

**Коростелева Наталья Александровна**

канд. пед. наук, доцент  
АНОО ВО ЦРФ «Сибирский университет  
потребительской кооперации»  
г. Новосибирск, Новосибирская область

**Смолькина Татьяна Петровна**

канд. пед. наук, доцент  
УО «Белорусский государственный педагогический  
университет имени Максима Танка»  
г. Минск, Республика Беларусь

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Аннотация:* в статье рассматривается проблема организации наставничества в образовательных организациях. Представлены различные трактовки понятия «наставничество», рассмотрены основные модели наставничества в педагогической деятельности.

*Ключевые слова:* наставничество, педагогика, педагогическая деятельность, сотрудничество.

Для наибольшего понимания сущности наставничества необходимо рассмотреть современные подходы к термину, а также дать комплексное определение ему на основе имеющейся информации. Понятие «наставничество» важное социально-педагогическое явление, оно призвано было для сохранения культуры, традиций. Наставничество возникло и обрело свое становление в рамках групповой деятельности людей. В процессе развития социальных и общественных отношений появилась необходимость возникновения новых профессий и сфер труда.

Наставничество является важной частью российской культуры и имеет долгую историю. От древних времен до наших дней наставники играли важную роль в образовании и воспитании нового поколения. При этом каждый исторический этап в развитии института наставничества имел свои особенности и специфику,

но сохранялась главная цель, которая заключалась в оказании помощи людям развиваться в профессиональном плане и реализовывать свой личностный потенциал в трудовой деятельности.

Наставничество как способ профессиональной подготовки педагогических работников достаточно длительное время используется в сфере образования. Современная педагогическая наука под наставничеством подразумевает процесс, в котором опытный педагог или наставник помогает ученикам развиваться и достигать своих целей. Это не просто передача знаний, но и создание сильных отношений между учителем и учеником, которые основаны на доверии и взаимном уважении.

В исследованиях А. Денисовой наставничество рассматривается как своеобразная система взаимоотношений между сотрудниками, находящимися на разных ступенях служебной иерархии (профессиональной карьеры) по опыту и стажу работы, образовательному уровню и возрасту. М.В. Кларин в своих трудах определяет наставничество как процесс передачи знаний в определенной предметной профессиональной области сотрудником, обладающим более высоким уровнем квалификации – менее опытному работнику. Автор подчеркивает, что наставничество представляет собой образовательный процесс, осуществляемый непосредственно на рабочем месте. Исследователь М. Павлюкевич понимает наставничество как особую форму работы опытного работника с вновь принятыми на работу сотрудниками, а также, с сотрудниками, переведенными на другую должность [1].

В целом можно констатировать, что наставничеству присущ индивидуальный характер, так как оно нацелено на успешную профессиональную адаптацию новых сотрудников, овладение ими необходимым спектром профессиональных компетенций, а также создание условий для эффективного сотрудничества с другими членами трудового коллектива организации.

Отметим, что рассмотренные аспекты и характеристики наставничества, как важного социального явления в профессиональной среде могут быть полезны

при разработки программ наставничества в образовательных организациях различного уровня, начиная с дошкольного в целях обеспечения эффективной кадровой политики в области профессионального становления и развития персонала.

На основе проведенного анализа научной литературы можно сформулировать определение наставничества применительно к теме нашего исследования. Наставничество – это процесс эмоциональной поддержки и профессионального сопровождения новых работников в образовательной организации, осуществляемый с целью повышения профессиональной квалификации всего педагогического коллектива. Фундаментом данного процесса является передача накопленных знаний и практического опыта педагогической деятельности от более опытных специалистов (наставников) менее опытным сотрудникам, тем, кто только начинает свой трудовой путь в профессии и находится на этапах профессиональной адаптации и профессионального становления.

Грамотно построенная работа в сфере наставничества в образовательной организации несомненно положительно повлияет на уровень профессиональной мотивации всех сотрудников и позволит повысить уровень групповой сплоченности в педагогическом коллективе. Такая работа предполагает создание в образовательной организации определенных условий и продуктивной среды в сфере наставничества. В качестве эффективных условий и необходимой эффективной среды может рассматриваться обучение наставников в плане методики преподавания той или иной предметной области знаний, предоставление им возможностей для дальнейшего профессионального роста во избежание профессиональной стагнации. Кроме того, руководящему составу любой образовательной организации необходимо создавать в ней такую среду, в которой наставничество является нормой и традицией, которая поддерживается как важный элемент образовательного процесса всеми членами педагогического коллектива.

Наставничество выступает как обмен опытом между поколениями через сферу общения и взаимодействия между людьми в профессиональной среде и

как эффективное средство повышения качества оказываемых организацией образовательных услуг в целом. Важным условием (в рамках нормативно-правового аспекта) реализации наставничества является создание индивидуальных (персонализированных) программ наставничества, так как каждый начинающий педагог обладает уникальными потребностями и целевыми ориентирами, которые необходимо учитывать при разработке программы наставничества.

Для детального понимания сущности наставничества и специфики использования его инструментов и средств, следует рассмотреть существующие виды наставничества. В психолого-педагогической литературе видами наставничества называют разные способы организация процесса взаимодействия наставника и наставляемого. На рисунке ниже нами представлены основные виды наставничества, возможные для реализации в условиях образовательной организации [2].

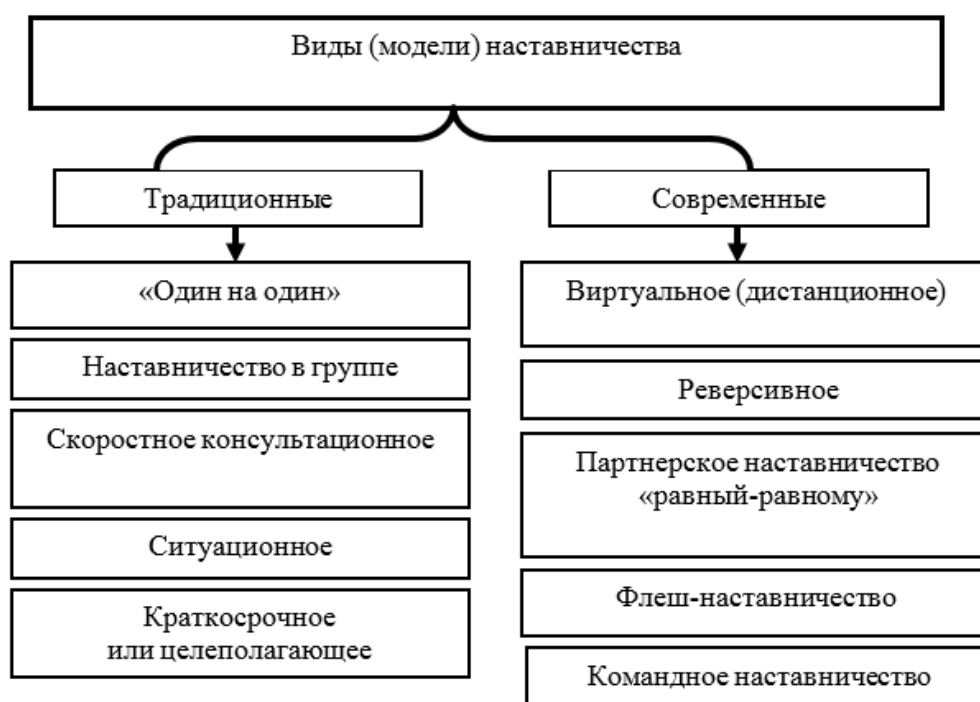


Рис. 1. Виды наставничества в педагогической деятельности

Ниже, в таблице описаны основные модели наставничества в образовательной организации и их характерные особенности.

Модель наставничества	Описание модели	Социальные эффекты
-----------------------	-----------------	--------------------

Традиционное наставничество («Один на один»)	Наставник является успешным и достаточно опытным профессионалом, взаимодействует с менее опытным подопечным для его профессионального и карьерного роста и эффективной профессиональной адаптации	Ведущее направление- профессиональное становление молодого специалиста. Наставник передает знания и правила корпоративной культуры, дает обратную связь, оценивает возможности наставляемого к профессиональному росту, дает советы начинающему педагогу в области осваивания профессиональных ролей
Партнерское наставничество («равный-равному»)	В роли наставника выступает сотрудник, который находится на равной должности с наставляемым, но имеет более длительный опыт работы, чем его коллега	Наставник оказывает помощь своему коллеге в области оптимизации рабочих процессов, выстраивании конструктивных взаимоотношений с педагогическим коллективом, повышает уровень профессиональной мотивации трудовых партнеров
Групповое наставничество	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («круги наставничества»)	Группа наставников дает грамотные советы молодому специалисту, помогает выстроить его план действий по достижению поставленных профессиональных целей, помогает ориентироваться в существующей организационной структуре и политике образовательной организации
Флэш-наставничество	Наставничество посредством совместных встреч и обсуждений	Предоставление ценных знаний и педагогического опыта работы молодым специалистам в короткий временной промежуток по всем возможным вариантам работы в образовательной организации
Скоростное наставничество	Создает место встречи для участников системы наставничества для равноправного общения	Предоставление площадки для знакомства, обмена опытом и общения сотрудников в целях определения общих интересов и профессиональных целей
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником более опытного сотрудника в области внедрения новых методик и технологий	Наставник и его подопечный должны обучаться друг у друга, толерантно воспринимать личностные особенности друг друга, выстраивать конструктивное общение между собой
Виртуальное наставничество	Все советы и рекомендации наставник дает в режиме «Онлайн»	Молодой специалист по собственной инициативе обращается за советом к наставнику в целях доступа к необходимым ресурсам для разрешения возникшим проблем в профессиональной сфере деятельности
Саморегулируемое наставничество	Добровольное выдвижение своей кандидатуры членов педагогического коллектива в наставники	Предоставление возможности наставнику в выборе протее на основе психологической совместимости между ними

Важно подчеркнуть, что в образовательных организациях использование одной модели наставничества часто не приносит желаемых результатов, поэтому более эффективным подходом является сочетание различных видов наставничества. К примеру, классическая (традиционная) модель наставничества, применяемая для развития профессиональных навыков молодых сотрудников, позволяет максимально раскрыть их личностный потенциал и способствует удержанию потенциальных лидеров в структуре организации.

С другой стороны, партнерское наставничество оказывается особенно эффективным там, где важно привлечение и удержание молодых специалистов, обмен знаниями и опытом между коллегами, а также в ситуациях, когда старшие и более опытные наставники имеют высокую загруженность. Когда в организации наблюдается нехватка наставников, можно прибегнуть к групповому наставничеству. Взаимодействие наставника с наставляемым в таком формате обычно происходит лишь один или два раза в месяц, поэтому ограниченность контакта молодого специалиста с ментором (наставником) может негативно отразиться на продуктивности наставнической программы и её результатах. Скоростное (интенсивное) наставничество в первую очередь направлено на выстраивание индивидуальных целей и путей профессионального развития молодого сотрудника, формирование плана его карьерного роста, с опорой на информацию от авторитетных источников [3].

Реверсивное наставничество представляет собой процесс, в котором молодые или новые сотрудники вносят вклад в развитие своих более опытных коллег. В отличие от классической (традиционной) наставнической модели, где опытный специалист наставляет начинающего, в реверсивном наставничестве молодой работник выступает в роли ментора (наставника) для более опытного коллеги. Этот подход может способствовать улучшению взаимодействия и сотрудничества в команде, а также повышению компетенций всех участников образовательного процесса. Виртуальное наставничество используется в ситуациях, когда наставник и его протеже не могут проводить личные встречи. Тем не менее,

важно отметить, что эффективность этой модели наставничества наиболее высока, когда она комбинируется с другими моделями [4].

В заключении можно утверждать, что технология наставничества в образовательной сфере направлена не только на профессиональное развитие наставляемого, стимулирование его активности в трудовой деятельности, но также и на всестороннее гармоничное формирование его личности.

### *Список литературы*

1. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова [и др.] // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – №3 (37). – С. 18–24. EDN TOVNMO

2. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / И.А. Эсаулова // Стратегии бизнеса. – 2017. – №6 (38). – С. 8–13. EDN YURRSX

3. Селиверстова М.В. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях / М.В. Селиверстова, Д.А. Беляева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – №3–2. – С. 110–116. DOI 10.24411/2500-1000-2019-10671. EDN LIRQDU

4. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.