

Ясонова Елена Николаевна

заместитель директора

МБОУ «Кугесьский лицей» Чебоксарского МО Чувашской Республики

п. Кугеси, Чувашская Республика

КОНТЕКСТУАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА: МЕТОДОЛОГИЯ, СТИЛИ, ПРАКТИКА

***Аннотация:** в статье рассматривается методический инструментарий поддержки и развития педагога через призму института наставничества. На основе анализа современных подходов, данных социологических исследований и нормативных документов раскрывается сущность наставничества как социально-педагогической технологии. Автор детально описывает методологические основы наставничества, включая классификацию типов и форм, модель деятельности наставника, цикл работы и систему стилей. Особое внимание уделяется контекстуальности воспитания и роли наставника в формировании индивидуальной траектории развития. В заключение обозначены условия результативности, потенциальные барьеры и актуальные вопросы для дальнейшего осмысления и цифровизации наставнической деятельности.*

***Ключевые слова:** наставничество, методический инструментарий, развитие педагога, индивидуальная траектория, стили наставничества, контекстуальность воспитания.*

В условиях динамичных изменений в образовательной среде и возрастающих требований к профессиональным компетенциям педагога особую актуальность приобретает система его непрерывного сопровождения и развития. Одним из наиболее эффективных механизмов решения данной задачи выступает наставничество, которое, выходя за рамки простой адаптации, становится ключевым инструментом формирования индивидуальной траектории профессионального и личностного роста. Утвержденная Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года определяет его как социально-педагогическую технологию сопровождения развития человека и формирования

традиционных духовно-нравственных ценностей [1]. Данное определение задает вектор для разработки конкретного методического инструментария, призванного структурировать и повысить эффективность работы наставника с педагогом (наставляемым). Целью настоящей статьи является систематизация и описание методологических основ и практического инструментария наставничества как средства поддержки и развития педагога.

Наставничество в образовании обладает двойственной природой, выступая одновременно как педагогическая и социальная технология. С одной стороны, оно решает педагогические задачи (воспитание, адаптация, самоопределение), с другой – управленческие (передача знаний, адаптация кадров, развитие корпоративной культуры). Данный дуализм определяет разнообразие типов наставничества, классификация которых может опираться на контекст, цели и категории участников.

Можно выделить следующие ключевые типы, релевантные для системы образования.

1. На рабочем месте (профессиональное): направлено на адаптацию молодых специалистов, передачу практического опыта и поддержку в решении текущих педагогических задач.

2. Карьерное: фокусируется на помощи педагогу в определении профессиональных целей, построении стратегии развития и формировании необходимых для роста компетенций.

3. В системе образования (в широком смысле): нацелено на развитие метапредметных навыков педагога, его адаптацию в новой образовательной среде (например, при внедрении новых стандартов) и профессиональное самоопределение.

4. В рамках молодежной политики (для педагогов-организаторов, кураторов): способствует формированию лидерских качеств, социальных навыков и интеграции в общественные проекты.

Социологические данные (ВЦИОМ, 2023) подтверждают высокую востребованность наставничества: 78% россиян имеют человека, которого могут

назвать наставником, при этом для 65% профессиональное развитие является ключевой сферой, где такой помощник необходим [2]. Для молодых педагогов (18–24 лет) особенно актуальна помощь в получении образования (39%) и построении карьеры.

Эффективность наставничества определяется четкой методологией. В практике сложились различные формы взаимодействия: традиционная («наставник – подопечный»), партнерская («равный – равному»), реверсивная («младший – старшему») и групповая.

Выбор формы зависит от целей и контекста.

Деятельность наставника может быть описана через модель, которая представляет собой систему взаимосвязанных объектов (наставник, наставляемый, среда), форматов и качества их взаимодействия. Практическая работа реализуется через цикл, состоящий из четырех этапов.

1. Диагностика: изучение личности, потенциала и дефицитов наставляемого через интервью, наблюдение, анализ компетенций.
2. Планирование: совместная постановка SMART-целей и разработка структурированной программы развития.
3. Реализация: внедрение программы через совместную деятельность, регулярную обратную связь, мотивацию и конструктивную критику.
4. Оценка: анализ достижения целей, развития навыков и удовлетворенности сторон.

Важнейшим методическим инструментом является владение наставником различными стилями, что позволяет гибко управлять содержанием взаимодействия. На основе презентационного материала можно выделить семь ключевых стилей, каждый из которых по-разному акцентирует пять базовых навыков наставника (делегирование, обратная связь, обучение, мотивация, оценка):

- наставник-вдохновитель: фокусируется на постановке амбициозных задач, поддержке энтузиазма и совместном формировании образа будущего;
- наставник-эксперт: передает знания, дает советы по восполнению дефицитов, оценивает компетенции;

- наставник-партнер: строит работу на принципах равенства и взаимного интереса, мотивируя командным духом;
- наставник-тьютор: сопровождает процесс самообучения и самооценки наставляемого, мягко направляя его;
- наставник-проводник: обеспечивает четкое структурирование задач и контроль по установленным показателям;
- наставник-карьерный консультант: концентрируется на социальной успешности и репутационном капитале подопечного;
- наставник-тренер высоких достижений: работает в директивном режиме, нацелен на максимальный результат.

Современный подход к воспитанию и развитию педагога подчеркивает важность контекстуальности – понимания внешних и внутренних факторов, влияющих на его деятельность. Изучение педагога в контексте предполагает рассмотрение его как целостной личности, чьи действия и смыслы обусловлены профессиональной средой, культурными нормами и личными обстоятельствами. В этой логике наставничество становится инструментом контекстуального воспитания, где основными средствами выступают: 1) личный пример наставника; 2) содержательный диалог; 3) совместный труд (профессиональная деятельность). Таким образом, наставник транслирует не только знания и опыт, но и ценности, модели профессионального поведения, что является основой для формирования индивидуальной траектории развития.

Для успешной реализации системы наставничества необходимы определенные условия: внутренняя мотивация наставника, системное планирование, постоянный мониторинг развития наставляемого с учетом контекста, разносторонность взаимодействий (профессиональный + личностный аспекты), создание комфортной и доверительной атмосферы.

К типичным барьерам относятся: формализация процесса при отсутствии реальных целей, дефицит мотивации или компетенций у участников, отсутствие организационной и методической поддержки для наставников.

Наставничество представляет собой комплексный методический инструментарий, обеспечивающий целостную поддержку и развитие педагога. Его эффективность зависит от системного подхода, который включает в себя диагностику потребностей, выбор адекватных форм и стилей взаимодействия, планирование индивидуальной траектории и оценку результатов.

Дальнейшее развитие данного института связано с решением ряда актуальных вопросов: разработкой критериев оценки эффективности, цифровизацией процессов (создание платформ для взаимодействия), обеспечением этических норм («не навреди»), а также внедрением системы обучения и супервизии для самих наставников. Реализация этих направлений позволит трансформировать наставничество из эпизодической практики в устойчивый механизм формирования профессионального сообщества педагогов, способных отвечать вызовам современного образования.

Список литературы

1. Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. №1264-р.
2. Наставничество в России: запрос, опыт и системное развитие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ноп.рф/наставничество-в-россии-запрос-опыт-и/> (дата обращения: 10.12.2025).