

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-14-18

УДК: 373.1

**С.В. Велиева**

## **Наставничество как инструмент профессиональной адаптации молодого преподавателя высшей школы**

### **S. Velieva. Mentoring as a tool for professional adaptation of a young higher school teacher**

**Аннотация.** В статье показана роль наставничества в образовании; представляется опыт разработки и апробации проекта пролонгированного сопровождения начинающего преподавателя как эффективной практики наставничества.

**Ключевые слова:** наставничество, сопровождение, начинающий преподаватель

**Контактная информация:** 428000, г. Чебоксары, ул. К. Маркса, д.38; e-mail: stlena70@mail.ru

**Abstract.** The article shows the role of mentoring in education; the experience of developing and testing a project of prolonged support for a novice teacher as an effective practice of mentoring is presented.

**Keywords:** mentoring, support, novice teacher

**Contact information:** 428000, Cheboksary, st. K. Marx, 38; e-mail: stlena70@mail.ru

Период вхождения в профессию всегда связан с адаптацией, от успешности которой зависит направление и качество дальнейшего профессионального и личностного маршрута личности. У начинающего преподавателя высшей школы профессиональная деятельность имеет высокий уровень нагрузки, напряженности, требующей интенсивного включения всех эмоциональных, ментальных и личностных ресурсов. Своевременная диагностика дефицитов, предупреждение и купирование рабочих трудностей, индивидуальное сопровождение начинающего преподавателя позволят обеспечить овладение профессиональными компетенциями. Профессиональная адаптация начинающего преподавателя связана с освоением новой социальной роли и функций в относительно непривычных социально-психологических и профессиональных условиях, где требуется знакомится и постигать лучшие традиции профессионального коллектива, критерии профессионализма, выстраивать ивент-события и осознавать представление о себе как о компетентном специалисте.

Психологическая помощь молодому преподавателю на начальной профессиональной социализации личности, на стадии вхождения в профессию заключается в актуализации потенциальных и резервных возможностей личности, формировании адекватной самооценки, помощи в освоении норм и требований профессионального сообщества, правил поведения в образовательной организации, выработки целей собственной профессиональной деятельности, надлежащего и творческого исполнения должностных обязанностей.

На этом этапе особое место занимает проблема закрепления начинающих педагогов в образовательной сфере. Успех адаптации в коллективе, налаживание контактов в педагогическом сообществе можно обеспечить через наставническую деятельность, которая

---

**Велиева Светлана Витальевна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры дошкольной педагогики и психологии образования, ведущий научный сотрудник научно-образовательного инновационного Центра педагогики и психологии детства, Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева  
S. Velieva – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Preschool Pedagogy and Educational Psychology, Leading Researcher at the Scientific and Educational Innovation Center for Pedagogy and Psychology of Childhood Chuvash State Pedagogical University

© Велиева С.В., 2023

создает условия для преемственности специальных профессиональных знаний и практического опыта, активизации процесса ускоренного и осмысленного освоения социально-культурного и профессионального опыта, педагогического мастерства и компетенций, сохранения морально-этического климата.

Возрождение института наставничества создает условия для эффективной интеграции и социализации молодого педагога (М. А. Черевко [6]), для формирования понимания функциональности наставника (Т. Ю. Осипова [3]), для повышения кадрового потенциала и профессионализации молодежи (В.Ф. Потуданская, Н.В. Боровских, Е.А. Кипервар [4]). Е.С. Назарова [2] провела анализ отечественных и зарубежных публикаций по проблеме наставничества, выявив разновидности наставничества, базовые компетенции эффективного наставника.

Наставничество оказывается важным образовательным ресурсом (Ф.Ш. Мухаметзянова, Н.Н. Исланова [1]), технологией передачи опыта (Е.В. Иванова, М. А. Лобанова [5]), средством профессионализации (Л. И. Скворцова, О. А. Смирнова, Н. В. Токоткина [5]), механизмом преодоления профессиональных дефицитов, маршрутизации личностного и профессионального пути. Здесь важно создать гибкую и мобильную систему наставничества, непрерывное сопровождение начинающего специалиста, развитие мотивации к самопознанию, саморазвитию и самосовершенствованию.

Ф.Ш. Мухаметзянова, Н.Н. Исланова [1] выделяют в качестве эффективной организацию сетевого взаимодействия между педагогами, их участие в групповых проектах и грантах, сотрудничество в реальной практике.

Исследователи подчеркивают эффективность своевременной организации процесса системного сопровождения молодого специалиста для ускорения адаптации, карьерных переходов, подготовки к качественному выполнению профессиональных задач в ситуации неопределенности и стратегических вызовов.

Молодой преподаватель жизненно нуждается в систематическом сопровождении, в получении содействия опытного педагога-наставника.

В настоящем исследовании представляется опыт разработки и реализации инициативного проекта по апробации и внедрению практики наставничества «Менторинг: 24/7».

Цель проекта: освоение нового профессионального поля молодым преподавателем, повышение степени профессиональной адаптации, развитие и актуализации личностных ресурсов и творческих потенциалов, формирование профессиональных компетенций.

Методологической основой построения системы наставничества служат фундаментальные философские законы и принципы, положения о всеобщей связи, целостности и взаимообусловленности явлений и процессов окружающего мира (законы диалектики, принципы системности, детерминизма и развития). Ключевые положения психологии об активности и ведущей роли личности в процессе ее развития (Б. Г. Ананьев, В. В. Давыдов, Р. Н. Досаева, А. В. Запорожец, Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубинштейн, Д. Б. Эльконин). Научные исследования, посвященные изучению саморегуляции (М. Д. Гаралевой, Л. Г. Дикой, Е. М. Коноз, О. А. Конопкина, Н. Ф. Кругловой, В. И. Моросановой и др.).

В обсуждаемом проекте используется:

– практика пролонгированного ведения перспективного обучающегося на бакалавриате (первый этап), в ходе обучения в магистратуре (второй этап) и аспирантуре (третий этап); на этапе трудоустройства, вхождения в профессию и в непосредственной профессиональной деятельности (непрерывно, пролонгировано);

– практика сопровождения наставляемого осуществляется сразу в нескольких направлениях: в осуществлении преподавательской, психолого-педагогической, научно-образовательной, инновационной, исследовательской и проектной деятельности;

– материальное поощрение практики наставничества со стороны руководства вуза и школы в виде стимулирующих выплат, снижения учебной нагрузки и платы за обучение, предоставления бесплатного отдыха и пр.

В ходе реализации проекта создаются условия для становления профессионала, способного самостоятельно овладевать новыми базовыми, цифровыми, общепрофессиональными, личностными компетенциями, быть мобильным и эффективным в условиях неопределенности и стратегических вызовов, решать задачи в области сопровождения, научно-исследовательской и проектной деятельности.

Наставничество понимается как одно из приоритетных направлений реализации кадровой политики, деятельность по созданию условий для раскрытия и эффективного использования личностного, профессионального и творческого потенциала личности, выбора вектора собственного профессионального развития.

Основное содержание наставничества включает оказание пролонгированной упреждающей и оперативной помощи молодому педагогу в постижении, творческом осмыслении и внедрении в практику образовательной организации успешного педагогического опыта; знакомство с научными открытиями и инновациями психологических и педагогических практик, с особенностями организации педагогического процесса в условиях цифровизации; совершенствование универсальных и профессиональных компетенций; овладение новыми формами и методами изучения индивидуальных особенностей обучающихся, развивающими и коррекционными технологиями; вовлечение наставляемого во все виды профессиональной деятельности в качестве преподавателя, исследователя и куратора высшей школы.

Организация процесса сопровождения профессионального пути молодого преподавателя реализуется по нескольким направлениям профессиональной деятельности: учебно-методической, воспитательной, преподавательской, психолого-педагогической, научно-образовательной, инновационной, исследовательской, проектной, творческой.

Осуществляется непосредственная помощь наставника молодому специалисту и в деятельности начинающего педагога-психолога образовательной организации, и в должности преподавателя кафедры, научного сотрудника научно-образовательного инновационного центра педагогики и психологии факультета. В ходе взаимодействия наставника с молодым преподавателем ведется совместная разработка плана и программы наставничества; осуществляется персональное взаимодействие в любое время в дистанционной, онлайн и офлайн формах при сохранении паритетных (равных, партнерских) отношений и синтонного общения (теплого, дружеского, сотруднического) в диаде «наставник – наставляемый» на всех этапах пролонгированного процесса сопровождения. На каждом этапе наставничества предусматривается постепенное введение новых форм и направлений деятельности, их усложнение (согласно табл. 1.1), применение разнообразных типов и методических подходов к организации наставничества (согласно табл. 2.1).

**Таблица 1.** Особенности элементов наставничества на разных этапах

Этапы	Профессиональная деятельность в образовательной организации	Направления сопровождения по видам деятельности	Общение в диаде «наставник – наставляемый»	Характер и элементы наставничества
1. Бакалавриат (с 3 курса)	Трудоустройство, вхождение в профессию, адаптация в новом профессиональном поле	воспитательная, психолого-педагогическая, образовательная, инновационная, проектная	паритетные отношения и синтонное общение	неформальное наставничество, модель «баддинг», виртуальное наставничество, флеш-наставничество
2. Магистратура	Профессиональная деятельность в образовательной организации	воспитательная, психолого-педагогическая, научно-образовательная, инновационная, проектная, исследовательская	паритетные отношения и синтонное общение	неформальное наставничество, виртуальное наставничество, ситуационное и партнерское наставничество
3. Аспирантура	Участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах, включение в состав преподавательского состава кафедры и научного сотрудника НОИЦ факультета	воспитательная, преподавательская, психолого-педагогическая, научно-образовательная, инновационная, проектная, исследовательская	паритетные отношения и синтонное общение	официальное наставничество, супервизия, виртуальное наставничество, ситуационное, реверсивное и партнерское наставничество

Система сопровождения осуществляется в диалоге со сменой ролей в диаде «наставник-наставляемый»: «педагог вуза – молодой специалист педагог-психолог образовательной организации», «педагог вуза – молодой преподаватель», «педагог вуза – исследователь». На каждом этапе реализации программы сопровождения последовательно вводятся методические приемы, техники, формы и способы организации практики наставничества.

**Таблица 2.** Методические подходы к организации наставничества

Обучение действием и через действие	Тренажеры компетенций	Непосредственное обучение
Проектно-ориентированное обучение	Игры-симуляции	Коучинг
Программа личностного развития	Нарративная практика	Менторинг
Модель вопрос-ответной эстафеты	Слэйм-практика	Обучение в стиле слэйм
Модель программированного обучения	Геймификация	Викарное научение
Исследовательская и творческая модель реализации индивидуальной программы наставничества	Открытые занятия в рамках марафона Российского Общества «Знание»	Шедоунг
Проектная модель	Деловые игры	Рабочая коммуникация

Необходимыми ресурсами для полноценной реализации практики оказываются прежде всего личностные и профессиональные качества начинающего преподавателя, его мотивация, ценности, направленность и устремленность в профессиональном развитии.

Таким образом, рационально вводить наставничество как практику сопровождения молодого преподавателя высшей школы для ускорения его адаптации, профессионального развития, обеспечения карьерных переходов, качественного выполнения профессиональных задач в ситуации неопределенности, стратегических вызовов. Разработка и внедрение

программы и механизмов наставничества в высшей школе будут эффективны, если в основу будет положен системный подход. Сопровождение наставником должно реализовываться пролонгировано, с оказанием упреждающей и оперативной помощи, в разных форматах и с обязательным выстраиванием паритетных отношений и синтонного общения.

#### Литература

1. Мухаметзянова, Ф. Ш. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов / Ф. Ш. Мухаметзянова, Н. Н. Исланова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – №5. – <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf>.
2. Назарова, Е. С. Институт наставничества: опыт применения в России и за рубежом / Е. С. Назарова // Человеческий капитал. – 2020. – № S12-2. – С. 135-143. – EDN TRCCSN.
3. Осипова, Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества / Т. Ю. Осипова // Концепт. – 2015. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/funktsionalnye-vektory-pedagogicheskogo-nastavnichestva>.
4. Потуданская, В. Ф. Роль профессионализации молодежи в формировании кадрового потенциала региона / В. Ф. Потуданская, Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар // Russian Journal of Labor Economics. – 2019. – 6(1):613. – DOI:10.18334/et.6.1.39760
5. Скворцова, Л. И. К вопросу о внедрении системы наставничества в деятельность организаций / Л. И. Скворцова, Е. В. Иванова, М. А. Лобанова, О. А. Смирнова, Н. В. Токоткина // Управление пространственным развитием территорий: глобальные тренды и региональные приоритеты. – Вологда : Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2019. – С. 87–102.
6. Черевко, М. А. Педагогическое наставничество как фактор профессионального самоопределения молодых педагогов: региональный аспект / М. А. Черевко // Власть и управление на Востоке России. – 2022. – №3 (100). – DOI: 10.22394/1818-4049-2022-100-3-150-159.