

**НАСТАВНИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВЫПУСКАЮЩЕЙ КАФЕДРЫ ВУЗА****Яковенко Т.В.<sup>1</sup>, Мавлюдова Л.У.<sup>1</sup>, Камахина Р.С.<sup>1</sup>**<sup>1</sup>*ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», Казань, e-mail: rina150973@mail.ru*

На современном этапе наставническая деятельность является приоритетным направлением, обеспечивающим непрерывное профессиональное развитие учителя. Прежде всего, наставническая деятельность ориентирована на сопровождение профессионального самоопределения выпускников школ, профессиональную адаптацию молодых специалистов, профессиональное развитие и совершенствование учителя-практика в процессе модернизации образования. Сегодня наставническая деятельность кафедр относительно редко применяется в системе высшего образования, хотя имеет ряд преимуществ перед организациями дополнительного профессионального образования, реализующими наставнические проекты. Среди основных преимуществ такой деятельности следует отметить возможность вчерашнему студенту чувствовать доброжелательную поддержку преподавателей кафедры, которые разделяют с ним ответственность за профессиональные компетенции, сформированные за годы базового профессионального обучения; возможность скорректировать содержание программ отдельных дисциплин и модулей, методiku и технологии обучения с учетом запросов работодателя. Приоритетным подходом к осуществлению данного процесса является скаффолдинг - это процесс, посредством которого наставник мотивирует наставляемого решать сложные профессиональные задачи. Такая поддержка носит временный характер, она постепенно уменьшается по мере совершенствования профессиональных компетенций наставляемого в конкретной области. В статье авторами представлен опыт наставнической деятельности выпускающей кафедры организации высшего образования, обеспечивающей непрерывное сопровождение таких процессов, как профессиональное саморазвитие, самосовершенствование и самореализация. При реализации программ дополнительного профессионального образования (курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки), краткосрочных мероприятий (семинары, мастер-классы, конференции, конкурсы) удовлетворяются профессиональные запросы и ликвидируются дефициты, возникающие у учителя биологии на разных этапах профессиональной карьеры, а также формируются профессиональные и межпоколенческие связи и др.

Ключевые слова: наставничество, выпускающая кафедра, непрерывное профессиональное развитие, профессиональное становление, профессиональное самоопределение, целевая модель наставничества.

**MENTORING ACTIVITY OF THE GRADUATED DEPARTMENT OF THE UNIVERSITY****Yakovenko T.V.<sup>1</sup>, Mavljudova L.U.<sup>1</sup>, Kamahina R.S.<sup>1</sup>**<sup>1</sup>*Kazan Federal University, Kazan, e-mail: rina150973@mail.ru*

At the present stage, mentoring is a priority area that ensures the continuous professional development of the teacher. First of all, mentoring activities are focused on supporting the professional self-determination of school graduates, the professional adaptation of newcomers, professional development and improvement of the teacher-practitioner in the process of modernization of education. Nowadays, the mentoring activities of departments are relatively rarely involved in the higher education system, although it has a number of advantages over organizations of additional professional education implementing mentoring projects. Among the main advantages of such activities, it should be noted that new graduates can feel the friendly support of the teachers of the department, who share with them the responsibility for professional competencies formed over the years of basic professional training; the ability to adjust the content of programs of individual disciplines and modules, the methodology and technology of training, taking into account the requests of the employer. The priority approach to the implementation of this process is scaffolding, this is the process by which the mentor motivates the mentee to solve complex professional tasks. Such support is temporary, and gradually decreases as the professional competencies are improved, mentored in a particular field. In the article the authors present the experience of mentoring activities of the higher education organization graduating the department, which provides continuous support for such processes as professional self-development, self-improvement and self-realization. By implementing additional professional education programs (advanced training courses and professional retraining), short-term events (seminars, master classes, conferences, competitions), professional requests are met and the deficiencies that arise in a biology teacher at different stages of a professional career are eliminated, as well as professional and intergenerational ties are formed, etc.

Keywords: mentoring, graduating department, continuous professional development, professional development, professional self-determination, target mentoring model.

Непрерывное развитие кадрового потенциала, рост профессионального мастерства педагогических работников на современном этапе является приоритетным направлением, обеспечивающим развитие образования. Одним из эффективных инструментов профессионального роста педагогических работников всех уровней образования стало наставничество. Основанием для введения наставничества в деятельность выпускающей кафедры стало введение целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [1; 2].

Понятие «наставничество» за время своего существования трансформировалось «от лично-ориентированного, когда для наставника и наставляемого особое значение имела эмоциональная и психологическая поддержка, создание мотивации и ситуации успеха для специалиста, до формально-организационного, когда роль наставника сводилась к четкому планированию работы с наставляемыми и основное внимание уделялось профессиональному становлению, развитию и совершенствованию» [3, с. 149].

Первая книга по наставничеству «Ментория, или Инструктор юных леди» вышла в 1778 году, а в 1884 году вопросы наставничества стали обсуждаться в педагогических журналах. Сегодня созданы специализированные журналы, посвященные проблемам наставничества в различных областях, в том числе и в образовании: «Наставничество и тьютерство: партнерство в обучении» (1993), «Международный журнал коучинга и наставничества» (2004), «Международный журнал наставничества и коучинга в образовании» (2010) [4]. До настоящего времени отсутствует специализированный российский научный журнал, представленный в отечественных индексируемых базах научного цитирования, аккумулирующий опыт наставничества как в России, так и за рубежом. Немаловажным для развития отечественной системы наставничества является опыт Международной ассоциации наставников (ИМА) [5].

В процессе сетевого взаимодействия происходит обмен практиками и результатами исследований для аккредитации программ наставничества и развития отношений наставничества [6], также разработан Стандарт наставничества (Mentoring Standard) [7]. Ассоциацией разрабатываются программы наставничества, совершенствуются существующие, отбираются и популяризируются лучшие международные программы и практики для наставников [6].

Цель исследования – представление опыта наставнической деятельности выпускающей кафедры биологического образования Института фундаментальной медицины и биологии

Казанского (Приволжского) федерального университета, как относительно редкого явления в системе высшего образования.

### **Материалы и методы исследования**

Проблемам наставничества в разные годы посвящались исследования ученых и педагогов: Н.Н. Булича, Н.А. Корфа, К.Д. Ушинского, С.Я. Батышева, М.И. Махмутова, А.М. Новикова, В.И. Загвязинского, А.П. Ситника, В.А. Слестёнина, Т.В. Шадринной, А.Р. Масалимовой, Л.Н. Нугумановой, Е.Н. Фомина, И.Ф. Фаляховой, Г.А. Шайхутдиновой и других.

Научные изыскания по проблемам наставничества, проводимые многими учеными в разное время, объединяют подход к наставничеству как основной путь преодоления кризиса в разные периоды жизни и профессиональной карьеры. Независимо от подходов, в работах авторов отмечается, что никакая другая форма профессионального развития не может быть настолько адресной и практико-ориентированной [8].

Для подготовки материалов использовались результаты исследования, проведенные на основе количественных методов: опрос и статистическое наблюдение, проведенные в период с 2021 по 2022 год, анализ отечественного и зарубежного опыта наставничества в образовании, также были учтены результаты наставнических практик, инновационных проектов, реализуемых на площадках Республики Татарстан.

435 респондентов, участники инновационного проекта, реализуемого ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», выступали в качестве базы для проведения исследования под патронажем Российской академии «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия», вследствие этого можно отметить, что молодые специалисты были со стажем работы в образовательной организации до 3 лет.

Анализ публикаций на портале elibrary.ru позволяет нам сделать выводы о том, что вопросы о наставнической роли выпускающих кафедр на этапе профессионального самоопределения, становления и развития в опубликованных материалах не рассматриваются. Это связано с искусственным разделением системы высшего педагогического и дополнительного профессионального образования, отсутствием системы преемственности и взаимодействия. Именно данный пробел интуитивно восполняется организациями дополнительного профессионального образования путем привлечения профессорско-преподавательского состава вуза, использования лабораторий и музеев для реализации программ (курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки), краткосрочных мероприятий (семинаров, конференций), экспертизы конкурсных материалов и методических материалов для работников образования. Например, сотрудники кафедры

биологического образования участвуют в реализации программ повышения квалификации для руководителей образовательных организаций, методистов районных отделов образования, курирующих естественно-научное направление, аттестационных экспертов, учителей биологии и ОБЖ. И прежде всего это связано с серьезными изменениями, как функциональными, так и кадровыми, произошедшими в системе дополнительного профессионального образования за последние 10 лет. Например, в Республике Татарстан в реализации программ дополнительного профессионального образования в 2021 году участвовали 20 образовательных организаций, причем лишь одна из них реализует данную деятельность в рамках государственного задания, остальные 19 организаций осуществляют ее в рамках внебюджетной деятельности. Без исключения 21 организация использует потенциал выпускающих кафедр профильных вузов. И именно поэтому наставничество должно занять особое место в деятельности выпускающей кафедры по:

- непрерывному сопровождению выпускников в процессе их профессионального становления и развития;
- удовлетворению профессиональных запросов, возникающих на разных этапах профессионального развития;
- стимулированию потребности в профессиональном самосовершенствовании;
- мотивации к профессиональной самореализации [8];
- становлению профессиональных традиций;
- формированию профессиональных связей между выпускниками - представителями различных регионов РФ, стран ближнего и дальнего зарубежья;
- развитию межпоколенческих связей.

**Результаты исследования и их обсуждение.** Такая форма наставничества пока относительно редко применяется в системе высшего образования. Выпускающая кафедра биологического образования Института фундаментальной медицины и биологии Казанского (Приволжского) федерального университета осуществляет это направление деятельности в тесном контакте и взаимодействии с педагогами-наставниками из образовательных организаций (базовых школ кафедры), в которых начинает свою трудовую деятельность молодой педагог – учитель биологии. С одной стороны, такая форма наставничества дает возможность вчерашнему студенту чувствовать доброжелательную поддержку преподавателей кафедры, которые разделяют с ним ответственность за профессиональные компетенции, сформированные за годы базового профессионального обучения. С другой стороны, это позволяет работодателю на доверительной основе, в контакте с педагогами вуза лучше раскрыть потенциальные возможности и способности молодого специалиста, учесть его личностные особенности, социальные и профессиональные запросы. Для выпускающей

кафедры - это возможность скорректировать содержание программ отдельных дисциплин и модулей, методику и технологии обучения с учетом запросов работодателя.

По результатам опроса руководителей районных методических объединений и методистов муниципальных отделов образования, курирующих предметы естественно-научных дисциплин, были определены ключевые направления деятельности кафедры. Наиболее востребованными являются:

- разбор олимпиадных заданий для учителя – 87%;
- помощь в подготовке учащихся к олимпиадам по биологии – 81%;
- методические материалы по ФГОС, в том числе разработка рабочей программы – 73%;
- помощь в подготовке, с последующим сопровождением исследовательских проектов – 69%;
- выездные семинары для учителей биологии по запросам муниципальных районов -57%.

Предложенный список можно условно разделить на два блока.

Первый блок - совершенствование профессиональных компетенций учителя (наставничество для учителя).

Второй блок - работа с мотивированными обучающимися (наставничество для обучающихся). Необходимо отметить, что востребованность второго блока зачастую является прямым следствием низкой подготовки самого учителя.

Наставническая деятельность кафедры опирается на ключевые принципы скаффолдинга. Термин «скаффолдинг» был впервые использован в 1976 г. в работе Дэвида Вуда и Джерома Брунера. Проанализировав процесс решения задач в парах, состоящих из эксперта и новичка, авторы описали скаффолдинг как процесс, посредством которого эксперт мотивирует новичка решать более сложные задачи. В этом смысле можно провести аналогию между скаффолдингом и наставнической поддержкой, когда поддержка носит временный характер и требуется до определенного момента, а именно, пока наставляемый не будет больше нуждаться в помощи наставника. Все виды поддержки, осуществляемые кафедрой, носят временный характер и постепенно уменьшаются по мере совершенствования профессиональных компетенций наставляемого в конкретной области, например: помощь в подготовке исследовательских проектов. Именно такой формат наставнической деятельности со стороны кафедры поддержали 97% методистов муниципальных отделов образования. Планируя дорожную карту научно- и учебно-методического сопровождения профессионального развития учителя биологии, методист, прежде всего, ориентирован на устранение профессиональных дефицитов. Формирование групп, учителей, нуждающихся в поддержке, осуществляется на основе общей темы или сходного уровня профессиональных компетенций по конкретной теме. Таким образом, наставничество в деятельности

выпускающих кафедр позволит сделать процесс профессионального становления и в последующем профессионального развития непрерывным.

На кафедре биологического образования Института фундаментальной медицины и биологии для организации наставнической деятельности используется модель наставнической деятельности выпускающей кафедры (рис. 1). Наставническая деятельность осуществляется не только в процессе профессиональной подготовки учителей биологии, но и охватывает обучающихся базовых школ кафедры (профессиональное самоопределение), молодых специалистов и действующих учителей биологии (непрерывное профессиональное развитие и совершенствование). Так, например, профессорско-преподавательский состав кафедры осуществляет проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сфере биологического образования. Такая деятельность, во-первых, способствует упрочению связей между системой высшего педагогического образования и дополнительного профессионального образования, системой высшего педагогического образования и общего образования.

Во-вторых, обеспечивает научно-методическое и учебно-методическое сопровождение выпускников кафедры.

В-третьих, осуществляет персонализированную поддержку как для молодых специалистов, так и для педагогов-практиков со значительным стажем работы путем:

- создания открытого цифрового контента по методике обучения биологии;
- ознакомления с инновационными технологиями обучения биологии;
- обмена опытом с участниками профессионального сообщества;
- оказания профессиональной помощи выпускнику вуза в период профессиональной адаптации;
- проведения курсовых и краткосрочных мероприятий, сопровождающих профессиональное развитие: научно-практических конференций, тематических семинаров, мастер-классов, конкурсов и др.



*Модель наставнической деятельности выпускающей кафедры*

Представленная в методических рекомендациях целевая модель наставничества нивелирует существующие проблемы, в том числе и отсутствие специализированного издания, путем создания единой электронной площадки, аккумулирующей наставнический опыт.

Большой популярностью для организации взаимодействия пользуется социальная сеть «ВКонтакте», одна из самых популярных социальных сетей, ее используют 83% педагогов-наставников - участников республиканской «Школы наставничества», функционирующей под патронажем ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», 100% выпускающих кафедр К(П)ФУ. Социальная сеть предоставляет возможность не только выкладывать учебные материалы, но и вести обсуждения [9], создавать закрытые мероприятия, вести стримы и др. Позволяет объединить любое количество участников, а впоследствии определять методы и приемы, которые будут использованы.

**Заключение.** В заключение следует отметить, что возрождение наставничества находится в центре внимания государства и общества. Реализация наставнической деятельности выпускающими кафедрами способна привести к следующим результатам (эффектам):

- укреплению уверенности в собственных силах студентов и выпускников;
- повышению уровня удовлетворенности от профессиональной деятельности;

- закреплению молодых специалистов на рабочих местах (в образовательных организациях);
- повышению научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т.д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства, деятельности федеральных и региональных инновационных площадок, реализации грантов);
- упрочению связей выпускающих кафедр со школой;
- росту числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание. По результатам опроса, проведенного на площадке сообщества молодых педагогов Республики Татарстан в период с 2020 по 2021 год, профессиональному выгоранию подвержены более 72% молодых педагогов в первые три года;
- ликвидации профессиональных и личностных затруднений;
- получению новых возможностей профессионального развития и роста.

### Список литературы

1. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // «ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика». 2016. № 5. С. 92–112.
2. Милькевич О.А., Перлова Ю.В. Педагогический ВУЗ как субъект сетевой модели наставничества в Московской области // Проблемы современного педагогического. 2021. № 3 (55). С. 34.
3. Базарнов Н.Д. Наставничество: эволюция понятийного поля // Источники исследования о педагогическом прошлом: интерпретация проблем и проблемы интерпретации: сборник научных трудов Международной научно-практической конференции: Первые Международные историко-педагогические чтения Института «Высшая школа образования». М.: Издательство Московского педагогического государственного университета, 2019. С. 145–150.
4. Яковенко Т.В. Непрерывное профессиональное развитие учителя // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 70-3. С. 291-294.
5. The International Mentoring Association. 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://mentoringassociation.org/> (дата обращения: 17.09.2022).
6. Локтюхина Н.В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт // Непрерывное образование: XXI век. 2019. Вып. 4 (28). С. 2-14.



7. Mentoring Standard. 2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://http://www.mentoringstandard.com/> (дата обращения: 19.09.2022).
8. Яковенко Т.В. Структура классификации наставнической деятельности // Вестник НЦБЖД. 2022. № 2 (52). С. 83.
9. Шутьпин А.Н. Наставничество как социально-педагогический феномен и инструмент совершенствования работы объединения дополнительного образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 2 (30). С. 141-146.