(cc) BY

Стрельникова Александра Александровна
бакалавр, лаборант
Институт образования ФГАОУ ВО «Балтийский
федеральный университет им. И. Канта»
г. Калининград, Калининградская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

Аннотация*: в статье рассматривается наставничество как социально-педагогический феномен с момента зарождения до настоящего времени. Отражены ключевые изменения в понятии сущности наставничества, задачах, которые ставили перед собой наставники разных эпох и времен. Представлено современное видение наставничества и задач наставничества через призму целевой модели наставничества.*

Ключевые слова*: наставничество, наставник, задачи наставника, целевая модель наставничества.*

В современном мире постепенно возрождается институт наставничества в образовании, утверждаются нормативно-правовые акты, регламентирующие наставническую деятельность в образовании, тема наставничества начинает фигурировать в федеральных и региональных проектах и в стратегиях развития воспитания в Российской Федерации в целом. Согласно показателям эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации, к 2024 году планируется привлечение 70% детей в возрасте от 10 до 19 лет в программу наставничества в роли наставляемого. Таким образом, задачей образовательных организаций становится не только внедрение целевой модели наставничества, но также адаптация этой модели в соответствии с особенностями организации образовательного процесса в этой организации и в зависимости от уровня профессионального или общего образования. Также для привлечения потенциальных наставников появляется необходимость в проведении просветительских

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

мероприятий в самих образовательных организациях, обучения наставников, организованных для формирования представлений у потенциальных наставников о наставничестве как педагогическом феномене, о его сущности и т. д.

Наставничество как социально-педагогическое явление зародилось еще в эпоху расцвета античной философии. Данный период характеризуется созданием и развитием наиболее значимых философских учений и школ, которые впоследствии окажут сильное влияние на развития общества в последующие тысячелетия.

Еще в период античной философии наставничество было направлено не только непосредственно на передачу знаний от наставника к наставляемому, но также и на формирование и развитие личности наставляемого, формирование у него определенных умений и навыков, и образа философского мышления для поиска «истины». Однако, стоит отметить, что, поскольку способом философского познания мира являлась мысль, исследование окружающего мира через постановку проблемы и поиск его решения, то это способствовало развитию личности не только наставляемого, но и самого наставника, организации совместного поиска решения проблемы, постепенное изменение позиции наставляемого с позиции пассивного слушателя в активного исследователя окружающего мира. Несмотря на то, что главной целью осуществления наставнической деятельности было передача знаний от наставника к наставляемому, методы осуществления этой цели у разных философов отличались, а, следовательно, отличались и задачи, которые ставили перед собой наставники.

Так, к примеру, один из ярких представителей античной философии Сократ с помощью майевтики побуждал наставляемого самостоятельно искать истины в своем сознании. Задачей Сократа было в ходе беседы и диалектического спора с помощью специально продуманных вопросов зародить исследовательский интерес к обсуждаемой теме, способствовать правильной постановке проблемного вопроса самим наставляемым. Однако, ключевой особенностью данного метода является то, что первоначально наставник и наставляемый должны находиться в равном положении и исходить из главного принципа майевтики «я знаю только

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

то, что ничего не знаю». Таким образом, задача наставника – это взрастить интерес к познанию мира, помогать наставляемому прийти к самостоятельному решению, «истине» с помощью вопросов, а не передавать готовые знания.

По мнению Платона, формировать философское мышление у наставляемого необходимо уже с раннего возраста, чтобы процесс усвоения философских учений и мира идей проходил неразрывно с процессом взросления самого наставляемого, дополняя его и обогащая. Однако для того, чтобы наставничество в таком случае было эффективным, наставник должен обладать богатым жизненным и философским опытом, поэтому приоритетнее в роли наставника выбрать философа преклонных лет.

В дальнейшей истории развития общественного строя положение наставничества в обществе изменилось в связи с угасанием актуальности и замещением наставничества новыми мировыми тенденциями и событиями. Так, острая потребность в осуществлении наставничества появилась в периоды советской власти с 1920 по 1960 год в связи с определенными событиями, которые привели к дефициту квалифицированных кадров на предприятиях советского союза. В связи с чем появилась также не только необходимость в притоке новых квалифицированных кадров, но и в осуществлении ускоренной подготовки этих кадров на предприятиях. Решение данной проблемы видели в совершенствовании организации образовательного процесса в системе профессионального образования. Таким образом, подразумевалось, что в роли наставников будут отобраны мастера предприятий и опытные инженерно-технические работники. Чтобы освоить профессию и получить определенный разряд, молодые будущие специалисты проходили обучение на самом предприятии, инженерно-технические работники которого выступали в роли наставника и обучали ученика профессиональному мастерству. Мастера производства же осуществляли в такой системе наставничества контролирующую функцию всего процесса обучения и наставничества [6].

С дальнейшем развитием общественного строя и тенденций с середины 60-х годов XX века значение и определение понятия «наставничество» также

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

претерпело изменения и стало более приближенно к современному значению. Так, например, под наставничеством понимали не только способ подготовки будущего специалиста, развития его профессионального мастерства, но и стали уделять внимание вопросам нравственного воспитания будущих профессиональных кадров. В связи с чем, появилась тенденция в отборе наставников не только по уровню профессионального мастерства, но и появились предпосылки отбора по уровню сформированности личности наставника. Образ наставника дополнился такими характеристиками, как авторитетность, богатый жизненный опыт [6]. Таким образом, наставник теперь должны был не только подготовить наставляемого для работы в определенной сфере, но также в зону ответственности наставника стало входить воспитание нравственности у будущего специалиста. Такой наставник способствовал профессиональной адаптации будущего специалиста как с точки зрения формирования профессиональных знаний, так и с точки зрения развития личности будущего профессионала. Однако, в последствии от такого метода профессиональной подготовки и адаптации молодого специалиста отказались.

Что же касается современного взгляда на наставничество, то стоит отметить, что в России практикуются различные способы организации наставнической деятельности педагогических кадров, начиная от традиционных практик наставничества, завершая внедрением инновационных методов и способов организации наставничества. Стали возникать новые формы организации наставничества, произошли дополнения в определении субъектов организации наставнической деятельности, также постепенно начала возвращаться тенденция на осуществление профессиональной адаптации наставляемого.

Однако, в связи с тем, что долгое время в наставники отбирались авторитетные люди, с богатым жизненным опытом, хорошим уровнем профессионального мастерства, а развитие личности наставляемого как одной из задач осуществления наставничества перешло на второй-третий план, то со временем возникла новая проблема, которую также затронул К.Д. Ушинский. Авторитетный наставник при подготовке наставляемого к будущей профессиональной деятельности

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

руководствовался больше улучшением показателей работоспособности наставляемого и ускорении процесса принятия профессиональных знаний. Таким образом, процесс осуществления наставничества стал больше похож на традиционный урок, в котором наставляемый занимаем позицию пассивного слушателя, выполняющего задания от наставника, направленные только на получения профессиональных знаний, за невыполнение которых наставляемый мог получить наказание.

Ушинский отмечал, что личность наставника имеет важное значение при осуществлении наставника, наставник задает и формирует определенную модель поведения наставляемого, а значит, наставник должен также нести ответственно за развитие личности наставляемого, способствовать профессиональной адаптации молодого специалиста. Наставник должен обладать хорошим профессиональным и жизненным опытом, владеть высоким уровнем педагогического мастерства и базой знаний, поскольку от этого зависит эффективность осуществления наставнической деятельности и профессиональной адаптации молодого специалиста [7].

Даже в современных реалиях нет точного определения понятия «наставничество», а также концепции и методологии наставничества, существует также проблема в нормативно-правовом обеспечении наставнической деятельности, поскольку институт наставничества в России только начинает возрождаться. В связи с чем, как социально-педагогическое явление наставничество на данным момент не может приобрести обширность в плане организации и реализации наставнической деятельности на федеральном или региональном уровне. Существует также проблема организации наставничества и на локальных уровнях, поскольку есть определенные сложности с точки зрения нормативно-правовой и концептуально-методологической базы [1].

Однако, стоит отметить, что есть определенные сдвиги в развитии наставничества как обширного социально-педагогического явления в области образо-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

вания. Так в 2018–2021 годах появился ряд законодательных документов, которые позволят регламентировать наставничество в сфере образования на разных уровнях. К таким документам можно отнести:

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года №Р-145 «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»;

– Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Письмо Минпросвещения России №АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №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»).

Согласно письму Министерства просвещения Российской федерации от 23 января 2020 г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» под наставничеством следует понимать «универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [1].

Следует отметить, что наставничество в данном контексте рассматривается не только как независимое и отдельное явление, но также как эффективный методом достижения количественных и качественных результатов таких федеральных проектов, как «Современная школа», в системе дополнительного образования наставничество направлено на реализацию федерального проекта «Успех

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы» [4]. Данное разделение происходит, исходя из различия подходов к осуществлению образовательного процесса и взаимодействия субъектов наставнической деятельности в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Также нововведением в сфере наставничества в образовании является тот факт, что теперь в организации и реализации системы наставничества в образовательных организация задействованы федеральные, региональные, муниципальные структуры и подразделения. Таким образом, происходит расширение субъектов, организующих и реализующих наставническую деятельность в сфере образования. Также произошли изменения непосредственно во взаимодействии субъектов, осуществляющих наставническую деятельность. Помимо передачи знаний, формирования личности наставляемого, особое внимание стало уделяться и самому процессу осуществления наставничества, наставничество нацелено выстраивание совместного взаимодействия наставника и наставляемого по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Основной упор в системе наставничества делается на разработку персонализированной программы наставничества на основе проектирования наставляемым желаемого образа самого себя в профессиональном и личностном плане с учетом выбранной профессии, стратегий развития образования и развития современных тенденций и технологий [3].

На данном этапе с помощью создания федеральных нормативно-правовых документов представлены попытки структурировать наставничество и создать определенную концепцию наставничества, выделить основные рекомендации по внедрению и реализации системы наставничества в образовательные организации. Главной целью системы наставничества является создание всех необходимых условий и механизмов для внедрения целевой модели наставничества в образовательные организации, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

всех субъектов осуществления наставнической деятельности, а также для непрерывного профессионального роста, адаптации, самореализации как действующих педагогических кадров, так и молодых педагогов [1].

Таким образом, наставничество как социально-педагогическое явление претерпело множество изменений: менялось само понятие наставничества, задачи наставника, субъекты наставнической деятельности и т. д. До сих пор существуют определенные проблемы в области наставничества в образовании, однако, уже сделаны первые шаги к возрождению института наставничества в России, появились первые регламентирующие нормативно-правовые документы по внедрению и организации наставничества в образовательных организациях. Наставничество как явление в образовании постепенно начинает приобретать масштабность. Еще в 2019 году планировалось создание проекта профессионального стандарта для наставника, в отдельных регионах создаются локальные и региональные акты для реализации наставничества в образовательные организации, адаптированные под особенности региона. Однако, возрождение института наставничества носит длительных характер, поскольку еще необходимо создание базы лучших практик в осуществлении деятельности наставничества, учет особенностей региона в сфере экономики и образования, возможности и условия самих регионов для внедрения целевой модели наставничества в их образовательные организации и т. д.

Список литературы

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года №Р-145 «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» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/564232795 (дата обращения: 19.04.2023).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/557309575 (дата обращения: 19.04.2023)

3. Письмо Минпросвещения России №АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №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») // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-n-az-112808-profsoiuza-rabotnikov-narodnogo-obrazovanija/ (дата обращения: 19.04.2023).

4. Национальный проект «Образование» // Минпросвещения России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://edu.gov.ru/national-project/about/ (дата обращения: 19.04.2023).

5. Быстрова Н.В. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова [и др.] // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – С. 18–24.

6. Быстрова Н.В. Формирование школьной системы обучения в нижегородской губернии в 1917–1930 гг. / Н.В. Быстрова // Вестник Брянского государственного университета. – 2011. – №1. – С. 32–36.

7. Югфельд Е.А. К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект / Е.А. Югфельд // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10. №5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN522.pdf (дата обращения: 19.04.2023).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)