

УДК 378.182
ББК 74.48

DOI: 10.31862/1819-463X-2021-3-101-108

**НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПЕРВОМ КУРСЕ ОБУЧЕНИЯ:
ОБЗОР И СРАВНЕНИЕ ПРАКТИК РОССИИ И США****Л. С. Габдулгалимова, Д. В. Троя**

Аннотация. Авторы статьи рассматривают адаптацию студентов первого курса в вузе России и в университете США. Статья описывает разные модели наставничества, анализируют возможные заимствования практик и оценивают значение этих самых практик в адаптации первокурсников. Проводя в статье ненавязчивое сравнение двух отличных практик, авторы указывают на отличия моделей и, исходя из них, формируют рекомендации по развитию и укреплению отечественного института наставничества.

Ключевые слова: адаптация, наставничество, педагогика, менторинг, студенты первого года обучения.

**MENTORING IN THE FIRST YEAR OF STUDYING: AN OVERVIEW
AND COMPARISON OF PRACTICES IN RUSSIA AND THE UNITED
STATES****L. S. Gabdulgalimova, D. V. Troya**

Abstract. The authors of the article describe the adaptation process of first-year students at a Russian and a US university. The article describes different models of mentoring, analyzes the possible borrowing of practices and evaluates the importance of these same practices in the adaptation of first-year students. The authors compare the practices and point out the differences between the models. They also formulate recommendations for the development and strengthening of the mentoring institution.

Keywords: adaptation, mentoring, pedagogy, first-year students.

© Габдулгалимова Л. С., Троя Д. В., 2021

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

В настоящее время институт наставничества вновь вызывает научный интерес у педагогического научного сообщества. То, что интерес к институту наставничества вновь возрождается, подтверждают такие авторы, например, как Е. Р. Грязнова, В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев, О. В. Башарина [1, с. 40; 2, с. 4; 3, с. 24]. На текущий момент нет единого мнения относительно понятия наставничества. Общим для всех понятий является то, что под наставничеством понимается процесс передачи опыта и знаний от одного субъекта (более опытного) к другому (менее опытному). За долгую историю существования наставничества как института, которая уходит корнями в древние времена, его виды, типы и формы развивались и приобретали новые очертания, ориентируясь на более и более широкие социальные группы.

Институты наставничества в Российской Федерации и на Западе находятся на критично отличных стадиях развития и внедрения. В то время как за рубежом институт наставничества является неотъемлемой частью жизни в университете, наставничество в отечественных вузах внедрено точечно, и программы наставничества проработаны исключительно на локальном уровне: достаточном для внедрения, но не для эффективного функционирования. Эти факты подтверждаются содержанием данной статьи.

Еще в совсем недавнем прошлом институт наставничества был обязательным инструментом адаптации на производстве и в образовании в СССР. Обратимся к истории: в Советском Союзе начиная с 1930-х гг. институт наставничества был знаком всем, как и его задачи и составляющие. Основной задачей наставника была передача опыта молодому сотруднику, преподавателю, мастеру с целью содействия его адаптации и удержанию на месте работы.

Феномен наставничества в СССР состоит в том, что материальная мотивация (в виде денежного вознаграждения или путевки в санаторий) не являлась основной мотивацией. Уровень самосознания и коллективного сознания не допускал инакомыслия: советский гражданин действительно хотел вызвать интерес у новичка, увлечь его работой, искренне желал передать свой опыт. Быть наставником было почетно. Лучшие наставники удостоивались почетного знака. Так как же так получилось, что в стране с высоким уровнем осознания важности института наставничества так быстро об этом забыли?

Мы не можем говорить сейчас о полном отсутствии наставничества как явления: в университетах, на предприятиях и в бизнесе есть инструменты наставничества и его аналоги. Однако нельзя говорить о том, что применение инструментов наставничества закреплено на федеральном уровне. Закрепление происходит на локальном уровне или отсутствует. Например, в университетах наставниками могут быть более опытные преподаватели, которые делятся опытом с молодыми преподавателями или выступают как наставники в части научной деятельности. Но скорее по наитию, нежели в рамках исполнения обязанностей.

Наставничество и сейчас понимается как инструмент адаптации, отношения по обмену опытом. В статье нами было принято решение рассмотреть наставничество в университете на первом курсе обучения. Тема выбрана не случайно: на наш взгляд, на первом курсе обучения студенту особенно тяжело, так как меняется не только формат обучения, но и образ жизни. Многие переезжают от родителей в незнакомый большой город и остаются наедине с собой. Таким образом, в целях создания и обеспечения функционирования среды, способствующей высокому качеству образования, а также направленной на развитие у

студента самостоятельности, желания учиться и профессионально расти, требуется эффективный социально-педагогический инструмент.

Ступени общего и высшего образования в России существенно отличаются друг от друга, что может вызвать тревогу и заблуждение у студентов первого курса. Резкое снижение контроля со стороны преподавателей, возрастание ответственности и ожиданий от индивидуума, увеличение объемов изучаемого материала, необходимость осваиваться в новой социальной группе – всё это лишь часть отличий, которые в корне меняют жизнь бывшего ученика школы и нынешнего студента. Неспособность вовремя обосноваться в новой учебной среде и адаптироваться к социальному и учебному укладу в высшем заведении, а также отсутствие навыка построения продуктивного распределения времени неизбежно ведет к падению академического успеха учащегося со всеми негативными последствиями. Помимо этого, в период студенческой жизни особенно важны и другие бытовые навыки: многим студентам, покидающим родительский дом для обучения в вузе, необходимо научиться распоряжаться финансами, а также в некоторых случаях ориентироваться в незнакомом городе или даже стране. Высшее образование – один из определяющих факторов успеха в профессиональной деятельности на сегодняшний день – требует особого внимания и полноценного погружения и, без сомнений, никто, кроме человека, имеющего соответствующий опыт, не способен дать правильное направление, которое поможет избежать трудностей в процессе получения высшего образования. Проблема освоения в новой социальной среде и адаптации к изменившемуся образу жизни является глобальной и, как следствие, в каждом государстве находится на разных этапах решения.

Как было сказано выше, институты наставничества в Российской Федерации

и за рубежом находятся на критично отличных стадиях развития и внедрения. В то время как в вузах РФ наставничество или менторинг как инструмент социализации студентов первых курсов внедряется сравнительно недавно, что не дает возможности говорить об отлаженной системе адаптации студентов, университеты Запада (и в частности США) обладают развитой и четко выстроенной системой наставничества. Это подтверждается содержанием сайтов отечественных и западных университетов: если у университета созданы и функционируют программы наставничества или менторинга, информацию об этом можно легко найти на сайте университета. Для сравнения в этой статье будут рассмотрены два учреждения высшего образования – Нью-Йоркский университет (NYU) и МГТУ им. Баумана (Москва). Выбор обусловлен принадлежностью авторов к учебным заведениям.

В табл. 1 описаны основные вопросы взаимодействия по программам наставничества (менторства). На примере МГТУ им. Н. Э. Баумана рассматривается кураторство, в Нью-Йоркском университете – программы менторинга. Вопросы взаимодействия классифицированы на вопросы формальные и неформальные: в табл. 1 приведено сравнение сферы влияния куратора и ментора, в том числе выделены вопросы, по которым студент может обратиться к своему куратору или ментору.

Таким образом, круг обязанностей куратора шире и его должность является более формальной: куратор предоставляет отчетность, взаимодействует с другими преподавателями, может оформить взыскание и поощрение для студента и т. д. Учитывая то, что куратор является официальным лицом, в силу своего образования и статуса, является значительно старше первокурсника, взаимодействие с куратором будет более формальным и потребует соблюдения субординации, что не подразумевает открытости и простоты взаимодействия.

Сферы влияния куратора и ментора

	Новый формат обучения (формальная часть)	Социальная жизнь (неформальная часть)
Куратор (МГТУ им. Н.Э. Баумана)	<ul style="list-style-type: none"> – Доведение до сведения студентов семестрового учебного плана и график выполнения контрольных мероприятий; – ознакомление студентов с нормативными документами; – поддержание постоянной связи с преподавателями, ведущими учебные занятия в группе; – оказание помощи студентам в планировании их самостоятельной работы; – контроль хода и качества учебного процесса в группе; – организация и проведение смотров текущей успеваемости; – формирование и предоставление на кафедру отчетов по результатам смотров, в том числе по поощрению или взысканию; – привлечение студентов к научно-исследовательской работе 	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение индивидуальных бесед с каждым студентом группы с целью ознакомления с его интересами, социальными условиями, состоянием здоровья, мотивации к обучению и т. п.; – оказание содействия студенческой группе в формировании ее актива, развитии различных форм студенческого самоуправления и т. д.; – оказание помощи студентам, нуждающимся в социальной защите, испытывающим материальные и другие затруднения; – проведение экскурсии в лаборатории кафедр и на промышленные предприятия; – помощь каждому студенту в наиболее полном удовлетворении своих потребностей в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии; – координация учебно-воспитательной работы
Ментор (Нью-Йоркский университет)	<ul style="list-style-type: none"> – Ознакомление студентов в течение первого года с нормативными документами университета, а также с правами и обязанностями каждого студента; – консультирование по учебным вопросам; – контроль за соблюдением учебного плана каждого студента; – индивидуальные встречи с целью содействия в формировании навыков самостоятельной работы; – координация студента по части профессионального развития 	<ul style="list-style-type: none"> – Обеспечение комфортной психологической атмосферы в коллективе; – индивидуальная помощь каждому студенту в достижении учебных, карьерных и духовных целей; – привлечение студента к участию в общественных мероприятиях и активному внедрению в социальную жизнь университета; – обеспечение связи между администрацией университета и студентами; – консультирование в карьерных вопросах: помощь в поиске работы, стажировок, как в университете, так и за его пределами; – формирование культурных мероприятий в университете: визиты в музеи, кинотеатры и т. д.; – организация экскурсий по кампусу университета для новых студентов

Ментор при этом может являться студентом старшего курса (о требованиях к куратору и ментору речь пойдет ниже. – Л. Г.), не является официальным лицом, самостоятельно выбирает формат и стиль взаимодействия с первокурсником, тем самым делая это взаимодействие комфортным и доверительным.

При этом нужно обратить внимание и на то, что и программы наставничества в Нью-Йоркском университете могут быть разными, адаптированными под разные категории студентов:

1. Программа, обязательная для всех студентов первого курса – Cohort Program

(дословно – «когорта»). Первокурсников разбивают на группы (10–12 человек), каждая из которых собирается раз в неделю (обязательно – при пропуске более чем одной встречи студент должен возместить отсутствие инициативой в других мероприятиях студенческой жизни). Целями встреч являются: рассмотрение различных сторон жизни университета, информирование студентов о ресурсах университета, политике заведения, о мероприятиях и т. д., социализация, интеграция в жизнь университета и моральная поддержка.

2. Программа, в основе которой лежит принцип «равный равному» – Cohort

Leader. Студент старших курсов, задача которого – полностью обеспечить «безболезненную» адаптацию первокурсника к совершенно новому образу жизни. В качестве поддержки возможны встречи (например, в формате кофе-брейка в свободное время в общественном месте), обсуждение общих вопросов, неформальное общение, совместное участие в мероприятиях и т. д.

3. Менторинг отдельных групп студентов (Academic Achievement Program Big Brother/Big Sister – для первокурсников из стран Африки и Южной Америки; International Student Mentor Program – для международных студентов; Proud to Be First – наставничество студентов, которые первые в семье получают высшее образование; Women in Science – наставничество студентов женского пола (идентифицирующих себя как женщин), планирующих карьеру в фундаментальных науках).

В МГТУ им. Н. Э. Баумана тоже есть несколько видов наставничества:

1. Кураторство учебных групп (см. описание ниже. – Л. Г.).

2. УМКА – форма наставничества, в которой студенты старших курсов оказывают помощь студентам младших курсов в освоении учебных дисциплин.

3. Неформальное наставничество – наставничество, не предусмотренное локальными нормативными актами университета, когда наставник и ученик принимают на себя эти социальные роли в силу гласной или негласной договоренности между собой.

Исходя из вышеизложенного, считаем целесообразным рассмотреть ключевые отличия и общие черты программ наставничества, которые мы рассмотрели изначально в табл. 1. Результаты сравнения представлены в табл. 2. Сравнение проводится в части образования, сторон-участников, формата встреч, материальной мотивации наставников, требований к наставнику.

Анализируя табл. 2, прежде всего хочется обратить внимание на то, что ключевым аспектом в менторинге в американском университете является абсолютная добровольность: наставниками

Таблица 2

Сравнения программ наставничества в России и США

	Нью-Йоркский университет	МГТУ им. Н. Э. Баумана
Наименование программы наставничества	Менторинг	Кураторство
Стороны-участники программы	Студент–студент	Куратор–студент
Формат встреч	Встречи длительностью 1,5 часа раз в 2 недели. Помимо этого, свободный график (встречи по взаимной договоренности для неформального общения). Также постоянная связь в онлайн-режиме	В соответствии с учебным планом и по мере необходимости. Запланированные встречи куратора и учебной группы (смотри) проводятся два раза в семестр. Помимо предусмотренных встреч, могут быть организованы дополнительные встречи с группой или отдельными студентами.
Материальная мотивация	1900 USD в год, 150 USD каждые две недели	Вознаграждение по итогам семестра в размере около 20 000 рублей
Требования к ментор-куратору	Отличные социальные навыки (коммуникабельность, готовность прийти на помощь); хорошие знания структуры и правил университета, информированность о внутренних программах	Высшее образование, наличие официального трудоустройства в университете («опытный преподаватель», «научный сотрудник»)

студенты становятся по собственному желанию. Также следует обратить внимание на требования, которым потенциальный ментор (или наставник) должен соответствовать для получения данного статуса. В отечественном университете упор делается на профессиональные навыки: наличие высшего образования, опыта в преподавании, трудоустройство в университете. В Нью-Йоркском университете, напротив, прослеживается стремление к привлечению новых лиц (должность изначально предназначена только для учащихся старше первого курса), а также фокус на личностных качествах ментора: студент старших курсов с ярко выраженными социальными и «менторскими» навыками (желание оказывать помощь, умение доходчиво излагать информацию, знание «материала» – основной информации о структуре университета и учебного процесса), но без аналогичного опыта, имеет равные с остальными кандидатами шансы получить должность. Стоит предположить, что такой системе способствуют несколько факторов: во-первых, университет стремится создать наиболее комфортные условия для первокурсников, одновременно давая им возможность завести знакомства с ровесниками-наставниками – таким образом, общение происходит наравне, в формате дружественных, порой неформальных советов. Это помогает первокурсникам преодолеть характерный страх перед «вышестоящим» лицом и является мотивацией для обращений к ментору в случае возникновения вопросов. По этому вопросу в статье «Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога» авторы указывают на то, что наставничество – это особый тип отношений, в которых большую роль играют доверие, честность, профессионализм, надежность, умение выстраивать гармоничные взаимоотношения на принципе сотрудничества [4, с. 18]. При этом также

следует обратить внимание на то, что преподаватель и наставник должен продемонстрировать высокий уровень профессионализма и быть терпеливым в работе со студентами. Об этом мы писали в статье “Training of the Individuals with Disabilities Using Adaptive Education Programs” [5, с. 658].

Нельзя не отметить, что мы сравнивали разные модели наставничества. Цели моделей наставничества в университете в Нью-Йорке и в университете в Москве тоже разные: в то время как основное внимание наставника в университетах России обращено к адаптации студента в учебном и профессиональном плане (ознакомление с уставом вуза, контроль учебного процесса, отслеживание успеваемости), менторинг в Нью-Йоркском университете предполагает прежде всего вовлечение первокурсника в «университетскую жизнь»: сюда входят и социальная адаптация (мероприятия для различных этнических, культурных, географических групп студентов с целью облегчения процесса «внедрения», консультации и встречи с выпускниками), и поддержка в освоении в новой стране (для международных студентов). На наш взгляд, сравнить разные модели наставничества особенно интересно в части того, что каждая из моделей может перенять что-то из другой в силу их критического отличия. На наш взгляд, нет системы хорошей или плохой, и мы, со своей стороны, не выделяем достоинства и недостатки, наша задача – отметить отличия. Исходя из отличий, мы говорим о том, что нам важно внедрение и применение практик обмена опытом между отечественными и западными университетами.

В статье «Технические средства обучения как инструмент молодого преподавателя в высшей школе» мы уже начали говорить о том, что никак нельзя избегать взаимодействия преподавателя молодого и преподавателя со стажем и что обмен опытом – важнейшая часть

адаптации молодого преподавателя и важный инструмент функционирования системы в целом [6, с. 153]. На наш взгляд, сейчас наставничество как явление в Российской Федерации существует больше благодаря прошлому опыту и благодаря тому, что быть для кого-либо наставником – определенная психологическая потребность каждого.

Наставничество в любом смысле этого понятия – это явление, которое полезно не только в качестве социального инструмента для «безболезненной» адаптации. Помимо своей основной функции менторинг также способен положительно воздействовать на обе стороны процесса с психологической точки зрения. В то время как для менти (ученика) наставничество обеспечивает чувства принадлежности к коллективу (социальной группе), что облегчает учебный (в профессиональной сфере – рабочий) процесс, положительным эффектом для ментора является чувство внутреннего удовлетворения в связи с оказанием помощи. В статье “The Neurobiology of Giving Versus Receiving Support: The Role of Stress-Related and Social Reward-Related Neural Activity” [7], описывающей активность головного мозга человека в процессе оказания и получения социальной поддержки, было выявлено, что именно отдача – поддержка и помощь другому человеку – способствует пониженному уровню активности в

отделах, отвечающих за стресс, и, как следствие, положительно влияет на общее состояние нервной системы. Таким образом, дополнительно можно сделать вывод о важной роли менторинга для индивидуума не только в качестве социального инструмента, но и как средство для личного психологического роста.

Основываясь на проведенном выше сравнительном анализе разных структур наставничества в высших учебных заведениях и на выделенных отличиях, мы можем выделить основные рекомендации, которые помогут обеспечить развитие института наставничества в России:

- отбор наставников не только среди преподавательского состава, но и среди студентов вуза;
- привлечение к наставничеству на добровольной основе;
- достаточная материальная мотивация потенциальных наставников;
- равное распределение внимания наставника между контролем учебного процесса первокурсников и их социальной адаптацией;
- создание, внедрение, использование соответствующей программы внедрения и функционирования наставничества;
- внедрение и применение практик обмена опытом между отечественными и западными университетами: как в части формата и моделей взаимодействия, так и в части целей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Грязнова Е. Р. Трансформация института наставничества: объективная реальность и мифы // Профессиональная ориентация. 2018. № 1. С. 40–44.
2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
3. Башарина О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования, 2018. № 3 (19). С. 18–26.
4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). СПб.: Своё издательство, 2015. С. 18–22.

5. Training of The Individuals with Disabilities Using Adaptive Education Programs / V. I. Burenina, L. S. Arsenkina, O. M. Shcherbakova, O. Yu. Otrokova // *Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Proceedings of the 4th International Conference on Contemporary Education, Social Sciences and Humanities (ICCESSH 2019)*. 2019. С. 655–659.
6. Арсеникина Л. С. Технические средства обучения как инструмент молодого преподавателя в высшей школе // II Всероссийский форум научной молодежи «Богатство России», Москва, 10–11 декабря 2018 г. М., 2019. С. 152–154.
7. The Neurobiology of Giving Versus Receiving Support: The Role of Stress-Related and Social Reward-Related Neural Activity / Inagaki T.K., Bryne Haltom K. E., Suzuki S. [et al.] // *Psychosom Med*. 2016 (May). Vol. 78, No. 4. P. 332–453.

REFERENCES

1. Gryaznova E. R. Transformatsiya instituta nastavnichestva: obyektivnaya realnost i mify. *Professionalnaya orientatsiya*. 2018, No. 1, pp. 40–44.
2. Blinov V. I., Esenina E. Yu., Sergeev I. S. Nastavnichestvo v obrazovanii: nuzhen khorosho zatochenny instrument. *Professionalnoe obrazovanie i ryok truda*. 2019, No. 3, pp. 4–18.
3. Basharina O. V. Nastavnichestvo kak strategicheskii resurs povysheniya kachestva professionalnogo obrazovaniya. *Innovatsionnoe razvitie professionalnogo obrazovaniya*. 2018, No. 3 (19), pp. 18–26.
4. Shcherbakova T. N., Shcherbakova E. V. Istoricheskii aspekt nastavnichestva kak forma professionalnoy adaptatsii mladogo pedagoga. In: *Teoriya i praktika obrazovaniya v sovremennom mire. Proceedings of the VIII International scientific conference (St. Petersburg, Dec. 2015)*. St. Petersburg: Svoe izdatelstvo, 2015. Pp. 18–22.
5. Burenina V. I., Arsenkina L. S., Shcherbakova O. M., Otrokova O. Yu. Training of The Individuals with Disabilities Using Adaptive Education Programs. In: *Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Proceedings of the 4th International Conference on Contemporary Education, Social Sciences and Humanities (ICCESSH 2019)*. 2019. Pp. 655–659.
6. Arsenkina L. S. Tekhnicheskie sredstva obucheniya kak instrument mladogo prepodavatelya v vysshey shkole. In: *Proceedings of the II All-Russian forum of scientific youth "Bogatstvo Rossii"*, Moscow, 10–11 Dec. 2018. Moscow, 2019. Pp. 152–154.
7. Inagaki T. K., Bryne Haltom K. E., Suzuki S. et al. The Neurobiology of Giving Versus Receiving Support: The Role of Stress-Related and Social Reward-Related Neural Activity. *Psychosom Med*. 2016 (May). Vol. 78, No. 4, pp. 332–453.

Габдулгалимова Любовь Сергеевна, ассистент кафедры «Правоведение», Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана

e-mail: larsenur@bmstu.ru

Gabdulgalimova Liubov S., Assistant lecturer, Legal Department, Bauman Moscow Technical University

e-mail: larsenur@bmstu.ru

Троя Дарья Витальевна, студент кафедры «Психология», Нью-Йоркский университет

e-mail: troyadaria@gmail.com

Troya Daria V., Bachelor's degree student, Psychology Department, New York University

e-mail: troyadaria@gmail.com

Статья поступила в редакцию 27.11.2020
The article was received on 27.11.2020