

УДК 37.01

## НАСТАВНИЧЕСТВО И ЕГО РОЛЬ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

**Аннотация.** В данной статье рассматривается вопрос о наставничестве, его роли в сфере образования, также показаны пути формирования успешной личности в профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** образовательная среда, наставничество, профессиональные компетенции

### Введение

Россия идет по новому пути развития, проходя путь серьезных системных преобразований, что, бесспорно, коснулось всех сфер жизнедеятельности, не обходя стороной образовательное пространство, характеризующееся переходом на новые ФГОС. Российская школа ориентирует педагогов на достижение новых целей образования, с обновленными задачами и достижением качественно значимых результатов, где в центре внимания по-прежнему остается личность обучающегося. Таким образом, образование направлено на формирование успешного ребенка, на которого будет возложено будущее страны. Главное в системе обучения на всех этапах — воспитание гражданина сетевого общества. Привлекая в школу вчерашних выпускников педагогических вузов, так называемых молодых специалистов, следует учитывать, что им нужна помощь и поддержка на всех этапах вхождения в профессиональную деятельность. Кто, как не опытный педагог-наставник, способен оказать посильную практическую и теорети-



**Ирина Алексеевна Ерофеева,**  
учитель русского языка  
и литературы,  
МБОУ «СОШ № 2 г. Суздаля»,  
г. Суздаль, Россия  
E-mail: irok\_glupysh@mail.ru

---

**Как цитировать статью:** Ерофеева И. А. Наставничество и его роль в системе образования // Образ действия. 2023. Вып. 3 «Реализуем ФГОС ОО. Социально-гуманитарное образование. Лучшие практики». С. 10–16.

ческую помощь, повышая при этом профессиональную компетентность в педагогической деятельности молодого специалиста или нуждающегося в поддержке педагога. Для выпускника же педагогического вуза, переступающего порог образовательного учреждения, процесс перехода от студента к учителю-практику сопровождается элементами особой ответственности, эмоциональным напряжением, мобилизацией всех внутренних ресурсов. И помочь молодому специалисту преодолеть всевозможные затруднения, переступить порог сомнений, встать на путь действий, преодолевая психологический барьер, призвана гибкая и мобильная система наставничества. Концепция такой программы способна оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, формируя у него путь к мотивации, самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации, раскрывая при этом его творческий потенциал.

Вопрос о наставничестве и его роли в образовательной среде сегодня стоит очень остро, ведь мало владеть в совершенстве своим предметом, надо еще и научить, и воспитать, и сформировать подрастающее поколение, на которое возлагается будущее государства. Неслучайно 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Президент Российской Федерации В. В. Путин еще раз заострил внимание на статусе всех педагогических работников, выделяя особым образом тех, кто выполняет наставническую деятельность.

Актуальность введения в практику школы наставничества связана с переходом к новой парадигме всего образовательного пространства, где акцент смещен на педагога-наставника и педагога-методиста, деятельность которых охватывает как начинающих специалистов, так и нуждающихся участников образовательных отношений.

Цель статьи заключается в том, чтобы обосновать педагогические условия формирования наставничества в образовательной организации, дать ряд рекомендаций по совершенствованию организации системы наставничества в рамках школьного пространства.

Для реализации поставленной цели была определена одна из главных задач современной школы: создание методики и передовой практики по развитию и внедрению системы наставничества в образовательном учреждении.

### **Результаты**

Как известно, в современном обществе огромная роль в жизнедеятельности, обновлении и внедрении инновационных возможностей государства РФ возложена на плечи подрастающего поколения. Именно молодежь должна пройти путь совершенствования и модернизации общества и страны, выводя ее на качественно новый уровень развития. Бесспорно, что изменения касаются любых сфер жизни, поэтому роль наставничества при-

обретает особое значение. Практика помощи и поддержки молодых кадров не обошла стороной и образовательную среду. Вчерашние выпускники оказались в центре внимания государства, так как не всегда способны самостоятельно раскрыть свой потенциал, преодолеть эмоциональный барьер, продемонстрировать свои творческие способности. Педагог-наставник не просто помогает в становлении личности профессионального учителя, но и обеспечивает ее социальное воспитание. Таким образом, в самом широком смысле наставничество в образовательном учреждении понимается как индивидуальный путь передачи и приобретения педагогического и социального опыта с акцентом на формирование особых знаний, умений, навыков, а также мировоззренческих позиций, ценностных смыслов и жизненных установок [4, с. 110].

**Наставник** в образовательной среде воспринимается как участник индивидуальной программы в отношении малоопытного специалиста педагогической деятельности. Прежде всего это человек, который имеет позитивную динамику, качественную индексацию роста уровня успеваемости, профессиональные достижения в данном учреждении, а также специалист, готовый и способный организовать маршрут преодоления проблемных зон по пути профессионального становления начинающего специалиста. Наставник непременно должен обладать навыками стимуляции, мотивации поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [1, с. 6]. **Наставляемым** же считается тот человек, который через согласованное взаимодействие с наставником приобретает качественно новый профессиональный педагогический опыт, развивая при этом все необходимые навыки и компетенции в образовательном стандарте. Проходя маршрут затруднения, проб и ошибок, молодой специалист должен добиться заранее спрогнозированных результатов и выстроить собственную модель обучения, воспитания и назидания.

Не стоит забывать, что наставляемый — это активный субъект непрерывного личностного и профессионального роста, заказ на который формулируется в системе повышения квалификации педагогических работников [7, с. 25].

**Важной особенностью модели наставничества в конкретном образовательном учреждении является:**

- точечный характер;
- индивидуализированный подход;
- персонализированная модель достижения результатов [5, с. 20];
- ориентированность на конкретного педагога;
- достижение личностного, профессионального и социального роста.

Однако, какой бы ни была модель наставничества, она всегда будет иметь гибкую структуру, двустороннюю мотивацию решения преодоления труд-

ностей, а также отражать те или иные запросы образовательного учреждения или требования, определенные на уровне региона или федерации.

Цель наставничества — вовлечение малоопытного или безопытного специалиста в образовательный процесс и общественную жизнь школы.

Наставничество носит субъект-субъектный характер с двусторонним процессом:

- 1) деятельность наставника;
- 2) деятельность наставляемого (молодого специалиста).

Не стоит забывать, что модель наставничества в каждом конкретном образовательном учреждении может строиться по-разному и подчиняться различным целям:

- с молодыми специалистами или неопытными педагогами с целью адаптации, освоения норм и правил, интенсивного вливания и участия в сложившемся педколлективе учреждения;

- с руководителями и администрацией образовательного учреждения с целью продуктивного развития управленческой деятельности и повышения качества образования [3, с. 37].

Как известно, начинающему педагогу бывает сложно выстроить свою профессиональную линию преподавания, он однозначно нуждается в помощи и поддержке не просто педагога-наставника, но высококвалифицированного специалиста, который смог бы своевременно оказать методическое сопровождение и создать благоприятные и доброжелательные условия вхождения в выбранную профессию с учетом личностных особенностей.

Так и получается, что наставничество — это единственный способ формирования педагогической личности молодого специалиста в сфере образования, основанный как на передаче традиционных знаний, умений и навыков, так и на преемственности современных технологий и возможностей в данной отрасли. Такая модель помогает определить индивидуальные жизненные цели, способствуя их достижению [5, с. 21].

Исходя из этого, наставничество способствует:

- привлечению творческой талантливой молодежи в систему образования;

- организации предметных и межпредметных тематических форумов, конференций, вебинаров, советов и прочих мероприятий с целью обмена опытом, выстраивание междисциплинарных связей с применением инновационных технологий;

- организации участия педагогов в конкурсах и мероприятиях разного уровня с целью представления своего педагогического опыта и повышения педмастерства;

- оказанию любой помощи в профессиональном совершенствовании педагогов и их научно-методической деятельности [6, с. 264].

Внедрять и осуществлять модель поддержки молодых специалистов необходимо с первого рабочего дня, обеспечивая непрерывность и системность данного процесса.

Реализацию наставничества следует строить с учетом следующих принципов:

- «зона ближайшего развития»;
- сочетание индивидуальных и коллективных, групповых и парных форм профессионального развития и совершенствования;
- тьюторского сопровождения в том или ином педагогическом сообществе;
- сетевого коммуникативного взаимодействия [2, с. 58].

Наставник — проводник ко всем сферам педагогической деятельности молодого учителя, в том числе и в вопросе самообразования. Одним из требований внедрения в систему образования модели наставничества является следующий факт: для эффективности сопровождения молодого специалиста в профессиональном росте необходимо, чтобы педагоги были компетентны в разных дисциплинарных областях, чтобы объективно оценивать содержание предметной стороны урока и подачу материала, а не методику, применяемую на данном урочном или внеурочном занятии. Сам же процесс наставничества связан с внедрением в образовательное учреждение передового педагогического опыта.

Немаловажной задачей является и мотивация самого наставника, его заинтересованность в результатах обучения молодого специалиста.

Система наставничества помогает талантливым, перспективным и активным молодым сотрудникам планировать свое будущее, обеспечивая профессиональный рост, получить и дополнить знания, приобретенные подшефными в ходе обучения, развивать соответствующие навыки и компетенции. Наставничество способствует формированию ценностей, видения целей и миссии школы на всех уровнях с помощью тесных связей и отношений между наставником и наставляемым, помогая им понять и внести необходимые корректировки в стиль работы и поведения [6, с. 267].

Апробируя модель наставничества применительно к данному учреждению, следует:

- провести анкетирование или вводную беседу с целью выявления трудностей малоопытного специалиста;
- выстроить план работы наставника и наставляемого;
- определить программу работы с учетом индивидуальных особенностей молодого специалиста и требований образовательной организации;
- конструировать маршрут преодоления всевозможных трудностей.

Кроме того, наставнику не стоит быть диктатором и демонстрировать личные достижения и профессиональный рост.

Наставничество должно:

- носить доброжелательный характер;
- выстраиваться в форме диалога;
- учитывать межличностную коммуникацию;
- следовать развитию, повышению уровня компетенций;
- способствовать непрерывному самообразованию и целеустремленности;
- выбирать эффективные формы взаимодействия.

И только с учетом всех этих принципов наставничество будет способствовать развитию деловой коммуникации, личному лидерству, а также способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли, что, безусловно, принесет положительные результаты в области преподавания [7, с. 31].

Однако, несмотря на все положительные стороны внедрения наставничества в образовательный процесс, не стоит забывать, что такой подход требует детальной проработки и должен пройти четыре основных этапа:

1. Этап инициации, разработки методики.
2. Этап внедрения системы.
3. Этап контроля и коррекции системы.
4. Этап подведения итогов.

С переходом на обновленные ФГОС наставничество приобретает главенствующую роль в системе образования, которая призвана способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на рабочих местах» [3, с. 115]. В результате внедрения индивидуальной разработанной модели наставничества будет обеспечиваться:

- непрерывность профессионального роста всех участников образовательной деятельности;
- возможность личностного развития и пути самореализации;
- рост числа молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогических работников;
- повышение качества цифровой грамотности и применение ИК-технологий;
- непрерывность методического сопровождения на всех этапах профессиональной деятельности;
- обмен опытом в сфере практик педагогических работников [1, с. 8].

Особое место в модели наставничества отведено компетенциям самого наставника, так как они служат зеркалом отражения тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются данным образовательным учреждением.

### **Заключение**

Наш мир постоянно меняется, и современные технологии все активнее проникают в повседневную жизнь, не обходя стороной и сферу образования. Новая школа — это не только цифровые возможности, не только знания по конкретным дисциплинам, не только успешный выпускник, это еще и передача собственных знаний и опыта закреплённому сотруднику с ускоренным процессом адаптации к условиям данного учреждения. Несмотря на широкий спектр деятельности наставника, ответственность за собственное профессиональное и карьерное развитие несет сам наставляемый. Молодые специалисты начинают педагогическую жизнь в эпоху обновлений и огромных информационных возможностей, но очень часто им не хватает именно профессионального мастерства. Поэтому реализация программы «Наставник» формирует новое педагогическое сообщество, которому будет под силу решение важных государственных вопросов в области образования.

### **Список литературы**

1. 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.
2. Ваганова О. И., Шагалова О. Г., Алешигина Е. А. Возможности инновационных технологий в повышении качества профессионального образования // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8, № 2 (27). С. 57–59.
3. Гарт Л. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний / пер. с англ. А. С. Шагоян. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2002. 192 с.
4. Гаспаршвили А. Г., Крухмалева О. В. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии // Народное образование. 2019. № 5 (1476). С. 109–115.
5. Гладкова М. Н., Карпова М. А., Прохорова М. П. Реализация идей личностно-ориентированного подхода в профессиональном образовании // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2018. Т. 9, № 8-2. С. 19–22.
6. Долгушева А. Н., Кадневский В. М., Сергиенко Е. И. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Вестник Омского университета. 2013. № 4. С. 264–268.
7. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: существенные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. Т. 7, № 5. С. 25–36.