

**Живора Татьяна Васильевна**

учитель

МАОУ «СОШ №42»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

***Аннотация:** в статье речь идет о возрождении института наставничества. Автор рассматривает наставничество как способ передачи опыта и знаний от педагогов старшего поколения молодым специалистам. Характеризует виды и цели применения наставничества в образовательной сфере.*

***Ключевые слова:** институт наставничества, молодые специалисты, опыт, навыки, профессионализм, сфера образования.*

Одной из актуальных тем в нынешнем образовании является тема наставничества. В России в 1970–1980 годы 20 века наставничество активно изучалось в рамках адаптации на производстве молодых специалистов и широко освещалось его внедрение. В 1990-е годы наставничество практически не применялось, но с 2017 года наставничество решили внедрять в программу обучения. В СССР наставничество больше применялось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. В 1950-х годах 20 века приобрело характер массового движения. В образовательной сфере оно определялось как методическая работа и заключалось в передаче первичных умений и навыков опытного учителя молодому специалисту.

Наставничество – довольно-таки удобный и результативный способ, с помощью которого опытный представитель старшего поколения может передать свой опыт младшим и молодым людям. Такая форма обучения погружает нас в прошлое, где молодежи требовалась помощь сделать шаг во взрослую жизнь. Таким образом, они получали знания, умения себя вести в обществе, навыки работы с инструментами, а «умение правильно оценить ситуацию, завести и поддержать разговор с незнакомым человеком, грамотно изложить свои мысли, от-

личает человека высокой культуры, хорошего воспитания, образованного и интеллигентного» [1]. Наставничество используют практически во всех сферах общественной жизни человека с разными целями обучения, развития и наставления. Например, в школе используют наставничество с целью профориентации старшеклассников; в университетах используют с целью подготовки студентов к будущей их работе; в организациях используют для адаптации новых работников с целью объяснить и донести до них требуемые нормы, которые помогут включиться в работу; с руководителями используют для получения опыта управленческой деятельности, чтобы перейти на новый высокий уровень.

Программа целевой модели наставничества в образовании – универсальная технология, которая позволяет выстраивать отношения внутри любой организации. Она представляет технологию передачи знаний, опыта, навыков, формирование жизненных ценностей, так как «представления о смысле жизни, значимости социальных ролей, счастье, понимания профессиональных обязанностей, строятся на основе собственных ценностных смыслах и оценке взглядов значимых людей» [2]. Сегодня пытаются возродить институт наставничества. Речь идёт о развитии целостности системы наставничества и необходимости её внедрения. Для этого, начиная с 2017 года, проводятся конкретные мероприятия. С 2018 года в Российской Федерации традиционно проходит форум «Наставник», в задачу которого входит восстановить уникальную традицию передачи опыта и ценностей, основанную в советское время. В марте 2018 года президент В.В. Путин обратился к федеральному собранию с посланием, в котором чётко обозначил позиции, связанные с возрождением и развитием движения наставничества при объединении передовых знаний и нравственных основ, в условиях подлинного партнёрства и взаимопонимания поколений. В июле 2020 года произошло ещё одно важное для страны мероприятие Всероссийского общественного движения наставников детей и молодежи «Наставники России», его цель – создание и развитие наставничества в сферах образования, здравоохранения, культуры и спорта, патриотического воспитания, а также кадрового развития профессиональных отраслей.

В условиях модернизации системы образования в Российской Федерации значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его профессиональным качествам. Согласимся с высказыванием Н.С. Аракелян о том, что «педагогическая работа предъявляет серьезные требования к личности преподавателя, к его психическим особенностям, которые относятся к категории педагогических особенностей, характеризующих как умственную, так и эмоционально-волевою сторону личности» [3]. Молодые педагоги, приходя на работу в школу, колледж или вуз, несут ту же ответственность и должны обладать тем же профессионализмом, что и их более опытные коллеги. Обеспечить адаптацию молодого специалиста в коллективе, помочь его профессиональному становлению и полному освоению профессии возможно через организацию наставничества. В самом простом варианте наставничество в любой сфере организуется следующим образом: более опытный работник обучает менее опытного тому, что умеет сам. Наставничество включает в себя три этапа: адаптацию; обучение; сопровождение. Первый этап предполагает изучение профессиональных дефицитов через беседу, диагностику, мотивацию к преодолению трудностей, а также совместное целеполагание и планирование индивидуального развития преподавателя. На втором этапе проводится текущая совместная работа: подготовка и проведение занятий, их анализ; совместное участие в научной деятельности и методической работе. В этот момент наставник оценивает действия подопечного, корректирует их при необходимости, а также оказывает помощь в подготовке занятий, выступлений и т. п. Третий этап предполагает рефлекссию и совместный анализ результатов работы, а также непрерывное сопровождение молодого специалиста, помощь по запросу, а также обмен опытом. Естественно, что это процесс длительный, предполагающий значительные затраты времени и труда. Однако невозможно отрицать, что наставничество является важнейшим инструментом повышения профессионального мастерства в любой сфере, в том числе и образовательной. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетент-

ности и закреплению педагогических кадров. Основное содержание педагогического наставничества заключается в помощи молодым специалистам, а также в совершенствовании знаний и умений педагогов, мотивированных на непрерывное повышение профессионального мастерства.

Неоспоримы преимущества данной формы поддержки молодого специалиста. Ведь наставничество – это не теория, а практика, оно обладает большой гибкостью, многообразием форм работы в условиях непрерывной трудовой деятельности. Как утверждает А.Э. Зайцева, «для того, чтобы стать наставником, не обязательно иметь какой-то особенный дар, можно приобрести навыки, пройдя различные тренинги, устраивая различные встречи с другими наставниками в целях обмена опытом» [4]. Кроме того, осуществляется постоянный контакт между наставником и воспитанником, оперативный анализ различных педагогических ситуаций, сильных и слабых сторон в профессиональной деятельности, их коррекция и контроль, ведь «поведение индивида и свойства его характера проявляются во взаимодействии с окружающими как часть сферы межличностных отношений» [5]. Особое значение имеет данная модель взаимодействия педагогов и для наставника. Ведь чтобы оставаться настоящим Учителем, мало обладать высокой квалификацией, необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно совершенствовать формы и методы работы, в том числе и в общении с коллегами. Поэтому именно наставничество помогает опытному педагогу увидеть новые перспективы в своей деятельности, перенять от более молодых коллег стили профессиональной деятельности, освоить с их помощью современные технологии обучения, расширить свой арсенал навыков и умений. Главное – быть открытым для педагогических инноваций.

Таким образом, основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании помощи молодым специалистам, а также в совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства педагогов, мотивированных на непрерывное повышение своего профессионального мастерства. Результатами реализации наставничества является повышение уровня удовлетворённости собственной работой, профессиональный рост

всех участников процесса, улучшение психоэмоционального климата в коллективе, рост числа продуктов деятельности его участников: статей, исследований, методических разработок. Благодаря возрождению наставничества многим новичкам легче справиться с адаптацией в новом коллективе, набраться опыта и возможно в будущем стать квалифицированным наставником.

### *Список литературы*

1. Мосесова М.Э. Речевой этикет – неотъемлемый элемент речевой коммуникации / М.Э. Мосесова // Язык. Культура. Общество. – Кубанский государственный аграрный университет, 2016. – С. 38–46. – EDN WIYNWZ
2. Донскова Л.А. Влияние коммуникативной толерантности на развитие личностных факторов студента-менеджера в процессе обучения иностранному языку / Л.А. Донскова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – №108. – С. 71–81. – EDN RSKLUI
3. Аракелян Н.С. Об анализе открытого урока по иностранному языку / Н.С. Аракелян // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2008. – №41. – С. 332–338. – EDN JWXYGP
4. Зайцева А.Э. Наставничество как условие профессионального роста личности / А.Э. Зайцева // Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века. – Чебоксары, 2023. – С. 31–33. – EDN YQUBHK
5. Донскова Л.А. Развитие коммуникативной толерантности в процессе обучения студентов-менеджеров иностранному языку / Л.А. Донскова // Культурная жизнь Юга России. – 2012. – №3 (46). – С. 99–100. – EDN PFVFEJ