

УДК 378.147:005.963.2

DOI 10.18413/2075-4574-2019-38-1-169-178

**ЗЕМЛЯЧЕСТВО КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ****RURAL AREA STUDENTS' COMMUNITY AS A FORM  
OF MENTORIN IN EDUCATION****В.Л. Холод<sup>1)</sup>, А.В. Холод<sup>2)</sup>****V.L. Kholod, A.V. Kholod**

<sup>1)</sup> Белгородский государственный национальный исследовательский университет,  
Россия, 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85

<sup>1)</sup> Belgorod National Research University,  
85 Pobeda Str., Belgorod, Russia, 308015

<sup>2)</sup> Правительство Воронежской области,  
Россия, 394018, г. Воронеж, площадь Ленина, 1

Voronezh region Government,  
1 Lenin Square, Voronezh, 394018, Russia

E-mail: holod@bsu.edu.ru, yaholod@ya.ru

**Аннотация**

Задача состоит в привлечении внимания ученых и практиков к исследованию современного состояния феномена наставничества и необходимости пересмотра его парадигмы в сложившихся социально-экономических условиях в современной России. Предлагается инновационная модель землячества студентов сельского района, реализуемая в Белгородском государственном научно-исследовательском университете. В настоящей модели теоретический и практический интерес представляет идея создания цепочек непрерывного сопровождения: школьник – абитуриент – студент-бакалавр – студент-магистр – аспирант – учёный; школьник – абитуриент – студент вуза – специалист организаций и предприятий. В статье, вместе с описанием практического опыта и нормативной базы, наставничество рассмотрено как социально-педагогический феномен, который описан как организационно и нормативно закреплённый способ передачи накопленного социального опыта. Кроме того, вузовское землячество описано как форма, способствующая созданию благоприятных условий для работы наставничества. Разработаны рекомендации по созданию инновационного вузовского землячества с работающим механизмом наставничества. На сегодняшний день сложились достаточно благоприятные условия для возрождения и переформатирования наставничества. Созданная федеральная нормативно-правовая база позволяет на уровне региона отрабатывать и внедрять в практику собственные, подходящие для своих условий, идеи. Землячество является удачной формой, способствующей созданию благоприятных условий для работы наставничества. Прогнозируя процесс его становления и развития, предполагаем, что оно постепенно будет расширять ареал своей деятельности, вовлекая студента в общественную жизнь вуза. В ходе исследования установлено, что наставничество можно эффективно реализовать в различных организационных формах на предприятиях, государственной гражданской службе, в системе среднего и высшего образования. Описанная в статье модель может быть успешно реализована при решении задач по обеспечению закрепления выпускников системы профессионального образования в сфере материального производства, а также в ходе углубленной профориентационной работы с подрастающим поколением.



### Abstract

The task is to attract the attention of scientists and practitioners to the study of the current state of mentoring system and the need to revise its paradigm in the current social and economic conditions in modern Russia. It is proposed an innovative model of rural area students' community, which is being implemented at Belgorod State Research University. The theoretical and practical interest of this model is the idea of creating "chains of continuous support": schoolboy – applicant – student – bachelor-and-master – graduate student-scientist; schoolboy – applicant – student – specialist organizations and enterprises. The article describes the practical experience and regulatory framework of mentoring. The authors consider the mentoring as a socio-pedagogical phenomenon. It is described as an organizationally and normatively fixed way to transfer accumulated social experience. In addition, the university students' community is described as a form conducive to creating an enabling environment for mentoring. The authors have developed recommendations for the creation of innovative university students' community and mentoring system. Today, there are favorable conditions for the revival and reformatting of mentoring. The regulatory framework created at the federal level allows us to work out and put into practice our own ideas at the regional level. The students' community is a successful form that helps create an enabling environment for mentoring. The authors predict the process of the formation and development of mentoring and believe that it will gradually expand its field of activity, involving the student in the public life of the university. The mentoring can be effectively implemented in enterprises, the state civil service, in the system of secondary and higher education. The described model in the article can be successfully implemented when graduates of vocational education go to work for production. The model can be used in the process of career guidance work with the younger generation.

**Ключевые слова:** землячество, наставничество, профориентация, образование, регион.

**Keywords:** rural area students' community, mentoring system, career-guidance, education, region.

### Введение

Работа землячеств и наставничество в современных условиях – это пример оптимизации механизма передачи накопленного опыта в динамических социальных системах, способ решения проблемы несоответствия возможностей механизмов передачи социального опыта к оперированию объемами информации тем потребностям, которые предъявляет социосфера. Перевод деятельности землячеств и наставничества в целом с социально-психологического уровня на организационный – от частных практик к корпоративным, закреплённым нормативно и поддерживаемым государством – позволиткратно увеличить объёмы и качество передаваемого социального опыта.

Нами изучен и представляется наиболее ценным опыт черноземных областей – Белгородской и Воронежской. Так, с 2018 года в Белгородском государственном университете нами реализуется эксперимент по созданию землячества студентов сельского района. В реализуемой модели теоретический и практический интерес представляет идея создания «цепочек непрерывного сопровождения»:

- школьник – абитуриент – студент-бакалавр – студент-магистр – аспирант – учёный;
- школьник – абитуриент – студент вуза – специалист организаций и предприятий.

Наставничество в Воронежской области продвигается административными структурами и рассматривается как одна из новых кадровых технологий, позволяющих вывести работу с государственными и муниципальными служащими, персоналом учреждений образования на новый качественный уровень.

Создана нормативно-правовая база: принят Закон Воронежской области от 03.06.2013 № 81-ОЗ «Об организации наставничества в государственных органах Воронежской области». Разработаны и внедрены в практику «Методические рекомендации об организации наставничества в Правительстве Воронежской области и исполнительных органах государственной власти Воронежской области» [Методические рекомендации..., 2015].

Принято постановление правительства Воронежской области № 1228 «Об утверждении знака отличия правительства Воронежской области «Почетный наставник Воронежской области».

В данной статье, вместе с описанием практического опыта и нормативной базы, мы намерены рассмотреть наставничество как социально-педагогический феномен, описать его как организационно и нормативно закреплённый способ передачи накопленного социального опыта. Кроме того, мы опишем вузовское землячество как форму, способствующую созданию благоприятных условий для работы наставничества, и дадим рекомендации по созданию инновационного вузовского землячества с работающим механизмом наставничества.

### Основная часть

Наставничество рассматривается нами как организационно и нормативно закреплённый способ передачи накопленного социального опыта. В научной литературе под наставничеством чаще всего понимают форму воспитания в профессиональной подготовке молодых рабочих, специалистов опытными наставниками. Наставник – учитель, воспитатель, руководитель [Словарь русского языка, 1990].

В нормативных документах Воронежской области наставничество в государственных органах рассматривают как разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с гражданскими служащими и работниками, представляющую собой целенаправленную деятельность руководителей и (или) наиболее опытных сотрудников соответствующих государственных органов по подготовке обучаемых к самостоятельному или более эффективному выполнению функциональных [Методические рекомендации, 2015].

Наставничество первых лет Советской власти стало способом ускоренной передачи не только знаний, но и ценностей, мировоззрения в самом общем смысле этого слова. Удачное решение было положительно оценено на партийном и государственном уровне и довольно скоро вышло за пределы производственных коллективов и получило должное нормативно-правовое оформление. Позднее, в 90-е годы XX века, многое было утеряно. Тем не менее, в системе образования до сих пор встречаются примеры наставничества, которые, по оценкам молодых специалистов, дают хорошие результаты.

Говоря о наставничестве, мы можем обратиться к личному опыту авторов: в молодёжном правительстве Белгородской области при подготовке к поступлению на государственную службу, в ходе обучения в аспирантуре и докторантуре БелГУ, в органах регионального управления Белгородской и Воронежской области сохранялись традиции организации наставничества, позволяющие освоить в кратчайший срок содержание деятельности руководителя в одном из подразделений правительства области.

В настоящее время проблема наставничества приобрела особую актуальность. Выдвигая свою инициативу по созданию кадрового резерва для регионов, В.В. Путин акцентирует внимание на том, что «наставничество – "персональная огранка" талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника».

Созданная федеральная нормативно-правовая база позволяет на уровне региона отрабатывать и внедрять в практику собственные, подходящие для своих условий, идеи. Чтобы обеспечить более успешное включение в производственную и общественную жизнь, в Воронежской области, например, принят закон об организации наставничества в государственных органах. Лучшие наставники молодежи награждаются Знаком отличия правительства Воронежской области.

Есть множество других примеров наставничества, осуществляемого в других регионах, вузах и на производстве, в частности, крупный пилотный инициативный проект для детей и молодёжи в возрасте от 14 до 17 лет «Кадры будущего для регионов». В.В. Пу-



тин, комментируя этот проект сказал: «Мне бы очень хотелось, чтобы наши талантливые ребята смогли реализовать себя в нашей стране. Сейчас в мире идёт напряжённая борьба за интеллектуальные ресурсы. И для нас очень важно не потерять ни одного талантливого ребёнка».

Идея наставничества внедряется и в образовательных организациях среднего звена. Например, в Зайцевской средней общеобразовательной школе Кантемировского района Воронежской области с 2018 года действует программа «Школа наставничества». Раскрывая белгородский опыт наставничества, сошлёмся на проект одного из соавторов статьи, который осуществляет научное руководство школой и совместно с её администрацией разработал программу развития «Наставничество как форма повышения мотивации деятельности субъектов открытого воспитательного пространства». Эта программа реализуется в рамках долгосрочного проекта «Землячество студентов Грайворонского района» Белгородской области и рассчитана на три года (2018–2021 годы). Цели программы – обеспечить эффективное вхождение молодого педагога в должность, уменьшить количество ошибок на этапе его включения в новую работу.

Мы ожидаем, что реализация этой программы обеспечит повышение мотивации молодого специалиста и сформирует в нем потребность в непрерывном самообразовании. Также, путём морального и материального стимулирования за счёт обеспечения дифференцированной педагогической нагрузки, повысится мотивация учителей-наставников.

В вузах же наставничество имеет особые формы. К примеру, в НИУ «БелГУ» профессор кафедры педагогики И.В. Ирхина успешно реализует актуальный ныне опыт наставничества при организации педагогического сопровождения дистанционного обучения студентов [Ирхина, 2012]. В Тамбовском государственном университете им. Г.Р. Державина в 2018 году выполнен проект «Наставничество для студентов, будущих бакалавров социальной работы», который направлен на развитие профессиональных компетенций студентов. В ходе реализации проекта студенты получают поддержку старшекурсника, выпускника, преподавателя, руководителя социальной организации. Основная цель проекта – осуществление индивидуального сопровождения профессионального развития студентов ресурсами наставничества [Дружинина, 2018].

В современных научных исследованиях вновь поднимается проблема наставничества на производстве, которое оценивается как «забытое старое» и «желаемое новое». Так, Е.Ю. Есенина задаётся вопросом: «Почему проблема наставничества вновь и вновь встает перед нашей страной на протяжении десятилетий? Один из ответов (и самый важный): такие кадры не появляются сами собой. Их должен кто-то учить. При этом необходимо тесное взаимодействие собственно профессионального образования и производства». В ее работе рассматриваются пути развития института наставничества на производстве в современных российских условиях, показана необходимость возрождения и развития института наставничества на производстве, представлена типология квалификации наставников, намечены пути решения задачи их подготовки [Есенина, 2015]. Подробно рассматривает направления развития наставничества на производстве О.В. Башарина. В ее работе выявлены экономические факторы, возрождающие систему наставничества, обозначены направления развития системы наставничества. [Башарина, 2018].

Мы согласны с этими авторами, однако исследователями не поднимается вопрос о допрофессиональном сопровождении будущих специалистов ещё в период их студенчества. В ходе нашего исследования был произведён опрос для выяснения того, как относятся производственники к осуществлению наставничества над студентами – членами землячества в период их обучения в вузе, ссузе. Большинство участников опроса подтвердили необходимость непрерывного сопровождения бывших школьников образовательных организаций района в период их профессионального образования в ссузах и вузах. Лишь некоторые интервьюируемые скептически отнеслись к идее наставничества над студентами-земляками, так как предвидели сложность их трудоустройства после выпуска. По мнению опрошенных, нужна целевая подготовка.

Решить этот вопрос позволило исследование теории и практики реализации наставничества в разных сферах общества, в процессе которого были выделены устойчивые организационно-культурные связи, возникающие между участниками процесса. Одна из разновидностей такого рода связей, представляющая для нас наибольший теоретический и практический интерес, – «цепочки непрерывного сопровождения» [Дружинина, 2018]:

- школьник-абитуриент-студент-бакалавр-студент-магистр-аспирант-учёный;
- школьник-абитуриент-студент вуза-специалист организаций и предприятий.

В первой цепочке реализуется подготовка одарённого школьника или ученика с повышенной мотивацией к исследовательской деятельности в вузе. В связи с этим обучающийся выбирает ещё в стенах школы необходимое для последующего развития профильное или углубленное обучение по интересующей его области знаний. Нами предложена «дорожная карта» как своеобразный путеводитель по намеченному маршруту для обучающихся школы с углубленным изучением отдельных предметов [Холод В.Л., Холод А.В., Герасименко, 2009]. Такая инструментовка используется педагогами, родителями и самим обучающимся, начиная со средней ступени общего образования. Причём сам школьник под руководством классного руководителя, родителя, тьютора, учителя-предметника постепенно входит в роль субъекта, начиная осознавать себя в качестве саморазвивающейся системы. Наставники рекомендуют воспитанника для дальнейшего обучения в вузе, передавая его в руки коллег из высшей школы.

Поскольку будущий учёный начинает идентифицировать себя со студентами-исследователями, ему необходима помощь в организации его последующего непрерывного сопровождения. В вышеназванных моделях, предложенных А.А. Дружининой, предусматривается сопровождение студента «по горизонталям». Мы же предлагаем в основу развития обучающегося высшей школы поставить идею саморазвития, но при этом не исключаем тьюторскую поддержку, особенно в первый год пребывания в вузе. Самое важное состоит в том, что начинающий исследователь включается в научные коллективы, лаборатории, где на практике, под руководством аспирантов, преподавателей – кандидатов и докторов наук, познаёт азы науки, участвует в научно-исследовательской работе. Он сам составляет свою, личную, «дорожную карту», как инструментовку профессиональной навигации. Пошагово реализуя её, он движется от этапа к этапу, приобретая при этом не только тривиальные знания, умения и навыки, но и опыт их применения в ходе исследовательской деятельности, а также определённые компетенции и даже компетентность. Так, постепенно двигаясь по намеченному образовательному маршруту, обучающийся как субъект непрерывного образования реализует себя в науке. Чётко выстроив этапы личностного развития, он получает не только дипломы бакалавра, магистра, кандидат и доктора наук, но и становится полноценным учёным, всесторонне развитым человеком, патриотом и гражданином своей страны.

Во второй цепочке реализуется непрерывное сопровождение молодых людей, планирующих получить высшее или среднее профессиональное образование. Для них мы также предлагаем разрабатывать «дорожную карту» как путеводитель по намеченному образовательному маршруту. Такая же инструментовка используется педагогами, родителями и самим обучающимся, начиная со средней ступени общего образования. Ученик массовой школы, желающий продолжить учёбу, прибегает к помощи наставников: родителя, тьютора, классного руководителя, учителя-предметника. Но при этом он становится субъектом педагогической деятельности, как и его сверстник – будущий исследователь.

Наставники предлагают кандидатуру воспитанника потенциальному работодателю и дают рекомендацию для его дальнейшего обучения в вузе, необходимую для заключения договора на целевое обучение [Закон «Об образовании в Российской Федерации»: ст.100, п. 5]. В свою очередь, потенциальный работодатель имеет возможность юридически закрепить обязанности сторон в период обучения, обеспечив подопечному не только материальное сопровождение, но и наставничество со стороны производственника (в ходе курсового



и дипломного проектирования, в период преддипломной и других видов практик). В вузе за воспитанником закрепляется куратор, возможно, из числа студентов-земляков старших курсов. Профессорско-преподавательский состав по согласованию с администрацией и предприятиями района – заказчиками на подготовку специалистов – разрабатывает и утверждает на заседаниях выпускающих кафедр тематику курсовых и выпускных квалификационных работ по направлениям, интересующим заказчиков.

Можно предложить использовать и такую форму работы, как педотряд, который может взять на себя роль коллективного наставника над школьниками и студентами-земляками в родном районе и в вузе.

В данной цепочке есть пока уязвимость. На этапе между студентом и специалистом в советское время действовал институт стажёрства, который в условиях построения нового капиталистического общества в большинстве организаций не действует или используется не в полной мере. В связи с этим крайне необходимо предусмотреть разработку и реализацию способов продолжения сопровождения выпускника высшей или средней специальной школы в первые три года его самостоятельной работы. И если в школе проблема становления молодого специалиста хоть как-то решается через методические объединения (на основании статьи 47 пункта 10 Закона «Об образовании в Российской Федерации»), то на производстве необходимо переосмысление опыта СССР по организации наставничества.

Вполне понятно, что обе предложенные цепочки в процессе непрерывного сопровождения обучающихся будут постоянно переплетаться, создавая новые организационные возможности для передачи накопленного опыта.

По нашим наблюдениям удачной формой, способствующей созданию благоприятных условий для наставничества, является землячество. В его рамках может осуществляться сотрудничество студентов-исследователей в ходе учёбы, общественной и научно-исследовательской деятельности. Их совместные научные проекты могут быть реализованы под руководством учёных-земляков. Как те, так и другие, могут и должны прославлять свою малую родину большими делами, быть патриотами родной земли.

Уточним понятие «землячество». В соответствии с определением, данным в Толковом словаре русского языка (под редакцией И.Ю. Шведовой), это: «1. принадлежность по рождению к одной местности (о нескольких лицах); 2. объединение уроженцев одной местности, страны, живущих в другой местности, стране» [Толковый словарь русского языка, 1990, с. 232]. Оно представляет неформальное сообщество людей, пусть даже не состоящих в родстве, но, всё-таки, несёт на себе признаки большого рода. Так же, как в семье принято заботиться обо всех её членах, так и в землячестве – старшие заботятся о защите и развитии младших, тем самым осуществляя наставничество. Как и в большой, дружной семье, в землячестве чётко распределены все социально-защитные функции. Например, студенты, участвующие в работе землячества, могут взять на себя роль наставника над первокурсниками. Привлекая молодежь к деятельности в различных общественных делах и организациях (студенческих советах и профкомах, молодёжных правительственных и парламентах и т.п.), землячество способствует началу карьерного роста студента-земляка. Профессорско-преподавательский состав из числа земляков, также являющихся членами объединения, оказывает им практическую помощь в проведении первых научных исследований, помогая в выборе тем для курсовых и дипломных проектов по направлениям, предложенным организациями и службами района. Необходимость такой поддержки подтверждают результаты исследования наставничества над первокурсниками учёные из Великобритании W. Folger, J.A. Carter and P.B. Chase [Folger, Carter, Chase, 2004].

Решением главы администрации района создается координационный совет, участники которого помогают родителям и школе в непрерывном социальном сопровождении детей в процессе их гражданско-патриотического воспитания, руководят направлением выпускников школ на учёбу в образовательные организации высшего и среднего специального образования.

Администрация, как координатор трудовых ресурсов, имеет потенциальную возможность влиять на подготовку и трудоустройство будущих специалистов среднего и высшего звена. Но эта возможность, по ряду объективных и субъективных причин, реализуется далеко не полностью. Получившие дипломы молодые земляки либо оседают в месте расположения альма-матер, либо выезжают в другие регионы страны, а то и за границу. В результате возникает дефицит квалифицированных кадров на селе и угроза «кадрового голода», что и влияет на обеспечение самодостаточности территории, её социально-экономической безопасности. Выход видится в подготовке и реализации проектов по созданию открытых воспитательных пространств, когда уже на этапе разработки закладываются механизмы кадровой динамики, а одним из элементов является студенческие землячества в вузах. Опыт функционирования таких объединений студентов уже представлен в литературе [Тавадов, 2011].

Районная администрация может выступить посредником в заключении трехстороннего договора на обучение в вузе региона, по которому в интересах второй стороны – потенциального работодателя, так называемого якорного предприятия, студент (третья сторона) будет сопровождаться не только в образовательном пространстве, но и во времени. По договору образовательная организация вместе с будущим работодателем обеспечат студента наставниками из профессорско-преподавательского состава и одновременно из числа специалистов, работающих на предполагаемых рабочих местах. Дополнительно в документе оговариваются даты производственных и преддипломных практик, практико-ориентированные темы курсовых и дипломных проектов, сроки их выполнения. Зная заранее о будущем месте работы, студент сможет планировать дальнейшую жизнь уже на этапе обучения.

Примером реализации наставничества в организационной форме землячества может выступить формирующий эксперимент (проект) по созданию «Грайворонского землячества студентов» в Белгородском государственном университете. Проект был инициирован главой администрации Грайворонского городского округа и поддержан ректоратом. Учёным советом пединститута НИУ «БелГУ» рассмотрен вопрос о внедрении наставничества над студентами НИУ «БелГУ» – выпускниками общеобразовательных школ Грайворонского района. В соответствии с его постановлением от 19 декабря 2018 года в качестве координатора проекта закреплён руководитель грайворонского землячества – доцент кафедры педагогики пединститута В.Л. Холод. Наши коллеги-земляки, ныне преподаватели университета, являющиеся членами землячества (профессор В.А. Сапрыка, Ю.И. доценты О.А. Герасименко, В.Л. Холод и другие), взяли на себя роль наставников над студентами на весь период их обучения.

В настоящее время в целях проведения качественного анализа результатов внедрения проекта собирается информация по следующим блокам.

1. Социологический опрос по проблеме закрепления молодых специалистов.

1.1. Как закрепились выпускники?

1.2. Были ли закреплены за ними наставники в период обучения в вузе и на рабочих местах в родном районе?

1.3. Как популяризируется идея закрепления выпускников через землячество студентов в системе образования?

2. Ежегодный опрос участников проекта об их удовлетворённости результатами поддержки образовательной траектории, о возможности и желании поступить на работу в районе.

2.1. Какие преференции и льготы может предложить администрация района и руководители организаций предприятий будущим специалистам?

2.2. Совпадают ли у обучающихся и их родителей ожидания и полученный реальный опыт наставничества в период обучения в вузе?



Исходя из целостного педагогического опыта, нами предложена **программа создания инновационного вузовского землячества с работающим механизмом наставничества.**

1. Подготовительная работа.

– Определяются цели и задачи проекта, его содержание, ответственные исполнители и сроки исполнения намеченных мероприятий.

– На основании целей и задач планируются конечные результаты, определяются этапы реализации проекта по годам.

– В соответствии с установленными нормами и правилами проектного управления составляется паспорт проекта.

– Осуществляется анализ исходного состояния объекта («как было?»), нынешнее состояние («как есть?») и планируемое состояние объекта («как будет?»).

– Составляется дорожная карта.

2. Обсуждение проекта с заинтересованными сторонами и обеспечение его принятия органами власти.

– Разработчики проекта вносят его на рассмотрение общественности и экспертной группы.

– Далее, в случае одобрения, проект представляют на заседание коллегиального органа местного самоуправления.

– Окончательное решение о реализации проекта и намеченных в нём действий, принимается главой администрации района.

3. Создание условий для планомерной поэтапной реализации проекта.

– На каждом из этапов проекта в установленном порядке осуществляются целеполагание, планирование, организация, учёт, контроль, регулирование, коррекция и анализ управленческой деятельности.

– Каждый управленческий процесс обеспечивается на постоянной основе информацией в соответствии с управленческим циклом проекта: оперативный анализ исходных условий и варианты целей и задач этапа, ход процесса достижения с выявлением препятствий и вариантов их обхода, уровень полученных результатов и варианты направлений последующей деятельности.

– Разрабатывается методическое обеспечение и надёжный инструментарий (анкеты, опросники для наставников и их подопечных, образцы договоров).

– Осуществляется кадровое обеспечение. Для сквозного сопровождения будущего специалиста руководством вуза привлекаются преподаватели, кураторы и модераторы.

– Проводится реклама проекта, осуществляются связи с общественностью и – сотрудничество с работниками средств массовой информации, что обеспечивает гласность в процессе реализации научной программы. Это позволит получить моральную и материальную поддержку со стороны администрации городского округа, СМИ, ветеранских и других общественных организаций.

– Организуется работа с журналистами и СМИ, вовлечёнными в проект, чтобы показать траекторию непрерывного сопровождения потенциальных специалистов от школьной и студенческой скамьи до приёма на работу после окончания учёбы.

– Ведётся работа в национально-исследовательском университете по объяснению роли землячества как коллективного наставника молодёжи, как инновационной формы наставничества, сочетающей патерналистский и субсидиарный подходы в работе по сопровождению подрастающего поколения.

### Заключение

Таким образом, наставничество необходимо рассматривать как организационно и нормативно закреплённый способ передачи накопленного социального опыта. Пере-



осмысливаемый в современных условиях опыт советского периода породил множество примеров реализации наставничества в стране в целом и регионах Черноземья в частности. Как показывает анализ результатов этих проектов, благоприятные условия для работы наставничества можно создавать, используя разного рода объединения обучающихся – землячества.

Объединить удачные идеи разных авторов, работающих по теме наставничества и землячества, возможно на хорошо проработанной методологической платформе в рамках социально-педагогического проекта. Авторами предложен такой проект, опирающийся на концепцию открытого образовательного (воспитательного) пространства региона. Суть предложения – создать совместно с администрацией района, школой, вузом и ссузом землячество студентов Грайворонского района. При этом у каждой из участвующих сторон будет реализован свой субпроект: у муниципального бюджетного учреждения «Головчинская СОШ с УИОП» – проекты «Наставничество в педколлективе» и «Наставничество в системе дополнительного образования и кружковом движении в рамках Ассоциации ЗД-образования», у Грайворонского района – проект «Наставничество как форма повышения мотивации деятельности субъектов открытого воспитательного пространства», у НИУ «БелГУ» – проект «Создание землячества сельских школьников».

В ходе проекта планируется отработать идею цепочек непрерывного сопровождения, реализовать на практике концепцию «дорожных карт» как своеобразных путеводителей по намеченному маршруту для учеников и студентов, сформировать комплекс научно-методических работ и нормативно правовых документов, позволяющих создать всю полноту условий для эффективной работы участников проекта.

Также считаем необходимым сделать следующее:

1. Используя опыт сотрудничества с ведущим вузом региона НИУ «БелГУ», расширить зону взаимодействия с землячеством выпускников школ района, заключить идентичные договора с другими вузами региона.

2. Продолжить отработку трёхсторонних договоров между обучающимися, институтами и организациями (в том числе и целевого набора). Предусмотреть возможность выделения стипендий направленным для поддержки их в период учёбы, а также реализацию мер внеэкономического и экономического стимулирования обучающихся, наставников-преподавателей и наставников-производственников (в том числе в форме грантов).

3. Разработать по примеру Воронежской области нормативно-правовую документацию, регламентирующую организацию наставничества.

4. Популяризировать идею создания землячеств студентов в системе образования как инновационной формы кадрового обеспечения регионов страны и результаты их успешного функционирования.

### Список литературы References

1. Башарина О.В. Наставничество на производстве: направления развития. URL: [minobr74.ru/Upload/files/2018-08-23\\_Basharina.pdf](http://minobr74.ru/Upload/files/2018-08-23_Basharina.pdf) (дата обращения: 30 ноября 2018).

Basharina O.V. Nastavnichestvo na proizvodstve: napravleniya razvitiya [Mentoring in the workplace: directions of development]. URL: [minobr74.ru Upload/files / 2018-08-23\\_Basharina.pdf](http://minobr74.ru/Upload/files/2018-08-23_Basharina.pdf) (accessed 30 November 2018). (in Russian)

2. Дружинина А.А. 2018. Технология наставничества в подготовке специалистов социальной сферы. Вестник ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина». Серия Гуманитарные науки, 23(174): 15-21.

Druzhinina A.A. 2018. Tekhnologiya nastavnichestva v podgotovke specialistov social'noj sfery [Technology of mentoring in the training of specialists in the social sphere]. Bulletin of FSBEI HE "G. R. Derzhavin Tambov State University". Series of Humanitarian Sciences, 23 (174): 15-21. (in Russian)



3. Есенина Е.Ю. 2015. Наставничество на производстве: «Забытое старое» и «Желаемое новое». Профессиональное образование и рынок труда 2: 1-4.

Esenina E.Yu. 2015. Nastavnichestvo na proizvodstve: «Zabytoe staroe» i «Zhelaemoe novoe» [Mentoring at work: “Forgotten old” and “Desired new”]. Vocational education and labor market 2: 1-4.

4. Ирхина И.В., Беседина О.А. 2012. Организация педагогического сопровождения дистанционного обучения студентов: из опыта работы Нац. исслед. ун-та «БелГУ». Современные проблемы науки и образования, 2. URL: <http://www.science-education.ru/102-5945> (дата обращения: 30 ноября 2018)

Irkhina I. V. Besedina O.A. 2012. Organizaciya pedagogicheskogo soprovozhdeniya distancionnogo obucheniya studentov: iz opyta raboty Nacional'nogo issledovatel'skogo universiteta «BelGU» [Organization of pedagogical support of distance learning of students: from the experience of the National Research University "BelSU"]. Modern problems of science and education, 2. URL: <http://www.science-education.ru/102-5945> (accessed 30 November 2018). (in Russian)

5. Методические рекомендации об организации наставничества в правительстве Воронежской области и исполнительных органах государственной власти Воронежской области. 2015. Приложение к решению совета по кадровой политике при губернаторе Воронежской области от 24.03.2015, № 2.

Metodicheskie rekomendacii ob organizacii nastavnichestva v pravitel'stve Voronezhskoj oblasti i ispolnitel'nyh organah gosudarstvennoj vlasti Voronezhskoj oblasti [Methodical recommendations about the organization of mentoring in the Voronezh region government and Executive Branch of the Voronezh region government]. 2015. Appendix to the decision of the Council on personnel policy under the Governor of the Voronezh region of 24.03.2015, № 2. (in Russian)

6. Словарь русского языка. 1990. Под ред. И.Ю. Шведовой. 23-е изд., испр. М., Русский язык: 917.

Slovar' russkogo yazyka [Dictionary of Russian language]. 1990. Pod red. I.YU. SHvedovoj. 23-e izd., ispr. M., Russkij yazyk: 917. (in Russian)

7. Сокольников Ю.П. 1998. Теория воспитательных пространств. Белгород, Изд. Белгородского государственного университета: 42.

Sokolnikov Y.P. 1998. Teoriya vospitatel'nyh prostranstv [Theory of educational spaces]. Belgorod, Publ. Belgorod State University: 42. (in Russian).

8. Тавадов Г.Т. 2011. Этнология. Современный словарь-справочник. М., Диалог культур, 703.

Tavadov G.T. 2011. Etnologiya. Sovremennyyj slovar'-spravochnik [Ethnology. Modern dictionary]. M., Dialogue of cultures, 703. (in Russian)

9. Холод В.Л., Холод А.В., Герасименко О.А. 2009. Содержание деятельности учителя современной школы. Белгород, Изд-во БелГУ, 298.

Kholod V., Kholod, A.V., Gerasimenko O. A. 2004. Soderzhanie deyatel'nosti uchitelya sovremennoj shkoly [The content of the teacher activity in a modern school Study Guidance]; Belgorod, Publ. BSU, 128. (in Russian)

10. Folger W., Carter J.A. and Chase P.B. 2004. Supporting first generation college freshman with small group intervention. College Student Journal, 38 (3): 472-475.

#### Ссылка для цитирования статьи

#### Reference to article

Холод В.Л., Холод А.В. Землячество как форма наставничества в образовании // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2019. Т. 38, № 1. С. 169–178. DOI: 10.18413/2075-4574-2019-38-1-169-178.

Kholod V.L., Kholod A.V. Rural area students' community as a form of mentoring in education // Belgorod State University Scientific Bulletin. Humanities series. 2019. V. 38, № 1. P. 169–178. DOI: 10.18413/2075-4574-2019-38-1-169-178.