

УДК 378

DOI: 10.18384/2310-7219-2023-2-157-169

## РЕАЛИЗАЦИЯ МЕНТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В НЕПРЕРЫВНОМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

**Ворожейкина А. В., Скоробренко И. А.**

*Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет  
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, д. 69, Российская Федерация*

### **Аннотация**

**Актуальность.** В современном дополнительном профессиональном образовании особую актуальность приобретает проблема менторского сопровождения молодых педагогических кадров, что придаёт послевузовскому непрерывному образованию рефлексивный характер и позволяет сделать более эффективным процесс совершенствования их профессионального мастерства. Ментор как более опытный наставник способен не только передать свой опыт обучающимся в готовом виде, но и активно взаимодействовать с ними, оказывая необходимую консультативную помощь. Обращение к проблеме менторского сопровождения педагогических кадров обусловлено также тем, что современное образование характеризуется высокой ориентацией на принципы индивидуализации и персонализации, в наибольшей степени учитывающими индивидуальные образовательные запросы и раскрывающими профессиональный потенциал личности.

**Цель** – выявить особенности и обосновать эффективность реализации технологии менторского сопровождения педагогических кадров в дополнительном профессиональном образовании.

**Методы исследования.** Основными методами в работе являются контент-анализ, наблюдение, анкетирование, анализ и синтез информации, обобщение.

**Научная новизна / теоретическая и/или практическая значимость.** Научная новизна исследования состоит в том, что проблема менторского сопровождения рассмотрена в контексте непрерывного профессионального педагогического образования. Теоретическая значимость заключается в уточнении понятийного поля проблемы менторства. Практическая значимость состоит в том, что материалы исследования могут быть использованы в практической деятельности организаций непрерывного дополнительного профессионального педагогического образования.

**Результаты исследования.** Раскрыты практические аспекты реализации менторского сопровождения в непрерывном дополнительном профессиональном педагогическом образовании.

**Выводы.** Делается вывод, что реализация технологии менторского сопровождения в непрерывном педагогическом образовании в максимальной степени способствует индивидуализации и персонификации образовательного процесса по программам дополнительного профессионального образования.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное педагогическое образование, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, менторинг, менторское сопровождение, индивидуализация, персонификация обучения

## IMPLEMENTATION OF MENTORING SUPPORT IN CONTINUOUS ADDITIONAL PROFESSIONAL PEDAGOGICAL EDUCATION

**A. Vorozheikina, I. Skorobrenko**

*South Ural State Humanitarian Pedagogical University  
pr-t Lenina, 69, Chelyabinsk, 454080, Russian Federation*

### **Abstract**

**Relevance.** In modern additional professional education, the problem of mentoring young teaching staff is of particular relevance, which gives postgraduate continuing education reflexive character and makes it possible to make the process of improving their professional skills more efficient. A mentor, as a more experienced preceptor, is able not only to transfer his experience to students in a ready-made form, but also actively interacts with them, providing the necessary advisory assistance. Appeal to the problem of mentoring teaching staff is also conditioned by the fact that modern education is characterized by a high focus on the principles of individualization and personalization, which take into account individual educational needs to the greatest extent and reveal the professional potential of the personality.

**Aim.** To identify features and justify the efficiency of the implementation of the technology of mentoring support of teaching staff in additional professional education.

**Methodology.** The main methods in the work are content analysis, observation, questioning, analysis and synthesis of information, generalization.

**Scientific novelty / theoretical and/or practical significance.** The scientific novelty of the article is in the fact that the problem of mentoring is considered in the context of continuous professional pedagogical education. The theoretical significance is in clarifying the conceptual field of the problem of mentoring. The practical significance is in the fact that the research materials can be used in the practical activities of organizations of continuing additional professional pedagogical education.

**Results.** The practical aspects of the implementation of mentoring support in continuous additional professional pedagogical education are disclosed.

**Conclusion.** It is concluded that the implementation of the technology of mentoring in continuous pedagogical education contributes to the maximum extent of individualization and personification of the educational process in programs of additional professional education.

**Keywords:** additional professional pedagogical education, professional development, professional retraining, mentoring, mentoring support, individualization, personification of training

### **ВВЕДЕНИЕ**

Современное образование перманентно развивается и требует новых подходов к его организации, а потому уже не может быть реализовано одними лишь преподавателями как трансляторами готового знания. Сегодня качественное образование, отвечающее требованиям времени, государства и общества к нему, требует взаимодействия целой сети специалистов – преподавателей, тьюторов, менторов, специалистов самых разных профилей. Это связано с ярко выраженной практико-ориентированностью об-

разования, его тесной связью с теорией и практикой в их соотношении и диалектическом взаимодействии, а также с насущной потребностью в формировании у обучающихся способности и готовности действовать в условиях неопределённости и рисков, в условиях стремительного изменения текущей ситуации в различных сферах жизни, а следовательно, умений и навыков эффективно, качественно и в сжатые сроки принимать соответствующие ситуации и контексту окружающей обстановки управленческие решения. Не вызывает сомнений тот факт, что

требования к дополнительному профессиональному образованию кадров, в том числе и к компетентности специалистов, работающих в этой системе, очень высоки. По мнению Л. Ф. Красинской, слушатели системы дополнительного профессионального образования не являются учениками в прямом смысле слова: «это скорее всего, партнёры совместной образовательной деятельности» [6].

О высокой значимости проблемы менторства в образовании свидетельствует тот факт, что 2023 г. Указом Президента Российской Федерации В. В. Путиным объявлен годом педагога и наставника. Актуальность исследования определяется необходимостью индивидуализации и персонификации процесса непрерывного профессионального роста, а также ориентацией на индивидуальные образовательные запросы личности молодого специалиста. Использование технологий менторского сопровождения в дополнительном профессиональном образовании позволяет обратить внимание на проблему развития личности каждого молодого специалиста через преемственность и эффективную передачу знаний от более опытных специалистов к сотрудникам, осваивающим новые виды профессиональной деятельности.

В нашем исследовании мы разграничиваем понятия «тьютор» и «ментор». Тьюторство предполагает осуществление профессионально-педагогической деятельности, направленной на индивидуализацию образования и помощь обучающемуся в построении индивидуального образовательного маршрута, следовательно, тьютор – это специалист, осуществляющий организованную и целенаправленную профессионально-педагогическую деятельность по построению индивидуальной образовательной траектории обучающегося-тьюторанта, которая будет способствовать более полному раскрытию личности обучающихся, их самоактуализации в образовательном процессе.

Ментор – это состоявшийся профессионал своего дела, оказывающий необходимую консультационную помощь и поддержку менее опытному специалисту в решении конкретных профессиональных задач, в совершенствовании и развитии личностных качеств и компетенций, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности, способный прогнозировать возможные проблемные ситуации в деятельности и предлагающий варианты предупреждения типичных ошибок.

Современная педагогическая наука трактует понятие менторства как обмен определённым опытом, комплексом знаний, набором необходимых для решения нестандартных профессиональных задач компетенций и их передачу посредством неформальной взаимообогащающей интеракции более опытного специалиста (ментора) и обучающегося, где философско-методологической основой процесса их совместной работы являются равноправие, партнёрство и доверие [3]. Очень точно сущность менторинга раскрыта в работах С. В. Фроловой и Н. Д. Базарновой, которые утверждают, что «функциональным ядром менторинга является развитие компетенций, личностное развитие, развитие отношений» [10, с. 216]. Концептуальной основой коммуникаций между ментором и молодым специалистом является организация системного сопровождения в соответствии с ситуационным контекстом и образовательным запросом обучающегося посредством предоставления консультационной поддержки на основе собственного профессионального опыта [16].

Очевидно, что в современном быстро меняющемся мире, где всё большую актуальность приобретает необходимость формирования у обучающихся способности и готовности к оперативному и эффективному принятию решений в условиях неопределённости, роль менторов только возрастает. Молодые педагоги, выпускники педагогических вузов, по-

падая в профессиональный мир со всем многообразием проявлений его сущности и с его особенностями, зачастую сомневаются в правильности своих действий и решений, не могут аргументированно обосновать их, а потому им необходим опытный коллега, который поделится советами и даст практические рекомендации по организации профессиональной деятельности, на основе личного опыта. Кроме того, как справедливо отмечает Н. М. Винтер, наличие ментора в организации даёт возможность следить за психологическим здоровьем сотрудника, а также придавать его деятельности векторы в сторону более успешной реализации стратегических планов организации, повышая мотивацию персонала [2].

По мнению Е. А. Малкиной и Е. А. Дубовой, применение менторства как инструмента подготовки педагогических работников значительно повышает качество подготовки и максимально эффективно раскрывает потенциал каждого слушателя дополнительных профессиональных программ [8].

Таким образом, многие отечественные исследователи отмечают, что менторство является эффективной технологией и в полной мере позволяет подготовить высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов для развития промышленности, производства, науки и экономики России [12].

Интересными нам представляются взгляды зарубежных учёных на проблему менторства. Как утверждает Р. С. Болтон-Кинг, менторство является эффективным механизмом развития необходимых для трудоустройства навыков, значительно повышающим уверенность обучающихся в себе и эффективность осуществляемой коммуникации [15].

В свою очередь, Ц. Ван и С. Сибаяма рассматривают наставничество как механизм, позволяющий людям приобретать и развивать креативность [17]. Все это позволяет заключить, что качественно реализуемая система менторства в любой

организации, в том числе и в учреждении образования, является гарантом её устойчивого развития и мотивационной готовности персонала, достигаемой посредством доступности менторской поддержки.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### Цель и задачи исследования

Цель исследования – теоретически обосновать и в ходе опытно-экспериментальной работы проверить эффективность реализации менторского сопровождения педагогических кадров в процессе дополнительного профессионального образования.

Задачи исследования:

- выявить специфику менторского сопровождения как современного явления в педагогике дополнительного профессионального образования;

- изучить технологии менторского сопровождения в дополнительном профессиональном педагогическом образовании;

- организовать и провести обучение слушателей по программе повышения квалификации «Планирование и организация заочного обучения в вузе» с использованием технологии менторского сопровождения образовательного процесса;

- в процессе наблюдения выявить преимущества менторского сопровождения образовательного процесса;

- посредством опроса выяснить отношение слушателей к менторскому сопровождению образовательного процесса в дополнительном профессиональном педагогическом образовании.

### Методология и методы исследования

Основными методами в работе явились контент-анализ литературы по проблеме менторства и менторского сопровождения в образовании, синтез, обобщение, а также опрос.

В работе и при проведении контент-анализа мы руководствовались теоре-

тическими положениями системного, информационного и компетентностного подходов в образовании.

Так, опора на методологию системного подхода позволяет рассматривать феномен менторства и менторскую деятельность как специфическую целостную систему комплексных педагогических взаимодействий [5]. Положения информационного подхода позволили провести комплексный анализ информационного поля по проблеме менторства в современном образовании и проследить сущностную специфику менторского сопровождения в научных исследованиях [1; 4]. Компетентностный подход как методология научного знания и практической деятельности позволил определить компетенции, формируемые у слушателей программ дополнительного профессионального образования, в случае если к их реализации привлекаются менторы, оказывающие консультативное сопровождение и содействие в процессе взаимодействия и обмена практическим опытом [9; 11].

Менторинг как практико-педагогическое явление обладает собственным арсеналом технологий и алгоритмов сопровождения, среди которых классифицируются менторское консультирование, менторские мастер-классы, менторская практика и стажировка. В процессе теоретического осмысления проблемы менторства и собственной практической деятельности мы соотнесли названные выше технологии менторинга с дескрипторами «знать – уметь – действовать». Так, например, консультационная деятельность ментора направлена на формирование профессионального мировоззрения обучающегося-специалиста, на совершенствование его основных профессиональных знаний и компетенций. Менторское консультирование направлено на содействие обучающимся в решении особо важных вопросов, касающихся практической деятельности молодых педагогов и требующих поддержки более опытного специалиста в их решении. Эта помощь

может быть оказана в консультативной форме, предполагающей коммуникативное взаимодействие обучающегося и ментора, а также организацию дальнейшей рефлексии деятельности обучающегося с участием ментора. Менторское консультирование способствует реализации принципа преемственности, поскольку позволяет передать молодым педагогам набор необходимых компетенций, опосредованных личным опытом ментора, а значит, носящих ярко выраженный практико-ориентированный характер.

Менторские мастер-классы, являясь формой обмена опытом в активном взаимодействии ментора и обучающихся, выполняют функцию практических занятий и позволяют совершенствовать умения обучающихся, которые они смогут эффективно применять в своей профессиональной деятельности с целью её оптимизации и достижения более высоких результатов труда. Являясь наиболее популярной технологией менторского взаимодействия с обучающимися, менторские мастер-классы позволяют передать накопленный опыт от старшего поколения специалистов к младшему, отличаются интерактивностью, большей долей рефлексии и обратной связи, в значительной степени более эмоционально насыщены. Отличительной чертой менторских мастер-классов является их диалогичность и работа в режиме субъект-субъектных отношений ментора и обучающегося, благодаря чему достигается более высокий дидактический результат. Менторский мастер-класс весьма эффективен для знакомства молодых специалистов с ситуативно обусловленным опытом старших коллег, обладающих большим опытом и более высокой компетентностью в той или иной сфере деятельности.

Заметим, что менторское сопровождение в форме стажировок, предполагающих возможность присутствия обучающихся на рабочем месте ментора, представляет собой наиболее продуктивный вариант взаимодействия ментора и обучающихся,

в ходе которого обучающийся овладевает полным набором практических навыков ментора и формирует готовность к их применению в собственной повседневной профессиональной практике. Менторские стажировки предоставляют обучающимся возможность присутствовать на рабочем месте ментора и наблюдать за его работой с последующей рефлексией: ментор и молодой специалист могут задавать друг другу вопросы, требующие осознания и осмысления происходящего.

Особую важность проблема менторского сопровождения приобретает в непрерывном дополнительном профессиональном образовании. Причинами этого являются неоднородный состав обучающихся, их различный возраст и уровень подготовки. Достаточно непросто качественно передать и закрепить знания, а также организовать их практическую отработку в смешанных группах слушателей, где одновременно обучаются бакалавры, получившие высшее образование совсем недавно и люди старшего возраста, обучавшиеся в вузе или техникуме ещё в советскую эпоху. Кроме того, как точно отмечает М. С. Якушкина, менторинг способствует эффективному освоению педагогами различных образовательных практик и более глубокому осмыслению профессионально-педагогических ориентиров [14]. Именно поэтому менторское сопровождение может придать непрерывному дополнительному профессиональному педагогическому образованию коммуникативно-рефлексивный вектор, который позволит организовать взаимодействие субъектов образовательного процесса на более высоком уровне, а также будет способствовать более успешному и качественному освоению слушателями содержания учебных курсов дополнительного профессионального образования, что послужит фундаментом для их дальнейшего профессионального саморазвития и станет залогом их успешности в дальнейшей профессиональной деятельности.

### **Организация исследования и ход работы**

В Институте непрерывного и дополнительного образования Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета в процессе реализации программ дополнительного профессионального педагогического образования внедряются технологии менторского сопровождения, заключающиеся в участии наиболее опытных специалистов по профилю программ в организации и проведении учебной и методической работы со слушателями, а также в сопровождении индивидуальной работы и образовательной деятельности каждого обучающегося. Как уже было отмечено нами, менторы привлекаются для консультаций в индивидуальном и групповом режиме работы, оказывают практическую помощь и консультативную поддержку в составлении и корректировке индивидуальных образовательных маршрутов, предоставляют площадки для профессиональных проб и стажировок, помогают слушателям совершенствовать их профессиональные компетенции, оказывают помощь в подборе профессиональных литературы и сайтов, в организации тренингов и онлайн-консультаций [3, с. 774]. В качестве примера менторского сопровождения в непрерывном дополнительном профессиональном педагогическом образовании приведём программу повышения квалификации педагогических работников высшей школы «Планирование и организация заочного обучения в вузе».

Исследовательская работа была организована и проведена в три этапа. На первом этапе исследования был определён контингент слушателей программы. На втором этапе было проведено обучение слушателей с участием в реализации содержательного компонента программы наиболее опытных специалистов вуза в качестве менторов. На третьем этапе было проведено анкетирование слуша-

телей и анализ его результатов. Выборка исследования составила 48 человек – специалистов по заочной форме обучения, методистов, заместителей деканов и директоров подразделений, взаимодействующих со студентами-заочниками в аспекте организации учебного процесса. База исследования – Институт непрерывного и дополнительного образования Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета.

Основной целью программы является повышение квалификации педагогических и руководящих работников системы высшего образования в области планирования и организации заочного обучения. Слушатели знакомятся с нормативно-правовыми основами образовательного процесса в заочной форме обучения в вузе, а также получают навыки практического применения правовых актов в организации образовательного процесса. Кроме того, ожидаемым результатом обучения является повышение практических умений планирования процесса обучения на основе автоматизированной системы управления ИС-«Университет». Достоинством программы является её универсальность, заключающаяся в том, что содержание может быть практически полезным и представлять интерес не только молодым педагогам-специалистам заочной формы обучения вузов, но также методистам, заместителям деканов и директоров подразделений, осуществляющих образовательную деятельность со студентами заочной формы обучения.

В результате освоения необходимых компетенций слушатель должен приобрести следующие знания и умения, необходимые для качественного изменения компетенций. По окончании обучения успешно завершивший курс слушатель должен знать:

– нормативную базу документации, регламентирующей организацию образовательного процесса по заочной форме обучения;

– требования к планированию образовательного процесса;

– методику работы в автоматизированной системе управления ИС-«Университет»;

– виды заявлений и приказов по движению студенческого контингента;

– особенности работы с различными категориями студентов;

– особенности подготовки документации, условия хранения и оформления личных дел студентов и иных документов;

– особенности работы со студентами, имеющими академическую и (или) финансовую задолженность;

– методические требования к зачёту результатов обучения;

– условия реализации ускоренного обучения;

– требования к заполнению документов о высшем образовании и оформления книги регистрации дипломов.

По результатам освоения учебного курса в полном объёме слушатель должен уметь:

– заполнять студенческую документацию, книги регистрации дипломов, книги протоколов государственных экзаменационных комиссий;

– применять в организации коммуникаций и взаимодействия с обучающимися различные средства обратной связи, такие как электронная почта, чат, социальные сети и другие;

– выполнять операции по созданию заявлений и приказов в автоматизированной системе управления ИС-Университет;

– создавать ведомости, личные карточки студентов, справки об обучении, справки о периоде обучения, справки-вызовы в автоматизированной системе управления ИС «Университет»;

– создавать статистические отчёты;

– вести личные дела студентов;

– выполнять зачёт результатов обучения.

Таким образом, в результате освоения программы повышения квалификации молодой специалист, выпускник педагогического вуза, должен овладеть компетенциями, необходимыми для качественного исполнения административных профессиональных обязанностей в области организации и планирования заочного обучения, а именно:

- овладеть современными информационными и телекоммуникационными технологиями, необходимыми для работы с автоматизированной системой управления ИС «Университет»;

- овладеть навыками работы со студенческой документацией;

- сформировать необходимые компетенции в области нормативно-правового обеспечения процесса реализации основных профессиональных образовательных программ в заочной форме обучения.

Из сказанного выше становится очевидно, что при объёме курса в 72 часа слушателям предстоит усовершенствовать достаточно большое количество компетенций, сформировать комплекс знаний, умений и навыков, необходимых для более успешного выполнения профессиональных задач в вузе. Безусловно, это достаточно сложная задача как для слушателей, так и для организаторов обучения в дополнительном профессиональном педагогическом образовании, поскольку объём аудиторных часов ограничен, а доля самостоятельной работы достаточно велика. Решению задачи оптимизации процесса обучения и его большей ориентированностью на подготовку высококачественных специалистов для системы образования может способствовать внедрение менторского сопровождения процесса повышения квалификации, поскольку, как справедливо отмечают Е. А. Челнокова, И. Д. Сулимова и Н. М. Григорян, менторская деятельность «создаёт возможность осознать необходимость получения профессиональных знаний для реализации своих профессиональных намерений,

включиться в профессиональную практическую деятельность» [13, с. 94].

Следует заметить, что внедрение технологий менторского сопровождения в образовательный процесс не отменяет деятельность педагогов-преподавателей по обучению конкретным дисциплинам в рамках реализации дополнительных профессиональных программ. Если функциями преподавателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки является передача теоретических знаний и организация контроля освоения дополнительных профессиональных программ, то менторы, являясь профессионалами – практиками в своем деле, выполняют мотивационную и консультационную и функции и привлекаются к практическим занятиям наиболее проблемных тем модулей программы.

В процессе реализации программы дополнительного профессионального педагогического образования «Планирование и организация заочного обучения в вузе», помимо преподавателей, реализующих теоретико-практический блок по программе курса, в качестве менторов для индивидуальной и групповой работы со слушателями привлекаются наиболее опытные специалисты университета, обладающие высокой квалификацией и многолетним стажем в области организации заочного обучения в высшей школе. Они знакомят слушателей с дополнительной специальной литературой, проводят консультации и практические занятия непосредственно на рабочем месте, осуществляют помощь и содействие обучающимся в развитии предусмотренных рабочей документацией компетенций.

Например, к реализации образовательного процесса в рамках модуля «Нормативно-правовое обеспечение учебного процесса по заочной форме» в качестве менторов привлекаются специалисты правового управления вуза, юристы и делопроизводители, обладающие многолетним опытом в этой сфере. Они могут не только подробно ответить на вопросы

слушателей, но и готовы оказать необходимую консультативную помощь по вопросам действующего законодательства Российской Федерации в сфере заочного обучения, рассмотреть со слушателями наиболее трудные вопросы с теоретической и практической точки зрения.

Для реализации модуля «Функционирование ИС “Университет”» в качестве менторов привлекаются начальник и специалисты Управления информационных технологий, которые в режиме групповых и индивидуальных консультаций знакомят слушателей с особенностями автоматизированной системы управления ИС «Университет» и её основными возможностями, а также всячески содействуют практическому развитию необходимых компетенций в сфере информационно-коммуникационных технологий для успешной работы с автоматизированной системой управления в целях организации процесса заочного обучения в высшей школе. Менторы – представители управления информационных технологий – также, наряду с преподавателями курсов, участвуют в организации и проведении практических занятий по основам работы с автоматизированной системой управления ИС «Университет», курируя процесс получения практических умений и навыков слушателями, при необходимости корректируя возможные ошибки и отвечая на возникающие в процессе работы вопросы.

Работа по обучению слушателей по модулям «Движение контингента. Работа со студентами», «Порядок перевода и восстановления. Организация обучения студентов по индивидуальному плану» также ведётся с привлечением в качестве менторов сотрудников отдела управления реализацией образовательных программ, которые готовы оказать слушателям консультативную помощь по вопросам заполнения необходимой документации и документооборота. Выполнение слушателями практических заданий под руководством опытных менторов

способствует более качественному закреплению полученных знаний в практическом аспекте, а также позволяет сформировать целостное представление о работе с соответствующей документацией.

Обучение слушателей по модулям «Подготовка и проведение государственной итоговой аттестации», «Заполнение и выдача документов о высшем образовании» также проводится с привлечением в качестве менторов сотрудников отдела информационно-аналитического сопровождения образовательного процесса, которые знакомят слушателей с особенностями документов об образовании государственного образца, выдаваемых студентам, с типами бланков дипломов о высшем образовании и особенностями их заполнения.

Для организации обучения в рамках модулей «Планирование образовательного процесса», «Подготовка и организация учебно-экзаменационных сессий», «Оформление, выдача и хранение студенческой документации», «Статистическая отчётность. Исполнительская дисциплина» в роли менторов для работы со слушателями привлекаются наиболее опытные специалисты по заочной форме обучения, являющиеся штатными сотрудниками вуза и имеющие стаж профессиональной деятельности в сфере организации заочного обучения не менее пятнадцати лет. Эти специалисты готовы не только дать ответы на вопросы слушателей, оказать посильную консультативную помощь, но и являются наиболее активными субъектами образовательного процесса.

Заметим, что специалисты-менторы оказывают необходимую поддержку и помощь слушателям при выполнении заданий проектного характера, например таких, которые предполагают проектирование слушателями собственной профессиональной деятельности на период учебного года. Также ментор следит за индивидуальным выполнением слушателем задания по разработке проекта организа-

ции экзаменационной сессии и в случае выявления ошибок или потенциальных рисков даёт рекомендации по оптимизации проекта. Такая работа по моделированию деятельности специалистов по заочному обучению способствует повышению их мотивации и познавательного интереса к освоению содержания курсового обучения, а также, благодаря усилиям менторов как опытных кураторов познавательно-практической деятельности слушателей, способствует развитию их профессиональной саморефлексии и рефлексивной деятельности, которая «развивает его способность видеть проблемы собственной профессиональной деятельности, модифицировать её за счёт своих внутренних ресурсов, самостоятельно осуществлять свой выбор, принимать ответственность за свои решения», следовательно «развитие рефлексии в деятельности профессионала становится его первоочередной задачей» [7, с. 1332].

### **Результаты исследования и их обсуждение**

После завершения обучения было проведено анкетирование слушателей. Им было предложено заполнить анкету, включающую 5 вопросов о необходимости менторского сопровождения образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования. Все опрошенные (100%) отметили, что менторское сопровождение необходимо для успешного освоения программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки. Как подчеркнули 92% респондентов, менторское сопровождение придаёт процессу обучения большую практическую направленность. 84% респондентов отметили, что готовы активно применять в работе полученные знания, поскольку благодаря взаимодействию с опытными менторами они знают, как эффективно пользоваться этими знаниями в повседневной профессиональной практической деятельности. Заметим, что 79% осво-

ивших программу курсов повышения квалификации отметили, что взаимодействие с менторами позволило снять психологические трудности в работе и повысить мотивационную готовность к осуществлению трудовых функций специалиста по заочному обучению. 96% опрошенных отметили, что хотели бы и дальше совершенствоваться при поддержке менторов свои компетенции, необходимые для осуществления профессиональной деятельности и готовы обучаться по другим программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемым в Институте непрерывного и дополнительного образования Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. Результаты исследования свидетельствуют о значимости менторского сопровождения в ходе реализации программ дополнительного профессионального педагогического образования.

Таким образом, в ходе анализа психолого-педагогической литературы по изучаемой проблеме были определены и конкретизированы специфические особенности и сущностные характеристики технологии менторского сопровождения в дополнительном профессиональном педагогическом образовании. Результаты опытно-экспериментальной работы подтвердили эффективность реализации технологии менторского сопровождения педагогических кадров в процессе реализации дополнительных профессиональных программ.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате исследования мы пришли к выводу о том, что менторское сопровождение процесса обучения молодых специалистов сферы образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки способствует более продуктивному обмену реальным практическим опытом между слушателями курсов и более компетентными коллегами-практиками, что при-

дает непрерывному профессиональному педагогическому образованию ярко выраженный практико-ориентированный и персонифицированный характер. При этом менторское сопровождение программ дополнительного профессионального образования позволяет организовать учебную деятельность слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки с опорой на реальный опыт более квалифицированных специалистов-практиков, что отвечает принципам индивидуализации и персонификации в образовании. Так-

же, следует отметить, что привлечение менторов к реализации дополнительных профессиональных программ напрямую способствует развитию устойчивой сети педагогических коммуникаций и формированию профессионального педагогического сообщества.

Материалы исследования могут быть использованы в практической деятельности организаций непрерывного дополнительного профессионального педагогического образования.

*Дата поступления в редакцию 26.12.2022*

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Астахова Л. В. Новые требования информационного подхода к образованию // Научно-техническая информация. Серия 1: Организация и методика информационной работы. 2022. № 1. С. 15–21.
2. Винтер Н. М. Актуальные проблемы и тренды подбора персонала в организации // Russian Economic Bulletin. 2022. Т. 5. № 5. С. 268–273.
3. Ворожейкина А. В., Цилицкий В. С. Содержательно-методические аспекты реализации тьюторского и менторского сопровождения в системе непрерывного дополнительного профессионального образования // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2022. Т. 7. № 7. С. 771–777.
4. Дубовая Л. С., Давыденко А. А. Менторство как ресурс профессионального развития руководящих работников школ // Отечественная и зарубежная педагогика. 2020. Т. 1. № 5 (71). С. 141–157.
5. Ильясова О. А., Сайгушкина С. В., Поликарпова Н. В. Системный подход к оценке качества образования в учреждении дополнительного профессионального образования // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. 2021. № 1 (12). С. 49–55.
6. Красинская Л. Ф. Дополнительное профессиональное образование кадров: проблемы и пути их решения // Современные наукоёмкие технологии. 2021. № 7. С. 123–127.
7. Романова М. В., Константинов В. В. Профессиональная рефлексия и личностные характеристики студентов будущих педагогов-психологов // Известия Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского. Общественные науки. 2012. № 28. С. 1330–1333.
8. Малкина Е. А., Дубовая Л. С. Менторство как инструмент развития кадрового потенциала региональной системы общего образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2020. № 2 (38). С. 29–34.
9. Фетисов А. С. Формирование профессиональной компетентности педагога в системе дополнительного профессионального образования // Образование и общество. 2022. № 2 (133). С. 3–10.
10. Фролова С. В., Базарнова Н. Д. Наставничество и менторинг: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 61-2. С. 213–216.
11. Харитонов О. С. Особенности внедрения компетентностного подхода к подготовке кадров в системе дополнительного профессионального образования // Менеджер. 2022. № 1 (99). С. 146–152.
12. Цибизова Т. Ю., Августан О. М., Сергеев Д. А. «Менторство» как элемент методики работы преподавателя в системе высшего профессионального образования // Современные проблемы науки и образования (сетевое издание). 2017. № 4. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=26646> (дата обращения: 03.06.2023).
13. Челнокова Е. А., Сулимова И. Д., Григорян Н. М. Технологии тьюторства в системе высшего образования // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. 2017. № 4 (42). С. 91–95.
14. Якушкина М. С. Выбор индивидуального пути повышения квалификации работников образования // Человек и образование. 2020. № 3 (64). С. 11–15.

15. Bolton-King R. S. Student mentoring to enhance graduates' employability potential // *Science & Justice*. 2022. Vol. 62. № 6. P. 785–794.
16. Fischer D. Mentorieren: Zwischen kollegialer Begleitung, professionellem Anspruch und persönlichem Zuspruch // *Schul Verwaltung Spezial*. 2008. № 1. P. 38–40.
17. Wang J., Shibayama S. Mentorship and creativity: Effects of mentor creativity and mentoring style // *Research Policy*. 2022. Vol. 51. P. 104.

## REFERENCES

1. Astahova L. V. [New requirements of the informational approach to education]. In: *Nauchno-tehnicheskaya informaciya. Seriya 1: Organizaciya i metodika informacionnoj raboty* [Scientific and technical information. Series 1: Organization and methodology of information work], 2022, no. 1, pp. 15–21.
2. Vinter N. M. [Actual problems and trends in personnel selection in an organization]. In: *Russian Economic Bulletin*, 2022, vol. 5, no. 5, pp. 268–273.
3. Vorozhejkina A. V., Cilickij V. S. [Content-methodological aspects of the implementation of tutoring and mentoring support in the system of continuing additional professional education]. In: *Pedagogika. Voprosy teorii i praktiki* [Pedagogy. Questions of theory and practice], 2022, vol. 7, no. 7, pp. 771–777.
4. Dubovaya L. S., Davydenko A. A. [Mentoring as a resource for the professional development of school leaders]. In: *Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika* [Domestic and foreign pedagogy], 2020, vol. 1, no. 5 (71), pp. 141–157.
5. Ilyasova O. A., Sajgushkina S. V., Polikarpova N. V. [A systematic approach to assessing the quality of education in an institution of additional professional education]. In: *Nauchno-metodicheskoe obespechenie ocenki kachestva obrazovaniya* [Scientific and methodological support for assessing the quality of education], 2021, no. 1 (12), pp. 49–55.
6. Krasinskaya L. F. [Additional professional education of personnel: problems and ways to solve them]. In: *Sovremennye naukoymkie tekhnologii* [Modern science-intensive technologies], 2021, no. 7, pp. 123–127.
7. Romanova M. V., Konstantinov V. V. [Professional reflection and personal characteristics of students of future teachers-psychologists]. In: *Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta imeni V. G. Belinskogo. Obshchestvennye nauki* [Proceedings of Penza State Pedagogical University named after V. G. Belinsky. Social Sciences], 2012, no. 28, pp. 1330–1333.
8. Malkina E. A., Dubovaya L. S. [Mentorship as a tool for the development of human resources potential of the regional system of general education]. In: *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom* [Vocational education in Russia and abroad], 2020, no. 2 (38), pp. 29–34.
9. Fetisov A. S. [Formation of professional competence of a teacher in the system of additional professional education]. In: *Obrazovanie i obshchestvo* [Education and society], 2022, no. 2 (133), pp. 3–10.
10. Frolova S. V., Bazarnova N. D. [Mentoring and mentoring: analysis of concepts]. In: *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya* [Problems of modern pedagogical education], 2018, no. 61-2, pp. 213–216.
11. Haritonova O. S. [Features of the implementation of the competence-based approach to personnel training in the system of additional professional education]. In: *Menedzher* [Manager], 2022, no. 1 (99), pp. 146–152.
12. Cibizova T. Yu., Avgustan O. M., Sergeev D. A. [“Mentoring” as an element of the teacher’s work methodology in the system of higher professional education]. In: *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* ( ) [Modern problems of science and education (online journal)], 2017, no. 4. Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=26646> (accessed: 03.06.2023).
13. Chelnokova E. A., Sulimova I. D., Grigoryan N. M. [Tutoring technologies in the system of higher education]. In: *Izvestiya Baltijskoj gosudarstvennoj akademii rybopromyslovogo flota: psichologo-pedagogicheskie nauki* [Proceedings of the Baltic State Academy of the Fishing Fleet: Psychological and Pedagogical Sciences], 2017, no. 4 (42), pp. 91–95.
14. Yakushkina M. S. [The choice of an individual way of improving the qualifications of education workers]. In: *Chelovek i obrazovanie* [Human and education], 2020, no. 3 (64), pp. 11–15.
15. Bolton-King R. S. Student mentoring to enhance graduates' employability potential. In: *Science & Justice*, 2022, vol. 62, no. 6, pp. 785–794.

16. Fischer D. Mentorieren: Zwischen kollegialer Begleitung, professionellem Anspruch und persönlichem Zuspruch. In: *Schul Verwaltung Spezial*, 2008, no. 1, pp. 38–40.
  17. Wang J., Shibayama S. Mentorship and creativity: Effects of mentor creativity and mentoring style. In: *Research Policy*, 2022, vol. 51, pp. 104.
- 

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

*Ворожейкина Анфиса Вячеславовна* – кандидат педагогических наук, доцент, директор Института непрерывного и дополнительного образования Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета;  
e-mail: voroheykinaav@cspu.ru

*Скоробренко Иван Александрович* – аспирант кафедры педагогики и психологии, преподаватель кафедры немецкого языка и методики обучения немецкому языку Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета;  
e-mail: skorobrenkoia@cspu.ru

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

*Anfisa V. Vorozheykina* – Cand. Sci. (Pedagogy), Assoc. Prof., Director of the Institute of Continuing and Additional Education, the South Ural State Humanitarian and Pedagogical University;  
e-mail: voroheykinaav@cspu.ru

*Ivan A. Skobrenko* – Postgraduate student of the Department of Pedagogy and Psychology, Lecturer of the Department of German Language and Methods of Teaching German, the South Ural State Humanitarian and Pedagogical University;  
e-mail: skorobrenkoia@cspu.ru

---

#### ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Ворожейкина А. В., Скоробренко И. А. Реализация менторского сопровождения в непрерывном дополнительном профессиональном педагогическом образовании // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2023. № 2. С. 157–169.  
DOI: 10.18384/2310-7219-2023-2-157-169

#### FOR CITATION

Vorozheykina A. V., Skobrenko I. A. Implementation of mentoring support in continuous additional professional pedagogical education. In: *Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Pedagogics*, 2023, no. 2, pp. 157–169.  
DOI: 10.18384/2310-7219-2023-2-157-169