

Салимова Гульназ Рафатовна

учитель

МБОУ «СОШ №25 им. 70-летия нефти Татарстана»

г. Альметьевск, Республика Татарстан

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К НАСТАВНИЧЕСТВУ: УРОВНИ, ФОРМЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

***Аннотация:** в статье рассматривается наставничество как системный процесс, выходящий за рамки простой передачи знаний и включающего три ключевых уровня: трансляцию методик, передачу личного опыта и формирование ценностных ориентиров. Автор анализирует различные формы взаимодействия.*

***Ключевые слова:** наставничество, педагогика, уровни наставничества, знания, опыт, ценности, формы наставничества.*

Традиция наставничества – это один из самых древних механизмов передачи жизненного и профессионального опыта. Еще К.Д. Ушинский, основоположник отечественной педагогики, точно сформулировал суть этой роли: главная задача учителя – не просто дать предметные знания, а научить ученика мыслить и трудиться умственно. На данный момент, этот тезис звучит особенно актуально. Сегодня важнее не накопленные знания, а умение находить, анализировать и перерабатывать информацию.

В современной практике наставничество воспринимается как глубокий системный процесс, выходящий за пределы простого инструктажа. Он реализуется на трех взаимосвязанных уровнях. Каждый уровень требует от наставника высокой личной вовлеченности и способности к рефлексии.

Первый уровень – уровень знаний – является базовым, инструментальным. На этом этапе происходит передача конкретных методических приемов, алгоритмов работы с нормативной документацией, технологий преподавания предмета. Учитель здесь выступает как авторитетный носитель информации. Однако, как

показывает практика, изоляция наставничества в рамках данного уровня не дает устойчивых результатов, поскольку ученики или молодые педагоги учатся лишь воспроизводить.

Второй уровень – уровень опыта -более сложный. Речь идет о передаче не сухих алгоритмов, а того живого багажа ситуаций, который наставник пережил, глубоко отрефлексировал и присвоил как личную профессиональную ценность. Опыт нельзя транслировать в виде лекции, его можно только «прожить» вместе. Именно на этом этапе наставник становится проводником, который помогает найти собственные пути.

Третий, наивысший уровень – уровень передачи ценностей – является самым тонким и сложным. Он направлен на формирование внутренней позиции личности. В отличие от знаний и опыта, ценностные установки не поддаются формальному измерению. На данный момент не существует валидной метрики, позволяющей оценить успешность передачи ценностей, и это делает данный уровень наиболее ответственным. Ценности передаются исключительно через личный пример, через безупречное соответствие слов наставника его действиям.

Эффективность взаимодействия наставника и наставляемого определяется не формальными планами, а качеством выстраиваемых отношений. Основой такого взаимодействия являются открытость, честность и умение слушать.

Наставник в разных обстоятельствах может быть в разных ролях. В инструменте «Колесо ролей наставника» выделяют семь стилей взаимодействия с наставляемыми.

Мотиватор – вдохновляет и заряжает энергией. Слушатель – создает безопасное пространство. Модератор – помогает выстраивать диалог. Навигатор – мягко выстраивает диалог. Критик – дает конструктивную обратную связь. Защитник – поддерживает в трудную минуту. Катализатор роста – видит потенциал и помогает сделать шаг для развития.

Работа с наставляемым может строиться в разных форматах.

Младший – старшему. Реверсивная форма, старшеклассник помогает педагогу.

Команда – команда. Групповая форма, где одна группа наставляет другую (например, шефство старших классов)

Равный – равному. Партнерский формат, работает не вопреки разнице в опыте, а благодаря *смене позиции*. Вместо позиции «Я знаю, ты не знаешь» наставник занимает позицию «Мы исследуем вместе»

Наставник – подопечный. Традиционная форма, где опытный наставник взаимодействует с менее опытным подопечным.

В наставничестве можно использовать SWOT анализ. Инструмент для развития личности, где осуществляется анализ четырех групп факторов учеников и молодых коллег: сильные стороны, слабые стороны, возможности и угрозы.

Схема хорошо показывает особенности личности человека, помогает определить план развития наставляемого.

Таким образом, институт наставничества в школе перерастает рамки сугубо методической помощи. Сегодня наставник – это не просто старший коллега, а стратегический партнер, обеспечивающий преемственность поколений в профессии и сохранение гуманистических идеалов образования, завещанных великими педагогами прошлого.

Список литературы

1. Кочемасова Л.А. Учитель и наставник русской национальной педагогики К.Д. Ушинский (к 200-летию со дня рождения) / Л.А. Кочемасова // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2023. – Т. 20. №2. – С. 31–44. – DOI 10.17673/vsgtu-pps.2023.2.3. – EDN FIPZHI
2. Подрезова А.В. Научное наставничество Ушинского как историко-педагогический ресурс подготовки учителя будущего / А.В. Подрезова // Молодой ученый. – 2024. – №9(508). – С. 199–201. – URL: <https://moluch.ru/archive/508/111632> (дата обращения: 10.08.2026). – EDN LFICEN
3. Пополняем методическую копилку наставника и наставляемого // Первое сентября. – 2025. – URL: <https://urok.1sept.ru/publication/198019> (дата обращения: 10.08.2026).