

*Михайлов А.В.,*

*заведующий ШММЦ ОГАОУ ДПО «БелИРО»*

*Кубаева Т.Н.,*

*методист ШММЦ ОГАОУ ДПО «БелИРО»*

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

Аннотация: В статье комплексно раскрывается роль наставничества в процессе становления и профессионального развития молодого педагога. Подчеркивается, что наставничество — стратегический и практический ресурс современного образования, интегрированный в национальные и региональные программы. Анализируются нормативные основания института наставничества, выделяются основные формы, этапы и проблемы его организации, на конкретных примерах рассматриваются механизмы влияния на профессиональное, личностное и социальное становление молодых учителей. Освещаются перспективы совершенствования наставнической практики для повышения качества образования, устойчивости коллектива и самореализации педагогов.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, профессиональная адаптация, сопровождение, педагогическая компетентность, профессиональный рост, опыт.

*Mikhailov A. V.,*

*head of SHMMC OGAOU DPO «BellIRO»*

*Kubaeva T. N.,*

*Methodologist SHMMC OGAOU DPO «BellIRO»*

Annotation: The article comprehensively reveals the role of mentoring in the process of formation and professional development of a young teacher. It is emphasized that mentoring is a strategic and practical resource of modern education, integrated into national and regional programs. The normative foundations of the institute of mentoring are analyzed, the main forms, stages and problems of its organization are highlighted, and the mechanisms of influence on the professional, personal and social development of young teachers are considered using specific examples. The article highlights the prospects for improving mentoring practices to improve the quality of education, the sustainability of the team and the self-realization of teachers.

Keywords: mentoring, young teacher, professional adaptation, support, pedagogical competence, professional growth, experience.

В начале профессионального пути молодой педагог сталкивается с огромным количеством вызовов: необходимость применять полученные в вузе теоретические знания на практике, адаптироваться к коллективу, организовать педагогическую и воспитательную деятельность, а зачастую — искать ответ на вопрос о своей профессиональной идентичности. Для того чтобы этот период прошёл наименее болезненно и максимально продуктивно, необходимо выстраивать систему поддержки, в центре которой находится наставничество.

Роль наставника трудно переоценить. Он не только передаёт профессиональные знания и навыки, но и становится примером, источником опыта и культуры педагогического взаимодействия. На современном этапе государственная система образования уделяет этому огромное внимание: наставничество обозначено как одна из задач в Посланиях и Указах Президента Российской Федерации, активно интегрируется в федеральном проекте «Учитель будущего», в национальной системе учительского роста, профессиональном стандарте педагога. При этом президентским Указом

учреждён даже знак отличия «За наставничество», что подчеркивает общественную и профессиональную значимость данного института [1].

Наставничество выступает стратегическим инструментом приумножения и передачи профессионального капитала, культурных традиций и ценностей, а также важнейшим механизмом выстраивания преемственности в образовательных организациях. В современных условиях, когда качество образования зависит не только от ресурсов, инфраструктуры и стандартов, но прежде всего от личности и профессионализма педагога, система наставничества становится ключевым звеном, обеспечивающим успешную адаптацию, социализацию и самореализацию молодых специалистов.

Институционализация наставничества в педагогике — результат не только традиций, но и постепенного осознания важности поддерживающих практик со стороны государства и профессионального сообщества. В ряде стратегических документов федерального уровня внимание уделено необходимости создания и развития программ наставничества как неотъемлемого элемента профессионального роста педагога. Федеральный проект "Учитель будущего", национальная система учительского роста, профессиональный стандарт педагога — эти инициативы системно включают наставничество как условие обновления российской школы.

Особое значение приобретает аспект отбора и подготовки наставников. От тщательно спланированной работы на этом этапе зависит успех всей системы: наставник не только должен обладать высоким уровнем профессиональных компетенций, но и уметь делиться ими, быть психологически готовым к взаимодействию с молодым специалистом, к сотворчеству и поддержке. В то же время, как отмечают исследователи, данный аспект нередко становится «слабым звеном» многих образовательных программ: формализованный отбор, недостаточное внимание к развитию

коммуникативных и эмпатийных качеств наставника, ограниченность методического инструментария [2].

Практика крупных российских предприятий, таких как ОАО «Татнефть», «Лукойл», «Тюменская нефтяная компания – British Petroleum», демонстрирует, что система наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: молодого сотрудника, наставника и всей организации в целом. Молодой работник получает доступ к опыту, разносторонним знаниям, моделирует карьерную траекторию. Наставник, в свою очередь, совершенствует компетенции во взаимодействии с учеником, а организация формирует кадровый резерв, повышает сплочённость коллектива, укрепляет профессиональные традиции.

В образовательных учреждениях принципы и механизмы корпоративного наставничества находят отражение через индивидуальные траектории сопровождения молодого специалиста, использование электронных портфолио, вовлечение в профессиональные сообщества, регулярную обратную связь и рефлексию результатов.

Современная педагогическая практика располагает разнообразными типами программ подготовки наставников: вузовские образовательные курсы, мероприятия по развитию профессиональных и коммуникативных навыков (семинары, коучинг), исследовательские проекты. К сожалению, многие из них акцентируют внимание преимущественно на административных аспектах, забывая о развитии ключевых наставнических компетенций — умении слушать, поддерживать, формировать личностные, профессиональные и ценностные ориентиры у молодого педагога [3].

Зарубежный и российский опыт показывает, что значимый эффект достигается преимущественно там, где уделяется внимание формированию профессиональной идентичности наставников, построению взаимодействия не только "учитель — ученик", но "педагог — педагог", обеспечивающего

горизонтальную коммуникацию, вовлечение в профессиональное сообщество, совместное обсуждение трудностей и поиска решений.

Педагогическая деятельность как во всякой профессии требует не только усвоения теоретических знаний, но и апробации в условиях реальной школы. Начинающий учитель зачастую оказывается в ситуации, когда ему необходима помощь не просто опытного коллеги, но именно сопровождающего взрослого — наставника, который разделяет с ним ответственность, поддерживает в проблемных ситуациях, помогает адаптироваться к школьной жизни и выбрать свой путь в профессии. Доказано, что выпускники вузов испытывают значительные трудности в первый год своей педагогической карьеры, и регулярное сопровождение в системе наставничества принципиально облегчает этот этап [4].

В российской школе актуальны реальные практики наставничества, основанные на принципах взаимодействия "равный — равному" или "опытный — новичку". Причём значимость такого взаимодействия обусловлена не только профессиональными задачами, но и формированием современных моделей педагогического общения.

Для более детального анализа рассмотрим практику наставничества в МОУ «Зайковская СОШ» (Свердловская область), реализуемую по модели «Учитель — учитель». Эта модель основывается на дуальном подходе, когда наставник и молодой педагог выстраивают доверительное партнёрское взаимодействие, коллегиально планируют маршруты профессионального роста.

В рамках программы были определены основные задачи и формы работы: создание индивидуальных маршрутов, регулярная рефлексия, обратная связь, ведение электронного портфолио, участие в профессиональных сетях (например, NSPortal), совместные методические заседания, анализ и самоанализ реализованных уроков, обсуждение успехов и

трудностей. Наставник не только делится опытом, но и учится у своего подопечного, расширяет собственный профессиональный кругозор, осваивает новые образовательные технологии.

Преимущества внедрённой практики выражаются в пополнении организации новыми кадрами, стабильной работе молодых учителей, удовлетворённости профессиональной деятельностью, большей открытости к инновациям и сотрудничеству с родителями. Качественные и количественные показатели результативности (организация внеурочной деятельности, участие в конкурсах, активность в профсообществах, рост мотивации и готовности к аттестации) объективно отражают эффективность наставнической системы.

Данная модель, инициированная в 2018-2021 гг., успешно справилась с задачей адаптации молодых специалистов, оказала влияние на качество образования и социально-психологический климат в коллективе. Как отмечено в отчётах, молодые учителя проявили большую устойчивость к профессиональным и личным трудностям, повысили удовлетворённость деятельностью, стали активными участниками образовательного процесса и профессионального сообщества [5].

Несмотря на очевидные успехи, система наставничества сталкивается с рядом объективных проблем. Это, прежде всего, недостаточная системность в отборе наставников, несовершенство программ их подготовки, формализация контрольных процедур и отчётности, недостаток мотивации у опытных педагогов. Важно учитывать и психолого-педагогические особенности молодых педагогов — их повышенную чувствительность к оцениванию, страх не справиться с ожиданиями, сложность интеграции в уже сложившиеся коллективы.

Одним из эффективных мотивационных инструментов выступает ведение электронного портфолио, участие в профессиональных сообществах, получение поддержки на всех этапах профессионального пути. Современные

информационные технологии открывают новые возможности для обмена опытом, дистанционного наставничества и самообразования.

Расширение числа организаций, включающих в штатных расписаниях наставников, введение стимулирующих выплат и престижных наград (знак отличия "За наставничество"), рост внимания к непрерывному педагогическому образованию создают предпосылки для дальнейшего развития системы [6].

Вместе с тем, необходим поиск гибких, адресных, персонифицированных форм наставничества, способных удовлетворять потребности как молодых педагогов, так и образовательных учреждений. Особое внимание должно уделяться комплексному развитию личностных качеств и профессиональных компетенций наставников, формированию у них установок на поддерживающее и уважительное взаимодействие.

Наставничество — не только способ передачи знаний и опыта, но и важнейший механизм формирования профессиональной идентичности молодого педагога, развития у него самостоятельного мышления, способности к рефлексии, творческому подходу в работе. При эффективном сопровождении у молодого педагога формируется уверенность в себе, мотивация к профессиональному росту, умение строить коммуникацию в коллективе, адекватная самооценка, профессиональная мобильность, готовность к принятию вызовов образовательной среды.

Совместная деятельность с наставником способствует развитию критического мышления, осознанию профессиональных и личностных ценностей, определению индивидуальной траектории развития, интеграции в профессиональное сообщество. По мере накопления опыта молодой педагог сам становится носителем школьной культуры, источником инноваций, готов делиться своими открытиями с коллегами — одним словом, превращается в потенциального наставника для следующих поколений [7].

Наставничество в профессиональной педагогике выполняет не только адаптационную, но и социальную, воспитательную миссию: формирует сплочённость, ответственность и сопереживание в коллективе, обеспечивает консолидацию усилий в решении образовательных задач. Взаимодействие в треугольнике "молодой педагог — наставник — образовательная организация" становится залогом устойчивости учебного заведения и качества образования, фундаментом для долгосрочных успехов [8].

Для дальнейшего развития системы наставничества целесообразно совершенствовать методическую базу программ наставничества, внедрять современные технологии обучения наставников, развивать систему экспертизы и сопровождения, актуализировать вопросы поощрения и стимулирования, расширять возможности профессиональной коммуникации.

Государственные инициативы, финансирование программ, создание сетей профессионального взаимодействия, поддержка молодых специалистов и опытных наставников — всё это должно быть направлено на формирование нового учителя, способного успешно работать в условиях быстро меняющейся образовательной среды [9].

Практика наставничества подтверждает свою эффективность в качестве универсальной педагогической технологии, позволяющей сопровождать и поддерживать молодого учителя на всех этапах вхождения в профессию. Это ресурс, обеспечивающий стабильность кадрового состава, повышение профессионального уровня коллектива, формирование культуры сотрудничества, передачу традиций и инноваций.

Качественно выстроенная модель наставничества не только помогает молодому педагогу освоить профессиональные компетенции, преодолеть сложности и сохранить мотивацию, но и позволяет образовательной организации стать современным пространством роста, творчества и успеха.

### **Использованные источники:**

1. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова [и др.]. Кемерово: Изд-во Кузбас. регион. ин-та развития проф. образования, 2024. 144 с.

2. Дудина Е. А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2022. Т. 1, № 1. С. 49–62. <https://doi.org/10.15293/2226-3365.1701.04>.

3. Учитель будущего: паспорт федерального проекта; приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 г. № 3. URL: [https://edu54.ru/upload/files/2016/03/Федеральный\\_проект\\_Учитель\\_будущего.pdf?ysclid=latfd5prtc558149615](https://edu54.ru/upload/files/2016/03/Федеральный_проект_Учитель_будущего.pdf?ysclid=latfd5prtc558149615).

4. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г. № 544н. URL: <https://base.garant.ru/70535556/?ysclid=latfjwu3d9817522103/>.

5. Об учреждении знака отличия «За наставничество»: Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. № 94. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/?ysclid=latfncfh5c317229871/>.

6. Glassford L. A., Salinitri G. Designing a Successful New Teacher Induction Program: An Assessment of the Ontario Experience 2013–2016 // Canadian Journal of Educational Administration and Policy. 2022. Iss. 60. P. 1–34. URL: <https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/42741>.

7. Wang J., Odell S. J. Mentored Learning to Teach according to Standards Based Reform: A Critical Review // Review of Educational Research. 2022. Vol. 72, iss. 3. P. 481–546. <https://doi.org/10.3102/00346543072003481>.

8. Положение о наставничестве в ОАО «Татнефть» имени В. Д. Шашина. Альметьевск, 2021. 10 с.

9. Положение о наставнической деятельности в ОАО «Лукойл». М., 2021. 17 с.