

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2025, Том 13, № 1 / 2025, Vol. 13, Iss. 1 <https://mir-nauki.com/issue-1-2025.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/04PDMN125.pdf>

5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования (педагогические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Шкуров, А. Ю. Наставничество в государственно-общественном управлении образовательной организации: традиции или современные тренды / А. Ю. Шкуров // Мир науки. Педагогика и психология. — 2025. — Т. 13. — № 1. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/04PDMN125.pdf>

For citation:

Shkurov A.Yu. Mentoring in the public administration of an educational organization: traditions or modern trends. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2025;13(1): 04PDMN125. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/04PDMN125.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 371.113

Шкуров Алексей Юрьевич

ФГБОУ ВО «Мордовский государственный педагогический университет имени М.Е. Евсевьева», Саранск, Россия

Докторант кафедры «Педагогика»

Кандидат педагогических наук

E-mail: achkurov@list.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5590-8628>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=744678

Наставничество в государственно-общественном управлении образовательной организации: традиции или современные тренды

Аннотация. Для данного исследования актуальным является анализ института наставничества как традиционного явления либо современного образовательного тренда, обеспечивающего эффективное функционирование системы государственно-общественного управления на уровне образовательной организации, что и является целью настоящего исследования. Внимание в работе автор акцентирует на исторический аспект наставничества, который позволит проследить эволюцию этого явления от традиционных моделей до современных подходов. Исторический анализ даст возможность выявить, как менялись представления о роли наставника и какие практики зарекомендовали себя на протяжении времени. Современные тренды в наставничестве также займут центральное место в исследовании. В условиях быстрого технологического прогресса и изменения парадигм в системе управления образовательной организации, важно рассмотреть, как новые подходы влияют на процесс наставничества. Компоненты эффективного наставничества станут еще одной важной темой исследования. Будут выделены ключевые элементы, которые способствуют успешному взаимодействию между субъектами наставничества, а также факторы, влияющие на результативность наставнических программ. Методы оценки результативности деятельности по наставничеству в рамках системы государственно-общественного управления образовательной организации также займут свое место в работе. В этом контексте будут рассмотрены различные подходы к оценке, включая количественные и качественные методы, а также примеры успешного применения этих методов в образовательных организациях. Научная новизна исследования заключается в разработке предложений и рекомендаций по развитию наставничества в ближайшие годы в условиях изменений в государственно-общественном управлении образовательной организации.

Ключевые слова: государственно-общественное управление; образовательная организация; наставничество; участники государственно-общественных отношений; традиции; современные тренды; система управления

Введение

Наставничество в государственно-общественном управлении образовательной организации представляет собой многогранный и актуальный предмет исследования, который охватывает как традиционные подходы, так и современные тренды. В условиях стремительных изменений в образовательной среде, вызванных как технологическими новшествами, так и изменениями в социально-экономической ситуации, необходимость в эффективных механизмах передачи знаний и опыта становится особенно актуальной. Наставничество, как форма взаимодействия между более опытными и менее опытными участниками образовательного процесса, играет ключевую роль в формировании профессиональных компетенций, развитии личностных качеств и обеспечении преемственности в образовательной системе. Когда речь идёт о наставничестве в государственно-общественном управлении образовательной организации, перед нами встаёт целый ряд вопросов. Как именно традиции и современные подходы переплетаются в этой области образования? Какие проверенные «oldschool» (от англ. *oldschool* — «старая школа») методы всё ещё актуальны, а какие новомодные веяния стоит активнее внедрять? Чем наставничество в государственно-общественном управлении образовательной организации отличается от других областей, и какие у него есть уникальные особенности?

Сама концепция наставничества уходит корнями в глубокую древность. Ещё в античные времена мудрые старцы брали под своё крыло молодых учеников, делясь с ними бесценным опытом и житейской мудростью. Вспомним легендарного Сократа и его блестящего ученика Платона, или же величественную фигуру Конфуция. Наставничество всегда играло ключевую роль в передаче культурного наследия и профессиональных навыков из поколения в поколение. И, разумеется, сфера образования не стала исключением.

Применительно к сфере образовательного менеджмента, наставничество традиционно рассматривается как важный механизм подготовки управленческих кадров. Руководство образовательной организации представляет собой многогранный, динамичный процесс, требующий глубокого понимания специфики отрасли и развитых управленческих компетенций. В этом контексте бесценен опыт ветеранов системы образования, способных передать молодым специалистам накопленные знания и практические умения.

Однако в современном мире, где всё стремительно меняется, одними лишь традициями уже не обойтись. Современный этап развития образовательной сферы характеризуется существенными трансформациями, продиктованными требованиями времени. Наряду с традиционными подходами к наставничеству, всё более актуальными становятся новые, инновационные практики, ориентированные на повышение эффективности управления образовательными организациями. Интеграция прогрессивных методов в систему государственно-общественного управления образованием позволяет адаптировать ее к меняющимся социально-экономическим условиям и потребностям общества. И вот тут-то как раз и кроется главная «фишка» наставничества в государственно-общественном управлении образовательной организации — найти золотую середину между вековыми устоями и передовыми трендами.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что в последние годы наблюдается значительный интерес к вопросам наставничества как со стороны образовательных учреждений, так и со стороны государственных органов. В условиях

глобализации и интеграции образовательных систем, а также в свете реализации различных государственных инициатив, направленных на повышение качества образования, наставничество становится важным инструментом, способствующим не только профессиональному росту педагогов, но и развитию образовательных организаций в целом. Важно отметить, что наставничество не ограничивается лишь передачей знаний; оно включает в себя аспекты личностного и профессионального развития, что делает его особенно ценным в контексте современного управления организациями общего образования.

Рассмотрение данной проблемы требует всестороннего анализа исторического опыта, а также тщательного изучения новейших тенденций в данной сфере. Только комплексный подход, учитывающий, как проверенные временем традиции, так и актуальные инновационные практики, позволит выработать эффективные механизмы наставничества, отвечающие запросам современного образовательного менеджмента.

Комплексное изучение феномена наставничества в контексте государственно-общественного управления образовательной организации предполагает применение совокупности взаимодополняющих научных методов. Ключевыми из них являются: теоретический анализ междисциплинарных исследований; метод контент-анализа документов и нормативно-правовой базы. Это позволяет выявить формальные требования, принципы и условия реализации данного процесса на институциональном уровне; количественный метод массового анкетного опроса участников образовательных отношений (педагоги, обучающиеся, родители (законные представители) образовательной организации позволит выявить распространенность практик наставничества, степень вовлеченности, их оценку эффективности данной деятельности; метод включенного наблюдения. Непосредственное наблюдение за процессом взаимодействия наставников и наставляемых в реальных условиях образовательного процесса даст возможность детально изучить форматы, методы и содержание наставнической работы; экспертные оценки. Привлечение внешних экспертов в сфере государственно-общественного управления и развития человеческих ресурсов обеспечит получение независимой профессиональной экспертизы организации системы наставничества.

На протяжении веков наставничество в образовании эволюционировало, адаптируясь к изменениям в социальной и культурной среде. Этот процесс можно проследить от античных времён до современности. Одним из первых упоминаний о роли наставника можно считать образ Ментора из греческой мифологии, который становится символом мудрости и наставничества, помогая молодому Телемаху в поисках своего пути и самопознания. Ментор стал Archetype для наставников, воплощающих в себе компетентность, опыт и готовность делиться знаниями [1]. Исторически наставничество служило не только для передачи знаний, но и для обеспечения профессиональной и социальной адаптации. Например, в средние века ученичество стало важным этапом в обучении ремёслам. Наставники не только учили своих учеников мастерству, но и передавали им моральные и этические нормы, формируя их характер и личные качества [1]. При этом, процесс передачи знаний от опытных мастеров к новому поколению был организованным, позволяя обеспечить стандарты качества и безопасности в производстве.

С появлением университетов в XII веке наставничество приобрело новую форму. В этом периоде профессора становились не только учителями, но и наставниками своих студентов, что способствовало развитию исследовательской культуры и критического мышления [2]. В это время начинается интеграция наставничества в концепцию высшего образования, где более опытные академические деятели делятся не только знаниями, но и научными подходами, методами исследования, что в свою очередь влияет на развитие науки и искусства. В XX веке, с увеличением разнообразия профессиональных сфер и сложностью современных знаний, возникла необходимость в систематизации подходов к наставничеству. Рассмотрение его как

важного компонента профессионального роста, а также как средства передачи специфических навыков и знаний стало популярным во многих областях: от техники до управления [3]. Это привело к созданию различных программ наставничества в образовательных учреждениях, направленных на поддержку студентов и педагогов, а также на адаптацию молодых специалистов к требованиям работодателей.

Современная ситуация в управлении образовательной организации показывает возрождение интереса к наставничеству в рамках изменений, происходящих в профессиональной сфере. В 2023 году в России был объявлен Год педагога и наставника, что знаменует важность наставничества в системе образования и его интеграцию в новые педагогические подходы [4]. В рамках данного концепта разрабатывались новые законодательные инициативы, направленные на правовое закрепление системы наставничества, что увеличило внимание к этому процессу и сформировало его устойчивую платформу на будущее.

На сегодняшний день в целом проблема наставничества остается недостаточно изученной как в российской, так и в зарубежной научной литературе. Современные исследования в этой области преимущественно фокусируются на отдельных аспектах адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности. Среди наиболее значимых отечественных исследователей можно отметить труды В.А. Слостенина [5], Т.В. Гаврутенко [6], Е.А. Дудиной [7], Я.В. Медведева [8], Ф.Ш. Мухаметзянова [9], Н.В. Горшениной [10], О.Д. Федорова [11] и других. Важную роль в разработке темы также сыграли работы западных учёных, среди которых выделяются исследования Casselsa [12], Drewa [13], Льюиса [14], L. Y. Tay [15], Л. Рай [16].

Журавлёва Н.Н. рассматривает феномен наставничества как одно из условий управления качеством образования, раскрывает его сущность, предлагает характеристики форм и методов [17].

Патутина Н.А. представляет теоретическое обоснование модели управления наставничеством в педагогическом коллективе, разрабатывает её структуру и содержание основных блоков (целевого, организационного, диагностического) [18].

Гулевич И.И. представляет опыт работы городской проектной группы заместителей директоров по учебно-воспитательной работе образовательных учреждений города Мурманска, итогом которой стала разработка методического пособия «Эффективные практики организации наставничества» [19].

Теоретическая база исследований по проблематике наставничества включает в себя работы как российских, так и зарубежных учёных. Эти исследования охватывают различные аспекты наставничества, которые можно условно разделить на следующие направления:

1. Концептуальные основы наставничества. В этом ключе рассматриваются сущность, цели, функции, типология и модели наставничества. Такие авторы, как Е.А. Климов [20], Е.Г. Силина [21], Т.Ю. Базаров [22], изучают теоретические принципы и подходы к организации наставнической деятельности.
2. Психологические особенности наставничества. Здесь анализируются личностные качества наставника, мотивационная сфера участников, специфика межличностного взаимодействия в наставнической паре. Работы А.А. Деркача [23], Л.М. Митиной [24], Е.А. Петровой [25] посвящены этим аспектам.
3. Организационные аспекты внедрения наставничества. Данное направление охватывает вопросы управления системами наставничества, механизмы их интеграции в кадровые практики компаний. Труды Н.И. Александровой [26], О.В. Толстых [27] и других авторов раскрывают эти вопросы.

4. Эффекты и результаты наставничества. Исследователи А.Р. Масалимова [28], Е.Н. Фомин [29], И.А. Эсаулова [30] изучают влияние наставничества на профессиональное развитие, карьерный рост, производительность труда, в целом — на эффективность организации.

Однако комплексных исследований, рассматривающих данный феномен в контексте управления образовательной организацией, явно не хватает. Несмотря на значительное количество публикаций, большинство существующих исследований имеют скорее полемический характер и предлагают различные точки зрения без выработки единого подхода. В научной литературе преобладают социологические подходы к изучению системы наставничества, что подчеркивает актуальность поиска новых управленческих моделей и методик в этом направлении.

Цель исследования заключается в выявлении и анализе традиций и современных трендов наставничества в контексте государственно-общественного управления образовательной организацией, а также в определении их влияния на эффективность управленческих процессов

Цель исследования

Синтез традиций и инноваций системы наставничества в государственно-общественном управлении образовательной организации

Наставничество в образовательной организации укоренено в исторических традициях, зародившихся в процессе передачи знаний от опытных участников образовательных отношений к новичкам. Однако современная педагогическая практика и образовательный менеджмент требуют интеграции традиционных подходов с инновационными методами, обеспечивающий более широкий спектр возможностей для эффективного функционирования органов государственно-общественного управления. Идея о том, что наставничество представляет собой не просто метод, а необходимое условие успешной адаптации всех участников образовательных отношений, находит подтверждение в современных исследованиях. Успешные иностранные практики демонстрируют, как значительное влияние на профессиональную адаптацию оказывают системы наставничества, которые интегрируют современные подходы и разнообразные методические инструменты. Например, в рамках глобальных инициатив наставничество воспринимается не только как форма обучения, но и как способ создания коммуникационных связей, укрепляющих корпоративную культуру организаций [31]. Традиционные методы, такие как индивидуальная работа с наставником, сохраняют свою актуальность. При этом они требуют адаптации к изменившимся условиям. Важно отметить, что в рамках системы наставничества в модели государственно-общественного управления новые участники образовательных отношений не только получают знания, но и учатся использовать их в практической деятельности. Наставники, будучи опытными коллегами, могут взаимодействовать с новичками, помогая им избегать распространенных ошибок и преодолевая сложности, связанные с профессиональными вызовами в управлении ОО.

Развитие наставничества также зависит от внедрения технологий. Это проявляется не только в использовании цифровых платформ для организации взаимодействия между наставниками и наставляемыми, но и в применении современных методик, которые способны ускорить процесс освоения новых знаний и навыков. Например, практики, связанные с дистанционным обучением и онлайн-менторством, находят всё большее применение в контексте изменений к образовательной модели в системе ГОУ. Важно также обратить внимание на формат наставничества, который сегодня выходит за рамки традиционного и включает в себя гибкие подходы и адаптацию к индивидуальным потребностям.

Эффективное наставничество в образовательных организациях требует четкого понимания его ключевых компонентов, обеспечивающих успешную реализацию этого процесса. Индивидуализированная методология взаимодействия с каждым субъектом в рамках системы государственно-общественного управления обеспечивает адаптацию процесса приобретения новых управленческих компетенций к специфическим, уникальным потребностям и особенностям стиля работы рабочей конкретной человека, способствуя тем самым оптимизации восприятия и ассимиляции новой информации.¹ Наставник, обладая необходимыми знаниями и опытом, способен выявить сильные и слабые стороны подопечного, что позволяет создать персонализированный план развития.

Следующим важным компонентом являются три основных составляющие процесса наставничества: адаптация, обучение и сопровождение нового участника государственно-общественных отношений. Эти этапы могут происходить параллельно, позволяя не только вводить новичка в курс дела, но и обеспечивать длительное обучение и поддержку по мере необходимости. Адаптация включает помощь в интеграции в организационную культуру, обучение — формирование новых навыков, а сопровождение — регулярные отзывы и коррективы.¹

Элементы взаимодействия между наставником и наставляемым играют не менее важную роль. Доверие, открытость, эмпатия и уважение формируют прочный фундамент, на котором базируются эффективные отношения в процессе наставничества. Эти аспекты создают положительное эмоциональное окружение, способствующее более быстрому и качественному обучению.² Наставник, который не только делится знаниями, но и активно поддерживает своего подопечного, делает процесс обучения более значимым и продуктивным. В дополнение к этому, важность практики и опыта нельзя недооценивать. Чисто теоретические знания не всегда достаточно для успешной работы. Наставничество предоставляет возможность для рассмотрения реальных ситуаций и применения полученных навыков на практике в системе управления, что значительно облегчает процесс интеграции новичков в рабочую среду. Через систему практических занятия, тренингов, ситуационных задач и мастер-классов, наставляемые могут непосредственно применять то, чему они научились, проверяя и закрепляя свои навыки.³

Личностные качества наставника также имеют решающее значение. Эффективный наставник должен быть не только опытным специалистом в области ГОУ, но и готовым делиться своими знаниями, демонстрировать лидерские качества и обеспечивать эмоциональную поддержку. Его способность мотивировать, вдохновлять и направлять своего подопечного зачастую определяет успех всего наставничества. Наставник не просто передает информацию, но и выступает в роли руководителя и поддержки, что делает процесс обучения более продуктивным и значимым для обеих сторон.⁴ В современных условиях, когда требования к уровню управления образовательными организациями постоянно повышаются, внедрение различных программ наставничества для участников государственно-общественных отношений становится необходимым. Программы, ориентированные на поддержку новых

¹ Булохова М. Наставничество и 10 этапов внедрение его в компанию [Электронный ресурс] // neiros.ru. 2023. URL: <https://neiros.ru/blog/development/nastavnichestvo-i-10-etapov-vnedrenie-ego-v-kompaniyu/> (дата обращения: 27.11.2024).

² Программа наставничества/менторства новых сотрудников в организации [Электронный ресурс] // www.startexam.ru URL: <https://www.startexam.ru/journal/likbez/programma-nastavnichestva-mentorstva-novykh-sotrudnikov-v-organizatsii/> (дата обращения: 26.11.2024).

³ Наставничество как метод обучения персонала: плюсы и минусы метода [Электронный ресурс] // www.ispring.ru URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/nastavnichestvo-obuchenie-personala> (дата обращения: 28.11.2024).

⁴ Переход от случайных объяснений к системному наставничеству [Электронный ресурс] // www.unicraft.org URL: <https://www.unicraft.org/blog/13086/nastavnichestvo/> (дата обращения: 28.11.2024).

членов управленческой команды, помогают устранить возможные трудности, с которыми они могут столкнуться на начальных этапах своей профессионально-общественной карьеры, и создать условия для их устойчивого управленческого роста.

Анализ подходов и перспектив развития наставничества в системе государственно-общественного управления образовательной организации

Одной из эффективных моделей внедрения наставнических программ является подход, реализованный в контексте *национального проекта «Образование»*. Ключевой задачей в управлении образовательными организациями этого проекта выступает организационная поддержка профессиональной адаптации новых участников государственно-общественного партнерства и формирование у них стабильной мотивации к соответствующей деятельности. Важным элементом данных программ является организация разнообразных форм интеракции, демонстрирующая широкий спектр методологических подходов для обеспечения эффективного взаимодействия. Следует также обратить внимание на проведение конкурсов, направленных на выявление и распространение лучших практик наставничества в модели ГОУ образовательными организациями. Подобные мероприятия, такие как конкурс «Лучшие практики наставничества», становятся площадкой для обмена опытом и адаптации успешных стратегий в рамках системы ГОУ, способствуя тем самым повышению качества реализации программ наставничества [32]. Участие в данных конкурсах предоставляет возможность образовательным учреждениям делиться наиболее результативными практиками в области менеджмента, что позитивно влияет на уровень управленческих компетенций участников образовательных отношений.

Одним из актуальных вызовов современности и эффективных методов оценки результативности деятельности по наставничеству в рамках системы государственно-общественного управления образовательной организации является внедрение и *проведение мониторинга*. Данный процесс обеспечивает не только отслеживание текущих достижений наставнических инициатив, но и оперативное выявление потенциальных затруднений, а также коррекцию стратегий развития программ наставничества с целью повышения уровня их эффективности. Мониторинг подразумевает систематический сбор информации относительно хода выполнения программ наставничества, всесторонний анализ достигнутых результатов и оценку степени их соответствия установленным целям и задачам.

Мы считаем, что мониторинг программ наставничества предполагает двухступенчатую схему оценки. На первом этапе анализируется качество реализации программы, выявляются сильные и слабые стороны взаимодействия «наставник-наставляемый». На втором этапе осуществляется оценка личностного и профессионального роста участников, а также динамики управленческих результатов. Такой подход позволяет более глубоко понять, как именно наставничество способствует развитию как индивидуумов, так и всей системы государственно-общественного управления [33].

Системы тестирования и опросов выполняют ключевую функцию в процессе оценки эффективности деятельности наставников и результатов образовательного процесса среди новых субъектов государственно-общественного взаимодействия. Диагностические процедуры могут осуществляться как на начальном этапе программы наставничества, так и после её завершения, что обеспечивает возможность сопоставления начальных и итоговых уровней компетенций участников. Данные методологические подходы позволяют аккумулировать информацию относительно результативности проведенных мероприятий и степени достижения участниками поставленных образовательных целей [33]. Обратная связь в реальном времени считается не менее важной в рамках оценки. Сбор информации о работе наставника должен

проводиться в течение всего срока наставничества, а не только во время формальных оценок. Такой подход способствует выявлению проблем на ранних этапах и позволяет своевременно корректировать программу.

Оценка изменений поведенческих паттернов субъектов после завершения работы с наставниками представляет собой важный этап анализа эффективности данного процесса. Необходимо не только установить объем приобретенных знаний и компетенций, но также выявить степень интеграции этих достижений в повседневную профессиональную деятельность нового субъекта государственно-общественного взаимодействия. Продуктивное наставничество предполагает позитивные трансформации в рабочих практиках и управленческой деятельности образовательной учреждения.⁵ В контексте анализа недостатков и вызовов, с которыми сталкиваются наставники и их новые субъекты государственно-общественного взаимодействия, важно обратить внимание на несколько ключевых моментов. Наставничество требует от его участников не только наличия управленческих навыков, но и высокой степени вовлеченности, терпимости и умения координировать взаимодействие между людьми. Сложности, возникающие в процессе наставничества, могут включать недостаток времени и ресурсов для полноценной работы, а также различия в подходах к обучению. Однако понимание этих проблем помогает разрабатывать более эффективные стратегии для их преодоления.

Анализ экономических и социально-психологических индикаторов позволило нам глубже оценить эффективность наставничества. Важно учитывать, как количественные, так и качественные параметры, которые обеспечивают всестороннее представление о влиянии наставнических программ на участников и государственно-общественное управление в целом. Так, повышение производительности труда или сокращение уровня ротации кадров в рамках государственно-общественного взаимодействия могут быть результатом успешной реализации наставнической деятельности. В свою очередь, динамика изменения уровня удовлетворенности участников образовательных отношений отражает результаты программы через призму субъективного восприятия.

Наставничество демонстрирует высокую степень эффективности в качестве значимого инструмента в системе современного менеджмента образования. Данный метод содействует не только освоению теоретических знаний и формированию практических навыков среди участников образовательных отношений, но также играет важную роль в формировании ключевых жизненных ценностей. На современном этапе особое внимание уделяется идентификации и последующему развитию индивидуальных потенциалов каждого субъекта в контексте государственно-общественного управления. Важным аспектом будущего наставничества также остается работа с ключевыми навыками, необходимыми профессионалам XXI века. Формирование критического мышления, способности к самообразованию и адаптации в быстро меняющемся мире становится основой современного управления образовательными системами и, соответственно, наставничества.

Нельзя забывать и о *культурном аспекте наставничества*, который включает в себя воспитание уважения, сотрудничества и культурной устойчивости среди всех участников образовательных отношений. Независимо от специфики взаимодействия, наставники выполняют важную функцию в становлении современной государственно-общественной системы, характеризующейся высокими уровнями доверия и искренности. Осознание значимости данных принципов способствует созданию конструктивного взаимодействия, что благоприятствует успешной социализации участников образовательных отношений.

⁵ Ляхова Е. Как оценить работу наставника? [Электронный ресурс] // Управление персоналом. 2008. № 19. www.top-personal.ru URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?1766> (дата обращения: 12.12.2024).

Важно отметить, что перспективы развития института наставничества в системе образования будут обусловлены степенью адаптивности управленческих механизмов образовательной организации и готовностью государственно-общественной модели к реагированию на современные вызовы. В контексте быстрого технологического прогресса и динамично меняющейся социально-экономической среды наставничество как элемент управленческой структуры способно эволюционировать по различным траекториям, включая применение междисциплинарного подхода и синергию с иными управленческими инициативами в сфере образования. Такой вектор развития позволит обеспечить более глубокую интеграцию наставнических практик в государственно-общественные процессы, обеспечивая их доступность и прозрачность для всех участников образовательных отношений.

Законодательные инициативы и современные вызовы системы наставничества в государственно-общественном управлении

Одним из ключевых направлений совершенствования системы наставничества в государственно-общественном управлении образовательной организации является разрабатываемый федеральный закон, который будет регулировать процессы наставничества в образовательных организациях. Основная задача заключается в формировании чётких профессиональных критериев для наставников и создании действенной системы стимулирования их деятельности.⁶ Предполагается, что данный правовой акт послужит основой для практической реализации концепции наставничества на всех уровнях образовательных отношений.

Для повышения эффективности системы профессиональной подготовки студентов, включая учреждения педагогического профиля (педагогические колледжи и высшие учебные заведения), требуется разработка соответствующей нормативно-правовой и организационно-методической основы, способствующей интеграции института наставничества. Данный процесс должен быть направлен на активизацию взаимодействия между образовательными организациями и потенциальными работодателями, а также на обеспечение практической направленности обучения. Внедрение механизма наставничества позволит создать условия для передачи накопленного опыта и профессиональных компетенций от квалифицированных специалистов к начинающим профессионалам, что будет способствовать укреплению кадрового потенциала и совершенствованию профессиональной среды. Динамика интереса к наставничеству также обусловлена возрождением традиционных российских практик, которые были актуальны в советское время, но потерялись в постсоветский период. В этом контексте формируется новая волна интереса, которая сочетается с современными запросами на гибкость и адаптивность системы государственно-общественного управления.

Заключение

Наставничество в государственно-общественном управлении образовательной организации является многоаспектным феноменом, который за последние годы подвергся существенным трансформациям, адаптировавшись к изменяющимся внешним условиям и вызовам современности. Данный процесс включает как сохранение традиционных основ, так и активное внедрение инновационных методов, что позволяет наставничеству играть ключевую роль в управленческой системе.

⁶ Возрождение наставничества: в стране, в образовании, в педагогическом сообществе [Электронный ресурс] // Журнал Государственного университета просвещения. — vo.apkpro.ru — URL: <https://vo.apkpro.ru/vyipuski/sentyabr-2023/vozrozhdenie-nastavnichestva-v-strane.-v-obrazovanii.-v-pedagogicheskom-soobshchestve/> (дата обращения: 11.12.2024).

Исторические аспекты наставничества показывают, что это явление имеет глубокие корни, уходящие в древние времена, когда передача знаний и опыта происходила через личные связи и взаимодействие. В разные эпохи наставничество принимало различные формы, от формального обучения до неформальных отношений, что подчеркивает его универсальность и адаптивность. В современном контексте, когда образовательные организации сталкиваются с новыми вызовами, такими как цифровизация, глобализация и изменение потребностей общества, наставничество становится особенно актуальным.

Следует подчеркнуть, что институт наставничества в рамках системы государственно-общественного управления приобретает характер не только инструмента трансляции знаний, но также выступает механизмом формирования интегральной личности, обладающей способностью к критическому осмыслению информации и развитию профессиональных управленческих компетенций, актуальных в условиях динамично изменяющейся среды.

Таким образом, наставничество в государственно-общественном управлении образовательной организации представляет собой важный и актуальный инструмент, оно соединяет традиции и современные тренды, создавая уникальную возможность для передачи знаний и формирования профессиональных управленческих навыков. Важно продолжать исследовать и развивать эту область, чтобы обеспечить эффективное управление образовательной организации и подготовить новое поколение специалистов, готовых к вызовам современного мира.

ЛИТЕРАТУРА

1. Щербакова Т.Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Электронный ресурс] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). Санкт-Петербург: Свое издательство. 2015. С. 18–22. URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 09.12.2024).
2. Кленина Л.И., Макаров П.В. Исторические аспекты наставничества в образовании [Электронный ресурс] // История и педагогика естествознания. 2023. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoricheskie-aspekty-nastavnichestva-v-obrazovanii> (дата обращения: 09.12.2024).
3. Бондалетов В.В., Бондалетов Е.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом [Электронный ресурс] // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. № 3(28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-i-razvitie-nastavnichestva-kak-formy-korporativnogo-obucheniya-personala-v-rossii-i-za-rubezhom> (дата обращения: 09.12.2024).
4. Старцев Б.Ю. Возрождение наставничества: в стране, в образовании, в педагогическом сообществе [Электронный ресурс] // Журнал Государственного университета просвещения. 2023. vo.apkpro.ru — URL: <https://vo.apkpro.ru/vyipuski/sentyabr-2023/vozrozhdenie-nastavnichestva-v-strane,-v-obrazovanii,-v-pedagogicheskom-soobshhestve/> (дата обращения: 11.12.2024).
5. Слостенин В.А. Педагогика и психология / В.А. Слостенин, В.П. Каширин. Изд. 6-е. Москва: Академия, 2007. 478 с.
6. Гаврутенко Т.В. Организационно-педагогические условия развития наставничества учителей: управленческая практика / Т.В. Гаврутенко, Л.А. Мокрецова // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2022. № 1(34). С. 135–140. DOI: 10.36809/2309-9380-2022-34-135-140.

7. Дудина Е.А. Наставничество, как особый вид педагогической деятельности: существенные характеристики и структура / Е.А. Дудина // Вестник Новосибирского гос. педагогического университета. 2017. Т. 7. № 5. С. 25–36. DOI: 10.15293/2226-3365.1705.02.
8. Медведев Я.В. Развитие феномена «наставничество» в педагогической науке и практике / Я.В. Медведев // Человек и образование. 2022. № 4. С. 151–157. DOI: 10.54884/S181570410018647-6.
9. Мухаметзянова Ф.Ш. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов / Ф.Ш. Мухаметзянова, Н.Н. Исланова // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. Т. 8. № 5. С. 8.
10. Горшенина Н.В., Рындак В.Г. Роль наставничества в профессиональном росте педагога / Н.В. Горшенина, В.Г. Рындак // Психология и педагогика XXI века: актуальные вопросы, достижения и инновации. сб. статей Всерос. студ. науч.-практич. конф. 10 мая 2019 год. Орехово-Зуево: ГГТУ, 2019. С. 211–214.
11. Федоров О.Д. Онтологическая модель наставничества молодых учителей / О.Д. Федоров, Н.Р. Ящук // Ярославский педагогический вестник. 2021. № 5(122). С. 38–49. DOI: 10.20323/1813-145X-2021-5-122-38-49.
12. Cassels W., Alvero K., Pierson R. Leading toward improvement / W. Cassels, K. Alvero, R. Pierson // Internal Auditor. Jun 2018. Vol. 75. Issue 3. P. 41–45.
13. Drew J. How to Start and Run a Mentoring Program / J. Drew // Journal of Accountancy. Mar 2014. Vol. 217. Issue 3. P. 34–39.
14. Льюис Г. Менеджер-наставник / Г. Льюис // М.: Баланс Клуб, 2002. 192 с.
15. Tay L.Y. Empowerment through distributed leadership in reconciling tensions and dilemmas in teacher professional development / L.Y. Tay, K. Ramachandran, L.M. Ong Woei, P.A. Towndrow // Teacher Development. Nov. 2021. Vol. 25. Issue 5. P. 647–668. DOI: 10.1080/13664530.2021.1939133.
16. Рай Л. Развитие навыков эффективного общения / Л. Рай // Пер. с англ. В. Германова. СПб.: Питер, 2002. 288 с.
17. Журавлева Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н.Н. Журавлева, И.А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. 2022. № 2(66). С. 14–22. DOI 10.15293/1812-9463.2202.02. — EDN WAOAKF.
18. Патутина Н.А., Ревина М.А. Модель управления наставничеством в педагогическом коллективе: теоретическое обоснование [Электронный ресурс] // Вестник евразийской науки. 2021. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-upravleniya-nastavnichestvom-v-pedagogicheskom-kollektive-teoreticheskoe-obosnovanie> (дата обращения: 09.12.2024).
19. Гулевич И.И. Наставничество — флагманское направление развития образования Мурманской области [Электронный ресурс] // Эффективные практики организации наставничества: сборник / Автор-сост.: И.И. Гулевич. Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2023. С. 4–7. URL: https://iro51.ru/images/upload/2023/Направления_деятельности/Методические_материалы_по_обучению/2023-12-22-Сборник.pdf?ysclid=m5p07g4f3b50348318 (дата обращения: 09.12.2024).

20. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб, пособие для студ. высш. пед. учеб, заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. 304 с.
21. Лебедева И.В. Профессиональное наставничество в образовательной организации: традиции и инновации / И.В. Лебедева, Н.Б. Радостина // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 55-10. С. 149–156.
22. Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом / Л.М. Чеглакова, А.Г. Стащенко // Корпоративные университеты. 2008. № 15. С. 37–49.
23. Деркач А.А. Психолого-акмеологические основания и средства оптимизации личностно-профессионального развития конкурентоспособного специалиста [Электронный ресурс] // Акмеология. 2012. № 4(44). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-akmeologicheskie-osnovaniya-i-sredstva-optimizatsii-lichnostno-professionalnogo-razvitiya-konkurentosposobnogo> (дата обращения: 20.10.2024).
24. Митина Л.М. Психология профессиональной деятельности педагога: системный личностно-развивающий подход / Л.М. Митина // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. 2012. № 3. С. 48–64.
25. Петрова А.С. Актуальные вопросы функционирования института наставничества в органах внутренних дел / А.С. Петрова // Концепт. 2015. № 9. С. 1–6.
26. Александрова И.А. Наставничество в «Школе исследователя» / И.А. Александрова // Ментор. 2023. № 1. С. 21–23.
27. Толстых О.В. Классный руководитель — как наставник в современной системе воспитания и обучения [Электронный ресурс] // Наставничество: модели и успешные практики: материалы научно-практической конференции, посвященная Году педагога и наставника в России (г. Благовещенск, 26.01.2023). 2023. С. 31–33. URL: <https://apk-dist.ru/wp-content/uploads/2023/08/sbornik-pedagogicheskoi-npk-26.01.2023.pdf> (дата обращения: 09.12.2024).
28. Масалимова А.Р. О концептуальных основах корпоративной подготовки наставников в условиях современных предприятий [Электронный ресурс] // КПЖ. 2016. № 1(114). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-kontseptualnyh-osnovah-korporativnoy-podgotovki-nastavnikov-v-usloviyah-sovremennyh-predpriyatij> (дата обращения: 03.12.2024).
29. Фомин Е.Н. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста / Е.Н. Фомин // Образование. Наука. Научные кадры. 2012. № 3. С. 254–256.
30. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / И.А. Эсаулова // Стратегии бизнеса. 2017. № 6. С. 08–13. <https://doi.org/10.17747/2311-7184-2017-6-08-13>.
31. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века [Электронный ресурс] // ЭТАП. 2016. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka> (дата обращения: 27.11.2024).
32. Потапова М.В., Шибкова Д.З., Байгужин П.А. Актуальные задачи и ресурсы повышения качества и конкурентоспособности современной системы образования [Электронный ресурс] // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. 2024. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-zadachi-i-resursy-povysheniya-kachestva-i-konkurentosposobnosti-sovremennoy-sistemy-obrazovaniya> (дата обращения: 10.12.2024).

33. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. № 28. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-nastavnichestva> (дата обращения: 12.12.2024).

Shkurov Alexey Yurievich

Mordovian State Pedagogical University named after M.E. Evseviev, Saransk, Russia

E-mail: achkurov@list.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5590-8628>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=744678

Mentoring in the public administration of an educational organization: traditions or modern trends

Abstract. For this study, it is relevant to analyze the institution of mentoring as a traditional phenomenon or a modern educational trend that ensures the effective functioning of the public administration system at the educational organization level, which is the purpose of this study. The author focuses on the historical aspect of mentoring, which will allow tracing the evolution of this phenomenon from traditional models to modern approaches. Historical analysis will provide an opportunity to identify how perceptions of the mentor's role have changed and which practices have proven themselves over time. Current trends in mentoring will also take a central place in the study. In the context of rapid technological progress and paradigm shifts in the educational organization's management system, it is important to consider how new approaches affect the mentoring process. The components of effective mentoring will be another important research topic. The key elements that contribute to successful interaction between mentoring subjects, as well as factors influencing the effectiveness of mentoring programs, will be highlighted. Methods for evaluating the effectiveness of mentoring activities within the framework of the public administration system of an educational organization will also take their place in the work. In this context, various approaches to assessment will be considered, including quantitative and qualitative methods, as well as examples of successful application of these methods in educational institutions. The scientific novelty of the research lies in the development of proposals and recommendations for the development of mentoring in the coming years in the context of changes in the state and public administration of an educational organization.

Keywords: public administration; educational organization; mentoring; participants in public relations; traditions; modern trends; management system