

Научная статья

УДК 371.13:371.213.3

DOI: 10.17853/1994-5639-2022-4-62-74

## РОЛЬ НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ



**Альфия Асхатовна Еремина**

*учитель*

*Зайковская средняя  
общеобразовательная школа № 1  
имени Дважды Героя Советского Союза  
Г. А. Речкалова,  
поселок Зайково, Свердловская область, Россия*

*madamalfia@gmail.com,  
<https://orcid.org/0000-0001-6669-8649>*

**Аннотация.** На сегодняшний день одна из основных кадровых задач образовательной организации – помощь начинающему педагогу, которому важно осознать себя талантливым человеком, сделавшим правильный профессиональный выбор, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества. В рамках исследования была создана и реализована практика наставничества «Учитель – учитель», обеспечивающая методическое и гуманитарное сопровождение молодых специалистов. Представленный инструментарий наставнической практики предполагает возможность ее тиражирования в общеобразовательных учреждениях различного профиля, а результаты апробации не исключают вариант масштабирования. В перспективе молодые профессионалы должны привести всю команду педагогов к новым достижениям в области школьного образования.

**Ключевые слова:** наставник, практика наставничества, профессиональная компетентность, молодой учитель, сопровождение молодого специалиста

**Для цитирования:** Еремина А. А. Роль наставника в формировании профессиональных компетенций молодого учителя // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 4 (12). С. 62–74. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-4-62-74>.

Original article

## THE MENTOR'S ROLE IN FORMING YOUNG TEACHER'S PROFESSIONAL COMPETENCES

Alfiya A. Eremina

Teacher

Zaikovo Secondary School No. 1  
named after Twice Hero of the Soviet Union G. A. Rechkalov,  
Zaikovo village, Sverdlovsk Region, Russia

[madamalfia@gmail.com](mailto:madamalfia@gmail.com),

<https://orcid.org/0000-0001-6669-8649>

**Abstract.** Today, one of the main personnel tasks of an educational institution is to help beginning teachers to realize themselves as talented persons who made the right professional choice and are able to show high results of work and demonstrate the best professional qualities. As part of the study, the mentoring practice "Teacher-teacher", providing methodological and humanitarian support for young professionals, has been worked out and implemented. The mentoring tools presented in the article make it possible to replicate it in educational institutions of various profiles, and the testing results indicate the possibility of scaling the practice. In the future, young professionals should lead the entire team of teachers to new achievements in the field of school education.

**Keywords:** a mentor, mentoring practice, professional competence, a young teacher, young specialist support

**For citation:** Eremina A. A. The mentor's role in forming young teacher's professional competencies // INSIGHT. 2022. № 4 (12). P. 62–74. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-4-62-74>.

**Введение и постановка проблемы.** Сегодня, в эпоху реформирования системы образования, проблема дефицита молодых специалистов в школах особенно актуальна. Общеизвестно, что из общего числа выпускников педагогических вузов только половина работает по специальности, к тому же очень часто среди них есть те, кто просто не нашел себе более высокооплачиваемую должность. Но еще печальнее тот факт, что многие специалисты уходят из системы образования через несколько лет. Задач, которые необходимо решить в рамках заявленной проблемы, очень много: психологическая и финансовая поддержка педагогических кадров, создание системы моральных наград и поощрений, адаптация в коллективе и, наконец, компетентная

помощь опытных наставников. Все перечисленное требует формирования качественного методического сопровождения педагогических работников образовательных организаций. Одной из форм такого сопровождения является наставничество [1, 2].

Важное значение наставничества отмечено в ряде стратегических документов федерального уровня: Посланиях и Указах Президента Российской Федерации, федеральном проекте «Учитель будущего» [3], национальной системе учительского роста, профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [4]. Указом Президента РФ учрежден знак отличия «За наставничество» [5].

Ключевыми факторами успешного функционирования системы наставничества являются отбор и подготовка кандидатов на роль наставников [6]. Но именно этот этап часто признается слабым звеном многих программ [7].

Анализ положений о наставничестве предприятий ОАО «Татнефть» имени В. Д. Шашина [8], ОАО «Лукойл» [9], ОАО «Тюменская нефтяная компания – British Petroleum» [10], ФКП «Казанский государственный казенный пороховой завод» [11] и др. позволил сделать вывод о том, что рассматриваемый процесс затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: молодого работника, наставника и организации. Молодой работник получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности; моделирует собственную профессиональную карьерную траекторию; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником и со всей адаптивной средой в целом; узнает информацию о деятельности предприятия, где работает. Наставник совершенствует свои деловые качества, повышает уровень профессиональных компетенций в процессе взаимообучения. В организации совершенствуется система подготовки кадров (культурный и профессиональный аспекты); улучшаются взаимоотношения между сотрудниками; обеспечивается преемственность наставнического корпуса.

В современной педагогической практике функционируют три основных типа программ подготовки будущих наставников: образователь-

ные курсы при университетах или специальных организациях; мероприятия по профессиональному развитию, в основе которых лежат рефлексивные методики – семинары или коучинг; исследовательские проекты [12]. Недостаток большинства из них состоит в том, что основное внимание уделяется административным аспектам деятельности наставника, а не развитию навыков работы с подопечными [13]. L. Orland утверждает, что прежде всего необходимо формировать профессиональную идентичность наставника [14], а это возможно только в ходе практических занятий, где осуществляется разбор конкретных и актуальных задач профессиональной деятельности.

Педагогическая деятельность в этом отношении не является исключением. Как и любая другая профессиональная деятельность, она требует практической апробации на этапе обучения в вузе. Анализ зарубежных исследований (например, L. Orland-Barak [15]) подтверждает, что выпускники испытывают трудности в начале своей педагогической карьеры. Одним из способов адаптации является совместное обучение молодых специалистов. Реализация этой стратегии позволит им реализовать перспективы в проектировании индивидуального вектора обучения, а также развить навыки критического мышления и умения групповой работы в решении учебных задач.

В связи с этим в настоящее время возрастает роль профессионального наставника по педагогической практике. Но существует круг проблем, связанных с его подготовкой: в частности, недостаточная разработанность содержания, форм и видов работы. В. Achinstein разделяет практику преподавания и практику наставничества [16]. Эти два взаимосвязанных процесса включают профессиональное взаимодействие, обучение и формирование профессиональной идентичности, а также различные техники руководства студентами-практикантами [17].

Система образования должна обеспечивать разнообразие организационных форм обучения, максимальную гибкость и взаимодействие всех образовательных структур, работа которых должна отражать профессиональное представление современного выпускника (от овладения специальностью до способности адаптироваться к изменяющимся условиям экономической ситуации) с учетом сформирован-

ной профессиональной самооценки, опоры на творчество и инициативу личности как источник развития.

Стоит уточнить, что для любой организации качество руководства и ответственное отношение наставников к своим обязанностям являются наиболее важными задачами. Поэтому развитие системы наставничества должно предполагать реализацию комплекса мер в рамках качественной подготовки наставников и обеспечения в некоторой степени эффективности их работы, результатом чего станет формирование профессиональной самооценки у молодых специалистов.

В настоящее время вопросы педагогического сопровождения при передаче профессиональных знаний и опыта становятся все более актуальными. В подтверждение приведем следующий факт: в отечественной научно-методической литературе с 80-х гг. XX в. наставничество является предметом многих исследований. Ученые рассматривают наставничество преимущественно по отношению к одаренным детям (потенциал развития, успешность, взаимоотношения, возникающие между одаренным ребенком и наставником), анализируют успешную практику наставничества в зарубежных вузах и возможности ее применения в российских учебных заведениях различных уровней, особенности применения форм работы с наставником-ровесником для обучения говорению на иностранном языке, изучают наставничество и тьюторство как формы студенческого самоуправления, как особый тип взаимодействия преподавателя вуза со студентами [18, 19, 20].

Одним из условий дальнейшего развития образования, важнейшим фактором успешности намеченных преобразований являются высокий профессионализм педагогических кадров и качество профессиональной подготовки специалистов в области образования [21]. Чтобы проектировать свою деятельность в логике государственных инициатив, современному учителю необходимо обладать высоким уровнем профессионализма [22].

Как уже упоминалось, приступая к профессиональной деятельности в образовательной организации, начинающие педагоги сталкиваются с затруднениями [23]. Если в первый год своей работы они не получают должного внимания и поддержки, то часто уходят из профессии. Чтобы период адаптации прошел успешно, молодым учителям

лям нужно не просто помогать, а помогать целенаправленно, системно, адресно, персонифицированно и неформально.

Исследовательский поиск свидетельствует о том, что профессиональная деятельность педагога-наставника рассматривается в рамках «горизонтального» непрерывного образования преподавателя, определяется степенью осознанного профессионального продвижения, профессионального роста как наставляемого, так и самого наставника, что требует особой доли ответственности в решении конкретных задач по приобретению профессионального и жизненного опыта, развитию новых профессиональных компетенций [24, 25, 26, 27].

Процесс развития и становления молодого специалиста реализуется через формирование профессиональных компетенций, личных и социальных ценностей, взаимодействие с наставником, основанное на совместном доверии и партнерстве. Суть такого взаимодействия – это максимально полное раскрытие потенциала педагогического работника, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации. Чтобы стабилизировать численность коллектива, прекратить текучесть кадров, повысить профессиональную компетентность педколлектива, сформировать единую команду, способную решать вопросы качественного образования, необходимо разработать программу наставничества, главными элементами которой станут планирование и реализация индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста, что и стало *целью* настоящего исследования.

Сильным стимулом для мотивации начинающего педагога является создание электронного портфолио (один из элементов программы наставничества). Оно систематизирует, объективно оценивает направление дальнейшей образовательной, социальной и методической деятельности (саморазвитие, самореализация). Более того, для молодых преподавателей имеет важное значение участие в социальных сетях работников образования (например, *NSPortal*). Свой личный портфель педагог может использовать не только для публикации учебных материалов, собственных достижений, освещения уроков, презентации новых педтехнологий, школьных и муниципальных мероприятий, но и для будущей аттестации и, что немаловажно, повышения квалификации.

На рис. 1 представлена модель практики наставничества «Учитель – учитель», реализуемая в МОУ «Зайковская СОШ» (пос. Зайково, Свердловская область).

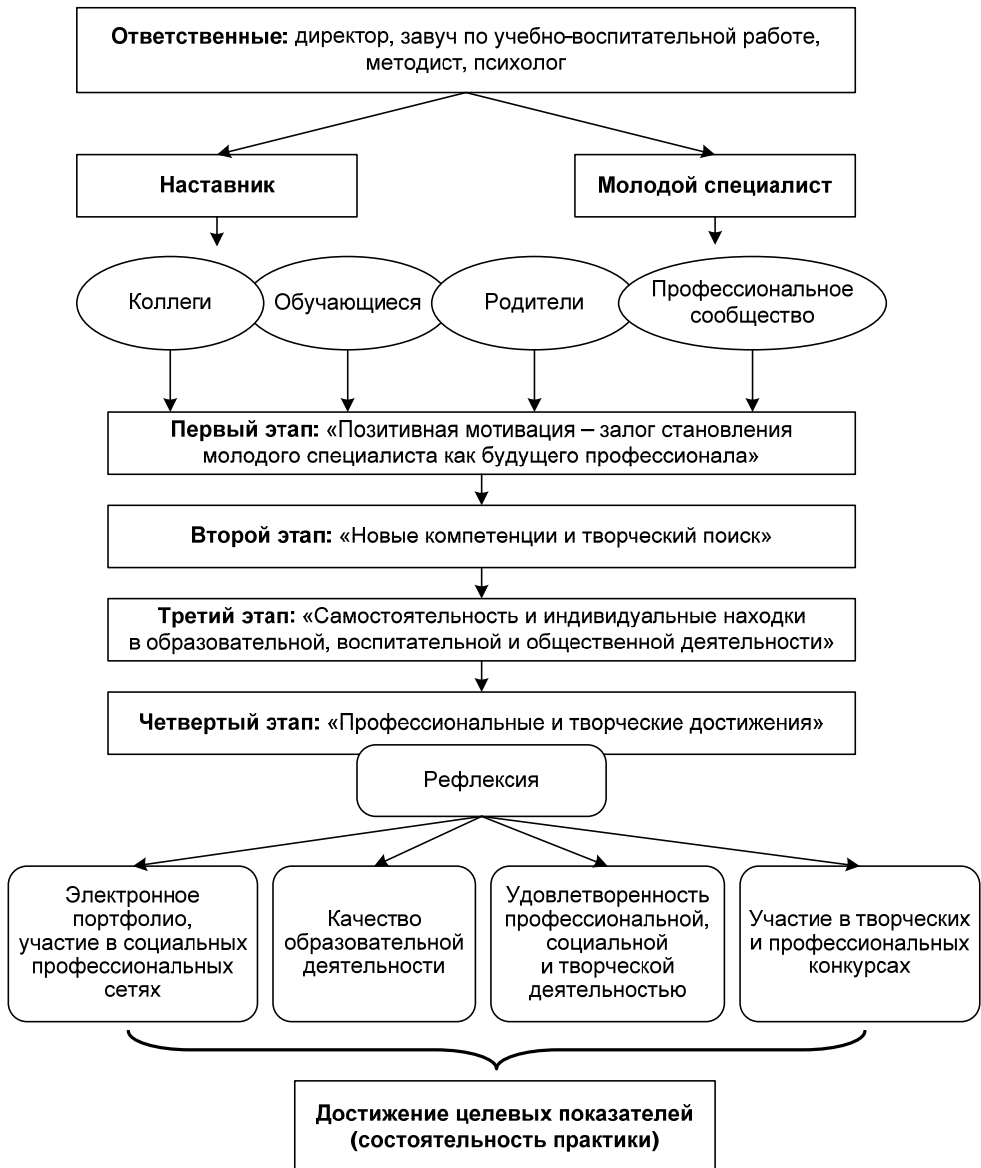


Рис. 1. Модель реализации практики наставничества в МОУ «Зайковская СОШ»

При выполнении программы по наставничеству применяют различные формы работы, инструменты обучения разрабатываются совместно методическим советом и наставником образовательной организации (рис. 2).



Рис. 2. Формы и инструменты наставничества

Очевидные преимущества практики наставничества в МОУ «Зайковская СОШ»:

- пополнение образовательной организации новыми перспективными кадрами;
- стабильная работа молодого специалиста с положительной динамикой в образовательном процессе;
- удовлетворенность начинающих преподавателей педагогической деятельностью.

Результативность данной практики наставничества определялась с помощью специально отобранных показателей (таблица).

Результативность практики наставничества в МОУ «Зайковская СОШ»

Количественные показатели	Качественные показатели
1	2
Организация внеурочной и дополнительной деятельности по иностранному языку	Психоэмоциональное состояние молодого специалиста (анкетирование)
Участие в муниципальных и региональных конкурсах	Успешная организация внеурочной и дополнительной деятельности по иностранному языку
Участие в социальных профессиональных сетях ( <i>NSPortal</i> )	Презентация опыта работы на различных уровнях (школьном, муниципальном) (сайт)



Окончание таблицы

1	2
Самостоятельная деятельность в образовательном учреждении, муниципальных профессиональных объединениях (школьные, районные, педсоветы)	Успешная организация воспитательной и внеклассной деятельности (отзывы родителей)
Применение образовательных технологий на уроках	Мотивированность к дальнейшей образовательной деятельности (повышение квалификации)
Мониторинг образовательной деятельности. Качество успеваемости	Готовность к будущей процедуре аттестации педагогических работников. Участие в профессиональных конкурсах
Достижения молодого специалиста, их общественное и профессиональное признание	
Представление практики педагогическому сообществу	

Итак, реализация целевой практики наставничества в МОУ «Зайковская СОШ» с 2018 по 2021 гг. инициировала наполнение деятельности образовательной организации новым содержанием, помогла молодому специалисту преодолеть образовательные, психоэмоциональные, социальные и творческие дефициты. Результаты апробации позволили отнести данную практику к категории реализованных (рис. 3, 4).

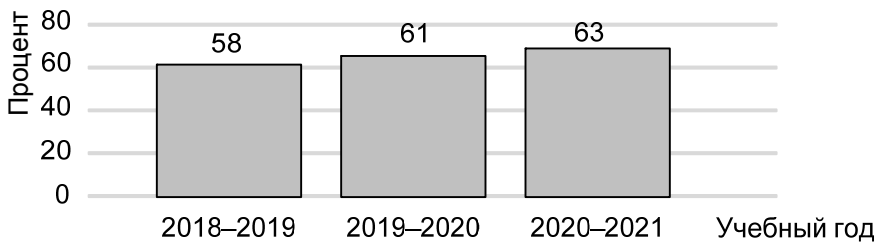


Рис. 3. Качество успеваемости обучающихся

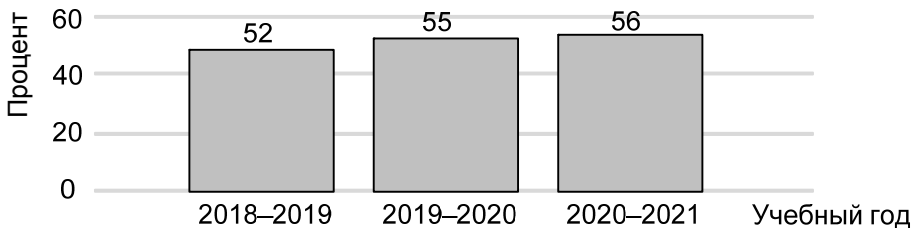


Рис. 4. Степень обучаемости обучающихся

Сотрудничество в рамках реализации модели наставничества гарантирует повышение мотивации молодого специалиста, его адаптацию в образовательной организации, удовлетворенность профессиональной деятельностью (социальное и профессиональное благополучие). Но целевая аудитория, призванная решать эти задачи, довольно обширная. Чтобы реализовать практику наставничества, необходимо взаимодействие органов управления образованием, администрации школы, педагогического коллектива, участников педагогических сетевых сообществ, учреждений дополнительного образования, СМИ и социальных партнеров. Только совместные усилия могут привести к положительному результату.

**Заключение.** Практика наставничества «Учитель – учитель» является универсальной технологией, что предполагает возможность ее тиражирования в общеобразовательных учреждениях различного профиля. Не исключен вариант масштабирования практики в рамках региональных и межрегиональных школ. Такие школы обеспечивают методическое и гуманитарное сопровождение начинающих педагогов на всех этапах реализации практики наставничества. В результате работы с наставником молодой специалист будет применять все свои знания, умения и талант для того, чтобы остаться верным профессии учителя. Вместо заключения приведем известный афоризм: «Личный пример не просто лучший метод убеждения, а единственный».

### **Список источников**

1. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова [и др.]. Кемерово: Изд-во Кузбас. регион. ин-та развития проф. образования, 2014. 144 с.
2. Дудина Е. А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. Т. 1, № 1. С. 49–62. <https://doi.org/10.15293/2226-3365.1701.04>.
3. Учитель будущего: паспорт федерального проекта; приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 г. № 3. URL: [https://edu54.ru/upload/files/2016/03/Федеральный\\_проект\\_Учитель\\_будущего.pdf?ysclid=latfd5prtc558149615](https://edu54.ru/upload/files/2016/03/Федеральный_проект_Учитель_будущего.pdf?ysclid=latfd5prtc558149615).

4. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г. № 544н. URL: <https://base.garant.ru/70535556/?ysclid=latfjwu3d9817522103/>.

5. Об учреждении знака отличия «За наставничество»: Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. № 94. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/?ysclid=latfncfh5c317229871/>.

6. Glassford L. A., Salinitri G. Designing a Successful New Teacher Induction Program: An Assessment of the Ontario Experience 2003–2006 // Canadian Journal of Educational Administration and Policy. 2007. Iss. 60. P. 1–34. URL: <https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/42741>.

7. Wang J., Odell S. J. Mentored Learning to Teach according to Standards Based Reform: A Critical Review // Review of Educational Research. 2002. Vol. 72, iss. 3. P. 481–546. <https://doi.org/10.3102/00346543072003481>.

8. Положение о наставничестве в ОАО «Татнефть» имени В. Д. Шашина. Альметьевск, 2007. 10 с.

9. Положение о наставнической деятельности в ОАО «Лукойл». М., 2009. 17 с.

10. Положение о наставничестве в ОАО «Тюменская нефтяная компания – British Petroleum». Тюмень, 2010. 23 с.

11. Положение о наставничестве федерального казенного предприятия «Казанский государственный казенный пороховой завод». Казань, 2010. 7 с.

12. Aspfors J., Fransson G. Research on Mentor Education for Mentors of Newly Qualified Teachers: A Qualitative Meta-Synthesis // Teaching and Teacher Education. Vol. 48. P. 75–86. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.02.004>.

13. Mentoring Beginning Teachers: What We Know and What We Don't / A. J. Hobson [et al.] // Teaching and Teacher Education. 2009. Vol. 25, iss. 1. P. 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.09.001>.

14. Orland L. Reading a Mentoring Situation: One Aspect of Learning to Mentor // Teaching and Teacher Education. 2001. Vol. 17, iss. 1. P. 75–88. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00039-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00039-1).

15. Orland-Barak L. Learning to mentor as learning a second language of teaching // *Cambridge Journal of Education*. 2001. Vol. 31, iss. 1. P. 53–68. <https://doi.org/10.1080/03057640123464>.

16. Achinstein B. New teacher and mentor political literacy: reading, navigating and transforming induction contexts // *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. 2006. Vol. 12, iss. 2. P. 123–138. <https://doi.org/10.1080/13450600500467290>.

17. Батышев А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. М.: Высш. шк., 1985. 272 с.

18. Бородина Е. П., Бородин А. Л. Наставничество как социальное и педагогическое явление: решение актуальных задач системы непрерывного образования молодых специалистов // *Инновационные проекты и программы в образовании*. 2020. № 1 (67). С. 57–66.

19. Бутенко В. С., Бутенко О. С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // *Гуманитарные и социальные науки. Сер.: Психология*. 2012. № 4. С. 248–255. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-forma-neprepryvnogo-obrazovaniya-i-professionalnoy-samorealizatsii/viewer>.

20. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / под ред. С. Г. Вершловского. М.: Просвещение, 1988. 142 с.

21. Лубский А. А. Формирование экономического поведения как потенциал развития российского общества XXI века // *Экспериментальные и теоретические исследования в современной науке: сборник статей по материалам 48-й Междунар. науч.-практ. конф., Новосибирск, 9 дек. 2019 г.* Новосибирск: Сиб. акад. книга, 2019. Т. 18 (43). С. 16–24.

22. Пивоваров А. А., Скурихина Ю. А. Модель региональной методической службы Кировской области // *Инновационные проекты и программы в образовании*. 2017. № 5. С. 16–21.

23. Бершадская Е. А., Бершадский М. Е. Методы выявления профессиональных дефицитов у учителей школ с низкими результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях // *Муниципальное образование: инновации и эксперимент*. 2017. № 2. С. 41–51.

24. Ворон И. А. Наставничество: слияние теории и практики // Альманах современной науки и образования. 2009. № 4 (23), ч. 1. С. 55–58. URL: [www.gramota.net/materials/1/2009/4-1/16.html](http://www.gramota.net/materials/1/2009/4-1/16.html).

25. Стыжных А. С. Развитие института наставничества в сельском социуме // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. 2012. № 4. С. 164–168. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17818938>.

26. Фомин Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. 2012. № 7. С. 6–8.

27. Щевьева А. А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия // Сервис в России и за рубежом. 2010. № 3 (18). С. 213–223. URL: <https://readera.org/14057144>.

Статья поступила в редакцию 15.04.2022; одобрена после рецензирования 22.11.2022; принята к публикации 28.11.2022.

The article was submitted 15.04.2022; approved after reviewing 22.11.2022; accepted for publication 28.11.2022.