выстраивать игровую позицию в процессе взаимодействия с воспитанником, чтобы соприкасаться с его личностью и оказывать на него развивающее воздействие [3]. Е.В. Зворыгина и С.Л. Новоселова считают, что игровая компетентность педагога – это готовность продуктивно использовать технологию обучения детей дошкольного возраста игровой деятельности [4]. В определении Н.А. Шамановой и Т.Г. Хановой игровая компетентность педагога представляет собой умение и желание педагога

участвовать в игровой деятельности совместно с детьми с соблюдением всех установленных правил. При этом правила игры определены воспитанниками, дети являются свободными, самостоятельными, инициативными участниками игры, т.е. субъектами игровой деятельности [6]. В процессе игры воспитатель проявляет такие личностные качества, как сочувствие, сопереживание, гибкость, коммуникативность, творческую активность и артистизм.

Умение играть как компонент профессионально-игровой компетентности педагога проявляется в том, что он создает игровую ситуацию посредством активного включения воображения, умеет увидеть необычное в самых обыденных вещах, свободно отказывается от шаблонного мышления и предлагает нестандартное видение. Это все подразумевает высокую креативность педагога и высокий уровень развития гибкости, оригинальности воображения. Основная задача педагога в процессе игры заключается в том, чтобы активно вовлекать детей в игру, вызывать у них интерес и желание участвовать в игре, способствовать развитию сюжета. При этом деятельность педагога должна быть ориентирована на зону ближайшего развития воспитанников, т.е. способствовать раскрытию потенциальных возможностей, которые приведут к переходу ребенка на следующую ступень развития. Он должен создавать такие условия игры, которые опережают знания и умения детей, открывают перед ними новые возможности. Для каждого возрастного этапа это разные возможности. Так, для 2–3-летних детей педагог открывает знания о возможности замещения одних предметов другими. Детей 3–4 лет взрослый вовлекает в игровой диалог и знакомит с игровыми ролями посредством создания игровых ситуаций. Для детей 5–6 лет создает условия для активизации их воображения и фантазии, посредством чего становится возможным развитие сюжета игры. При этом важна эмоциональная вовлеченность педагога в игру, которая повышает ее ценность в глазах воспитанников и позволяет приобретать личностную значимость для каждого из них.

Однако не каждый взрослый обладает вышеперечисленными качествами, которые по сути являются ядром педагогической профессии. Некоторые педагоги демонстрируют излишнюю эмоциональность, стремятся привлечь внимание детей к игровой ситуации и проявляют свои актерские способности, устраивают различные мероприятия, в которых сами занимают ведущую роль и становятся неким «актером одного театра». Игра – совместная деятельность детей и взрослого, в которой каждый участник занимает партнерскую позицию. Для сохранения желания детей принимать активное участие в игре, проявлять самостоятельность и инициативность, педагогу необходимо демонстрировать внимание к «партнерам», навыки активного слушания, что возможно только при наличии представлений об игре и сформированности умения играть. Педагог должен уметь вовремя замечать и поддерживать идеи, замыслы игры детей, понимать их смыслы, интересы, принимать ценность и важность игровой ситуации. При этом важным является умение педагога вовремя выйти из игры, когда его роль как организатора завершилась и дети способны самостоятельно продолжить игру. Излишняя активность педагога на данном этапе может иметь негативные последствия и привести к потере собственного замысла игры [5].

Умение играть как компонент профессионально-игровой компетентности формируется не только на основе теоретических знаний, но и в процессе практической деятельности, в ходе активного участия в различных видах игровой деятельности дошкольников. Одной из эффективных форм повышения профессионально-игровой компетентности педагогов является наставничество. Наставником в данном случае становится опытный педагог, у которого дети много и интересно играют, который всегда умеет найти подходящее время для игры в режиме дня, умеет перевоплощаться и быть на одной позиции с ребенком, знает много народных, подвижных и дидактических игр, умеет изготавливать оригинальные игрушки-самоделки и привлекать к этому творчеству детей, деликатно и чутко может подключиться к детской игре и незаметно и своевременно выйти из нее. Сформированное умение играть включает способность наблюдать за играми каждого воспитанника, определять уровень развития его игровых навыков, видеть его трудности и достижения, попытки вступить в игровое взаимодействие со сверстниками, умело подбирать наиболее подходящую стратегию поддержки игры, индивидуальную для каждого ребенка. Серьезное отношение взрослого к выполнению взятой на себя игровой роли, искренняя позиция в игровом взаимодействии, умение выйти на время из роли воспитателя и принять роль пациента, пассажира или покупателя в детской игре, правильный подбор и размещение игрового оборудования, ролевое взаимодействие с партнерами – все это важные составляющие умения играть, которыми необходимо овладеть педагогу. Стоит отметить умение педагога-наставника сотрудничать с родителями, консультировать их в вопросах дошкольной игры и игрушки, значимости компьютерных игр, проведения детских праздников, организации игровой среды дома, участия или невмешательства в детскую игру.

В формате делового сотрудничества наставник и наставляемый имеют возможность передавать и осваивать практический опыт организации и осуществления игровой деятельности детей, обогащения их впечатлений, построения игровых сюжетов, моделирования ролевого поведения, объединения детей в игре, актуализации игровой среды и др. Наставник, компетентный в вопросах сопровождения детской игры, способен научить молодого специалиста приемам вхождения в игровую ситуацию, постановки проблемно-игровых ситуаций, построения ролевых диалогов, обогащения сюжетных линий игры, организации предметно-игровой среды и др. Общение с опытным наставником поможет молодому специалисту «почувствовать» игру изнутри; овладеть практическими навыками игрового взаимодействия с детьми, стимулирования их инициативности и игрового творчества; развивать в себе гибкость, креативность, воображение, артистические способности.

Разнообразные формы наставнического взаимодействия: мастер-классы, открытые просмотры, беседы, практикумы, моделирование ситуаций, совместные наблюдения за играми детей, решение кейс-задач, анализ игрушек и игрового оборудования, творческие домашние задания и др. – окажутся наиболее эффективными в повышении профессионального мастерства молодых педагогов. Важно, чтобы между наставником и его подопечным (или подопечными)

сложились доброжелательные отношения, взаимная личная заинтересованность в обучающем диалоге, обоюдное желание в достижении успешного результата, поэтому вопросу выбора наставника нужно уделить особое внимание, учитывая, в первую очередь, собственные желания обеих сторон, личную симпатию, общие интересы, психологическую совместимость.

Таким образом, умение играть как компонент профессионально-игровой компетентности педагога представляет собой совокупность личностных качеств педагога, знаний о компонентах, содержании, особенностях организации и проведения игровой деятельности в дошкольном возрасте. Важными компонентами умения играть при этом выступают хорошо развитое воображение, креативность, артистизм, эмоциональность, тактичность, чуткость к партнеру. Наставничество как способ передачи профессионально-игрового опыта от старшего коллеги молодому специалисту в современных условиях приобретает статус эффективного метода совершенствования профессиональной компетентности педагогов, в котором заинтересованы все участники образовательного процесса.

Литература

1. Гурова О.В. Современные проблемы развития игровой компетентности педагогов ДОО в контексте ФГОС ДО // Нижегородское образование. – 2015. – №3. – С. 140–145.

2. Комарова И.А., Здорикова Н.Г. Исследование феномена профессионально-игровой компетентности будущих специалистов ДОО // Вектор науки ТГУ. – 2010. – №3 (3). – С. 64–67.

3. Менджерицкая Д.В. Воспитателю о детской игре. / ред. Т.А. Комарова [Т.А. Маркова]. – Кишинев: Лумина, 1985. – 151 с.

4. Новоселова С.Л., Зворыгина Е.В. Руководство формированием игры // Дошкольное воспитание. – 1981. – №4. – С. 31–33.

5. Ханова Т.Г., Карамирзаева А.М. Формирование профессионально-игровой компетентности педагога дошкольного образования // Мир педагогики и психологии. – 2022. – № 12(77). – С. 38–43.

6. Шаманова Н.А., Ханова Т.Г., Дорогина А.С. Игровая компетентность педагога как условие развития творческой игры в дошкольном возрасте // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 70-2. – С. 309–312.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА ЯГПУ ИМ. К.Д. УШИНСКОГО: НОВЫЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

К.М. Царькова

Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского
к.п.н., доцент; e-mail: tsarkovakm@mail.ru; Россия, г. Ярославль

В статье актуализируется вопрос необходимости сопровождения студенческой академической группы наставником, рассматривается система наставничества в педагогическом вузе, дается описание содержательной подготовки педагогов к реализации функций наставника в университете.

Ключевые слова: наставник студенческой академической группы; система наставничества; Школа наставников ЯГПУ.

Традиционно высшая профессиональная школа России не только ориентирована на профессиональную подготовку, но и реализует важнейшую социальную функцию – воспитание человека. При этом особое значение реализация этой функции имеет для педагогических вузов, которые призваны готовить конкурентоспособных специалистов, способных на собственном примере воспитывать молодое поколение России.

Важным звеном в организации воспитательного процесса в университете является деятельность наставника студенческой академической группы, который осуществляет непосредственное руководство развитием студенческого коллектива и принимает активное участие в духовно-нравственном и профессиональном становлении личности будущего специалиста [2].

В настоящее время наставничество – незаменимая и эффективная технология взаимодействия преподавателей и студентов. Она позволяет решать многие задачи, в том числе помогает студентам найти себя и свое место в студенческом коллективе и в общественной жизни вуза, приобрести опыт организации воспитательной работы, который можно использовать в дальнейшей профессиональной педагогической деятельности.

Практика наставничества Ярославского государственного педагогического университета имени К.Д. Ушинского выстроена в единую систему, которая включает четыре этапа:

1. Формирование механизмов эффективного запуска наставнической деятельности в университете;

2. Создание «базы» наставников;

3. Организация обучения наставников и системное сопровождение их деятельности;

4. Отслеживание результатов и эффективности деятельности наставников студенческих групп.

Эффективно функционирующая система наставничества обеспечивает более тесную связь поколений, передачу культурных традиций, повышение сплоченности коллектива (как педагогического, так и ученического), усиление мотивации сотрудников и другое.

Рассмотрим содержание каждого этапа более подробно.

1. Формирование механизмов эффективного запуска наставнической деятельности в вузе.

Наставники студенческих групп ЯГПУ им. К.Д. Ушинского осуществляют свою деятельность на основе Положения «О наставнике академической группы».

Цель, реализуемая в рамках внутривузовской системы отношений наставником студенческой группы, – создание условий, содействующих формированию ценностно-смысловой сферы студента, социальной, профессиональной и культурной компетентности обучающихся, развитию личности, способной к самостоятельному жизненному выбору, уважающей права и свободы других людей, способной осуществлять конструктивное социальное взаимодействие.

Обозначенная цель требует от наставника выполнения ряда важных функций:

- изучение интересов, возможностей, способностей студентов, помощь в самопознании, осознании своих индивидуальных особенностей;

- создание условий для проявления и развития организаторских способностей студентов, развитие студенческого самоуправления, формирование действующего актива;

- мотивация студентов к участию в воспитательной деятельности;

- поддержка студентов при осуществлении коллективного целеполагания, планирования, распределения обязанностей, организации коллективных дел, объективного анализа деятельности;

- сопровождение актива группы в организации повседневной деятельности, коллективных дел;

- поддержка студентов при осуществлении коллективного обсуждения, принятия решений;

- социальная защита студентов и формирование у них готовности к социальной самозащите [1].

Свою деятельность педагоги-наставники осуществляют на основе Рабочей программы воспитания, которая охватывает все направления подготовки. В программе подробно раскрыто содержание воспитательной работы по курсам в рамках четырех этапов, для каждого из которых определены: цели, планируемые результаты; основные направления воспитательной деятельности; содержание и форматы работы; роль и действия преподавателя, позиция студента; мониторинг эффективности работы со студентами.

2. Создание «базы» наставников.

Команда наставников формируется на основе актуального целевого запроса субъектов образовательного процесса каждого факультета.

«База наставников» университета документально закреплена приказом о назначении наставников академических групп.

Позиция, включенность наставника группы в дела студенческого коллектива, объем работы со студентами зависят от курса обучения, от профессионализма наставника, его вклада в становление группы на первом курсе.

В первый год обучения необходимо сформировать у студентов опыт самоуправленческой деятельности, самостоятельности и ответственности, вызвать у них доверие к наставнику и стремление обращаться к нему в сложных ситуациях за советом и поддержкой. В этот период наставник выступает как организатор деятельности студенческого коллектива и личным примером показывает образец действий лидера, актива группы по организации самоуправленческой деятельности.

На старших курсах наставник группы является консультантом и помощником студенческой группы, советчиком в случае возникновения у студентов сложных проблем. Недопустима излишняя опека студентов. Тьюторская позиция наставника оптимальна для профессионального становления будущих педагогов на всех курсах обучения и заключается в создании преподавателями вуза условий для выявления и формирования у студентов осознанного личностно и социально значимого запроса на профессионально-личностное развитие [2].

Направления работы наставника реализуются через конкретные формы (индивидуальные, групповые и коллективные) с учетом сфер деятельности студентов.

3. Организация обучения наставников и системное сопровождение их деятельности.

С целью соблюдения единых подходов к осуществлению воспитательной деятельности в Ярославском государственном педагогическом университете имени К.Д. Ушинского функционирует «Школа Наставников ЯГПУ».

Ключевые задачи «Школы», следующие:

- повышение научно-методического уровня подготовки наставников по вопросам организации воспитательной работы со студенческой группой;
- усиление позиции наставников в индивидуальном сопровождении обучающихся;
- содействие становлению и развитию системы воспитательной работы в академической группе;
- создание площадки для обмена профессиональным опытом;
- активизация наставнической деятельности.

Ценность содержательного компонента усиливает то, что программа обучения полностью разрабатывается на основе запроса наставников академических групп.

В таблице представлен учебно-тематический план программы обучения наставников ЯГПУ им. К.Д. Ушинского.

Таблица

Учебно-тематический план
программы обучения наставников ЯГПУ им. К.Д. Ушинского

№	Наименование темы	Аудиторная работа	Самостоятельная работа
Развитие компетенции современного наставника студенческой группы: технологический аспект			
1.	Этапы работы наставника со студенческой группой: организация первичного знакомства со студенческим коллективом	2	4
2.	Этапы работы наставника со студенческой группой: коллективное целеполагание и планирование	2	4
3.	Этапы работы наставника со студенческой группой: технология организации групповой деятельности	2	4
4.	Этапы работы наставника со студенческой группой: аналитическая деятельность и рефлексия	2	4
5.	Развитие самоуправления в студенческой группе	2	4
		10	20
Развитие компетенции современного наставника студенческой группы: психолого-педагогический аспект			
6.	Психология мотивации	2	4
7.	Конфликты в студенческой среде и способы их регулирования	2	4

8.	Особенности процесса адаптации студентов первого курса	2	4
9.	Проектирование индивидуальной образовательной деятельности студента	2	4
10.	Система социальной защиты и поддержки студентов	2	4
11.	Профилактика девиантного поведения студентов в ситуации неопределенности	2	4
12.	Цифровой имидж наставника академической группы	2	4
		14	28
	Итого	72 часа	

В процессе обучения слушатели знакомятся с технологическими основами деятельности наставника студенческой группы и изучают особенности процесса сопровождения студентов. Все занятия проводятся с использованием практико-ориентированных групповых технологий. К подготовке и проведению занятий Школы наставников ЯГПУ привлекаются ведущие специалисты, эксперты в области психолого-педагогического сопровождения, руководители структурных подразделений ЯГПУ им. К.Д. Ушинского.

Сопровождение системы наставничества ЯГПУ предполагает не только наличие технологического уровня, но и социально-психологического, реализация которого обеспечивает сформированность сплоченного коллектива наставников, готового к реализации программы воспитания с учетом запросов студентов как активных субъектов образовательного процесса.

4. Отслеживание результатов и эффективности деятельности наставников студенческих групп.

Изучение результатов и эффективности деятельности наставников студенческих групп выполняет аналитическую, контрольно-корректирующую, прогностическую функции и решает ряд задач:

а) выявление реального состояния процесса взаимодействия педагога-наставника и студенческой группы. Эта задача решается с помощью мониторинга, в ходе которого изучаются состояние и результативность педагогической деятельности с учетом конкретных критериев, показателей, поставленных задач и планируемых результатов;

б) определение изменений, произошедших в педагогическом процессе;

в) изучение влияния различных условий и средств на результаты работы, определение эффективности и педагогической целесообразности используемых средств;

г) выявление возможностей развития процесса взаимодействия педагога-наставника и студенческой группы (изучение состояния и динамики развития является основой для поиска путей и средств дальнейшего совершенствования педагогической деятельности);

д) определение эффективности влияния педагогической работы на развитие участников образовательного процесса и их отношений.

Ключевыми качественными показателями результативности деятельности наставника академической группы могут выступать: уровень развития коллектива студенческой группы, наличие действующего актива, уровень развития самоуправления, социально-психологический климат в группе, уровень воспитанности, отражение деятельности на информационных ресурсах, удовлетворенность студентов организацией воспитательной работы в группе и т.д.

Таким образом, функционирование института наставничества в организациях высшего образования на современном этапе является актуальной и педагогически обусловленной задачей, определяется индивидуальным характером и адресностью, способствует улучшению результатов высшего образования, повышению его качества.

Литература

1. Воспитание студентов в Ярославском государственном педагогическом университете имени К. Д. Ушинского: концепция и примерная программа / под общ. ред. Л.В. Байбородовой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2018. – 116 с.

2. Наставнику студенческой группы: учебно-методическое пособие / под ред. В.В. Афанасьева, Е.Н. Квасовца; авт. кол-в: Л.В. Байбородова, М.И. Рожков, И.Г. Харисова, К.М. Герасименко, Л.Н. Князькова. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2009. – 104 с.

РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

Е.В. Чердынцева

Омский государственный педагогический университет
к.п.н., доцент e-mail: CherdyncevaEV@rambler.ru: Россия, г. Омск

В статье представлен анализ исследований педагогов прошлого и современных научных подходов к проблеме наставничества в научно-исследовательской деятельности будущих педагогов. Раскрываются направления и формы организации наставнической деятельности преподавателя вуза, практически работающего педагога или студента-наставника в организации работы обучающихся над научно-педагогическим исследованием.

Ключевые слова: наставничество; научно-педагогическое исследование; научно-исследовательская деятельность; фасилитация; будущие педагоги.

В условиях глобальной цифровизации общества меняется назначение педагогической деятельности. Сегодня педагог выступает в роли наставника, основная задача которого состоит в том, чтобы сопровождать обучающихся в процессе их образования и саморазвития. Указанная миссия относится и к преподавателю педагогического вуза, поскольку он осуществляет фасилитацию профессионального развития будущих педагогов. Реализация данной функции особую актуальность приобретает в ходе организации научно-исследовательской деятельности студентов, так как большинство обучающихся испытывают значительные трудности в определении научного аппарата, методологических

подходов и методов педагогического исследования, в отборе критериев, показателей и диагностических методик, в обработке полученных данных.

В связи с этим на государственном уровне было принято решение о возрождении в России института наставничества. В Письме Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 наставничество рассматривается как социальный институт, основной задачей которого является передача социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогов. Развитие наставнической деятельности рассматривается как приоритетное направление государственной политики в области образования. В данном нормативном документе представлены принципы, подходы и формы реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации на различных уровнях образования [4].

Идеи о наставничестве в образовании раскрываются в работах великих педагогов прошлого Н.И. Пирогова, К.Д. Ушинского, В.А. Сухомлинского. Они считали, что функция наставника заключается в содействии профессиональному становлению будущих педагогов, в духовно-нравственном воспитании и развитии их потенциальных возможностей. При этом известные педагоги прошлого особое значение придавали профессиональному мастерству, широкой эрудиции и опыту, высокой общей культуре преподавателя, который осуществляет наставническую деятельность. В качестве важного профессионально-значимого качества настоящего наставника Н.И. Пирогов, К.Д. Ушинский, В.А. Сухомлинский выделяли его готовность передавать свой опыт поколению молодых педагогов, которая заключается в дополнительных затратах времени и усилий на сопровождение их научно-исследовательской работы [3; 6; 7].

В современных научных исследованиях проблема наставничества рассматривается в различных аспектах. Л.А. Кочемасова определяет наставничество как сопровождение, состоящее в оказании преподавателем поддержки обучающимся в педагогическом процессе. Автор выделяет следующие сущностные характеристики этой деятельности: целенаправленность, субъектность, ориентацию на индивидуальные потребности и самореализацию, взаимонаправленность, развивающий и взаимообогащающий потенциал. Особое значение автор отводит реализации наставником принципа ориентации на индивидуальные потребности наставляемого, так как это будет способствовать формированию у будущих педагогов мотивации к исследовательской деятельности, их максимальной самореализации в данном процессе. По мнению исследователя, преимущества наставничества в организации научно-исследовательской деятельности состоят в повышении достижений студентов в выполнении ими научных работ различного уровня [2].

Р.Е. Герасимова, Н.А. Григорьева характеризуют научно-педагогическое наставничество как технологию, ориентированную на передачу научно-педагогического опыта посредством субъект-субъектных отношений. Авторы полагают, что основными задачами педагога-наставника являются:

– развитие у будущих учителей мотивации профессионального самосовершенствования;

– формирование у них готовности к овладению современными методами, формами, средствами обучения и воспитания, к творческой самореализации в профессиональной деятельности [1].

В исследовании Н.К. Харлампьевой, Р.Е. Герасимовой, Т.И. Волчок под наставничеством понимается деятельность опытного педагога по сопровождению молодых учителей, обеспечивающая их успешную адаптацию и профессиональный рост. Авторы выделяют такие формы взаимодействия наставника и наставляемых обучающихся, как: проектирование уроков и внеурочных занятий, подготовка конкурсных проектов и исследований, совместных публикаций, проведение авторских семинаров [8].

В.Ю. Стромов, П.В. Сысоев, В.В. Завьялов под наставничеством понимают индивидуальную или групповую работу более опытного специалиста с молодым поколением, заключающуюся в передаче знаний, практического опыта, культуры труда и коллективного взаимодействия и направленную на повышение их профессиональных достижений. Авторы раскрывают особенности наставнической деятельности студентов старших курсов с будущими педагогами, обучающимися на младших курсах. По их мнению, опытные студенты-наставники способны оказывать необходимую помощь начинающим исследователям на всех этапах научной работы, начиная с выбора темы и научного руководителя и заканчивая представлением результатов собственного исследования [5].

Основываясь на представленных выше научных подходах, наставничество в научно-исследовательской работе будущих педагогов мы определяем как систему деятельности опытного преподавателя вуза, практически работающего педагога или опытного студента-исследователя, направленную на фасилитацию становления и саморазвития обучающихся как субъектов научного исследования. Основными направлениями такой деятельности могут выступать:

– формирование у будущих учителей и воспитателей устойчивой положительной мотивации к научному поиску;

– содействие успешному освоению ими методологии и методики научно-педагогического исследования;

– оказание помощи обучающимся в определении личностно значимого направления, в проектировании и реализации программы исследовательской деятельности, в обработке полученных данных;

– продвижение научных достижений студентов в студенческих и педагогических сообществах. Раскроем каждое из данных направлений наставнической деятельности.

Формирование у будущих учителей и воспитателей устойчивой положительной мотивации к научному поиску предполагает целенаправленную деятельность преподавателя-наставника по развитию у них интереса к исследовательской деятельности. Эта деятельность может осуществляться в процессе организации дискуссий, круглых столов, форсайт-сессий обучающихся по актуальным проблемам педагогической науки и практики, анализа ими современных

монографий и научных статей, работы над проектами и исследованиями на аудиторных занятиях, участия обучающихся на младших курсах в научных мероприятиях студентов старшего курса. Особый интерес у обучающихся может вызвать проведение наставником мастер-класса по технологии исследовательской деятельности.

Содействие преподавателем-наставником успешному освоению будущими педагогами методологии и методики научно-педагогического исследования заключается в организации им системы обучения студентов:

– алгоритмы определения элементов научного аппарата педагогического исследования;

– оптимальный отбор методологических подходов;

– проектирование исследовательской программы;

– методы обработки полученных результатов.

Оказание помощи обучающимся в определении личностно значимого направления, в проектировании и реализации программы исследовательской деятельности, в обработке полученных результатов должно сочетаться с предоставлением наставником будущим педагогам возможностей самостоятельного осмысления и формулирования методологических характеристик и проектирования направлений собственного исследовательского поиска. Важно сопровождать эту деятельность посредством консультирования, методических рекомендаций. Консультирование начинающих исследователей могут осуществлять студенты-наставники или практически работающие педагоги, имеющие достаточный собственный опыт и высокие достижения в научно-исследовательской работе. Преподаватели вуза могут частично передать опытным студентам следующие функции наставника в организации научно-исследовательской работы:

– обучение принципам отбора и анализа научной литературы;

– сопровождение в ходе подготовки начинающими исследователями докладов и презентаций;

– обучение приемам успешного выступления перед аудиторией;

– сопровождение будущих педагогов в ходе популяризации ими результатов собственных исследований.

Продвижение научных достижений студентов в студенческих и педагогических сообществах как направление наставнической деятельности преподавателя вуза может быть реализовано в следующих формах:

– организация участия студентов в студенческих научных конкурсах, конференциях и форумах;

– подготовка и публикация совместных научных работ по актуальным педагогическим проблемам;

– организация апробации будущими педагогами результатов их исследований в рамках выступлений на заседаниях студенческого научного сообщества, на педагогических советах базовой образовательной организации, на методических семинарах преподавателей кафедры;

– содействие обсуждению данных студенческих исследований в научных интернет-сообществах.

Таким образом, наставничество, осуществляемое педагогом вуза, практически работающим педагогом или опытным студентом, должно способствовать развитию компетенции будущих педагогов в научно-исследовательской деятельности. При этом ведущими его направлениями являются: формирование у будущих учителей и воспитателей устойчивой положительной мотивации к научному поиску; содействие успешному освоению ими методологии и методики научно-педагогического исследования; оказание помощи обучающимся в определении личностно значимого направления, в проектировании и реализации программы исследовательской деятельности, в обработке полученных данных; продвижение научных достижений студентов в студенческих и педагогических сообществах.

Литература

1. Герасимова Р.Е., Григорьева Н.А. Научно-педагогическое наставничество как фактор профессионального становления молодых педагогов // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. Серия: Педагогика. Психология. Философия. – 2022. – № 4(28). – С. 91–96 – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nauchno-pedagogicheskoe-nastavnichestvo-kak-faktor-professionalnogo-stanovleniya-molodyh-pedagogov/viewer (дата обращения: 28.10.2023).

2. Кочемасова Л.А. Научное наставничество в образовательной практике студента педагогического вуза // Вестник Самарского государственного технического университета. – 2021. – Т. 18. – № 1. – С. 29–46.

3. Пирогов Н.И. Избранные педагогические сочинения. – М.: Юрайт, 2023. – 387 с.

4. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях». – URL: https://soshбugansk.gosuslugi.ru/netcat/ (дата обращения: 28.10.2023).

5. Стромов В.Ю., Сысоев П.В., Завьялов В.В. Развитие студенческого наставничества в научно-образовательной сфере в классическом вузе // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2018. – Т. 23, № 174. – С. 7–14.

6. Сухомлинский В.А. Избранные педагогические сочинения. В 3 т. Т. 3. – М.: Педагогика, 1981. – 639 с.

7. Ушинский К.Д. Лекции в Ярославском лицее. Избранные педагогические сочинения. – М.: Юрайт, 2023. – 358 с.

8. Харлампьева Н.К., Герасимова Р.Е., Волчок Т.И. Наставничество как непрерывный педагогический процесс профессионального роста педагога // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. Серия: Педагогика. Психология. Философия. – 2022. – № 4(28). – С. 91–96. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-nepreryvnyy-pedagogicheskiy-protsess-professionalnogo-rosta-pedagoga/viewer (дата обращения: 28.10.2023).

РОЛЬ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА В ПРОФИЛАКТИКЕ БУЛЛИНГА В ИНКЛЮЗИВНОЙ ШКОЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

Т.Ю. Четверикова
ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет
к.п.н, доцент; e-mail: t_chet@omgpu.ru; Россия, г. Омск

В материалах статьи сообщается, что развитию инклюзивных школьных практик может препятствовать ряд деструктивных явлений. К их числу относится буллинг в отношении обучающихся с нарушениями развития. Важная роль в профилактике буллинговых процессов, а также в формировании в школе инклюзивной культуры принадлежит учителю-наставнику. В статье отражены основные требования к профессиональным и личностным качествам педагогического работника, выполняющего функцию наставника.

Ключевые слова: наставник; буллинг; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; инклюзивное образование.

Постановка новых государственных задач, изменения общественных приоритетов детерминируют необходимость овладения специалистами различных сфер дополнительными к имеющимся профессиональными компетенциями. Это в полной мере относится к сфере образования. Один из её безусловных ценностных ориентиров – развитие и поддержка инклюзивных практик. Это предполагает создание в общеобразовательной школе таких условий, при которых обучающийся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), вне зависимости от его принадлежности к той или иной нозологической группе, получит равный (со своими нормотипичными ровесниками) доступ к образовательными ресурсам – при учёте его индивидуальных возможностей и особых образовательных потребностей (ООП). Нормативно данное право закреплено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Довольно длительное время школьники с ОВЗ находились исключительно в системе специального образования, за отдельными исключениями. В конце прошлого столетия в нашей стране стал оформляться первый опыт совместного обучения детей с нормальным и нарушенным развитием. Однако по большей части инклюзивные практики оформлялись стихийно. С одной стороны, они (до 2012 г.) не поддерживались на законодательном уровне, представляя собой инициативы со стороны родителей, воспитывающих детей с нарушениями развития, а также отдельных педагогических коллективов. С другой стороны, участники учебно-воспитательного процесса из числа учителей, нормативно развивающихся обучающихся, их родителей (в своём большинстве) отрицали целесообразность такого рода практик. Пролонгированный период дифференцированного обучения детей с нормальным и нарушенным развитием оказал влияние на формирование у граждан негативного отношения к инклюзии в сфере образования.

Учёными, прогрессивными педагогическими работниками, родителями, представителями общественных организаций были объединены усилия в направлении развития и психолого-педагогической навигации инклюзивных практик – при поддержке со стороны государства. В результате в нашей стране стал

складываться положительный опыт реализации интеграционных процессов в образовательной среде. В частности, оформлена отечественная концепция инклюзивного образования, разработаны технологии включения обучающихся с ОВЗ в коллективы нормативно развивающихся ровесников и т.д.

Между тем, в инклюзивной школьной практике ещё имеют место деструктивные процессы, препятствующие интеграции детей с нарушениями развития в общеобразовательное социокультурное пространство и получению ими качественного образования. К числу таких деструктивных явлений относится буллинг (школьная травля), инициируемый обучающимися возрастной нормы в отношении своих ровесников с ОВЗ.

По замечанию О.С. Кузьминой, ведущей причиной, обусловливающей отрицательные практики совместного обучения учеников с нормальным и нарушенным развитием, является отсутствие в школе инклюзивной культуры. Автор указывает, что инклюзивная культура представляет собой базирующуюся на принципах гуманистической педагогики саморазвивающую систему, ориентированную на интеграцию субъектов образования в социокультурное пространство, функционирующее на основе инклюзивных ценностей; на адаптацию личности к субъектно-ролевым и социально-культурным контекстам [3]. При отсутствии в школе инклюзивной культуры субъекты учебно-воспитательного процесса либо категорически отвергают возможность интеграционных процессов, либо ставят их целесообразность под сомнение.

Прокомментируем особенности буллинга, разворачивающегося в инклюзивной школьной практике. Инициатором травли (буллером) является, как правило, один из нормотипичных обучающихся инклюзивного класса. Выбрав помощников (свиту), буллер совместно с ними осуществляет агрессивное воздействие на жертву, которое может быть физическим и (либо) вербальным. Роль жертвы принадлежит интегрированному в общеобразовательный класс обучающемуся с ОВЗ.

Согласно С.Н. Викжанович, особенно высоки риски быть подверженными травле в инклюзивной школьной практике у обучающихся с расстройствами аутистического спектра, поскольку у этих детей в силу специфики структуры нарушения прослеживаются выраженные проблемы в социально-коммуникативном взаимодействии с ровесниками. В то же время С.Н. Викжанович не отрицает, что роль жертвы может принадлежать любому обучающемуся класса. Однако буллерам и их свите значительно проще организовывать травлю в отношении более слабых одноклассников, в связи с чем предпочтительными мишенями становятся школьники с ОВЗ [1].

Другими участниками буллинга являются свидетели и защитники (либо защитник). Если о первых следует говорить как о подавляющем большинстве, то вторые в буллинговых процессах могут отсутствовать либо в их роли в ряде случаев выступают обучающиеся более старшего возраста, не являющиеся одноклассниками школьников с ОВЗ.

Как отмечает О.В. Якубенко, ученики с нарушениями развития не всегда безропотно воспринимают воздействия враждебного характера со стороны

нормотипичных ровесников. Некоторые дети с ОВЗ в попытке защитить себя переходят к агрессивным действиям, мстят за причинённую обиду. Такие действия следует рассматривать в качестве компенсаторных поведенческих реакций [4].

С учётом изложенного выше констатируем, что одной из приоритетных задач школы, реализующей инклюзивную практику, является развитие в её социокультурном пространстве инклюзивной культуры. Нельзя умалять степень глубины и уровень сложности этой задачи. Современные социально-образовательные реалии таковы, что цели и ценности инклюзии разделяются не всеми участниками образовательного процесса. В этой связи очевидной становится роль лидера, человека, занимающего авторитетную позицию в коллективе благодаря своим личностным и профессиональным качествам: роль учителя-наставника.

В последние несколько лет вопросы, касающиеся наставничества, заметно актуализированы в педагогике, их изучение осуществляется в разных аспектах. При этом учёные и практики высоко оценивают эффекты, получаемые благодаря наставнической деятельности.

На основе изучения, анализа, обобщения результатов исследований отечественных и зарубежных учёных Е.В. Игнатьева и Н.Д. Базарнова указывают, что наставничество (менторинг) представляет собой процесс передачи более квалифицированным человеком своих знаний и опыта менее знающим и опытным для содействия их личностному и (либо) профессиональному развитию. В западной традиции отношения между наставником и наставляемым не укалываются в диаду «руководитель (учитель) – подчинённый (обучающийся)», а являются равноправными, взаимовыгодными. В свою очередь, в отечественной педагогической практике наставник, как правило, назначается в административном порядке. Согласно результатам, полученным Е.В. Игнатьевой и Н.Д. Базарновой в ходе собственного исследования, многие педагогические работники (78%) готовы взять на себя функцию наставника. При этом наиболее важными его качествами учителя считают не те, которые связаны с решением профессиональных задач, а личностные, включая оптимизм, позитивный настрой, желание делиться опытом и т.п. [2].

Мы полагаем, что наставническая деятельность должна иметь место в образовательных организациях, реализующих инклюзивные практики. Безусловно, учитель, выполняющий функцию наставника, играет важную роль в сплочении коллективов обучающихся инклюзивных классов. Более того, его деятельность принципиально необходима для личностной и теоретико-практической подготовки коллег к работе в условиях инклюзии: не только молодых специалистов, но и учителей со значительным педагогическим стажем, однако не обладающих достаточным опытом совместного обучения детей с нормальным и нарушенным развитием либо с полным отсутствием подобного опыта.

Важной профессиональной задачей учителя-наставника будет являться профилактика буллинга в инклюзивной школьной практике за счёт развития у участников учебно-воспитательного процесса инклюзивной культуры.

Кратко отразим профессиональный портрет учителя-наставника, на которого возлагается решение указанной выше задачи.

Так, педагогическому работнику, выполняющему функцию наставника, необходимо иметь высшее дефектологическое образование (в качестве второго). Кроме того, у него должен быть опыт работы в инклюзивном классе, а уровень готовности к данной деятельности по каждому из показателей (в личностном, теоретическом, практическом планах) соответствовать высокому. Наставником может стать только авторитетное лицо, пользующееся уважением со стороны коллег, обучающихся, родителей.

Не менее важными являются и личностные качества учителя-наставника. Среди них необходимо назвать коммуникабельность, эмоциональную уравновешенность, организаторские способности и самоорганизованность, дисциплинированность, ответственность, доброжелательность. Данный перечень качеств, несмотря на его представленность в незавершённом варианте, позволяет указать на высокие требования к личности учителя, результаты деятельности которого должны обеспечить трансформацию социокультурного пространства инклюзивной школы в социокультурную среду, психологически комфортную для всех участников образовательного процесса.

Учитель-наставник, решающий задачи профилактики буллинга в инклюзивной школьной практике, осуществляет сопровождение не только своих коллег, но и обучающихся (с нормальным и нарушенным развитием), а также их родителей (или иных взрослых, представляющих законные интересы детей). При этом состав наставляемых (опекаемых) не должен быть чрезмерно широким. В противном случае возникает риск того, что наставник не сможет охватить своим вниманием всех нуждающихся. В практической деятельности это будет выглядеть как формальное выполнение им своих функций. При необходимости следует обеспечить определение на роль наставника нескольких педагогов, чьи профессиональные и личностные качества соответствуют указанным выше характеристикам.

Остановимся на основном функционале и представим наиболее значимые направления деятельности учителя-наставника в аспекте профилактики буллинга в инклюзивной школьной практике.

1. Совместно с администрацией образовательной организации и инициативной группой педагогов (на правах её руководителя) осуществляет подготовку школьной концепции развития инклюзивной практики и антибуллинговых программ.

Эта деятельность базируется на сложившихся в образовательной организации традициях, её достижениях, осуществляясь с учётом контингента обучающихся, прежде всего, школьников с ОВЗ и инвалидностью.

2. В условиях взаимодействия с классным руководителем, педагогом-психологом, учителями-предметниками и педагогами дефектологических профилей участвует в изучении состава обучающихся инклюзивного класса.

Это является важным для оценки психологического климата в инклюзивном классе, для установления наличия (отсутствия) предбуллинговых ситуаций, выявления потенциальных буллеров и их жертв (прежде всего, из числа обучающихся, обладающих виктимным поведением, с ОВЗ).

3. Обеспечивает общее руководство организацией мероприятий, ориентированных на формирование позитивного микроклимата в инклюзивных классах и развитие инклюзивной культуры в школе в целом.

Наставник не только даёт рекомендации коллегам относительно организации и содержательного наполнения такого рода мероприятий, но и в процессе внутришкольных методических семинаров осуществляет анализ некоторых их них – по результатам посещения. Также наставник подключает к проведению отдельных мероприятий обучающихся старшего возраста.

4. Осуществляет методическое сопровождение деятельности учителей, задействованных в инклюзивной практике.

Наставник даёт советы коллегам (наставляемым) по вопросам обучения, коррекции вторичных нарушений, обогащения социального опыта, удовлетворения ООП детей с ОВЗ, их адаптации в инклюзивном классе.

5. Участвует в психолого-педагогическом сопровождении ребёнка с ОВЗ, содействуя формированию у него психологической готовности к совместному обучению с нормотипичными ровесниками.

6. Осуществляет психолого-педагогическую навигацию родителей, воспитывающих детей с нормальным и нарушенным развитием, обеспечивая формирование у них реабилитационной и инклюзивной культуры.

Подытоживая, подчеркнём принципиально значимую роль учителя-наставника в профилактике буллинга в инклюзивной школьной практике. Одновременно в этим укажем на высокие требования к его профессиональным и личностным качествам.

Литература

1. Викжанович С. Н. Профилактика буллинга в отношении обучающихся с расстройствами аутистического спектра в школьной инклюзивной практике // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia. Offline Letters): электронный научный журнал. – 2023. – №7 (июль). – ART 3276. – URL: http://emissia.org/offline/2023/3276.htm (дата обращения: 23.08.2023).

2. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. – 2018. – №2 (23). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sovremennoy-shkole-mif-ili-realnost (дата обращения: 02.09.2023).

3. Кузьмина О.С. Показатели инклюзивной культуры общеобразовательной школы // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia. Offline Letters): электронный научный журнал. – 2023. – №7 (июль). – ART 3273. – URL: http://emissia.org/offline/2023/3273.htm (дата обращения: 23.08.2023).

4. Якубенко О. В. Медико-психолого-педагогическая коррекция клинических проявлений агрессивного поведения у школьников в условиях реализации инклюзивного обучения // Терапевт. – 2023. – № 8. – С. 17–22.

Работа выполнена в рамках государственного задания на выполнение прикладной научно-исследовательской работы по теме «Профилактика буллинга и формирование инклюзивной культуры в школе» (Дополнительное соглашение Минпросвещения России и ФГБОУ ВО «ОмГПУ» № 073-03-2023-018/4 от 19.06.2023).

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ

О.С. Шурупова[1], А.С. Шурупова[2]
[1]Липецкий государственный педагогический университет
им. П.П. Семенова-Тян-Шанского, Институт филологии
д.фил.н., доцент; e-mail: shurupova2011@mail.ru
[2]Липецкий филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
к.эк.н., доцент; Россия, г. Липецк

Данная статья посвящена описанию проблем, с которыми сталкивается современный человек в поисках наставника. Институт наставничества совершенно необходим молодым сотрудникам, поскольку позволяет им эффективно и успешно пройти четыре необходимые стадии цикла обучения и достичь компетентности.

Ключевые слова: наставничество; компетентность; мифы о наставничестве; роль наставника.

По мнению У. Дерезевица, «потребность в учителе для современного человека – нечто неприемлемое, противное равноправию или демократии. Наше самомнение страдает от необходимости признать неполноценность собственной личности перед другим человеком» [2, с. 140]. Однако неготовность приобрести наставника может сыграть с современным человеком дурную шутку, ведь сегодня всем, вне зависимости от того, на какой ступени карьерной лестницы находится человек, очень нужен человек, у которого можно было бы учиться.

Основная проблема многих молодых сотрудников заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями, и наставник может сыграть в жизни таких людей особую роль – помочь ему, кроме желания, приобрести и возможности для продуктивной деятельности. Обучение нового сотрудника может происходить спонтанно, если он получает возможность непосредственно понаблюдать за деятельностью уважаемого ими сотрудника, или намеренно, если он сознательно повышает свою квалификацию на курсах. Приобретая тот или иной опыт, работник сознательно или бессознательно рефлексирует, делает выводы, а при выполнении нового задания планирует и выполняет действия согласно усвоенной им ролевой модели. Таким образом, в процессе приобретения и усвоения новых знаний и навыков сотрудник проходит под руководством наставника четыре стадии:

1. Бессознательная некомпетентность: сотруднику неизвестно, что именно он не знает или чего не умеет.

2. Осознанная некомпетентность: сотрудник приобретает «знание о своем незнании». Обычно это происходит при появлении желания совершить новое действие. Он вынужден просить помощи.

3. Осознанная компетентность: сотрудник проходит обучение и в точности копирует действия своего наставника, контролируя каждое действие.

4. Бессознательная компетентность: сотрудник совершает определенные привычные действия по выработанному алгоритму, «на автомате».

Переход на четвертую стадию, в свою очередь, приводит к получению нового опыта, и цикл возобновляется. Наставник необходим сотруднику на второй и третьей стадиях цикла, когда он может показать оптимальный путь для достижения искомой цели, расскажет о собственных ошибках, и если сотрудник последует его советам, то не потеряет напрасно времени и не получит негативного опыта.

В роли наставника должен выступать человек, кто уже прошел тот путь, на который сотрудник вступает, и от кого сотрудник готов принимать конструктивную обратную связь. Режиссер Джордж Лукас в одном из своих интервью говорил: «Наставник видит гораздо больше наших провалов, чем нам хотелось бы. Но это единственный способ вырасти над собой». Именно наставник воодушевляет, поддерживает и не дает сдаться, он дотягивает человека до своего уровня, делится с ним контактами, представляет его своему окружению, давая рекомендации. Но важнее всего, что он предоставляет наставляемому положительные ролевые модели.

Проще всего особенности наставничества как модели обучения сотрудников проявляются на примере модели «Расскажи – покажи – сделай». Осуществляется данное обучение в три соответствующих этапа:

«Расскажи». На данном этапе наставник выясняет уровень знаний сотрудника и его понимание отдельного рабочего процесса. При этом наставник рассказывает об особенностях процесса в рамках предприятия и осуществляет заполнение пробелов в теоретических знаниях работника.

«Покажи». Наставник осуществляет практическую демонстрацию необходимого исполнения рабочего процесса, а также обеспечивает донесение до ведома сотрудника полного необходимого алгоритма действий для выполнения требуемой трудовой функции.

«Сделай». На данном этапе работник, пользуясь полученными практическими знаниями, под контролем наставника пытается сам выполнить свою трудовую задачу. Наставник, в свою очередь, обеспечивает контроль действий сотрудника, их корректировку и рассматривает возможные ошибки, равно как и дает оценку результату.

Вышеозначенные шаги являются лишь основной схемой – на практике процесс применения наставничества на предприятии требует куда более глубокого подхода и проработки каждого из этапов. При этом следует помнить, что последовательное обучение отдельным рабочим процессам, особенно в рамках наставничества, является куда более эффективным, чем одновременное обучение всему спектру обязанностей сотрудника. Соответственно, предусмотрительным будет составление плана наставничества и обучения новых сотрудников – данный план может как регламентироваться локальными нормативными актами, так и оставаться в полной мере на решение самих наставников.

К плюсам наставничества новых сотрудников можно отнести следующие его особенности:

1. Индивидуальный подход. Наставничество предполагает максимально индивидуальный подход к каждому новому сотруднику, что выгодно отличает его от большинства других методов обучения и адаптации, которые не могут учесть всех особенностей каждого конкретного работника.

2. Контроль. Наставник всегда имеет возможность и в большинстве случаев обязан контролировать деятельность обучаемого работника. За счет этого обеспечивается не только эффективность обучения, но также и нивелируются возможные негативные последствия от неправильного исполнения новым работником своих обязанностей.

3. Простота. Наставничество не требует разработки сложных систем обучения, а подразумевает в первую очередь простую передачу опыта квалифицированных работников новым сотрудникам, что значительно упрощает процесс внедрения подобного метода адаптации персонала.

4. Высокая эффективность. За счет комплексного подхода, опыта наставника и тщательного контроля обеспечивается крайне высокая эффективность подобного метода обучения, что приводит к минимальным срокам адаптации персонала на рабочем месте в сравнении с другими способами.

5. Снижение психологической нагрузки. Благодаря наставнику, к которому можно обратиться для помощи в решении сложных рабочих вопросов, снижается общий уровень психологической нагрузки на сотрудника.

6. Хорошая оценка потенциала новых работников. В процессе длительного и глубокого взаимодействия с новым работником наставник имеет возможность составить его психологический портрет, определить сильные и слабые стороны и потенциал развития в рамках компании.

7. Улучшение взаимоотношений в коллективе. Так как наставник и ученик могут общаться не только по рабочим вопросам, но и в неформальной обстановке, подобная система обучения в долговременной перспективе улучшает взаимоотношения в рабочем коллективе между сотрудниками.

8. Низкие затраты для организации или работодателя. Организация системы наставничества формально не требует никаких дополнительных затрат от работодателя. Однако на практике подобный подход является неэффективным, ибо наставничество должно давать определенные стимулирующие надбавки, чтобы наставники стремились качественно исполнять соответствующие обязанности. К тому же наставничество может считаться дополнительной деятельностью, за которую законодательно предусмотрена доплата за увеличение объема работ. Но в любом случае, даже такие затраты могут быть меньше, чем на применение других систем обучения.

9. Широкая сфера применения. Наставничество может применяться в рамках любой сферы деятельности.

С наставничеством в современном стремительно меняющемся мире связано несколько мифов. Во-первых, иногда молодые сотрудники считают, что обретение наставника – это обязательно залог успешной карьеры. В реальности

наставник не изменит человека, который сам не хочет изменений. Недостаточно просто найти наставника. Кроме того, внимание потенциальный наставник обратит не на незаметного и неизвестного, а на достаточно продвинутого человека, который хочет работать и способен заинтересовать опытного сотрудника. Наставники повсюду, они окружают каждого из нас, но первый шаг нужно сделать самому: надо в открытую попросить совета, рассказать о том, чего хочет добиться и какой помощи ждет.

Во-вторых, наставником обычно хотят видеть очень успешного человека. Но такой сотрудник скорее всего не заинтересуется взаимодействием с новичком. На самом деле отношения должны быть взаимовыгодными. Желательно, чтобы наставник был только немного успешнее и опытнее, чем его подопечный. По мнению исследователей, «самая большая проблема …может состоять в том, что коуч-наставник и сотрудник имеют разные точки зрения и разный подход к одним и тем же вопросам. Чтобы достичь консенсуса, необходимо опираться на четкую структуру, которая поможет вам проводить предметное обсуждение во время наставничества, приводящее к обоюдному согласию» [1, с. 42]. В наставники надо выбирать того, кто способен к конструктивному, уважительному диалогу. У. Дерезевиц, например, приводит в пример своего профессора, который учил студентов, не подавляя их своим авторитетом, а задавая вопросы, подталкивая их «к пересмотру общепринятых штампов, а также собственных суждений» [2, с. 118]. Главная награда для такого наставника – чувство удовлетворения от того, что он полезен, и от осознания своей экспертности.

В-третьих, люди нередко считают себя недостойными быть наставниками. Однако каждый может стать для кого-то наставником, поскольку у человека всегда есть то, чем он способен поделиться с другими. Даже если человек очень молод, он может стать отличным наставником для студента последнего курса, который только задумался о поиске работы. Более того, стать наставником для кого-то – это лучший способ найти наставника для себя.

Наставничество – совершенно необходимый в современном мире институт. Чтобы преуспеть в своем деле, необходимо искать подходящего наставника, который будет для каждого из нас поддержкой и примером.

Литература

1. Горшкова Е.Г., Бухаркова О.В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. Практическое руководство. – СПб.: Речь, 2006. – 144 с.

2. Дерезевиц У. Уроки Джейн Остин: как шесть романов научили меня дружить, любить и быть счастливым / пер. с англ. – М.: Лайвбук, 2017. – 320 с.

СТУДЕНЧЕСКАЯ ЛАГЕРНАЯ СМЕНА КАК СРЕДСТВО ЛИЧНОСТНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

С.О. Щелина [1], С.В. Горская [2], А.О. Чудакова [3]
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
[1]к.пс.н., доцент; e-mail: svetikol91@mail.ru
[2]к.п.н., доцент; e-mail: istcentr@mail.ru,
[3]старший преподаватель; e-mail: chudakova.2014@inbox.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье представлен опыт участия молодых преподавателей в экспериментальном пилотном проекте по внедрению системы наставничества в вузе. В рамках этого проекта студенты развивали необходимые для будущей профессиональной деятельности навыки через организацию и участие в различных мероприятиях. Одной из форм реализации наставничества были студенческие смены в лагере «Сосновая роща», где студенты были организаторами, спикерами и участниками. Эти смены позволили студентам продемонстрировать то, чему они научились у своих наставников, а также простимулировать других студентов принять участие в проекте.

Ключевые слова: наставничество; система «преподаватель – студент»; гибкие навыки; студенческий лагерь.

Современная российская наука и образование ориентированы на обновление научных кадров. Эта тенденция всячески поддерживается государством, а именно конкурсами, грантами и другими стимулирующими событиями, в том числе признание 2023 года Годом педагога и наставника, ведь именно их работа формирует основу для развития кадрового потенциала и достижения технологического суверенитета страны.

В современной системе образования наставничество является важной и необходимой формой работы с учащимися. Сегодня главной целью образовательных учреждений является создание оптимальных условий для развития будущих специалистов. Одной из важных задач системы образования является развитие научно-педагогического наставничества, которое является моделью взаимодействия «преподаватель – студент».

Согласно современным российским авторам, термин «наставничество» трактуется как «процесс добровольной, безвозмездной передачи опытным человеком навыков, знаний начинающим, своевременно оказывая помощь ему в принятии правильных решений» [5].

Наставничество в нашей стране применяется в основном в образовательных учреждениях среднего образования и применяется к начинающим педагогам, то есть педагогическим работникам без опыта работы в данном учреждении. В высших учебных заведениях эта модель наставничества не получила широкого применения. В современных университетах используются такие подходы к сопровождению студентов и молодых специалистов, как тьютор-стажер, академический тьютор, тьютор-наставник и тьютор-супервизор. В этих моделях

наставничество широко рассматривается и включает более узкие концепты тьюторства и супервизии.

В рамках тематики Года педагога и наставника на базе ННГУ им. Н.И. Лобачевского стартовал экспериментальный пилотный проект по внедрению системы наставничества. В основе наставничества прежде всего лежит помощь в построении индивидуальной траектории личностно-профессионального роста, а также подготовка потенциальных рабочих кадров для данного учебного заведения [1; 2].

Опираясь на опыт коллег, свое участие в данном проекте молодые педагоги решили связать с обучением наставляемых студентов навыкам, связанным с их собственными научными интересами. В Арзамасском филиале ННГУ развивалось несколько направлений: эффективное обучение иностранному языку, спортивное тренерство и формирование культуры здорового образа жизни, развитие волонтёрства в контексте студенческого самоуправления и др.

В качестве закрепленных за нами направлений выступили:

- развитие научного самосознания студентов;
- подготовка кадрового резерва через личностно-профессиональное развитие студентов;
- развитие и поддержание интереса к педагогической профессии.

Первое направление было посвящено разработке наставляемыми студентами положения о научном студенческом обществе, выбору состава совета НСО, подготовке и проведению научно-развивающих мероприятий для студентов, таких как осенняя и зимняя Школы молодого исследователя, где неравнодушные к науке преподаватели и студенты рассказывали о наиболее интересующих их темах, проводили мастер-классы, связанные с разработкой и публикацией научных статей, участием в грантах и пр.; молодежный научно-образовательный форум «Формула успеха»; различные дискуссионные клубы и имиджмейкинги; тематическая смена «Лето. Арзамас. Наука» в студенческом лагере.

Одной из важных задач второго направления был поиск эффективных способов выявления значимых для наставляемых гибких навыков и их формирование посредством дополнительного образования и участия в различных проектах. Для этого мы ориентировались на методы активного социально-психологического обучения, игры (ролевые, настольные, видео и т.д.).

По аналогии с приключенческими играми спортивное ориентирование, верёвочные курсы, эстафеты, волейбол, футбол и другие направлены на тимбилдинг, то есть тренируют умение действовать сообща, руководить и примерять на себя иные роли, помогать другим, чувствовать и правильно распределять время, развивают лидерские качества, дисциплинированность, способность воспринимать критику и достойно принимать поражения.

Студенты АФ ННГУ не только участвуют, но и готовят игры, пишут сценарии, создают бутафорию, исполняют роли.

Примером можем служить профориентационный квест «Я выбираю профессию», который проводится на психолого-педагогическом факультете последние 8 лет. Его содержание меняется в зависимости от направлений подготовки,

доступных для поступающих. На каждой локации «путешествующие герои» в поисках «предсказания о своём будущем» знакомятся со спецификой профессий. Таким образом, наставничество переходит на новый уровень – «студент – ученик».

Немаловажными качествами для будущего специалиста в сфере педагогики и психологии наряду с эмпатией, сензитивностью, деликатностью являются стрессоустойчивость, самообладание, развитие которых в том числе осуществляется на психолого-педагогическом факультете АФ ННГУ через взаимодействие с ГБУ «Арзамасский дом социального обслуживания для детей “Маяк”» и ГБУ «Понетаевский психоневрологический интернат» в процессе инклюзивного волонтёрства.

Таким образом, в течение года группа наставляемых во всех рассматриваемых случаях принимала активное участие в различных мероприятиях и проектах, направленных на развитие гибких навыков, студенческого самоуправления, волонтерской и научной деятельности.

Третье направление посвящено анализу мотивации выбора педагогической профессии, выявлению трудностей в обучении и профессиональной деятельности. Для этого проводились тренинги и семинары, на которых студенты получали консультации, приобретали опыт проектирования индивидуального маршрута образовательной и профессиональной карьеры. Студенты также принимают участие в конкурсе совместных проектов «Я и мой наставник», который способствует развитию преемственности в выборе профессии и самоутверждению себя в ней. Для развития навыков наставничества студенты участвуют в тематической смене «Лето.Арзамас.Наука: Наставниками не рождаются – наставниками становятся», которая проходит в студенческом лагере [6].

Поскольку все направления наставничества затрагивают участие наставляемых в студенческом лагере, остановимся на нем подробнее.

В июле традиционно организуются две студенческие лагерные смены на базе отдыха «Сосновая роща» в Арзамасском районе: «Лето.Арзамас.Наука» и «Эллада». Каждая смена длится 6 дней. Пребывание для участников бесплатное, питание и пребывание финансируется за счет университета.

Смена «Лето. Арзамас. Наука» посвящена знакомству студентов с миром науки, которая бывает не скучной, а очень даже интересной и перспективной. В течение смены происходит знакомство с молодыми представителями разных научных направлений (технических, гуманитарных, медицинских), научные мастер-классы, тренинги, студенты учатся готовить и защищать проекты на заданные темы под руководством опытных наставников, а также участвуют в различных развлекательных мероприятиях и интерактивах. Каждый день члены студенческого научного общества стараются составить так, чтобы соблюсти баланс науки, творчества и отдыха.

Чтобы отдыхающим было интереснее участвовать в мероприятиях смены и приезжать повторно, организаторы приглашают новых и уже зарекомендовавших себя спикеров, проводят проектные сессии, связанные непосредственно с улучшением места пребывания (некоторые из них уже реализованы).

В этом году проекты были посвящены наставничеству. В ходе смены студенты развивают умения разрабатывать и презентовать проекты наставнической деятельности в разных форматах. Представленные проекты и обмен опытом позволяют расширить банк данных о перспективных формах наставнической деятельности в педагогической профессии, о технологиях и методах подготовки наставников и взаимодействия с наставляемыми, а также о духовно-нравственном становлении и развитии участников наставничества.

Благодаря данной смене АФ ННГУ каждый год актуализирует состав НСО, поскольку здесь многие студенты раскрываются с новой стороны, демонстрируют организаторские способности, заинтересованность в науке и научных мероприятиях. Часть из состава организаторов и участников не только входит в состав НСО, но и в его обновленный совет.

Смена «Эллада» содержит спортивную и творческую составляющие. Расписание смены включает в себя общие активности (подъем, питание, вечерние мероприятия, «свечки» и отбой), а также две взаимодополняющие программы. Студенты сами выбирают, куда идти в зависимости от своих интересов.

Спортивная программа предполагает знакомство с различными видами физической культуры (стрельба из спортивного арбалета, страйкбольного оружия, основы пешего туризма, фрисби и др.), а также соревнования, как командные, так и в личном первенстве (настольный теннис, футбол, воллейбол, спортивное ориентирование и др.).

Творческие мероприятия весьма разнообразны и включают в себя мастер-классы по рукоделию (декупаж, создание цветочных композиций из фоамирана, вязание, рисование, лепка и др.), изучению технических средств (3D-моделирование и печать, сборка и программирование роботов), творческому самовыражению (актерское и сценарное мастерство, создание реквизита, бутафории для театральных постановок, разработка настольных игр и сценариев для компьютерных игр), саморазвитию (психологические мастер-классы, интеллектуальные игры и др.).

В середине обеих смен проводится масштабная ролевая игра в определённом жанре (детектив, вестерн, хоррор, фэнтези и фантастика), сценарий которой ни разу не повторялся. Именно благодаря данной активности студенты могут проявить себя творчески, проиграть различные эмоциональные переживания (как позитивные, так и негативные), развить коммуникативные навыки, а также легально в рамках заданной ситуации «пошалить» (строить козни и интриги, планировать и осуществлять преступления и др. – все, что обусловлено рамками сценария игры) [3; 4]. Именно этого часто студентам нередко не хватает в их загруженной учебой и работой жизни.

Среди ведущих мастер-классов есть преподаватели, наши выпускники, действующие студенты и приглашенные спикеры из других организаций и вузов, в том числе из других областей и регионов.

Примечательно, что в обеих сменах у студентов-организаторов, спикеров и участников наблюдается доброжелательное отношение друг к другу, живой интерес к общению, сотрудничеству и поддержанию контактов и после окончания

смен. Многие становятся постоянными участниками, а самые яркие и ответственные – организаторами на следующий год. Спикеры смен завоевали огромную любовь студентов, являются желанными гостями, и сами стараются каждый год привносить что-то новое в программу смены, делиться своими самыми лучшими знаниями и рассказать самые интересные истории из практики работы.

В течение года студенческо-преподавательский коллектив не прерывает деятельность по подготовке лагерных смен: ведутся социальные сети, в которых отражаются яркие аспекты прошедших смен, информация о спикерах, впечатления студентов – участников смены, мемы и многое другое.

Студенты принимают непосредственное участие в самых важных и основных моментах подготовки смен, а именно: определение тематики смены, ее программы, подготовка развлекательных мероприятий, сметы, разработка и изготовление атрибутики, дизайн и печать грамот и бейджей. Руководители отвечают за коммуникацию с администрацией вуза, решают финансовые вопросы, предлагают и приглашают спикеров.

В результате участия в подобных сменах у студентов развиваются гибкие навыки, коммуникативные и организаторские способности, креативность и интерес к педагогической профессии, науке, творчеству и спорту.

Основным результатом деятельности, по нашему мнению, является передача не только опыта, интереса к науке, развитие эрудированности, но и формирование устойчивых личностно-профессиональных связей между участниками проекта, что находит отражение в наших выпускниках, которые теперь работают с детьми и подростками и применяют то, чему они научились по прошествии смен студенческого лагеря.

Литература

1. Атласова С.С. О наставничестве в системе высшего образования // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – №12 (104).

2. Гиндес Е.Г., Троян И.А., Кравченко Л.А. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития // Высшее образование в России. – 2023. – №8–9.

3. Куприянов Б.В. Адреналин детской шалости // Непрерывное образование: XXI век. – 2017. – №4 (20).

4. Миновская О.В., Турыгин А.А. Неформальная образовательная среда авторского лагеря // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2021. – №1.

5. Сташкевич И.Р., Афанасьева С.А. Современные формы наставничества // Инновационное развитие профессионального образования. – 2021. – №1 (29).

6. Щелина Т.Т. Психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов в условиях кадрового дефицита в системе общего образования России // Мир психологии. – 2023. – № 2(113). – С. 60–67.

НАСТАВНИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ БУДУЩИХ И НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ В АРЗАМАССКОМ ФИЛИАЛЕ ННГУ

Т.Т. Щелина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
д.п.н., профессор; e-mail: arz65@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье представлены опыт и результаты деятельности Центра наставнического сопровождения будущих (учащиеся психолого-педагогических классов и студенты Арзамасского филиала ННГУ) и начинающих (стаж 1–3 года) педагогов общеобразовательных организаций и организаций дошкольного образования.

Ключевые слова: наставничество; наставническая деятельность; молодой педагог; психолого-педагогические классы.

Отечественный опыт наставнической деятельности в различных профессиональных сферах богат своими традициями. Важный шаг в этом направлении был сделан великим русским педагогом К.Д. Ушинским, обнаружившим прямую зависимость скорости адаптации человека в новом для него деле от знаний, профессионализма и педагогического мастерства наставника. К.Д. Ушинский сформулировал и основную задачу, и результат наставнической деятельности – развитие самостоятельности входящего в жизнь человека, его способности действовать без помощи извне.

В настоящее время современное образовательное пространство активно включено в реализацию актуального направления «Наставничество», решая таким образом одну из центральных идей национального проекта «Образование» и федерального проекта «Современная школа», который в качестве целевого показателя определяет необходимость до конца 2024 года вовлечь не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций в различные формы сопровождения и наставничества, что невозможно сделать без серьезной работы с целью наставнического сопровождения молодых педагогов.

Преподавательский состав Арзамасского филиала ННГУ – правопреемника Арзамасского государственного педагогического института им. А.П. Гайдара – сохранил и развивает традиции подготовки профессионалов в русле идей наставничества и национальных духовно-нравственных ценностей. Объявленный в Год педагога и наставника Фондом поддержки гуманитарных и просветительских инициатив «Соработничество» конкурс послужил отправной точкой создания в филиале Центра наставнического сопровождения молодых педагогов, который позволил бы сохранить преемственность лучших традиций подготовки учителей, способствовал бы улучшению имиджа педагогической профессии среди молодежи и уменьшению кадрового дефицита в образовательных организациях. Такие основные идеи были заложены в подготовленный преподавателями психолого-педагогического факультета проект, который предполагал создание и организацию работы Центра наставнического сопровождения будущих

(учащиеся психолого-педагогических классов и студенты Арзамасского филиала ННГУ) и начинающих (стаж 1–3 года) педагогов православных и светских образовательных организаций.

Проектом были предусмотрены: диагностика и мониторинг мотивации выбора педагогической профессии, трудностей и дефицитов в подготовке и осуществлении профессиональных проб и профессиональной деятельности; тренинговая программа для учащихся психолого-педагогических классов с элементами профессиональных проб в светских и православных образовательных организациях; серия творческих мастерских и семинаров с индивидуальным и групповым консультированием студентов и начинающих педагогов; конкурс совместных проектов «Я и мой наставник» для всех категорий участников; тематическая смена «Наставниками не рождаются – наставками становятся» в студенческом лагере «Лето.Арзамас.Наука»; научно-практический семинар в ходе Всероссийской конференции.

Цель проекта: создание Центра наставнического сопровождения молодых педагогов «Импульс роста», осуществляющего научно-методическую поддержку студентов и молодых учителей, развитие умений выстраивать индивидуальный маршрут профессионального роста, оказание помощи в создании и внедрении новых форм наставничества.

Основные задачи проекта:

✓ Разработка пакета диагностических методик с учетом особенностей каждой категории участников проекта и проведение диагностики по вопросам мотивации выбора педагогической профессии, трудностей и дефицитов в подготовке и осуществлении профессиональной деятельности с последующим мониторингом.

✓ Разработка и реализация тренинговой программы для учащихся психолого-педагогических классов с элементами профессиональных проб в светских и православных образовательных организациях.

✓ Подготовка и проведение серии творческих мастерских и семинаров с индивидуальным и групповым консультированием студентов и начинающих педагогов.

✓ Организация и проведение конкурса совместных проектов «Я и мой наставник» для всех категорий участников.

✓ Организация и проведение тематической смены «Наставниками не рождаются – наставниками становятся» в студенческом лагере «Лето.Арзамас.Наука».

✓ Подготовка и проведение в ходе Всероссийской конференции «Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании: модели, формы, перспективы, риски» научно-практического семинара «Наставничество как фактор профессионального становления молодого педагога: мотивация, практики, работа с профессиональными дефицитами».

Анализ исследований кадровых проблем современного образования [1; 2; 5] показывает, что все возрастающие требования к молодому педагогу со стороны общества, администрации и родителей (законных представителей ребенка),

необходимость плотного и постоянного взаимодействия со всеми субъектами образовательного пространства школы, получение, переработка и освоение больших объёмов информации, высокий уровень энергетических затрат, требуемых при решении профессиональных задач, социальная и юридическая ответственность за результаты обучения и воспитания детей и молодежи, может влиять на снижение мотивации, работоспособности, возникновении случаев нарушения трудовой дисциплины. Это приводит к возникновению эмоциональной напряженности, росту утомляемости, проблемам со здоровьем и, как следствие, профессиональному выгоранию и стрессу, негативно сказывающимся на эффективности выполнения профессиональных задач и психическом здоровье учителя [3; 4; 6].

В рамках реализации проекта был организован опрос студентов выпускных курсов и молодых педагогов с целью определения траектории их профессионального развития и вовлечения в различные формы методической поддержки, направленные на развитие профессионального мастерства и положительную мотивацию к профессии. В сложившейся ситуации большинство студентов старших курсов уже работают в образовательных организациях, совмещая профессиональную деятельность с завершением обучения. Поэтому для студентов были использованы те же вопросы, на которые отвечали и начинающие педагоги. В опросе приняли участие 75 молодых учителей и воспитателей ДОУ со стажем работы до трех лет, разных предметных циклов из 15 общеобразовательных и 15 дошкольных образовательных учреждений города Арзамаса, а также 753 студента выпускных курсов.

Более 40% молодых педагогов отметили, что основными проблемами, с которыми они сталкиваются в процессе работы, являются: большая учебная нагрузка и низкий престиж профессии учителя. Основную озабоченность участники опроса связывают с низкой заработной платой, отсутствием у обучающихся мотивации к учебной деятельности и отношение обучающихся к учителю. Ответы более 80% студентов-выпускников близки к результатам изучения проблем молодых педагогов. И студенты, и начинающие педагоги отмечают, что нуждаются в методической помощи в связи с отсутствием достаточной обеспеченности методическими материалами учебно-воспитательного процесса, прежде всего, в составлении календарно-тематического планирования, методики проведения урока, организации внеклассных мероприятий и общении с родителями обучающихся.

К основным трудностям в подготовке и проведении урока они относят сложности удержания внимания обучающихся, подбор необходимого материала для занятий, выбор форм и методов обучения и воспитания, а также сложности в оценке ключевых компетенций. В этой связи начинающие педагоги хотели бы получить наставническую помощь от более опытных, высококвалифицированных педагогов, принимать участие в обучающих мастер-классах, индивидуальной работе с наставником по восполнению профдефицитов, некоторые готовы к стажировкам с погружением в профессиональную деятельность непосредственно с наставником.

Начинающие педагоги также отметили, что хотели бы научиться в процессе сотрудничества с наставником:

✓ удерживать внимание детей, правильно планировать время на выполнение заданий в рамках учебного занятия, поддерживать интерес учеников учебным материалом;

✓ быть преуспевающими в своей работе, поддерживать мотивацию учащихся к освоению предмета, удерживать дисциплину, правильно организовывать учебный процесс и осуществлять индивидуальный подход к обучающимся, правильно оценивать результаты учащихся на уроке;

✓ овладеть навыками составления документации, календарно-тематического планирования;

✓ освоить опыт работы с родителями;

✓ справляться со стрессом и «выгоранием».

В рамках проекта было проведено исследование, в котором приняли участие 20 обучающихся психолого-педагогических классов МБОУ СШ №14 и МБОУ СШ №16 г. Арзамаса Нижегородской области. Испытуемым была предложена анкета, направленная на изучение отношения и заинтересованности учащихся в педагогической деятельности, а также дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова для изучения склонности к определенным группам профессий.

По результатам первичного анкетирования оказалось, что большинство учащихся (75%) не заинтересованы профессией учителя. Некоторые респонденты связывают это с тем, что им сложно работать детьми. В то же время, по мнению школьников, профессия педагога привлекательна, прежде всего:

– постоянным общением с детьми и молодежью;

– возможностью передавать знания детям;

– высокой социальной значимостью;

– постоянным саморазвитием;

– возможностью учиться чему-то новому;

– большим отпуском летом, подарками на День учителя, социальными льготами.

Среди факторов, делающих профессию учителя непривлекательной, ученики выделяют:

– маленькую зарплату;

– большую ответственность;

– постоянный стресс;

– большое количество письменной работы;

– непослушание, иногда неуважение современных детей.

Возможно поэтому лишь 20% школьников рассматривают возможность в будущем стать педагогами, если не получится поступить в нужный вуз.

На основе полученных диагностических материалов разработана программа деятельности Центра наставнического сопровождения будущих и начинающих педагогов, которая предполагает индивидуально-ориентированное сопровождение молодого педагога в непрерывном профессиональном развитии,

обеспечение своевременной помощи и поддержки в определении и построении индивидуальной траектории собственного профессионального развития.

Деятельность Центра осуществлялась с тремя категориями участников: учащиеся психолого-педагогических классов, студенты выпускных курсов, молодые учителя и воспитатели. Для каждой категории участников разработана программа с учетом специфики выявленных проблем и индивидуальных запросов.

В соответствии с полученными данными для учащихся психолого-педагогических классов в апреле – мае разработана и реализована программа тренинга «Помогая другим – помогаю себе». В ходе занятий ребята познакомились с основными идеями наставничества, актуализировали собственный опыт помощи другим, учились анализировать свои возможности и способности к наставничеству, строить индивидуальный маршрут наставничества в детской и подростковой среде. Школьники обсудили с участием студентов Арзамасского филиала ННГУ проблемы наставничества и волонтерства среди подростков и старшеклассников, поделились опытом успешной помощи другим. Итогом работы в тренинге стало планирование пробного наставничества в течение смен пришкольного лагеря.

В сентябре – октябре работа со старшеклассниками продолжилась в формате тренинга «Я – наставник: духовно-нравственный формат психолого-педагогического портрета». Цель тренинга: актуализация духовно-нравственного аспекта психолого-педагогического портрета современного наставника, поиск наставнического потенциала обучающихся психолого-педагогических классов. В ходе тренинга школьники анализировали важные для наставничества личностные и духовно-нравственные качества, организационные и коммуникативные способности, определяли оптимальные для себя направления и формы наставнической деятельности. Как отмечали впоследствии школьники, длительная тренинговая программа с элементами профессиональных проб (организация игр младших школьников на переменах, проведение совместно со студентом-практикантом фрагмента беседы на классных часах для подростков, участие в подготовке памятки для родителей по вопросам воспитания старшеклассников, организация и проведение Дней самоуправления в школе, вожатская практика в пришкольном лагере) существенно повлияла на их восприятие педагогической профессии. По мнению ребят, полученный опыт позволит им сориентироваться в особенностях своего личностного развития, духовно-нравственного становления скорректировать профессиональный выбор, определить оптимальные пути и способы тренировки необходимых для наставнической деятельности компетенций.

В рамках работы Центра наставнического сопровождения молодых педагогов «Импульс роста» со студентами-выпускниками проведена серия научно-практических семинаров-стратегических сессий на тему «Наставничество как фактор личностно-профессионального роста и развития будущего педагога». В начале семинара выпускники обсуждали актуальность темы наставничества, а также определили перспективные направления развития профессиональной позиции «Я – наставник» в меняющемся мире. Целью серии семинаров стало стимулирование наставнической деятельности студентов-выпускников. В процессе

работы студенты-выпускники проанализировали сущность наставничества в современной системе образования, рассмотрели его как фактор своего личностно-профессионального роста и развития, а также освоили умения разрабатывать индивидуальный маршрут профессионального роста в сфере наставничества.

Семинар стал импульсом развития для выпускников, и работа продолжилась в июле на базе отдыха «Сосновая роща», где была организована тематическая смена «Наставниками не рождаются – наставниками становятся», которая проходила как часть Молодёжного образовательного форума «Лето.Арзамас.Наука» для студентов Арзамасского филиала ННГУ. В Год педагога и наставника в рамках форума молодыми преподавателями-наставниками на тематическую смену «Наставниками не рождаются – наставниками становятся» в качестве наставников были приглашены молодые ученые из Москвы, Нижнего Новгорода, Арзамаса – представители различных отраслей научно-профессиональной деятельности, а также выпускники разных факультетов Арзамасского филиала ННГУ. Вместе с ними 40 студентов Арзамасского филиала изучали психологический портрет наставника и наставляемого, потенциал православной культуры в работе волонтеров-наставников с тяжело больными детьми в учреждениях здравоохранения, реабилитационных центрах для зависимых подростков, для подростков с трудностями в поведении. Анализировали техники использования потенциала игры, музейных экспозиций, средств массовой информации в работе наставника в светских и православных образовательных организациях, в том числе в работе с детьми с ОВЗ. Особой популярностью у студентов пользовались практико-ориентированные занятия, на которых они учились различать мифы и реальность о работе наставника; готовили презентации: как наставнику рассказать о себе, о своих мечтах, задумках, планах; в режиме тренинга пробовали познакомиться со своим подопечным и вовлечь его в проектирование совместной деятельности; смотрели и анализировали фильмы на тему наставничества. Участники изучили наставничество как эффективную технологию педагогической поддержки и сопровождения различных категорий детей и подростков в светских и в православных образовательных организациях, медицинских учреждениях.

Логическим продолжением деятельности Центра наставнического сопровождения молодых педагогов «Импульс роста» стала серия творческих мастерских для студентов-выпускников «Эффективные практики наставничества» в течение августа – октября 2023 г. Цель мастерских: формирование мотивации профессионального роста студентов-выпускников методом самообразования через знакомство с лучшими практиками наставничества. В рамках творческих мастерских студенты-выпускники познакомились с технологиями и практиками современного наставничества:

1. Современные технологии и практики передачи передового педагогического опыта наставника.

2. Медиатека как инновационная форма передачи лучших образцов творческих продуктов педагогов и их методического опыта.

3. Коучинг как эффективная практика передачи опыта современного наставника.

4. Блог как средство профессионального развития и трансляции лучшего педагогического опыта наставника.

Выпускники определяли личностные компетенции современного наставника, осуществляли творческий поиск эффективных способов реализации практики наставничества в рамках треков: педагог – педагог, обучающийся – обучающийся, родитель – педагог и родитель – обучающийся. В заключение проектировали программу наставничества студента-выпускника «ПУТЬ К УСПЕХУ».

Работа Центра наставнического сопровождения с молодыми педагогами началась в июне с научно-практических семинаров «Эффективные технологии наставничества в дошкольных образовательных организациях» и «Эффективные технологии наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях». Участниками стали 137 молодых педагогов православных и светских образовательных организаций г. Арзамаса и Арзамасского района Нижегородской области. Интересной и запоминающейся для молодых учителей и воспитателей, присутствующих на семинаре, стала работа в микрогруппах, в которых каждый участник, проанализировав свои возможности в качестве будущего наставника, попробовал свои силы в составлении технологической карты «Я – наставник!». В завершении семинара на круглом столе участники обсуждали современные технологии организации наставничества в общеобразовательных организациях, расширили представления о проблеме наставничества в рамках профессионального сопровождения начинающего педагога; формах, направлениях, методах, видах деятельности наставника.

В августе – сентябре 2023 года прошла серия творческих мастерских «Опыт наставнической деятельности педагогов светских и православных образовательных организаций», целью которых стало стимулирование наставнической деятельности молодых педагогов образовательных организаций, обмен научными результатами и практическим опытом, выявление профессиональных запросов. Участниками этих мероприятий стали молодые педагоги общеобразовательных учреждений города и района общим числом 165 человек. Были представлены, как городские школы, так и сельские; как средние общеобразовательные (11 классов), так и общеобразовательные (9 классов). Молодые педагоги при поддержке модераторов-наставников из числа доцентов Арзамасского филиала ННГУ и опытных учителей общеобразовательных школ города и района обсуждали такие проблемы, как профессиональные дефициты как основа поддержки молодых специалистов; интерактивные форматы наставничества как путь развития профессиональных компетенций педагогов; организация личностного и профессионального роста педагога. В ходе рефлексии проведенных встреч и мероприятий молодые педагоги особо отмечали интересные формы взаимодействия и обмена опытом. Например, нетворкинг «Наставничество в формате взаимодействия «школа – вуз»: реверсивный аспект» с участием команды МБОУ СШ №10 г. Арзамаса, участники которой поделились современными технологиями организации наставничества в воспитательном пространстве. В формате питчинга

команда МБОУ «Чернухинская средняя школа» презентовала передовой опыт наставнической деятельности учителей-предметников, продемонстрировала методические модели воспитательной наставнической работы классных руководителей, показала способы психолого-педагогического сопровождения наставнической деятельности коллег.

Заключительным этапом работы с молодыми педагогами стал научно-практический семинар «Наставничество как фактор профессионального становления молодого педагога: мотивация, практики, работа с профессиональными дефицитами». На семинаре более 160 молодых педагогов образовательных организаций обменялись научными результатами и практическим опытом. В центре внимания – выявление профессиональных запросов в сфере наставнической деятельности в рамках Педагогического марафона наставников. Команда молодых педагогов решала профессиональные задачи в учебных лабораториях «Профессиональный запрос как основа социально-психолого-педагогической помощи и поддержки молодым специалистам», «Специфика организации нетрадиционных форматов взаимодействия в сфере наставничества», «Планирование и мониторинг как условие успешного наставничества», «Продвижение научно-педагогической деятельности как способ реализации потенциала молодых специалистов в сфере образования», «Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образовательного процесса инновационных площадок в условиях реализации наставничества». Участники отметили, что им удалось актуализировать знания по проблеме наставничества и методического сопровождения наставнической деятельности, применить умения разработки индивидуального маршрута профессионального и духовно-нравственного роста в сфере наставничества, что способствует стремлению к профессиональному, карьерному росту, духовно-нравственному становлению.

В завершающем опросе приняли участие 75 молодых учителей и воспитателей ДОУ со стажем работы до трех лет из 15 общеобразовательных и 15 дошкольных образовательных учреждений города Арзамаса, а также 573 студента выпускных курсов. Результаты показали, что снизился процент молодых педагогов, которых беспокоит низкий престиж профессии учителя (15% вместо 40%), что свидетельствует об осознании социальной значимости осуществляемой профессиональной деятельности, принятии ее, понимании своей роли в жизни воспитанников и общества. И молодые педагоги, и студенты-выпускники, обеспокоенные отсутствием у обучающихся мотивации к учебной деятельности и отношением обучающихся к учителю, пришли к выводу о необходимости самообразования и повышения собственной компетентности в этих вопросах. И студенты, и начинающие педагоги отмечают, что у них появилось ощущение большей уверенности в ряде методических вопросов, которые ранее беспокоили: составление календарно-тематического планирования, методика проведения урока, организация внеклассных мероприятий и общение с родителями обучающихся. Студенты и молодые педагоги отметили, что наставническая помощь более опытных, высококвалифицированных педагогов, участие в обучающих мастер-классах, индивидуальная работа с наставником значительно повлияли на их отношение

к себе как профессионалу, к профессиональной деятельности, к проблемам и возможности их решения.

Таким образом, практика реализации предложенного варианта психолого-педагогического сопровождения молодых людей, выбравших и осваивающих профессию учителя, на всех этапах вхождения в профессиональную деятельность показывает, что содействие в изучении и преобразовании самого себя, в реализации своих возможностей в наставнической деятельности позволяет в психологически безопасной обстановке преодолеть неуверенность и сомнения в своих силах, психологические и коммуникативные барьеры, переосмыслить свой профессиональный выбор и готовность к решению меняющихся профессиональных задач, оценить возможности и пути личностно-профессионального развития в выбранной профессии.

Литература

1. Грачева Л.Ю., Баграмян Э.Р., Цыганкова М.Н., Дугарова Т.Ц., Шевелева Н.Н. Модели и практики профессионального развития учителей в зарубежных системах образования // Образование и наука. – 2020. – №22(6). – С.176–200.

2. Калинина Т.В., Бусарова Н.В. Индивидуально-ориентированное сопровождение педагога в непрерывном профессиональном развитии педагогического мастерства // Педагогика и психология современного детства: вызовы, риски, прогнозы: сборник статей участников Международной научно-практической конференции, 10–11 ноября 2021 г. / науч. ред. Т.Т. Щелина, С.П. Акутина; Арзамасский филиал ННГУ. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2021. – С.435–440.

3. Куликова А.А. Образ молодого учителя в современных российских и зарубежных исследованиях // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2018. – Т. 1. – № 1 (46). – С.81–93.

4. Развитие системы сопровождения молодых педагогов: методические рекомендации/ О.Б. Даутова, М.Г. Ермолаева, А.Н. Шевелев. – СПб.: АППО СПб., 2019. – 141 с.

5. Соколова И.И. Готовность молодых педагогов к профессиональной деятельности в контексте современных исследований // Ученые записки Орловского государственного университета. – 2018. – №3 (80). – С.359–364.

6. Щелина Т.Т. Психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов в условиях кадрового дефицита в системе общего образования России // Мир психологии. – 2023. – № 2 (113). – С. 60–67.

Проект «Центр наставнического сопровождения молодых педагогов “Импульс роста”» финансирован Фондом поддержки гуманитарных и просветительских инициатив «Соработничество» (№ договора 52-2300228).

Научное издание
Наставничество как трансфер
к новым возможностям в образовании:
модели, формы, перспективы, риски
Сборник статей участников
Всероссийской научно-практической конференции
2–3 ноября 2023 г.

Технический редактор и корректор Н.В. Жучкова
Дизайн обложки – Д.С. Парадеев
Верстка и вывод оригинал-макета – З.Ю. Скочигорова

Подписано в печать 17.10.2023. Формат 60x84/16
Усл. печ. л. 15,9. Тираж 100 экз. Заказ № 137/23

Издательство Арзамасского филиала ННГУ
607220, Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас, ул. К. Маркса, д. 36

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
603000, г. Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, д. 37