

	Гаученова В.П преподаватель «Методы решения логарифмических уравнений»	Диплом степени №7450 1
<p>Почётная грамота Министерства образования и науки Забайкальского края преподавателю математики за активную деятельность по организации творческо- исследовательской работы обучающихся. 15.сентября 2025 г</p>		

Наставничество как метод адаптации молодых специалистов в образовательной организации

**Ковалева Людмила Михайловна, преподаватель
Филиал «Мелитопольский медицинский профильный колледж», Запорожская область, г. Мелитополь**

Аннотация

Данная статья ставит своей целью изучить и раскрыть роль наставничества в сфере образования. Особенно важным направлением наставничества является передача опыта молодым педагогам от старших коллег. В статье будет показан механизм регулирования процесса наставничества и раскрыты компетенции педагогов наставников.

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

Исходя из тех задач и вызовов, которые стоят перед современной Россией, особое значение приобретает система образования. В действительно текущих и динамически развивающихся процессах модернизации системы образования в Российской Федерации повышается социальная значимость профессии учителя. Далеко не секрет, что требования к профессиональной компетентности педагога постоянно возрастают: владение современными методами преподавания, цифровыми технологиями, являются уже само собой разумеющимся требованием, владение дидактикой. Однозначно в данной профессии необходимо наличие ответственности, эмпатии и коммуникативности. Отдельным аспектом выступает активная социальная позиция молодого преподавателя: его участие в жизни школы и общества, гражданская активность и профессиональная позиция.

Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Одним из эффективных механизмов поддержки является система наставничества, которая помогает в профессиональной адаптации молодого педагога, его социализации в трудовом коллективе и установлении педагогических контактов.

Молодой специалист приходящий в данную отрасль нуждается в наставничестве, так как полученное образование -это только часть процесса, а попадая в преподавательский коллектив и работая в среде обучающихся, он требует особого внимания и коррекции.

Данная статья ставит своей целью рассмотреть такую деятельность как наставничество над молодыми специалистами в системе образования и в образовательных организациях. Прежде чем разбирать саму суть наставничества, необходимо дать определение самому явлению.

Наставничество — это форма индивидуальной поддержки начинающего педагога, не имеющего трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях. Или специалиста, назначенного на должность, без соответствующего опыта работы, где со стороны более опытного коллеги, происходит целенаправленная поддержка и коррекция, которая осуществляется системно [7].

Соответственно, наставник — это опытный педагог, обладающий значительным педагогическим стажем и профессиональными знаниями, который умеет поделиться опытом и способен выстраивать диалог с молодым коллегой и мотивировать его к педагогической деятельности. Наставничество является неотъемлемым элементом системы образования. Это не только поддержка молодых специалистов, но и способ сохранения и передачи лучших педагогических наработок и практик, что в свою очередь укрепляет профессиональное сообщество и формирует устойчивый кадровый потенциал.

С точки зрения педагогического наставничества можно привести определение из педагогического энциклопедического словаря, где наставничество определяется как процесс передачи опыта и знаний от старших членов общества к младшим. В обязанности наставника входит не только обучение молодого человека по специальности, но и его политическое и нравственное воспитание [8].

В большом толковом словаре русского языка наставничество трактуется как руководство молодыми работниками,

осуществляемое опытным специалистом [2]. Наставником считают высококвалифицированного специалиста, профессионала своего дела, опытного работника, от которого сотрудники могут получить совет, поддержку, рекомендацию.

Существует довольно большое количество определений понятию «наставничество». Естественно, что все их мы рассмотреть не сможем, однако необходимо рассмотреть некоторые из них, которые и раскроют перед нами сущность данного явления.

Так например, Осипов П. Н. и Ирисметова И. И. считают, что наставничество — это форма обучения и воспитания начинающих специалистов, осуществляемая опытными людьми на рабочем месте в рабочее время [7].

Денисова А. определяет наставничество как своеобразную систему сложившихся взаимоотношений между сотрудниками, находящимися на разных ступенях служебной иерархии по опыту, стажу работы, образовательному уровню, возрасту.

Криволапова Н. А. рассматривает наставничество как процесс передачи знаний в определенной предметной области сотрудником, обладающим более высоким уровнем квалификации — менее опытному работнику. В данном контексте, автор, рассматривает наставничество как образовательный процесс, в ходе которого, осуществляется обучение молодых коллег на рабочем месте без отрыва от производства [9].

В свою очередь, Павлюкевич М. П. определяет наставничество как форму работы с вновь принятыми на работу сотрудниками, а также, работниками, переведенными на другую должность. Наставничество носит индивидуальный характер и направлено на введение новых сотрудников в профессию, формирование у них необходимых для успешной работы профессиональных компетенций, а также создание условий для адаптации в трудовом коллективе [1].

Кроме того, считаем необходимым изложить и юридический аспект проблемы. В методическом инструментарии по применению наставничества на государственной гражданской службе, изданном Министерством труда и социальной защиты РФ, термин «наставничество» определяется как кадровая технология, посредством использования которой, осуществляется передача опыта, знаний и профессиональных навыков от более опытного сотрудника к менее опытному [5].

Резюмируя вышеприведенные определения, можно вывести единое понимание такого явления как «наставничество», которое рассматривается как производственный процесс по передаче практического опыта, знаний, умений, навыков от более опытных и квалифицированных сотрудников, выступающих в роли наставников к вновь принятым на работу сотрудникам.

С точки зрения практической педагогической деятельности, наставничество рассматривается как форма дополнительного профессионального образования молодых учителей, происходящее в непосредственной практике педагогического процесса, где опытные педагоги выполняют наставническую функцию. После завершения образования, молодой специалист, обогащенный теоретическими знаниями и некоторой производственной практикой, вступает в педагогический процесс, где нуждается в наставничестве. Наставником является более опытный и более квалифицированный специалист, который оказывает поддержку молодому педагогу и осуществляет профессиональную коррекцию.

Наставником осуществляется методическое и психологическое руководство и коррекция, которые предусматривают систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых профессиональных навыков и умений. Наставничество предусматривает грамотное и плановое введение молодого специалиста в педагогический процесс, его адаптацию в коллективе преподавателей и обучающихся.

В первую очередь необходимо отметить, что основной целью наставничества является успешная адаптация молодого специалиста, при начале его трудовой деятельности, повышение его профессионального уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне [1].

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

В свою очередь, наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

В своей публикации, касающейся наставничества, авторы: Осипов П. Н., Ирисметова выделяют различные модели организации процесса наставничества [6].

Таким образом, традиционная модель наставничества («один на один») предполагает постепенную адаптацию начинающего педагога к профессиональной деятельности под руководством опытного наставника. Данные мероприятия осуществляются в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). В процессе организации наставнической деятельности назначается педагог наставник соответствующего опыта и профиля. Далее составляется индивидуальный план наставничества. Подобная модель предполагает проведение регулярных встреч (1–2 раза в неделю), в ходе которых осуществляется совместное планирование занятий, анализ уроков и оказывается методическая помощь.

В качестве разновидности этой модели профессионального взаимодействия выступает ситуационное наставничество, которое предполагает оказание точечной, локальной, помощи по запросу молодого педагога в качестве консультации или

разрешения ситуативной проблемы. Соответственно, в ходе его реализации отсутствует жесткий график мероприятий, а наставник помогает по мере необходимости (в сложной ситуации, при подготовке к уроку, в конфликтной ситуации с родителями или обучающимися и т. п.).

Следующим видом наставничества может быть представлено краткосрочное или целеполагающее наставничество, оно применяется при решении конкретных задач в ограниченный срок. В данном случае наставничества, для решения определённых задач, устанавливаются чёткие цели и сроки (например, подготовка к открытым урокам, участие в олимпиаде), встречи педагога наставника и наставляемого происходят раз в 1–2 недели и выполняют контролируемую функцию и фиксирует результаты. Молодой специалист, наставляемый, должен приложить определенные усилия, чтобы решить промежуточные задачи, возникающие в период между встречами и достичь поставленных, конечных целей проекта.

Также хотелось бы выделить скоростное наставничество, которое предполагает обмен опытом, который происходит в профессиональном педагогическом сообществе. Данная модель наставничества предполагает разовые встречи с экспертами-наставниками. Хронометраж данных мероприятий довольно ограничен (по 15–30 минут) и подразумевает обсуждение конкретных вопросов, идей и проблем. Такие встречи напоминают производственную планёрку и помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста, которые формируются на основе информации, полученной из авторитетных источников. Там же происходит обмен мнениями и личным опытом. Кроме того, устанавливаются и налаживаются отношения «наставник — подопечный». Данная модель реализуется в форме «менторских сессий» на конференциях и семинарах, где на запросы молодых специалистов выдаются вполне конкретные рекомендации по ситуативным проблемам.

В современных условиях развития информационных технологий сформировалось виртуальное наставничество, которое предполагает проведение наставничества в удалённом формате с применением цифровых технологий. В данном формате сотрудничества возможен обмен файлами, видео уроками и записями.

Саморегулируемое наставничество, довольно специфичный вид педагогической деятельности. В его основе лежит принцип личной мотивации и самоорганизации молодого специалиста. При данной модели наставничества преподаватели добровольно становятся наставниками, а молодые специалисты сами выбирают, у кого и чему хотят учиться. В данном случае нет формального распределения ролей и закрепления контроля. Сотрудничество и взаимодействие в данном формате строится на взаимном согласии и партнёрстве. Саморегулируемое наставничество используется в педагогических коллективах с высокой степенью самоорганизации

Отдельным видом выступает командное наставничество, которое предполагает комплексное, целенаправленное, развитие педагогов (или управленцев) при участии нескольких наставников. В данной модели работа осуществляется сразу с 2–3 наставниками, где каждый отвечает за своё направление подготовки и консультирования (например, методика преподавания, взаимодействие с классом, цифровые технологии и пр.). Данная модель имеет многоаспектный подход и эффективна для подготовки молодых специалистов.

С точки зрения Балагурова С. Я. для эффективного функционирования система наставничества должна быть обеспечена нормативно-правовыми и методическими документами, о которых пойдёт речь ниже [1]:

1. положение образовательной организации о наставничестве (закрепляет статус наставника, его функции, процедуру отбора кандидатов в наставники; содержит требования к профессиональным компетенциям, систему оценки профессиональной деятельности наставников);
2. положение о моральном и материальном поощрении наставников;
3. программа подготовки наставников, которая обеспечивает их обучение и развитие личностных качеств, а также социальных и методических компетенций;
4. стандарт действий, своеобразный алгоритм по взаимодействию между наставником и наставляемым (памятка по выполнению обязанностей наставника);
5. должна быть сформирована база наставников, своеобразный кадровый резерв, который должно использовать при работе с молодыми специалистами;
6. необходимо разработать информационно-методические материалы необходимые для функционирования системы оценивания, контроля и мотивации наставников.

Следует однозначно указать на тот факт, что личность наставника играет ключевую роль в успехе или провале наставнических усилий образовательной организации, по формированию профессиональных и личностных качеств молодых специалистов. Наставник должен сочетать в себе соответствующие навыки, знания и опыт, он должен уметь правильно и своевременно, доходчиво и обоснованно донести их до обучаемого сотрудника и аргументировать свои аналитические выводы.

Соответственно наставник должен обладать определенными компетенциями. Проводя анализ и обобщение материала по проблеме наставничества, сошлёмся на мнение ученых А. Р. Масалимовой [4], Е. Ю. Есениной [3], представленных в их публикациях, которые позволили нам распределить компетенции по трем группам: профессиональные, личностные, организационно-методические.

Первая группа компетенций связана с основной профессиональной деятельностью преподавателей наставников.

Вторая группа включает в себя внутреннюю мотивацию, способность к оцениванию результатов, гибкость, интеллект,

эмоциональную устойчивость, дисциплинированность, самодостаточность.

Третья группа компетенций направлена на организацию процесса обучения, выбор форм и методов обучения. В нее входят такие компетенции, как умение разрабатывать программу обучения (педагогическое проектирование) и обеспечивать условия для успешного обучения и развития (сопровождение профессионального становления), подбор адекватных потребностям форм и методов обучения (обеспечение индивидуальных образовательных траекторий), осуществление контроля результатов обучения стажеров.

Подводя итог, следует отметить, что наставничество - это важнейший механизм поддержки молодых педагогов, который способствует их профессиональному становлению и адаптации в коллективе, что в свою очередь повышает качество преподавания молодыми сотрудниками своих предметов и установлению рабочих отношений с коллективом обучающихся. Эффективность наставничества во многом зависит от правильно выбранной модели сопровождения, что может выступать в форме некоей стратегии совместных действий. Успешная реализация наставничества требует разработки нормативной базы, подготовки наставников, а также признания ценности наставничества как стратегического ресурса для развития кадрового потенциала в образовании.

Литература:

1. Балагурова С. Я. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // 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: «Забывтое старое» и «Желаемое новое» // Профессиональное образование и рынок труда. — 2015. — № 7.
4. Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников [Текст] / А. Р. Масалимова. — Казань: Изд-во «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?ysclid=mbhpb56imf539572453> (Дата обращения: 01.06.2024).
6. Осипов П. Н., Ирисметова И. И. Наставничество как объект научных исследований // Профессиональное образование и рынок труда. — 2020. — № 2. — С. 109–115.
7. Осипов П. Н., Ирисметова И. И. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования // 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.