

Интернет-журнал «Мир науки» / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2018, №3, Том 6 / 2018, No 3, Vol 6 <https://mir-nauki.com/issue-3-2018.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf>

Статья поступила в редакцию 16.05.2018; опубликована 07.07.2018

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Protopopova V.A., Tishchenko A.V. (2018). Structural and dynamic model of mentoring in the advancing educational systems of additional professional pedagogical education. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 3(6). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (in Russian)

УДК 37

**Протопопова Виктория Александровна**

ГБУ ДПО Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», Ростов-на-Дону, Россия  
Заведующий кафедрой «Педагогика»  
Кандидат педагогических наук, доцент  
E-mail: vik-protopopova@yandex.ru

**Тищенко Андрей Викторович**

ГБУ ДПО Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», Ростов-на-Дону, Россия  
Доцент кафедры «Педагогика»  
Кандидат педагогических наук  
E-mail: tishchenkoa2011@mail.ru

**Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования**

**Аннотация.** Проведя критический анализ феномена «наставничество» в историко-логическом ракурсе, авторы выделили несколько этапов его развития – этап фундаментализации наставничества, духовно-религиозный, научно-педагогический, этап профессионализации наставничества, советский, производственно-технический, стогнационный и современный этап наставничества «ренессанса». Рассмотрев различные трактовки педагогического явления «наставничество» на современном этапе с позиций таких методологических подходов как средовой, системный, процессный, деятельностный авторы пришли к выводу о том, что необходима такая методологическая призма понимания феномена, в рамках которой доминирующими будут гуманитарные, ценностные, человекоориентированные основы. Так, с позиции гуманитарной стратегии развития образования авторы рассмотрели наставничество как систему гуманитарных отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого специалиста является профессиональная успешность, авторитет, установка на опережающий характер развития более опытного партнера. Наставничество как педагогический феномен включает в себя ряд компонентов, каждый из которых проявляется в наставнических функциях: ценностный (ценностно-ориентировочная функция), когнитивный (гностическая, диагностико-

рефлексивная, экспертная функции), эмоционально-волевой (мотивационная, коммуникативная функции), деятельностный (педагогическая, эталонная, профессионально-проектировочная функции) компоненты. Композиция данных функций наставника определяют специфику этапов наставнической деятельности в опережающих системах дополнительного профессионального педагогического образования – адапционного (определить сформированность профессионально-значимых качеств, разработать адапционную программу профессионального становления молодого специалиста), проектировочного (сформировать потребности у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе), рефлексивного (сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием).

**Ключевые слова:** наставничество; модификации наставничества; двойное наставничество; опережающая образовательная система; дополнительное профессиональное образование; дополнительное профессиональное педагогическое образование; гуманитарно-целостный подход

В настоящее время в качестве основных общероссийских трендов общественного развития можно назвать технологизацию, цифровизацию, коммерциализацию, интеллектуализацию основных несущих отраслей, таких как экономика, здравоохранение, образование.

В такой напряженной динамике изменений система образования не может носить не только догоняющий характер, но и функционирующий, необходима интенция к опережающей модели, где особая ответственность ложится на профессиональное учительское сообщество. Доминирующая роль учителя заключается в формировании национального человеческого капитала, воспитании мобильных, инновационно мыслящих, конкурентоспособных граждан.

Такая функциональная карта профессии Учитель определяет и его компетентностную модель – комплекс предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций. В тоже время на этапе входа в профессию выпускник педагогического ВУЗа, еще не являющийся носителем всех указанных компетенций (по крайней мере, на высоком уровне их сформированности), испытывает ряд профессиональных и личностных сложностей, связанных с адаптацией к профессиональной среде.

Решению этой стратегической задачи лежит в плоскости деятельности наставника, в системе гуманитарных отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого учителя является профессиональная успешность, авторитет более опытного партнера и его установка на опережающий характер развития. В рамках Национальной системы учительского роста именно наставничество позиционируется как ведущая технология сопровождения профессионального роста молодых учителей. Согласно плану мероприятий дорожной карты по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР) в 2018 году запланирована апробация модели оценки квалификации учителей посредством ЕФОМ, включая организацию дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации учителей в соответствии с итогами выявленных в результате апробации профессиональных дефицитов учителей по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям.

Таким образом, мы можем говорить об актуализации развития наставничества в отечественной системе дополнительного профессионального педагогического образования на современном этапе.

Говоря о теоретических предпосылках исследования наставничества как формы сопровождения профессионального развития молодого учителя отметим, что основы наставничества в России были заложены еще в XIX веке (Н.Н. Булич, С.А. Рачинский, Д. И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и др.) В XX веке обоснованию сущности феномена «наставничество» и разработке технологических основ его реализации посвятили свои труды и экспериментальные педагогические исследования П.П. Блонский, А.С. Макаренко, С.Т. Шацкий. Оказанию помощи начинающему учителю и проектированию условий для его профессионального становления посвящены работы И.С. Гичана, Л.В. Заниной, И.В. Кругловой, Л.В. Лебедевой, Н.П. Меньшиковой, П.Ф. Силенюк, Е.В. Чариной и др. В зарубежной науке в контексте управленческого подхода проблема наставничества исследовалась Л. Абрамс, Дж. Одорнэ, У. Свон.

Несмотря на многоаспектные и масштабные исследования проблематики наставничества в отечественной и зарубежной науке в настоящее время недостаточно полно раскрыты структурно-динамические характеристики наставничества как технологии сопровождения профессионального роста молодого учителя.

Определение технологических основ реализации наставничества как формы сопровождения профессионального развития молодых педагогов требует конкретизации содержания и структуры самого феномена.

Обратимся к этимологии слова наставник. В толковом словаре С.И. Ожегова, Н.Ю. Шведовой наставником называется учитель и воспитатель, руководитель [4]. Так же трактует феномен и В.И. Даль. Согласно словарю С.М. Вишняковой, наставник – это высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержке [2].

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор – мудрый советчик, пользовавшийся всеобщим доверием. Так появился термин «ментор» или наставник. Педагогическая система Сократа была направлена на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося посредством диалектического спора. Причем установка и для наставника, и для обучающегося была одина – «я знаю, что я ничего не знаю». Платон предлагал выстраивать систему воспитания так, чтобы обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Наставник, как правило, мог быть человек преклонных лет, стоящий на пороге мира идей. Аристотель, наставник Александра Македонского, обучал Александра принципам новейшей для того времени гуманистической философии. Таким образом, мы можем говорить, что наставничество как педагогическое явление зарождается в Древней Греции, кристаллизуется и развивается в обучающей, воспитывающей деятельности философов, определивших развитие человечества на несколько тысяч лет вперед и ведущих своих подопечных к успеху. Задача наставника – помочь подопечного понять свои истинные стремления и активировать потенциал для их реализации, снять внутренние ограничения и барьеры на пути к достижению цели (наиболее яркий пример – Александр Македонский и Аристотель).

В период средневековья наставничество активно развивается в рамках религиозного духовного воспитания. Наставник традиционно считался носителем истины, хранителем векового опыта и завета предков, а иногда и источником священного знания.

Возвращаясь к педагогической традиции наставничества, обратимся к идеям Я.А. Коменского, который описал роли учителя-наставника в воспитательном процессе в трудах

«Великая дидактика» и «Пампедия». По его мнению, наставник должен учить воспитанника гуманистическому отношению к другому человеку через состояние собственной души, через такие качества, как доверие, уважение, требовательность, чувство меры, справедливость, великодушие, доброта, взаимопомощь, взаимопонимание, взаимоуважение, взаимная требовательность и ответственность.

В середине XIX века начинается новый этап в развитии наставничества – этап профессионализации.

В XIX веке в России активно растет количество государственных, земских и ведомственных образовательных учреждений (гимназий, лицеев, земских, фабричных, заводских, церковно-приходских школ, народных училищ, различных семинарий), которые должны быть обеспечены профессиональными педагогическими кадрами. Проблема наставничества приобретает особую актуальность. К примеру, впервые в положении о Царскосельском лицее, в 1811 году, были определены требования к учителям-наставникам, среди основных были обозначены нравственность, высокий уровень культуры, ответственность. В 1828 году в Санкт-Петербурге был открыт Главный педагогический институт как отдельное образовательное учреждение для подготовки учителей, воспитателей и домашних наставников. В этот период в России были учреждены государственные награды для наставников в сфере образования [3].

В работах Н.Ф. Бунакова, В.П. Вахтерева, П.Ф. Каптерева, Л.Н. Модзалевского, Д.Д. Семенова, К.Д. Ушинского и других деятелей российского образования получили широкое освещение вопросы о значимости личностных, общечеловеческих, нравственно-волевых и профессиональных качеств педагога-наставника (справедливость, честность, личный педагогический талант, творческий подход к делу, добросовестное отношение к профессиональным обязанностям, терпение, выдержка, настойчивость); о типах гимназических учителей-наставников («настоящие педагоги» и «не более как чиновники, создавшие себе особую, чиновничью педагогию» (В.Я. Стотонин), «чиновник в вицмундире» (В.В. Розанов), учитель который «втянулся в должность» (К.Д. Ушинский), «учителя поневоле» (М.И. Демнов); об особой «нравственной способности» наставника, т. е. умения педагога устанавливать «разумные» взаимоотношения с учениками, коллегами, администрацией.

В начале XX века институт наставничества развивается в рамках советского образования в педагогических системах, разработанных П.П. Блонским, А.С. Макаренко, С.Т. Шацким и др. В это время создается общество педагогов-марксистов, которые должны были помогать молодым учителям в осуществлении их педагогической деятельности. Ведущим методологическим подходом понимания феномена становится средовой подход.

В 70-80 годы наставничество развивается как массовое движение в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. С.Я. Батышев, рассматривая социально-педагогические основы наставничества, отмечает наставничество как специфический процесс воспитательной педагогической деятельности в условиях производства. Здесь доминирующим методологическим основанием трактовки феномена становится деятельностный подход.

На рубеже 80-90 годов социально-экономическое развитие России претерпевает коренной перелом, что влечет системные изменения и в отечественной системе образования. Интерес к наставничеству ослабевает, наставничество как технология сопровождения профессионального роста молодых педагогов практически не применяется, процесс адаптации молодых учителей теряет управляемость, почти 2/3 выпускников педагогических вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых условиях работы, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры и уходят из профессии [3].

Проведя критический анализ развития феномена «наставничество» в историко-логическом ракурсе, мы выделили несколько этапов – этап фундаментализации наставничества (или древнегреческий этап (Сократ, Платон, Аристотель), духовно-религиозный (средневековье, духовное наставничество, религиозное воспитание), научно-педагогический (разработка научных основ наставничества (Я.А. Коменский), этап профессионализации наставничества (разработка организационных основ деятельности наставников (В.Н. Татищев, И.И. Бецкой), советский (идеологизация содержания деятельности наставников, групповое, коллективное наставничество А.С. Макаренко, С.Т. Щацкий)), производственно-технический (развитие наставничества на производстве и образовательных учреждениях профессионально-технического образования) (А.С. Батышевым, Г.В. Гасиловым, Н.Р. Ерошиной), стогнационный (90-е годы XX столетия), этап наставнического «ренессанса» (С.Г. Антипин, И.В. Круглова, Е.Н. Фомин и др.). Впоследствии, через некоторое время, ретроспективный анализ развития педагогического явления «наставничество» позволит проанализировать данный этап в историческом аспекте и дать ему качественное название.

На современном этапе развития наставничества идет дискуссия о сущности феномена, функциях наставника, этапах наставнической деятельности, формах, методах, приемах наставничества.

В исследовании функций наставника, в качестве основной, большинством авторов (А.С. Батышев, И.С. Гичан, А.А. Любар, И.И. Малкин, Л.С. Кутузова, И.Г. Столяр, Г.В. Гасилов и др.) выделяется эталонная функция наставника (наставник – пример для подражания в профессиональной деятельности). Разработка функциональной модели наставничества происходит в рамках методологии системного подхода.

С точки зрения С.Я. Батышева главная функция наставника – быть примером, нравственным образцом.

Л.В. Лебедева считает, что функции наставничества тесно связаны с функциями педагога, но не ограничиваются ими. Наличие специфических наставнических функций связано с реализацией трудовой деятельности во взаимодействии наставника и молодого специалиста, в отличие от гностической направленности, свойственной традиционному обучению и воспитанию. П.Ф. Силенок базовой функцией наставника считает педагогическое оценивание, посредством которого формируется система отношений молодого специалиста к профессиональной деятельности.

Согласно исследованию И.С. Гичана, молодые специалисты дают следующую оценку деятельности наставника (по степени значимости): «пример в труде», «не забывает отметить за хорошую работу», «корректен в замечаниях», «наставник – советчик и товарищ».

Л.В. Занина, Н.П. Меньшикова отмечают, что слагаемыми подлинного авторитета наставника являются: уважение, информированность, референтность, доверие.

Л.Н. Лесохина делает вывод, что наставничество направлено на формирование мотивационных механизмов профессиональной деятельности.

Е.В. Чарина (выделила следующие характеристики наставничества: организованная форма передачи знаний; воздействие наставника на подшефного носит целенаправленный характер; роль наставника должна быть осознана и принята обеими сторонами).

Круглова И.В. обосновывает следующие дифференцированные ролевые функции наставников: «навигатор» – помогает молодому учителю ознакомиться с деятельностью всех структурных подразделений образовательного учреждения; дает возможность осознать ему свое место в системе школы; осуществляет пошаговое руководство процессом профессионального становления; «эталон» – для молодого учителя наставник становится

примером для подражания в организации педагогической деятельности, что позволяет стимулировать процесс профессионального становления начинающего педагога; «консультант» – участвует в процессе профессионального становления молодого учителя эпизодически, когда он об этом попросит; «контролер» – постоянно контролирует процесс профессионального становления молодого учителя, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность [3].

Таким образом, разработка функциональной модели наставничества происходит в рамках методологии системного подхода.

С позиции методологии процессного подхода проблема наставничества рассматривается в зарубежной науке. В 1985 г. Дж. Одорнэ представил менторинг как инновационную стратегию американского менеджмента, обеспечивающую механизм обновления организации в её же собственных рамках [9]. В последнее десятилетие в западных исследованиях переместился акцент с рассмотрения наставничества как полюса власти и структуры на его роль в формировании корпоративной культуры [8]. Другой распространённый тренд в исследованиях наставничества – его рассмотрение в качестве модели управления знаниями и ключевыми способностями сотрудников, которые обеспечивают конкурентные преимущества организациям на рынке (Своп, Леонард, Шилдз, Абрамс).

Обобщить результаты ответственных и зарубежных исследований наставничества считаем целесообразным не только на теоретическом уровне, но и на практическом, приведя обобщенную карту модификаций наставничества. Представим их в логике – модификация – сущность – целевая группа – социальный эффект.

Таблица 1

**Модификации наставничества в организации**

Модификация наставничества	Описание	Целевая группа	Результаты и социальные эффекты
Классическое наставничество Менторинг	Передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание	Все категории сотрудников Вновь принятые или переведённые на должность работники	Обучение Адаптация Контроль текущего результата работы Оптимизация коммуникаций Сохранение, передача знаний в компании
Супервизия	Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы	Руководители подразделений Вновь принятые работники	Наблюдение проф. деятельности подопечного Исследование динамики успеха работника Определение потребностей в обучении и развитии Решение актуальных вопросов
Buddying	Поддержка коллегой и (или) руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории работников	Обучение Адаптация Оценка эффективности изменений Передача информации между подразделениями Командообразование
Shadowing	Временное прикрепление к руководителю для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы	Студенты Молодые специалисты Кандидаты, заинтересованные в переводе	Обучение сотрудника Адаптация Переквалификация Согласованность действий разных отделов Профессиональная мотивация Обогащение труда

Модификация наставничества	Описание	Целевая группа	Результаты и социальные эффекты
Двойное наставничество	Передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы Поддержка коллегой и (или) руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории работников	Обучение сотрудника Адаптация Переквалификация Профессиональная мотивация Командообразование Обогащение организаций – социальных партнеров

К новым модификациям наставничества относятся *buddying* и *shadowing*. От традиционного наставничества и коучинга *buddying* отличает то, что в нём участники абсолютно равноправны и любая информация даётся в двустороннем порядке. В этой системе отношений нет старшего и младшего, наставника и подопечного, обучающегося и обучаемого. *Shadowing* предполагает, что ученик становится свидетелем «одного дня из жизни начальника», получая полное представление о выбранной профессии и о том, каких знаний и навыков ему пока не хватает. Вследствие такого опыта мотивация к овладению знаниями возрастает [7]. Говоря о наставничестве как о форме социального партнерства, отметим, что наиболее целесообразной его формой является форма двойного наставничества [5] – выпускника сопровождают наставник от высшего учебного заведения или учреждения дополнительного профессионального образования и наставник от организации работодателя. Наставник – работник организации-партнера из числа наиболее квалифицированных специалистов, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом и закрепленный за группой обучающихся в качестве наставника приказом руководителя организации-партнера.

Таким образом, рассмотрев различные трактовки педагогического явления «наставничество» с позиций таких методологических подходов как средовой, системный, процессный, деятельностный в историко-логическом ракурсе мы приходим к выводу, что необходима такая методологическая призма понимания феномена, в рамках которой доминирующими будут гуманитарные, ценностные, человекоориентированные (термин А.В. Хуторского) основы [6]. Ценность «человеческого в человеке» в качестве доминантной позиционируется в гуманитарно-целостном подходе (Н.М. Борытко) [1], с позиции которого мы будем рассматривать исследуемый феномен. С позиции гуманитарной стратегии развития образования наставничество – система гуманитарных отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого специалиста является профессиональная успешность, авторитет, установка на опережающий характер развития более опытного партнера. Наставничество как педагогический феномен включает в себя ряд компонентов, каждый из которых проявляется в наставнических функциях: **ценностный** (ценностно-ориентировочная функция), **когнитивный** (гностическая, диагностико-рефлексивная, экспертная функции), **эмоционально-волевой** (мотивационная, коммуникативная функции), **деятельностный** (педагогическая, эталонная, профессионально-проектировочная функции) компоненты.

Детализируем содержание указанных функций наставничества, осуществляемого в социальном партнёрстве с организацией дополнительного профессионального образования работников образования: *эталонная* (демонстрирует лучшие педагогические практики в собственной профессиональной деятельности), *педагогическая* – (обучает молодого специалиста); *мотивационная* (формирует и развивает мотивацию педагога к развитию и самореализацию в профессии), *гностическая* (владеет не только знаниями по своему предмету, но и знаниями о психологических особенностях учащихся, о педагогическом взаимодействии, о самопознании (собственной личности и деятельности)), *профессионально-проектировочная* –

(формирование и включение молодого учителя в развивающую профессиональную среду), *коммуникативная* (специфика его взаимодействия с субъектами учебно-воспитательного процесса), *диагностика – рефлексивная* (аналитическая деятельность по изучению педагогического процесса и результата педагогической деятельности), *экспертная* (оценка деятельности подопечного), *ценностно-ориентировочная* (помогает сформулировать стратегические цели, ценности и миссию педагогической деятельности молодому учителю).

Композиция, сочетание данных функций наставника определяют специфику этапов наставнической деятельности в опережающих системах дополнительного профессионального педагогического образования – адапционного (определить сформированность профессионально-значимых качеств, разработать адаптационную программу профессионального становления молодого специалиста), проектировочного (сформировать потребности у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе), рефлексивного (сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием).

Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

Таблица 2

**Технологическая карта этапов наставнической деятельности в опережающих системах дополнительного профессионального педагогического образования**

План эксперимента	Этапы		
	I «адаптационный»	II «проектировочный»	III «рефлексивный»
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя.	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе.	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.
Формы работы	Индивидуальная.	Индивидуальная, коллективная.	Индивидуальная, групповая, коллективная.
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие вы бранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа.	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя», педагогические чтения и др.), творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение, беседа, анкетирование, двойное наставничество.	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогич. мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры). Buddying, Shadowing.

Таким образом, наставничество как вид деятельности, «продвигаясь» от первого, «адаптационного» этапа до рефлексивного переходит от единичной классической формы (от старшего – к младшему, от опытного – к новичку) к более дифференцированным формам (при сохранении традиционных практик), что, в свою очередь, влечет совершенствование



технологий управления, а также развитие организационной культуры кадрового менеджмента образовательной организации.

Технической платформой для развития наставничества как формы сопровождения профессионального развития молодых педагогов в условиях дополнительного профессионального педагогического образования может стать электронный сервис, реализованный на базе официального сайта образовательной организации-куратора (в модели двойного наставничества это организация дополнительного профессионального образования, реализующая программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования). Электронный сервис сопровождения профессионального роста молодого учителя включает такие компоненты, как банк идей наставников, банк моделей наставнической деятельности, календарь мероприятий по обмену наставническим опытом (вебинары, форумы, семинары), календарь обучающих мероприятий (курсы повышения квалификации по проблеме наставничества в школе), диагностический инструментарий для всех субъектов наставнической деятельности, навигатор наставника, справка об электронных образовательных ресурсах, платформа для развития сетевого сообщества наставников и молодых педагогов.

Таблица 5

**Структура и содержание электронного ресурса наставнического сопровождения профессионального роста молодого учителя в условиях ДПО**

Блок электронного ресурса	Содержание блока
Банк идей наставников	Копилка идей по наставнической практике, их общественное обсуждение
Банк моделей наставнической деятельности	Копилка методических находок и решений, успешных образовательных практик, идей, разработок наставников, эффективные приемы и способы педагогической и управленческой деятельности
Календарь мероприятий по обмену наставническим опытом	Расписание мероприятий, их описание, информационные анонсирующие письма (вебинары, форумы, семинары)
Календарь обучающих мероприятий	Расписание мероприятий, их описание, информационные анонсирующие письма (курсы повышения квалификации по проблеме наставничества в школе)
Диагностический инструментарий для всех субъектов наставнической деятельности	Анкеты, тесты, сценарии бесед, наблюдений и других методов исследования педагогической практики
Навигатор наставника	Технологическая карта, алгоритм действий наставников, позволяющий реализовать основное содержание и задачи постдипломного сопровождения в заданные сроки, координировать взаимодействие всех субъектов постдипломного сопровождения
Справка об электронных образовательных ресурсах	Информация о полезных информационных ресурсах по проблеме сопровождения профессионального развития молодых педагогов
Платформа для профессионального общения наставников и молодых педагогов	Информация о профессиональных сетевых сообществах

С позиции гуманитарно-целостного подхода к образованию наставничество в опережающих системах ДПО представляет собой систему гуманитарных отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого специалиста является профессиональная успешность, авторитет, установка на опережающий характер развития более опытного партнера. Наставничество как педагогический феномен включаем в себя ряд компонентов: ценностный, когнитивный, эмоционально-волевой, деятельностный компоненты.

Функциональная карта наставника (эталонная, педагогическая, профессионально-проектировочная, коммуникативная, диагностика-рефлексивная, экспертная, ценностно-

ориентировочная функции) определяет специфику этапов наставнической деятельности в системе дополнительного профессионального педагогического образования: адаптационного, проектировочного, рефлексивного.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Борытко Н.М. Методология и методы психолого-педагогических исследований: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.М. Борытко, А.В. Моложавенко, И.А. Соловцова; под ред. Н.М. Борытко. – 2-е изд, стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 320 с.
2. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С.М. Вишнякова. М.: НМЦСПО, 2009. – 538 с.
3. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.
4. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: Около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений; под ред. Л.И. Скворцов. – М.: ОНИКС-ЛИТ, Мир и Образование, 2012. – 1376 с.
5. Родионова Е.Л., Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В. Институт двойного наставничества – основа механизма постдипломного сопровождения выпускника целевой подготовки педагога // Нижегородское образование. – 2017. – №2. – С. 85-92.
6. Хуторской А.В. Дидактика. Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. – СПб.: Питер, 2017. – 720 с.
7. Чеглакова Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. Т. 12. – 2011. – №2. – С. 80-98.
8. Morrison E.W. 1993. Newcomer information seeking: exploring types, modes, sources and outcomes. *Academy of Management Journal*. 36 (1): 557-589.
9. Odoirne G.S. 1985. *Mentoring-An American Management Innovation*. Alexandria, VA.: American Society for Personnel Administration.

**Protopopova Viktoriya Aleksandrovna**

Rostov institute of professional development and professional retraining of educators, Rostov-on-Don, Russia  
E-mail: vik-protopopova@yandex.ru

**Tishchenko Andrey Viktorovich**

Rostov institute of professional development and professional retraining of educators, Rostov-on-Don, Russia  
E-mail: tishchenkoa2011@mail.ru

## **Structural and dynamic model of mentoring in the advancing educational systems of additional professional pedagogical education**

**Abstract.** Having carried out the critical analysis of a phenomenon "mentoring" in a historical and logical foreshortening, authors have allocated several stages of his development – a mentoring fundamentalization stage, spiritual and religious, scientific and pedagogical, a mentoring professionalizing stage, the Soviet, technological, stagnatory and present stage tutorial «the Renaissance». Having considered various interpretations of the pedagogical phenomenon "mentoring" at the present stage from positions of such methodological approaches as sredovy, system, process, activity authors have come to a conclusion that such methodological prism of understanding of a phenomenon within which dominating will be humanitarian, valuable, chelovekooorientirovanny bases is necessary. So, from a position of the humanitarian strategy of development of education authors have considered mentoring as the system of the humanitarian relations of the professionals finding at different stages of life cycle of a profession where a resource of effective maintenance of professional development of the young specialist is the professional success, the authority, installation on the advancing nature of development of more skilled partner. Mentoring as a pedagogical phenomenon includes a number of components, each of which is shown in tutorial functions: valuable (valuable and approximate function), cognitive (gnostic, expert functions), emotional and strong-willed (motivational, communicative functions), activity (pedagogical, reference, professional and design functions) components. Composition of these functions of the mentor define specifics of stages of tutorial activity in the advancing systems of additional professional pedagogical education – adaptation (to define formation of professionally-significant qualities, to develop the adaptation program of professional formation of the young specialist), design (to create requirements at the young teacher for design of the further professional growth, in improvement of knowledge, the skills received in higher education institution), reflexive (to create ability and aspiration to a reflection of own activity at the young teacher, abilities to critically estimate process of professional formation and development, to operate independently the professional development).

**Keywords:** mentoring; mentoring modifications; double mentoring; the advancing educational system; additional professional education; additional professional pedagogical education; humanitarian and complete approach