

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. И.А. БУНИНА»

Институт психологии и педагогики

**ФЕНОМЕНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГУМАНИТАРНЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУКАХ:
ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**



**СБОРНИК ПО МАТЕРИАЛАМ
ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

19 мая 2023 г.

Елец – 2023

УДК 37.013
ББК 74
Ф 42

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина
от 22.02.2023 г., протокол № 1

Рецензенты:

А.Н. Пузатых, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков и методики их преподавания Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина;

Н.В. Осипова, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой иностранных языков и методики их преподавания Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина.

Редакционная коллегия:

М.С. Гладышева, канд. пед. наук, директор института психологии и педагогики, доцент кафедры русского языка, методики его преподавания и документоведения Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (Елец, Россия);

А.Н. Пронина, д-р пед. наук, заведующая кафедрой психологии и психофизиологии Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (Елец, Россия);

И.А. Зайцева, канд. полит. наук, доцент кафедры философии и социальных наук Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (Елец, Россия);

А.Б. Крикунов, д-р пед. наук, профессор кафедры философии и социальных наук Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (Елец, Россия).

Ф 42 Феноменология наставничества в гуманитарных и общественных науках: тенденции и перспективы развития: сборник по материалам Всероссийской научной конференции. 19 мая 2023 г. – Елец: Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2023. – 276 с.
ISBN 978-5-00151-378-0

В сборник включены материалы Всероссийской научной конференции «Феноменология наставничества в гуманитарных и общественных науках: тенденции и перспективы развития», которая состоялась 19 мая 2023 года в институте психологии и педагогики Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина. Главная цель проведения конференции заключалась в обмене передовым опытом и знаниями по направлениям работы конференции.

Материалы сборника адресованы лицам, интересующимся проблемами теории и практики наставничества в современных условиях, профессиональной подготовки специалистов, актуальными вопросами образования и воспитания.

Материалы конференции печатаются в авторской редакции. Оргкомитет не несет ответственность за содержание информации, проводимой авторами.

УДК 37.013
ББК 74

ISBN 978-5-00151-378-0

© Елецкий государственный
университет им. И.А. Бунина, 2023

Яковлева И.В. Реверсивное наставничество: проблемы и перспективы 166

Раздел 4. НАСТАВНИЧЕСТВО В СОЦИАЛЬНОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРАХ: ФИЛОСОФСКИЕ, СОЦИАЛЬНО-ИСТОРИЧЕСКИЕ, ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Будилко Ю.Е., Швец Н.А. Система наставничества как ресурс профессионального роста педагогов	169
Давыдова И.К. Роль наставничества в деловом общении.....	172
Зайцева И.А. Роль наставничества при организации волонтерской деятельности ..	174
Инговатова А.Г. Культура и воспитание: духовно-символические основы в диалоге поколений	176
Катанаев Р.В., Бабошина Е.Б. К вопросу о роли образовательной среды как социально-культурного наставника современных старших подростков	180
Климентов С.В. Наставничество и рекрутирование молодых политических лидеров на примере Липецкой области	184
Коряковцева О.А. Феноменологическая модель формирования гражданской идентичности молодого поколения россиян: роль образования	187
Крикунов А.Е. «Личность-образец»: социальные ориентиры и их педагогическое значение в философии образования эпохи модерна.....	189
Леонтьева А.В., Деткова И.В., Ковалева Н.В. Опыт реализации наставничества в Адыгейском государственном университете	191
Мирова М.В. Практики применения наставничества в развитии сотрудников и повышении эффективности организации	196
Михеева Е.В. Нравственный капитал современной молодежи.....	199
Одинцова Д.Д. Философское значение ученого-педагога в развитии современного образования	203
Подоксенов А.М. Педагогические идеи М.М. Пришвина	206
Посадский А.В., Роговская Д.А. Об опыте психолого-педагогической подготовки наставников эксплуатационных служб ГУП «Московский метрополитен» в Корпоративном университете Транспортного комплекса	208
Разводова Ю.А. Риски и преимущества модели наставничества «равный равному» (партнерское наставничество)	212
Скиперских А.В. Власть и масса: борьба за влияние.....	215
Толочко А.В. Учитель-наставник: социализация старших школьников на уроках обществознания	219
Толочко Н.С. Урок обществознания: коммуникация в системе «учитель-ученик».	222
Усачев А.В. Развитие идеи наставничества в русской религиозной философии.....	225
Фоменко С.С. Наставничество как способ решения социальных проблем малообеспеченных семей с детьми и улучшения условий их жизнедеятельности	229
Фортунова Н.А. Наставничество как фактор инновационного развития промышленного предприятия	231
Хазова С.А., Дин В.В. Проблемы молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации как целевой ориентир организации наставничества.....	234

Раздел 4.
НАСТАВНИЧЕСТВО В СОЦИАЛЬНОЙ
И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРАХ: ФИЛОСОФСКИЕ,
СОЦИАЛЬНО-ИСТОРИЧЕСКИЕ, ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ.
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ
ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ



УДК 37.08

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА
КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ

Ю.Е. Будилко, Н.А. Швец

Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет
им. В.М. Шукшина (Бийск, Россия)

***Аннотация.** В статье актуализирована значимость профессионального роста педагогов. Раскрыта сущность наставничества как ресурса развития их профессиональных компетенций. Представлены основные понятия, связанные с наставничеством.*

***Ключевые слова:** профессиональный рост, наставничество, целевая модель, профессиональные компетенции, имидж педагога.*

MENTORING SYSTEM AS A RESOURCE
FOR TEACHERS' PROFESSIONAL GROWTH

Yu.E. Budilko, N.A. Shvets

Shukshin Altay State University for Humanities and Pedagogy
(Biysk, Russia)

***Abstract.** The article actualizes the importance of teachers' professional growth. The essence of mentoring as a resource for the development of their professional competencies is revealed. The basic concepts related to mentoring are presented.*

***Keywords:** professional growth, mentoring, target model, professional competencies, teacher's image.*

В настоящее время государственный заказ на специалистов в сфере образования определен актуальными проблемами, в основе которых лежат культурный и кадровый кризисы. На наш взгляд, на современных педагогов, работающих в непростых условиях, связанных со стремительными изменениями не только в повседневной, но и профессиональной деятельности, накладываются достаточно жесткие требования. Это касается любого работника образования, в том числе и педагога дошкольного образовательного учреждения. От него тре-

буется высокий уровень проявления инициативы и активности, умение решать нестандартные задачи нестандартными способами, умение решать конфликтные ситуации и корректно взаимодействовать со всеми участниками образовательных отношений.

Это подтверждается различными нормативными документами. Например, Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования «ориентирован на изменение профессиональной позиции педагога и совершенствование опыта его практической деятельности» [4]. Национальный проект «Образование» предусматривает ряд активностей, направленным на «профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров – реализацию программ повышения квалификации, методическую поддержку и сопровождение педагогических работников и управленческих кадров системы образования, развитие навыков работы учителей в современной образовательной среде» [3].

Анализируя Законодательство РФ, мы можем отследить тенденции на повышение качества образования и повышению требований к педагогу как к высококвалифицированному специалисту. Следует отметить, что в современном образовании определены компетенции XXI в., или, как принято называть, современная модель 4К. В модели указаны четыре обязательных навыка профессионала: критическое мышление, коммуникативность, кооперирование, креативность. Высокие требования к профессиональной компетенции педагога, как молодого, так и «со стажем» говорят о значимости регулярного прохождения курсов повышения квалификации педагога.

Анализируя понимание М.С. Каганом важных умений будущих специалистов, можно отметить, что автор относит к ним «познавательный, морально-нравственный, творческий, коммуникативный и эстетический аспекты» [1]. Профессиональные и личностные качества являются основополагающим звеном в развитии компетенций. Изучая литературу по вопросам профессиональных компетенций, нужно понимать, что учитель в процессе своей профессиональной деятельности не только углубляет свои знания в предметной области, развивает свои метапредметные умения и навыки, но и расширяет профессиональные перспективы для внутреннего развития, что говорит о его постоянном профессиональном росте.

Согласимся с мнением Н.В. Тарасовой, И.П. Пастуховой, С.Г. Чигриной, что профессиональным ростом педагогов можно и нужно управлять и делать это нужно по нескольким направлениям работы – психолого-педагогической, методической, научной [5]. Авторы считают целесообразным выделить ряд организационно-педагогических условий, способствующих эффективности управления методической работой в образовательном учреждении:

- сочетание разнообразных форм и способов управления совершенствованием методической компетентности;
- создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
- взаимодействие методических объединений образовательной организации между собой и с социальными партнерами;

– использование технологии наставничества [5].

Мы считаем, что огромным потенциалом для достижения целей, изложенных в нормативных документах национального уровня, в части профессионального развития работников образования, обладает модель наставничества.

Прежде всего, рассмотрим ряд ключевых терминов, связанных с наставничеством. Поддержим определение, что «целевая модель наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях» [2]. Данная модель имеет все предпосылки для того, чтобы на базе образовательной организации с помощью молодых и опытных специалистов создать такую профессиональную среду, которая со временем интегрирует потенциал родительского сообщества и других представителей образовательных отношений (организации дополнительного образования, культурно-досуговые, спортивные учреждения и пр.).

Говоря о проблемах престижа учреждения, имиджа педагога, профессионального развития молодых педагогов и профессиональных дефицитов у опытных педагогов принято считать наиболее значимой формой наставничества «педагог-педагог». В качестве наставника выступает опытный педагог, подходящий для этой роли по ряду критериев отбора, знающий особенности деятельности в организации, обладающий рядом профессиональных компетенций, методически подкованный, с определенным багажом знаний готовностью их передать [2; 6]. Наставляемый – это, как правило, молодой педагог, получивший специальность, но не имеющий опыта работы [2; 6].

Мы скептически относимся к мнению большинства и считаем, что в современном темпе изменений наставником может выступать и молодой педагог, обладающий рядом знаний в области инновационных подходов к обучению и воспитанию детей. Таким образом, система наставничества является ресурсом профессионального роста педагогов, поскольку включает в себя систему условий для развития профессиональных компетенций, личностных сфер наставника и представлена в различных формах ее реализации.

Список литературы

1. Исследование предметных и методических компетенций учителей. URL: <https://academy.prosv.ru/teachers> (дата обращения 10.03.2023).
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. Казань: ИРО РТ, 2020. 51 с.
3. Национальный проект «Образование». URL: <http://government.ru/info/35566/> (дата обращения: 10.03.2023)
4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70412244/> (дата обращения: 10.03.2023).
5. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных. М.: Перспектива, 2020. 108 с.

6. Формирование и реализация программ наставничества по модели «Учитель – учитель»: методические рекомендации / Т.А. Абрамовских, А.В. Коптелов, А.В. Машуков. Челябинск: ЧИППКРО, 2021. URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/b79/b79e0e0e20c3675966a820c9594a21ef.pdf> (дата обращения: 10.03.2023).

УДК 811.161.1, 373.45

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ

И.К. Давыдова

Марийский государственный университет
(Йошкар-Ола, Россия)

Аннотация. Наставничество рассмотрено в контексте делового общения, где его успешность зависит от учета принципов восприятия человека человеком. Определены основные факторы, учет которых позволяет повысить эффективность наставничества в деловой сфере.

Ключевые слова: наставник, наставничество, гало-эффект, эффект ореола, методика восприятия.

THE ROLE OF MENTORING IN BUSINESS COMMUNICATIONS

I.K. Davydova

Mary State university
(Yoshkar-Ola, Russia)

Abstract. Mentorship is considered in the context of business communication, where its success depends on taking into account the principles of perception of a person by a person. The main factors are determined, the consideration of which allows to increase the effectiveness of mentoring in the business sphere.

Keywords: mentor, mentorship, galo effect, halo effect, perception technique.

Что включает в себя наставничество в деловом общении и кто такой наставник? Наставник – это опытный человек, который обучает «новенького» правилам делового общения, существующим в организации стандартам и традициям. Таким образом, наставничество – это путь передачи опыта, умений, знаний и навыков, предоставление молодому поколению советов и помощи в определенных вопросах.

Для того чтобы быть хорошим наставником, необходимо помнить, что существует теория восприятия человека человеком. Она состоит из четырех так называемых «фильтров»:

1. Визуальный, который заключается в том, что мы делаем выводы о человеке, руководствуясь его внешним видом, манерой общения, жестикой и т. д. Это субъективный «фильтр».