

Яранский Николай Вениаминович

учитель

Куярова Любовь Викторовна

учитель

МАОУ «СОШ №65»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

DOI 10.21661/r-588547

НАСТАВНИЧЕСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается роль наставничества в образовательной сфере. Раскрываются понятие и сущность наставничества, анализируются модели его организации и даётся их характеристика. Особое внимание уделяется нормативно-правовому регулированию процесса и требованиям к компетенциям наставника.*

***Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой специалист, образовательное учреждение, педагог.*

Введение.

В условиях модернизации российской системы образования к педагогам предъявляются новые требования: владение современными методами преподавания и цифровыми технологиями, развитые личностные качества (ответственность, эмпатия, коммуникативность), а также активная профессиональная позиция, включающая непрерывное саморазвитие и готовность к наставничеству.

Молодые специалисты, приходя в образовательные организации, сталкиваются с вызовами адаптации к коллективу, освоения профессиональных стандартов и формирования собственного педагогического стиля. Наставничество становится ключевым инструментом, позволяющим новичкам быстрее войти в профессию и раскрыть свой потенциал. Эффективная система поддержки способствует не только закреплению молодых кадров, но и сохранению лучших педагогических традиций.

Понятие и сущность наставничества.

Наставничество – это форма индивидуальной поддержки начинающего педагога (не имеющего трудового стажа или опыта работы на новой должности) со стороны более опытного коллеги, осуществляемая целенаправленно и системно.

Соответственно, наставник – это опытный педагог, обладающий значительным стажем, профессиональными знаниями и умением выстраивать диалог и мотивировать молодого специалиста. Молодой специалист – педагог с опытом работы менее пяти лет.

В педагогической науке наставничество определяется как процесс передачи опыта и знаний от старших членов общества к младшим, включающий не только обучение по специальности, но и нравственное воспитание. В широком смысле это руководство молодыми работниками со стороны опытного профессионала.

Модели организации наставничества.

Существует несколько моделей наставничества, каждая из которых имеет свои цели и формы взаимодействия.

1. Традиционная модель («один на один») – постепенная адаптация под руководством одного опытного наставника в течение 3–12 месяцев. Включает составление индивидуального плана и регулярные встречи (1–2 раза в неделю) для совместного планирования и анализа уроков.

2. Ситуационное наставничество – оказание точечной помощи по запросу молодого педагога (в сложной ситуации, при подготовке к уроку).

3. Краткосрочное (целеполагающее) наставничество – решение конкретных задач в ограниченный срок (например, подготовка к олимпиаде) с чёткими целями и регулярным контролем прогресса.

4. Скоростное наставничество – обмен опытом через разовые короткие встречи (15–30 минут) с различными экспертами для обсуждения конкретных вопросов и карьерного роста.

5. Виртуальное наставничество – проведение наставничества в удалённом формате с использованием цифровых технологий для обмена файлами и видеоуроками.

6. Саморегулируемое наставничество – взаимодействие строится на личной мотивации и взаимном согласии без формального закрепления.

7. Командное наставничество – комплексное развитие при участии нескольких наставников, каждый из которых отвечает за своё направление (методика, цифровые технологии и т. д.).

Нормативно-правовое регулирование.

Для эффективного функционирования система наставничества должна быть обеспечена следующими документами:

- положение о наставничестве (закрепляет статус, функции и требования к наставнику);
- положение о поощрении наставников;
- программа подготовки наставников;
- стандарт действий (памятка);
- база данных наставников.

Компетенции наставника.

Личность наставника играет ключевую роль в успехе процесса. Компетенции можно разделить на три группы:

1. *Профессиональные*: глубокие знания предмета и методики преподавания.
2. *Личностные*: внутренняя мотивация, гибкость, эмоциональная устойчивость, эмпатия.
3. *Организационно-методические*: умение разрабатывать программу обучения, подбирать адекватные методы и осуществлять контроль результатов.

Основные этапы наставничества.

1. Эффективная система включает следующие этапы.
2. Знакомство и диагностика: определение ожиданий и зон роста новичка.
3. Совместное планирование: разработка индивидуального плана развития.
4. Практическая работа и сопровождение: наблюдение, обратная связь, совместные занятия.
5. Рефлексия и анализ: обсуждение результатов и корректировка плана.

6. Самостоятельная деятельность: переход молодого специалиста к автономной работе.

Значение и преимущества.

Наставничество – это целенаправленный процесс передачи опыта, играющий ключевую роль по нескольким причинам:

- *адаптация*: помощь в освоении традиций организации;
- *профессиональный рост*: освоение современных методик;
- *психологическая поддержка*: помощь в преодолении неуверенности.

Преимущества для участников:

- *молодой педагог*: поддержка, снижение риска выгорания;
- *наставник*: развитие управленческих навыков, удовлетворение от передачи опыта;
- *организация*: укрепление корпоративной культуры и формирование кадрового резерва.

Заключение.

Наставничество – это стратегический ресурс для развития кадрового потенциала образования. Системная работа по сопровождению молодых специалистов позволяет создать сплочённый коллектив профессионалов, способных обеспечивать высокое качество образования.

Список литературы

1. Балагурова С.Я. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов / С.Я. Балагурова // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. – Казань, 2021. – С. 38–40.
2. Большой толковый словарь русского языка: А-Я / сост., гл. ред. С.А. Кузнецов. – СПб.: Норинт, 1998. – 1534 с.
3. Есенина Е.Ю. Наставничество на производстве: «Забытое старое» и «Желаемое новое» / Е.Ю. Есенина // Профессиональное образование и рынок труда. – 2015. – №7.

4. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников / А.Р. Масалимова. – Казань: Печать-Сервис XXI век, 2020. – 183 с.
5. Методический инструментарий по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации. – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/7> (дата обращения: 01.06.2024).
6. Осипов П.Н. Наставничество как объект научных исследований / П.Н. Осипов, И.И. Ирисметова // Профессиональное образование и рынок труда. – 2020. – №2. – С. 109–115.
7. Осипов П.Н. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования / П.Н. Осипов, И.И. Ирисметова // Казанский педагогический журнал. – 2020. – №4(141). – С. 52–57.
8. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – М.: Большая российская энциклопедия, 2002. – 528 с.
9. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сб. метод. рек. / сост. Н.А. Криволапова, В.Д. Ячменев, О.Т. Кулешова. – Курган, 2019. – 56 с.