



Научная статья

УДК 37.08+377

[https://doi.org/10.55523/27822559_2023_2\(10\)_26](https://doi.org/10.55523/27822559_2023_2(10)_26)

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

М.В. Данилова

Краснодарский педагогический колледж, Краснодар, Россия,

marikodanilova@mail.ru

Аннотация. Представлена модель корпоративного наставничества, разработанная в Краснодарском педагогическом колледже и реализуемая с 2021 года в статусе краевой инновационной площадки по теме: «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования». Основной целью проекта является создание условий совершенствования профессиональных компетенций педагогов на основе современных технологий наставничества. Представлены основные организационные позиции индивидуального наставничества в паре «Опытный педагог – молодой специалист» и коллективного наставничества в формате «Школа профессионального роста», «Виртуальный наставник», «Наставническое сообщество». Сделан вывод об эффективности системы корпоративного наставничества как инструмента непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

Ключевые слова: наставничество, корпоративное наставничество, молодой специалист, наставник, наставляемый

Для цитирования: Данилова М.В. Система наставничества как инструмент корпоративной модернизации в учреждениях среднего профессионально-педагогического образования // Педагогическая перспектива. 2023. № 2(10). С. 26–31. [https://doi.org/10.55523/27822559_2023_2\(10\)_26](https://doi.org/10.55523/27822559_2023_2(10)_26)

MENTORING SYSTEM AS A TOOL FOR CORPORATE MODERNIZATION IN INSTITUTIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

M.V. Danilova

Krasnodar Pedagogical College, Krasnodar, Russia, marikodanilova@mail.ru

Abstract. The model of corporate mentoring developed at the Krasnodar Pedagogical College and implemented since 2021 in the status of a regional innovation platform on the topic: “Corporate mentoring as a resource for improving the professional competencies of novice teachers in the context of trends in the development of secondary vocational education” is presented. The main goal of the project is to create conditions for improving the professional competencies of teachers based on modern mentoring technologies. The main organizational positions of individual mentoring in the pair “Experienced teacher – young specialist” and collective mentoring in the format “School of Professional Growth”, “Virtual Mentor”, “Mentoring Community” are presented. The conclusion is made about the effectiveness of the corporate mentoring system as an effective tool for the continuous professional development of teaching staff.

Keywords: mentorship, corporate mentorship, young professional, mentor

For citation: Danilova M.V. Mentoring system as a tool for corporate modernization in institutions of secondary vocational education. *Pedagogical perspective*. 2023; 2(10): 26–31. [https://doi.org/10.55523/27822559_2023_2\(10\)_26](https://doi.org/10.55523/27822559_2023_2(10)_26) (In Russ.).

Национальный проект «Образование», ориентируя на обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, определяет в качестве одних из важнейших целей «вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования» и «воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций». Их достижение непосредственно зависит от наличия квалифицированного педагогического персонала, способного и готового к постоянному профессиональному и личностному саморазвитию. Понимание этого на государственном уровне отражено в федеральном проекте «Современная школа», в котором зафиксирована задача обеспечения для педагогических работников возможности профессионального развития и обучения на протяжении всей профессиональной деятельности.

Одним из инструментов, способствующих эффективному профессиональному росту педагогических кадров, является система наставничества. Возникнув как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества, наставничество сегодня рассматривается в более широком смысле и понимается как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве» [1]. Применительно к трудовым отношениям оно представляет собой форму «обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществ-

ляется» [2]. При этом, как отмечают С.В. Фролова и Н.Д. Базарнова [3], наставник и наставляемый являются партнёрами, соратниками, между которыми устанавливаются взаимовыгодные, продуктивные отношения по обмену знаниями и опытом, в рамках которых они получают и приносят пользу друг другу, что позитивно отражается на их профессиональной деятельности.

Роль наставничества в становлении и непрерывном повышении профессионального мастерства педагогов вызывает активный интерес современных учёных и практиков. Исследуются общие вопросы организации наставничества в педагогической среде [3; 4; 5; 6 и др.], особенности реализации наставнической модели «педагог – педагог» в системе общего [7; 8; 9 и др.] и среднего профессионального образования [10; 11; 12 и др.] и т.д.

В рамках конкретной организации наиболее продуктивна модель корпоративного наставничества, которое, являясь многоцелевым, эффективно не только для адаптации молодых специалистов, формирования из них профессионалов, повышения их квалификации, но и для освоения корпоративных ценностей.

Представим опыт Краснодарского педагогического колледжа, накопленный в этом направлении в статусе краевой инновационной площадки по теме «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования». Более подробно с информацией о проекте и разработанных в его рамках методических материалах можно ознакомиться на официальном сайте колледжа (<https://www.kpc3.ru/index.php?id=95>).

Данный проект реализуется с 2021 года и имеет основной целью создание

условий совершенствования профессиональных компетенций педагогов на основе современных технологий наставничества. Основные субъектные эффекты его реализации представлены ниже (рис.).

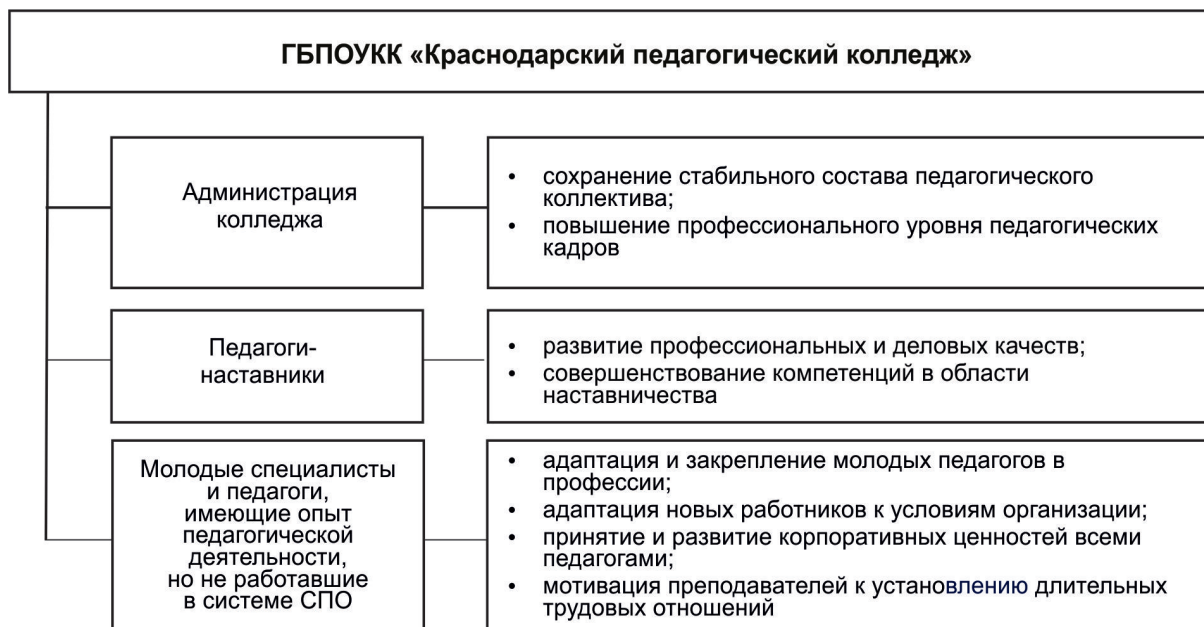


Рисунок. Эффекты реализации модели корпоративного наставничества в ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж»

Реализуемая система корпоративного наставничества охватывает не только молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической деятельности, но и новых преподавателей, имеющих педагогический стаж в иных образовательных организациях. Для колледжа быстрая адаптация опытного педагога к новым условиям работы является важным фактором. Поскольку специалист уже имеет опыт педагогической деятельности, главной задачей для него является постижение особенностей ведения учебной документации и освоение корпоративных ценностей. Такой специалист при помощи наставника может достаточно быстро приспособиться к новой профессиональной среде и качественно влиться в учебный процесс.

Наставником назначается опытный педагог, соответствующий следующим требованиям: 1) опыт педагогической деятельности в колледже не

менее 5 лет; 2) наличие общепризнанных профессиональных достижений; 3) развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении; 4) стабильные положительные результаты в работе; 5) способность и готовность делиться профессиональным опытом. Несомненно, все вышеперечисленные личные достоинства педагога-наставника имеют большое значение, но определяющим, по нашему мнению, является способность и готовность делиться профессиональным опытом, поскольку новому сотруднику необходима не только профессиональная помощь, но и доброжелательное взаимодействие с наставником по различным организационным вопросам.

Согласно «Положению о наставничестве в ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж»» педагог-наставник назначается приказом с его личного согласия. При этом за одним

наставником закрепляется одновременно не более двух наставляемых. В общем случае наставляемый закрепляется за наставником на трёхлетний срок, но для новых преподавателей с опытом работы возможно применение краткосрочной, персонализированной программы наставничества, сроки которой могут изменяться в меньшую сторону в зависимости от скорости профессиональной адаптации.

Состав наставляемых и наставников определяется на основе анализа сложившейся кадровой ситуации, актуальных потребностей колледжа и педагогических дефицитов педагогов. Работа наставнических пар ведётся в соответствии с планом, составленным на учебный год. На этапе знакомства наставника и наставляемого определяются направления их работы, составляется индивидуальный план, задающий курс взаимодействия с учётом уровня индивидуальных возможностей, методической и профессиональной подготовки, потребностей и интересов наставляемого. При необходимости план может корректироваться в ходе реализации в зависимости от достигаемых результатов. По окончании учебного года наставническая пара составляет отчёт, в котором представлен анализ выполнения индивидуального плана, а также показаны достижения наставляемого, например, результаты участия в профессиональных региональных и федеральных конкурсах и т.п.

Наряду с индивидуальной работой наставнических пар предусмотрены и коллективные виды деятельности. В первую очередь это «Школа профессионального роста», которая представляет собой образовательно-информационную площадку, на которой профессионалы и начинающие специалисты могут представить актуальный для них опыт (например, итоги участия в конкурсах профессионального мастерства, результативность и анализ проведения открытых занятий, трансляцию сво-

их профессиональных компетенций на конференциях, форумах и других площадках). Программа Школы рассчитана на три года, а её деятельность осуществляется в соответствии с планом-графиком на учебный год.

В рамках работы школы применяются различные активные формы, например семинары, мастер-классы, тренинги, открытые занятия и др. Траектория работы направлена на основные затруднения наставляемых: организацию и осуществление учебного процесса, получение дополнительных компетенций, в том числе освоение дополнительных профессиональных образовательных программ, а также сопровождение в подготовке к аттестации на присвоение квалификационной категории.

В заседаниях «Школы профессионального роста» могут участвовать не только начинающие, но и более опытные педагоги, желающие совершенствовать свои профессиональные компетенции.

Имеется опыт назначения наставником педагога-выпускника «Школы профессионального роста», не имеющего профессионального стажа пяти лет, но у которого за три года, которые он был наставляемым, сформировались характеристики, которыми должен обладать наставник: общепризнанные профессиональные достижения, стабильные положительные результаты в работе, развитые коммуникативные навыки, стремление делиться опытом.

Для совершенствования работы инновационной площадки на платформе Moodle создан электронный ресурс «Виртуальный наставник», в котором размещается вся информация, необходимая для качественного исполнения преподавателем его должностных обязанностей и осуществления учебного процесса. В частности, он содержит: 1) объявления; 2) документы для организации работы наставнической пары; 3) учебную документацию; 4) учебно-мето-

дические материалы; 5) материалы, связанные с аттестацией педагогических работников. Одним из достоинств ресурса является его доступность: каждый преподаватель колледжа имеет личный кабинет на платформе Moodle, через который может пользоваться «Виртуальным наставником» в любое время.

Все наставники и наставляемые образовательной организации образуют «Наставническое сообщество», в котором могут взаимодействовать не только в рамках закреплённых наставнических пар. Наставляемый в любой момент может обратиться к любому наставнику колледжа за помощью, которую по каким-то причинам не может ему оказать закреплённый за ним наставник.

Используя представленную модель наставничества, удалось существенно ускорить профессиональное становление молодых педагогов. В частности,

на сегодняшний день 61,5% молодых педагогов получают первую квалификационную категорию в течение первых двух лет работы.

Таким образом, система корпоративного наставничества является эффективным инструментом непрерывного профессионального развития педагогических кадров. Она позволяет решать несколько задач: закрепление молодых педагогов в профессии; адаптацию новых работников организации; развитие корпоративных ценностей и их принятие всеми педагогами. В целом наставничество является неотъемлемой частью современной системы образования, т.к. способствует её развитию посредством увеличения числа квалифицированных педагогических кадров, чьи компетенции совершенствуются наряду с обновлением технологий профессионального образования.

Список литературы

1. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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») // КонсультантПлюс URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347071/ (дата обращения 31.03.2023).
2. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе // Информационно-правовое обеспечение «Гарант». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70428476/> (дата обращения 31.03.2023).
3. Фролова С.В., Базарнова Н.Д. Наставничество и менторинг: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 61-2. С. 213–216.
4. Ганаева Е.А., Масловская С.В., Муратова А.А. Наставничество как ресурс профессионального развития педагога // Вестник Оренбургского государственного университета. 2020. № 5(228). С. 91–98. <https://doi.org/10.25198/1814-6457-228-91>
5. Руденко И.В., Саркисова И.В. Наставничество как форма научно-методического сопровождения профессионального развития будущих педагогов // Научный вектор Балкан. 2021. Т. 5, № 2(12). С. 15–20. <https://doi.org/10.34671/SCH.SVB.2021.0502.0003>
6. Патутина Н.А., Ревина М.А. Модель управления наставничеством в педагогическом коллективе: теоретическое обоснование // Вестник евразийской науки. 2021. Т. 13, № 5. URL: <https://esj.today/PDF/40ECVN521.pdf>.
7. Бабинчук Н.В. Модель наставничества «1 + 1 = 3, или Творческая синергия» // Учитель Алтая. 2021. № 4(9). С. 28–32.
8. Смирнов И.А., Воробьева А.А. Вариативные модели наставничества в образовательной организации // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2022. № 2. С. 11–16.
9. Чеглакова А.А., Титова Е.А. Влияние наставничества на адаптацию молодых педагогов // Образование в Кировской области. 2022. № 2(62). С. 58–64.
10. Гафнер Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель – преподаватель» // Академический вестник. 2022. № 2(56). С. 71–74.

11. Забгаева Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО // Академический вестник. 2022. № 2(56). С. 48–51.
12. Пахневская О.Г., Романченко М.К. Наставничество: опыт применения в среднем профессиональном образовании // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2020. № 3(39). С. 156–160.

References

1. Pis'mo Minprosveshcheniya Rossii ot January 23, 2020 № MR-42/02 “O napravlenii tselevoy modeli nastavnichestva i metodicheskikh rekomendatsiy” (vmeste s “Metodicheskimi rekomendatsiyami po vnedreniyu metodologii (tselevoy modeli) nastavnichestva obuchayushchikhsya dlya organizatsiy, osushchestvlyayushchikh obrazovatel'nyuyu deyatel'nost' po obshcheobrazovatel'nyum, dopolnitel'nyum obshcheobrazovatel'nyum i programmam srednego professional'nogo obrazovaniya, v tom chisle s primeneniym luchshikh praktik obmena opytom mezhdru obuchayushchimysya”). *KonsultantPlyus* Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347071/ (Accessed March 31, 2023). (In Russ.).
2. Methodological tools for the use of mentoring in the civil service. *Informatsionno-pravovoe obespechenie “Garant”*. Available at: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70428476/> (Accessed March 31, 2023). (In Russ.).
3. Frolova S.V., Bazarnova N.D. Mentoring and mentoring: an analysis of concepts. *Problemy sovremennoy pedagogicheskoy obrazovaniya*. 2018; 61-2: 213–216. (In Russ.).
4. Ganaeva E.A., Maslovskaya S.V., Muratova A.A. Mentoring as a resource for the professional development of a teacher. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2020; 5(228): 91–98. <https://doi.org/10.25198/1814-6457-228-91> (In Russ.).
5. Rudenko I.V., Sarkisova I.V. Mentorship as a form of scientific and methodological support for the professional development of future teachers. *Nauchnyy vektor Balkan*. 2021; V. 5, No. 2(12): 15–20. <https://doi.org/10.34671/SCH.SVB.2021.0502.0003> (In Russ.).
6. Patutina N.A., Revina M.A. Model of management of mentorship in the teaching staff: theoretical justification. *Vestnik yevraziyskoy nauki*. 2021; V. 13, No. 5. Available at: <https://esj.today/PDF/40ECVN521.pdf>. (In Russ.).
7. Babinchuk N.V. Mentoring model “1 + 1 = 3, or Creative synergy”. *Uchitel' Altaya*. 2021; 4(9): 28–32. (In Russ.).
8. Smirnov I.A., Vorob'eva A.A. Variable models of mentoring in an educational organization. *Sovremennoye obrazovaniye: aktual'nyye voprosy i innovatsii*. 2022; 2: 11–16. (In Russ.).
9. Cheglakova A.L., Titova E.A. The influence of mentoring on the adaptation of young teachers. *Obrazovaniye v Kirovskoy oblasti*. 2022; 2(62): 58–64. (In Russ.).
10. Gafner Yu.A. Experience in implementing the target model of mentoring in the form of “teacher – teacher”. *Akademicheskyy vestnik*. 2022; 2(56): 71–74. (In Russ.).
11. Zabgaeva T.V. Formation and development of the mentoring system in secondary vocational education. *Akademicheskyy vestnik*. 2022; 2(56): 48–51. (In Russ.).
12. Pakhnevskaya O.G., Romanchenko M.K. Mentoring: experience of application in secondary vocational education. *Professional'noye obrazovaniye v Rossii i za rubezhom*. 2020; 3(39): 156–160. (In Russ.).

Информация об авторе

Марина Владимировна Данилова – преподаватель Краснодарского педагогического колледжа.

Information about the author

Marina V. Danilova – Krasnodar Pedagogical College, Lecturer.

Статья принята в редакцию 05.04.2023; одобрена после рецензирования 24.04.2023; принята к публикации 26.04.2023.

The article was submitted 05.04.2023; approved after reviewing 24.04.2023; accepted for publication 26.04.2023.