



оритетный вектор развития педагогического образования в России // Гуманитарные науки (г. Ялта). – 2020. – № 4 (52). – С. 36–41.

9. Нестерова Н. Г., Фашанова С. В. Интернет и интернет-СМИ как средства инновационных технологий в обучении лингвистическим дисциплинам // Открытое и дистанционное образование. – 2013. – № 3 (51). – С. 22–27.

10. Нестерова Н. Г., Фашанова С. В. Радиотекст в аспекте медиаобразования // Медиалингвистика. – 2017. – № 3 (18). – С. 64–74.

11. Позднякова О. К., Крылова Е. Л. Глобальная цель медиаобразования в условиях информационного общества // Самарский научный вестник. – 2019. – Т. 8. – № 2 (27). – С. 355–361.

12. Рекомендации ЮНЕСКО – ИФЛА по медиа- и информационной грамотности [Электронный ресурс]. – 2016. – URL: http://www.ifapcom.ru/files/2016/RIKOMINDA_TsII_UNISKO-IFLA_rus_v_pechat_EK_TM_26.05.2016__1_.pdf.

13. Современное состояние медиаобразования в России в контексте мировых тенденций. – М.: Российский институт культурологии, 2012. – 256 с.

14. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 28 с.

15. Федоров А. В. Синтез медийной и информационной грамотности как новая тенденция, предложенная ЮНЕСКО: плюсы и минусы // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2013. – № 10. – С. 72–79.

16. Формирование информационной культуры личности: теоретическое обоснование и моделирование содержания учебной дисциплины / Н. И. Гендина [и др.]. – М.: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества, 2006. – 512 с.

17. Buckingham D. Towards new literacies, information technology, English and media education // The English and Media Magazine, Summer. – 1993. – Pp. 20–25.

18. Buckingham D. Digital Media Literacies: rethinking media education in the age of the Internet // Research in Comparative and International Education. – Vol. 2. – № 1. – 2007. – Pp. 43–55.

19. Daring to Define Literacy in the 21st Century // New Literacies: Reconstructing Language and Education. – Cambridge Scholars Publishing, 2013. – Pp. 1–20.



О. А. Милькевич, Ю. В. Перлова

УДК 378

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ВУЗ КАК СУБЪЕКТ СЕТЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Актуальность проектирования сетевой модели наставничества определяется, с одной стороны, нормативными требованиями (Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [3]; Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися



мися [2]), с другой – объективно сложившимися предпосылками для ее становления. В качестве предпосылок выступают исходное состояние систем образования различных уровней и видов, переживающих схожие проблемы и трудности (нехватка педагогических кадров, недостаточное закрепление молодых специалистов в образовательных организациях, необходимость решения комплекса задач обучения и воспитания обучающихся, обеспечения качества образования в условиях динамично изменяющейся системы образования страны).

Цель статьи – характеристика сетевой модели наставничества в Московской области и роли вуза в ее реализации.

В статье представлены результаты проектирования сетевой модели наставничества, отражающие соответствующие федеральные требования, сложившиеся теоретические положения и успешные практики наставничества. Теоретические положения, сложившиеся в современных исследованиях [1; 4; 5; 6; 7], тяготеют к рассмотрению наставничества как инструмента адаптации молодого специалиста в профессии, как условия управления персоналом и повышения его квалификации, как условие обогащения профессионального опыта молодого специалиста. В контексте проводимого исследования изучены особенности системы образования Московской области, проблемы педагогических кадров региона, сформулированы методологические подходы и принципы, направления и формы наставничества, показатели результативности наставничества, значимые с позиции решения задач федеральной и региональной образовательной политики.

Ключевая проблема системы образования Московской области – нехватка педагогических кадров – определяет необходимость разработки и реализации сетевой модели наставничества, включающей в себя формы наставничества, реализуемые образовательной организацией с применением собственных ресурсов, а также с привлечением ресурсов социальных партнеров, бизнес-структур, сегментов рынка труда региона.

Общая характеристика потребности школ Подмосковья в педагогических кадрах по состоянию на 2020–21 уч. год представлена в таблице 1 (указаны наибольшие значения потребности в педагогических кадрах, в ставках).

Таблица 1

Потребность школ Подмосковья в педагогических кадрах

Город/городской округ	Кол-во ставок
Королев	166
Подольск	119
Пушкинский	118
Химки	113
Мытищи	106
Лосино-Петровский	71
Одинцовский	70
Наро-Фоминск	69
Воскресенский	61
Рузский	57
Долгопрудный	53
Лобня	48
Фрязино	47
Люберцы	45
Балашиха	43
Орехово-Зуевский	38
Чеховский	37
Дубна	28
Электросталь	27
Ивантеевка	26
Котельники	26
Богородский	24
Шаховская	24
Можайск	21

Города и городские округа, не испытывающие нехватки педагогических кадров: Молодежный, Краснознаменск, Звенигород, Клинский, Дмитровский, Звездный, Рошаль, Коломенский, Раменский.

Потребность обозначенных территорий (см. табл. 1) в педагогических кадрах не имеет прямой зависимости от наличия/отсутствия близлежащих учреждений профессионального образования по подготовке соответствующих кадров, численности населения, численности школ. Поиск причин нехватки педагогических кадров в конкретной территории не является предметом настоящей статьи.

Ресурсный центр педагогического образования Московской области, функциони-



рующий на базе государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет», провел анкетирование молодых специалистов – педагогических работников с целью изучения состояния проблемы наставничества в регионе. Анкетирование проводилось с 15.01.2021 по 27.01.2021. В анкетировании приняло участие 1 581 чел., со стажем работы 0-1 года – 606 чел., 1-2 года – 543 чел., 2-3 года – 432 чел., что составляет 38,33 %, 34,34 %, 27,32 % соответственно.

Наиболее значимыми с позиции проектирования и предварительной оценки сетевой модели наставничества стали следующие вопросы и результаты.

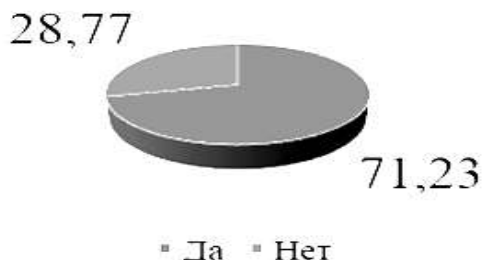


Рис. 1. Имеется ли у молодого специалиста наставник?(%)

Среди респондентов в абсолютном большинстве (89,75 %) отмечается удовлетворенность условиями работы в образовательных организациях Московской области. У большинства молодых специалистов имеется наставник (рис. 1), роль которого в общеобразовательных организациях чаще всего исполняют коллеги, имеющие опыт педагогической, в том числе методической деятельности: завуч, специально закрепленный наставник, реже – директор, друзья по вузу. Треть респондентов отмечают, что в общеобразовательной организации не осуществляется закрепление наставника за молодым специалистом.

В ходе анкетирования была выявлена высокая потребность молодых специалистов в наставнике (рис. 2), что подчеркивает актуальность и значимость разрабатываемой модели.



Рис. 2. Потребность молодых специалистов в наставнике, %

Трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты, связаны с адаптацией к условиям профессиональной деятельности, коллективу коллег, практике взаимодействия с детьми и семьями. В обобщенном виде основные трудности профессиональной деятельности молодых специалистов представлены в таблице 2.

Представленная таблица позволяет утверждать, что наибольшие трудности молодые специалисты испытывают в оформлении учебной документации, организации и проведении родительских собраний.

Треть респондентов отмечает, что при наличии возможности покинули бы образовательную организацию (рис. 3).

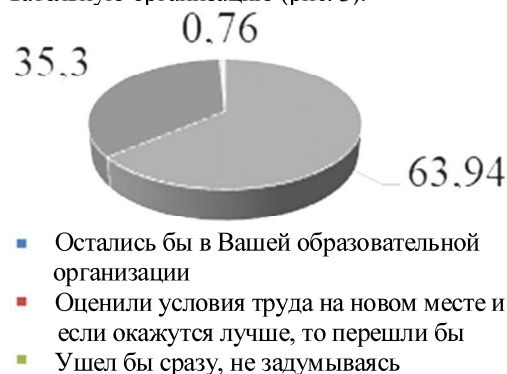


Рис. 3. Удовлетворенность молодых специалистов работой в образовательной организации, %

Как свидетельствуют результаты анкетирования, треть респондентов готовы сменить место работы, что подтверждает наличие



Таблица 2

Основные трудности молодого специалиста

№ п/п	Варианты ответа	Количество опрошенных, чел	Результаты анкетирования, %
1.	Организация и проведение учебных занятий	177	8,5
2.	Поддержание дисциплины в классе	179	8,6
3.	Отношения с коллегами	82	3,9
4.	Проведение классных мероприятий	92	4,4
5.	Проведение родительских собраний	473	22,6
6.	Организация родительских собраний	351	16,8
7.	Оформление учебной документации	737	35,24

проблемы закрепления педагогических кадров в образовательных организациях региона.

Характеристики системы образования Московской области, определяющие необходимость реализации сетевой модели наставничества:

– густо населенный регион и территориальная близость населенных пунктов между собой, определяющие возможность выбора выпускником педагогического вуза образовательной организации для трудоустройства с учетом численности обучающихся, обеспеченности материально-технической базы, степени престижности и др. характеристик, что предопределяет разную степень укомплектованности штатного расписания образовательных организаций;

– высокие требования к уровню и качеству подготовки молодых специалистов со стороны учредителей образовательных организаций в силу инновационного характера развития образовательной системы региона, определяющие необходимость их гибкости, мобильности, готовности к инновационной деятельности, проектированию и реализации новых идей;

– конкуренция среди образовательных организаций различных видов и форм собственности, определяющая необходимость креативного характера деятельности самой организации и практикующих специалистов, проявления презентационных, маркетинговых и иных умений сотрудниками, включая молодых специалистов;

– близость столичного региона, определяющая повышенные требования к качеству

деятельности специалистов сферы образования, включая молодых специалистов, со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, законные представители несовершеннолетнего);

– многонациональный регион с высокой степенью привлекательности для внутренней миграции, определяющий необходимость социальной, психологической и интеллектуальной готовности педагогических работников к реализации задач обучения и воспитания с позиции содействия этнической и российской идентификации личности, становления национального самосознания и гражданской позиции;

– недостаточное закрепление молодых специалистов в системе образования региона на фоне более высокой привлекательности сферы продаж и услуг в сравнении с системой образования как объекта трудоустройства и профессиональной деятельности и совокупности требований к личности педагога;

– непоследовательность реализации наставничества как механизма адаптации молодого специалиста к условиям профессиональной деятельности, формальный подход к реализации разнообразных моделей наставничества.

Обозначенные проблемы региона и характеристики системы образования позволили сформулировать цель и задачи внедрения модели наставничества.

Целью внедрения целевой модели наставничества в Московской области является создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации молодого



специалиста (наставляемого), закрепление молодого специалиста в профессии, в образовательной организации.

Задачи:

– улучшение показателей деятельности молодых специалистов, повышение их профессиональной и социальной активности;

– формирование, поддержка и реализация различных форм наставничества, включая массовые, групповые формы и индивидуальную траекторию наставничества;

– формирование ценностного отношения к деятельности молодого специалиста со стороны коллег, ученического и родительского сообществ, выступающего механизмом комплексной поддержки его деятельности, профессионального становления и самореализации;

– минимизация и/или ликвидация проблемы нехватки педагогических кадров в регионе.

Обозначенные направления реализации сетевой модели наставничества в Московской области определяют возможность обобщения сложившихся практик наставничества (опыт городов Балашиха, Киров, Челябинск, Санкт-Петербург, республики Татарстан и др.), их систематизацию и представление (табл. 3)

Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет» является крупнейшим в восточном Подмосковье центром научно-исследовательской и образовательной деятельности, осуществляющим подготовку педагогических кадров с учетом специфики регионального рынка труда и востребованности отдельных направлений и профилей подготовки.

Научно-педагогические работники кафедр вуза осуществляют взаимодействие с обучающимися как на этапе профессиональной подготовки, так и после окончания ими вуза. Основными формами наставничества являются участие в профессионально ориентированных конкурсах («Шаг в профессию»,

чемпионат World Skills, «Я – профессионал» в рамках проекта «Россия – страна возможностей», «Меня оценят в XXI веке» и др.), практикумы в учебной и внеурочной деятельности, Ассоциация выпускников, индивидуальные и групповые консультации, позволяющие обсудить наиболее острые вопросы, связанные с трудоустройством, организацией взаимодействия с коллегами, родителями и детьми, работой с различными УМК по учебным предметам и др.

Обозначенные формы взаимодействия преподавателей вуза и обучающихся позволяют решить задачи сопровождения личностного становления обучающегося, обретения им внутренней уверенности в своих силах и возможностях, раскрытия его индивидуального профессионального стиля.

В таком контексте вуз становится субъектом реализации сетевой модели наставничества за счет внутренних ресурсов: непосредственного контакта преподавателей и обучающихся; использования имеющейся материально-технической базы вуза в реализации различных мероприятий для обучающихся и выпускников вуза; кадрового состава и инфраструктуры вуза, позволяющих выпускнику – молодому специалисту получить юридическую, психологическую, методическую помощь и поддержку, информационное и медийное сопровождение.

Включение ГГТУ в разработку и реализацию сетевой модели наставничества в Московской области позволит аккумулировать лучшие практики наставничества, накопленные в стране, обеспечить нормативные основания реализации различных форм наставничества в рамках действующего правового поля.

Представленные теоретические положения и успешные практики наставничества, конкретизированные с учетом специфики системы образования Московской области, позволяют адаптировать их к запросу и возможностям региона. При этом следует обеспечить субъектную позицию каждому из участников системы образования Московской



Таблица 3

Направления и формы реализации сетевой модели наставничества

	Направление	Наставники	Успешные практики наставничества	Форма реализации	
				Индивидуальная	Групповая
1	<i>Психологическое сопровождение</i> как обеспечение вхождения молодого специалиста в профессию, внутреннее принятие своей профессиональной деятельности, условие легкой степени адаптации к условиям труда	Школьный педагог-психолог, методическое объединение педагогов-психологов муниципального уровня, психологи муниципальных служб психолого-педагогической помощи населению	Проект «Скорая педагогическая помощь»; Ассоциация наставников (региональная); Флэш-наставничество; Виртуальная программа наставничества;	Консультирование (в т. ч. онлайн), Самообразование через контент видеотренингов личного роста	Тематические тренинги, командообразование
2	<i>Методическое сопровождение</i> как обогащение опыта преподавания определенного учебного предмета, овладение формами, методами и средствами реализации задач обучения и воспитания с учетом сложившейся образовательной практики, специфики образовательной организации и контингента обучающихся	Методические объединения учителей-предметников различных профилей, специалисты и руководители клубных формирований лидеров образования, учителя – победители профессиональных конкурсов, методические службы муниципальных органов управления образованием, научные организации и учреждения профессионального образования	Модель наставничества «Один на один»; Модель ситуационного наставничества; Модель командного наставничества; Сетевой клуб молодых специалистов; Лаборатория педагогических открытий; Правовой практикум; Коворкинг-парк; Муниципальная методическая площадка для молодого специалиста;	Самообразование, дневник профессионального и личного роста, индивидуальная траектория наставничества	Методические интенсивы



	Направление	Наставники	Успешные практики наставничества	Форма реализации	
				Индивидуальная	Групповая
3	<i>Правовое сопровождение</i> как обеспечение знаний и готовности к применению правовых оснований профессиональной деятельности и решения актуальных вопросов жизнеустройства; стимулирование правового просвещения и самообразования специалиста	Юристы и юридические службы образовательных организаций, органов управления образованием	Виртуальное педагогическое кафе; Ассамблея наставников	Консультирование	Школа правовой грамотности. Решение кейсов
4	<i>Социально-культурное сопровождение</i> как принятие ценностей и смысла педагогической профессии, признание ее социальной значимости; стимулирование саморазвития, самовоспитания и самообразования молодого специалиста, обеспечивающего возможность преодоления дефицита личностных качеств и характеристик молодого специалиста	Успешные педагоги в рамках мероприятий культурно-просветительской направленности, осуществляемых совместно образовательными организациями, учреждениями культуры, органами управления образованием и структурами органами власти муниципальных образований и региона, бизнес-структурами и научными центрами		Проектная деятельность	Бизнес-тренинги, бизнес-проекты, хобби-марафоны, вернисажи творческих идей

области, что позволит консолидировать их усилия и одновременно определить зоны ответственности в решении проблемы подготовки педагогических кадров и их закрепления в образовательных организациях Московской области. Педагогический вуз, не

имея прямой направленности на сопровождение молодых специалистов, может стать одним из субъектов сетевой модели наставничества в силу наличия разнообразных ресурсов и непосредственного взаимодействия с обучающимся.



АННОТАЦИЯ

В статье представлены результаты проектирования сетевой модели наставничества, отражающие соответствующие федеральные требования, сложившиеся теоретические положения и успешные практики наставничества. Представленная сетевая модель наставничества требует уточнения, конкретизации и последовательного внедрения в различных территориях с учетом конкретных условий и характеристик различных образовательных систем. В статье представлен опыт реализации различных форм наставничества педагогическим вузом (на примере Государственного гуманитарно-технологического университета, г. Орехово-Зуево).

Ключевые слова: наставничество, сетевая модель наставничества, проектирование сетевой модели.

SUMMARY

The article presents the results of designing a network model of mentoring, reflecting the relevant federal requirements, the existing theoretical provisions and successful practices of mentoring. The presented network model of mentoring requires clarification, concretization and consistent implementation in various territories, taking into account the specific conditions and characteristics of various educational systems. The article presents the experience of implementing various forms of mentoring by a pedagogical university (on the example of the State Humanitarian and Technological University, Orekhovo-Zuevo).

Key words: mentoring, mentoring network model, network model design.

ЛИТЕРАТУРА.

1. Мананникова В. В., Беезенкова Т. А. Наставничество как социокультурное явление и педагогическая технология // *Colloquium-journal*. – 2019. – № 1-4 (25). – С. 43–44.

2. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополни-

тельным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [Электронный ресурс]. – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/>.

3. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [Электронный ресурс]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795>.

4. Поздеева С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // *Научно-педагогическое обозрение*. – 2017. – № 2 (16). – С. 87–91.

5. Ройтблат О. В., Суртаева Н. Н. Наставничество как один из инструментов реализации непрерывного образования взрослых // *Непрерывное образование*. – 2018. – № 3 (25). – С. 14–17.

6. Савин Е. Ю. Педагогическое наставничество в развитии профессионального опыта студента-педагога // *Развитие профессионального мышления: исследовательские подходы и образовательные технологии: коллективная монография*. – Калуга, 2015. – С. 40–86.

7. Фокин Н. И., Ивченко А. В. наставничество как способ улучшения адаптации молодых специалистов в школе // *Образование. Наука. Инновации: Южное измерение*. – 2017. – № 3-4 (45). – С. 72–76.

