

5.8.1. — Общая педагогика, история педагогики и образования

Ссылка для цитирования:

Сагдиева И. Т. Современная практика наставничества: региональный опыт // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2025. № 1 (24).

URL: http://irortsmi.ru/wp-content/uploads/2025/04/2025_1_sagdieva.pdf

УДК 371.213.3

Ильсия Талгатовна Сагдиева

старший преподаватель кафедры дошкольного и начального общего образования, Институт развития образования Республики Татарстан, Казань, Россия

Современная практика наставничества: региональный опыт

Аннотация. Данная статья предлагает познакомиться с современной практикой наставнической деятельности. Особое место в ней уделено новым формам наставничества в современных условиях цифровизации образования, увеличения информационного потока и появления новых средств коммуникации.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, конкурс, практика, образование

Il'siya T. Sagdieva

Senior Lecturer, Department of Preschool and Primary General Education, Institute for the Development of Education of the Republic of Tatarstan, Kazan, Russia

Modern Practice of Mentoring: Regional Experience

Abstract. This article offers an introduction to modern mentoring practices. It devotes special attention to new forms of mentoring in the modern conditions of digitalization, increasing information flow and the emergence of new means of communication.

Keywords: mentoring, mentor, mentee, competition, practice

Эффективность наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач признана на государственном уровне. «Вопросы обучения, наставничества — это всегда обращение к будущему. Опираясь на ваши знания и опыт, на традиции отечественной педагогики и, безусловно, используя передовые технологии, мы продолжим формирование суверенной системы образования», — сказал В.В. Путин в ходе обращения к участникам пилотной образовательной программы «Школа наставника»¹. На федеральном уровне разработана методология

(целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования². Согласно

¹ URL: <https://mon.tatarstan.ru/index.htm/news/2172998.htm>

² Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 // Юридическая информационная система «Легалакт — законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/>

Указу Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» планируется вхождение России в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования. Одним из средств достижения этой цели является профессиональное наставничество.

Наставничество далеко не ново, оно имеет давнюю историю и традиции в российской образовательной практике (в особенности в советский период, когда наставничество реализовывалось в таких формах, как вожатская деятельность, шефство, взаимопомощь внутри ячеек октябрятских, пионерских, комсомольских организаций и т. п.). Далее оно рассматривалось как необходимая форма преемственности, передачи опыта от педагога-мастера к начинающему учителю на этапе его профессионального становления. Сегодня изменились социально-экономические условия и психология людей, поэтому институт наставничества претерпевает изменения. Сегодня наставничество – это эффективная форма содействия профессиональной адаптации, причем адаптации не только молодых специалистов, но и в широком смысле адаптации педагогов к новым условиям, новым технологиям, новым реалиям, это действенная технология управления развитием педагогов в условиях профессиональной стандартизации [1, с. 10]. Наставничество не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям [2, с. 1]. Сегодня наставник в своей деятельности сочетает работу не только педагога, но и модератора, тьютора, коуча, эксперта, исследователя.

На современном этапе не только происходит возрождение наставничества, но и существенно изменяется отношение к нему. Наставничество имеет больше возможностей в обеспечении передачи культурных традиций, повышении сплоченности коллектива, усилении мотивации сотрудников и др. Стремление передавать свои знания, помогать начинающим специалистам адаптиро-

ваться и развиваться в профессиональной деятельности, а также умение поддерживать командный дух – вот что объединяет сегодня наставников. Очень важно, чтобы наставничество реализовывалось в непринужденной и товарищеской атмосфере, взаимообогащающем общении, основанном на доверии и партнерстве, благоприятно влияя на результаты совместной деятельности. В рамках практики наставничества важно учиться накапливать внутреннюю энергию, эффективно делиться ею, объединять энергию нескольких людей и направлять ее на решение поставленной задачи. Ведь для того чтобы молодые специалисты оставались в профессии, им нужна поддержка «старших товарищей», наставников с высоким общим и эмоциональным интеллектом, умением внимательно слушать и слышать, терпимостью, умением сопереживать и успокоить, тактичностью, ответственностью, наблюдательностью, оптимизмом и уверенностью в своих силах.

Таким образом, можно утверждать, что наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, как ключевая стратегия непрерывного развития.

Сегодня происходит интенсивное накопление регионального практического опыта внедрения наставничества в образование. В данной статье мы хотим поделиться опытом Института развития образования Республики Татарстан в организации наставничества на примере профессионального конкурса лучших практик «Педагог-наставник».

Цель конкурса – выявление и отбор лучших практик наставничества в системе образования.

Задачи конкурса:

- выявление и отбор лучших практик наставничества в системе образования;
- пропаганда движения наставничества, поддержка и развитие различных моделей наставничества.

Конкурс основывается на 7 моделях наставничества, уже существующих и новых форм наставничества (цифровое наставничество; карьерное наставничество; виртуальное наставничество; наставничество, спо-

собствующее привлечению новых партнеров и др.). Наставничество по традиционным моделям («Опытный — молодому», «Молодой — молодому») строится по направлению передачи опыта, профессионального мастерства педагогом, имеющим опыт работы и профессиональные результаты, начинающему специалисту, студентам педагогических специальностей, слушателям профессиональной переподготовки — всем нуждающимся в профессиональной поддержке в период адаптации на рабочем месте, вступления в полноценную трудовую деятельность. В свою очередь педагогам — представителям старшего поколения, в отличие от молодых, зачастую тяжело перестраиваться на новые формы работы, осваивать и регулярно применять в своей деятельности информационные технологии, т. е. реализовывать успешно и в полной мере требования, предъявляемые к условиям образования и зафиксированные в обновляющихся стандартах [3, с. 627]. В связи с этим в рамках номинаций рассматриваются модели реализации обратного наставничества («Педагог — педагогу»), которое характеризуется как способ помощи молодых педагогов своим более взрослым коллегам, например, в освоении современных цифровых образовательных технологий и новых форматов работы. Делается акцент на взаимовыгодности такого сотрудничества как для молодого наставника, особенно будущего педагога, так и для его более взрослого коллеги. Наставничество в этом случае — процесс взаимодополнения, взаимообмена, выравнивания педагогических кадров.

В настоящее время одной из самых востребованных форм становится дистанционное наставничество. Так, модель «Интернет-наставник» предполагает создание интернет-ресурса для самообразования педагогов, родителей, заинтересованных лиц. Участником выступает «онлайн-наставник», умеющий вести наставническую работу в онлайн-формате. Участниками модели «Педагог-блогер наставник» выступают учителя-блогеры, которые ведут собственное сообщество (блог/аккаунт) в социальной сети

с активными подписчиками, имеют полезный образовательный просветительский контент, обсуждают имеющие особое значение вопросы системы образования, помогают популяризировать работу педагогов среди аудитории соцсетей, формировать позитивный имидж учителей российских школ и т. д. Отдельного внимания заслуживает номинация «Наставник-методист», участниками которой выступают методисты, демонстрирующие авторское видение процесса сопровождения наставничества (возрождение традиционной системы наставничества новаторской методикой, новыми ресурсами, онлайн-инструментами и т. д.).

Значительно расширен круг участников конкурса. Наставниками могут выступить родители, выпускники, которые заинтересованы в поддержке своих школ, успешные предприниматели, спортсмены, деятели культуры, общественные деятели, участники муниципальных (региональных) социальных проектов с уже имеющимся опытом наставнической деятельности, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

Ниже охарактеризуем каждую номинацию конкурса.

1) Модель «Опытный — молодому»

Наставник — опытный педагог, имеющий значимые профессиональные результаты в своей образовательной практике, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставляемый — молодой специалист, имеющий небольшой опыт работы (от 0 до 5 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, коллегами, администрацией или родителями и т. д.

2) Модель «Педагог — педагогу»

Наставник — педагог, имеющий значимые профессиональные результаты в своей образовательной практике, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог, равный по уровню партнеру,

но с большим опытом работы в отдельной предметной области, которым партнер не обладает (например, имеющий успешный опыт в использовании современных технологий, владеющий цифровыми навыками и технологиями). Наставляемый/Партнер — педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях образовательной организации; педагог, демонстрирующий низкие образовательные результаты, имеющий дефициты во владении предметом, методикой преподавания или современными технологиями; педагог, нуждающийся в профессиональной поддержке, направленной на развитие определенных навыков и компетенций (например, ощущающий себя некомфортно в области новых цифровых образовательных технологий, преподавании отдельных учебных дисциплин).

3) Модель «Молодой — молодому»

Наставники — молодые специалисты с педагогическим стажем от 3 до 5 лет, демонстрирующие высокие образовательные результаты, принимающие активное участие в жизни образовательной организации. Наставляемые — молодые специалисты с педагогическим стажем от 0 до 3 лет; студенты педагогических специальностей; слушатели профессиональной переподготовки, нуждающиеся в профессиональной поддержке, направленной на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства, адаптации на рабочем месте, вступления в полноценную трудовую деятельность.

4) Модель «Наставник +»

Наставники — родители; выпускники, заинтересованные в поддержке своих школ; успешные предприниматели, спортсмены, деятели культуры, общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт; участники муниципальных (региональных) социальных проектов с уже имеющимся опытом наставнической деятельности и т. д. Наставляемые — педагоги, обучающиеся, родители и др.

5) Модель «Интернет-наставник» (интернет-ресурс для самообразования педагогов, родителей)

Наставники — «онлайн-наставники», умеющие вести наставническую работу в онлайн-формате; учителя-блогеры, которые ведут свое собственное сообщество в социальной сети, обсуждают имеющие особое значение вопросы системы образования, помогают популяризировать работу педагогов среди аудитории соцсетей, формировать позитивный имидж учителей российских школ и др.). Наставляемые — педагоги, родители.

6) Модель «Наставник-методист»

Наставники — методисты, демонстрирующие авторское видение процесса сопровождения наставничества в начальной школе. Наставляемые — педагоги образовательных организаций, члены методических объединений.

7) Модель «Педагог-блогер наставник»

Портрет участников: учителя-блогеры, которые ведут свое собственное сообщество в социальной сети, обсуждают имеющие особое значение вопросы системы образования, помогают популяризировать работу педагогов среди аудитории соцсетей, формировать позитивный имидж учителей российских школ и т. д.)

Возможными продуктами (разработками) конкурса являются: образовательная лаборатория; методический лайфхак (практический совет успешной практики наставничества, позволяющий достигнуть конкретных ожидаемых результатов); эссе; проект виртуального наставничества (создание единой коммуникационной площадки); видеосюжет взаимного интервью; профориентационные мероприятия (выставочные экспозиции наставников, ярмарка наставников, экскурсии); действующий и регулярно обновляемый блог/аккаунт с активными подписчиками, просветительский контент в блоге/аккаунте; интернет-клуб по интересам; деловая игра; круглый стол; тренинг / мозговой штурм; комплекс встреч наставнических сообществ; дорожная карта реализации системы наставничества.

Конкурсные материалы участников оцениваются
по балльной системе на основе следующих показателей

Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка в баллах
Содержательность практики	соответствие практики теме, цели и задачам конкурса	0–5
	соответствие содержания практики ожидаемым и достигнутым результатам наставничества	0–5
	глубина содержательного наполнения практики, понимание ценностных ориентиров наставнической деятельности	0–5
	раскрытие механизмов совместной деятельности наставнической пары	0–5
	раскрытие авторских методических идей в сфере наставничества, которые составляют формулу профессионального успеха наставнической пары	0–5
	оригинальность раскрытия темы	0–5
	видение преимуществ реализуемой модели наставничества	0–5
	учет возможности развития каждого субъекта наставнической пары в ожидаемых результатах практики	0–5
	реалистичность использования содержания практики, предлагаемых форм и методов в практике	0–5
	использование инновационных форм и методов работы	0–5
	степень самостоятельности, уникальность, актуальность, новизна практики	0–5
Результативность практики	наличие качественных и количественных показателей результатов практики, динамики результатов; возможность распространения практики	0–5
	наличие дополнительных материалов (фото, отражающие процесс реализации практики; документы, подтверждающие участие в иных мероприятиях по итогам практики наставничества)	0–5
Оформление практики	соответствие конкурсных материалов техническим требованиям; языковая грамотность, эстетичность; качество и художественная подача видеоматериалов при их наличии (грамотное использование текстовых и графических редакторов, спецэффектов, визуальных образов, анимации; музыкальное сопровождение, качество звука и т.п.)	0–5
Особое мнение эксперта		1–5
Максимальное количество баллов		75

Таким образом, сочетание традиций и инновационных тенденций позволит совместными усилиями достигать высоких показателей образовательных результатов обучающихся и повышения профессионального уровня всех участников взаимодействия. Си-

стема наставничества может стать эффективным инструментом повышения качества образования. Надеемся, что предложенные материалы дадут возможность сориентировать педагогов в современных практиках наставничества.

Список источников

1. Калистратова Е. И. Наставничество как основной методический прием сопровождения молодых специалистов // Источник. 2023. № 1(117). С. 10–12. EDN FFSQUS. https://elibrary.ru/download/elibrary_50471562_24064919.pdf.
2. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы. 2-е издание, доп., перераб. Казань: ИПО РТ, 2020. С. 51. https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf.
3. Дорохова Т. С., Галагузова Ю. Н., Матвеева А. И., Кругликова Г. А. Опыт исследования феномена реверсивного наставничества в системе общего образования // Перспективы науки и образования. 2023.

№ 1(61). С. 624–640. DOI 10.32744/pse.2023.1.37. EDN RDMZXO. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50331480_66284005.pdf.

References

1. Kalistratova EI. Mentoring as the main methodological method of accompanying young specialists. *Source*. 2023;(1): 10–12. (In Russ.) EDN FFSQUS. https://elibrary.ru/download/elibrary_50471562_24064919.pdf.
2. Nugumanova LN, Yakovenko TV. *Nastavnichestvo: ehffektivnaya forma obucheniya=Mentoring: an effective form of education*. 2nd ed. Kazan: IRO RT, 2020. 51 p. (In Russ.) https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf.
3. Dorokhova TS, Galaguzova YUN, Matveeva AI, Kruglikova GA. The experience of studying the phenomenon of reverse mentoring in the general education system. *Perspectives of science and education*. 2023;(1):624–640. (In Russ.) DOI 10.32744/pse.2023.1.37. EDN RDMZXO. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50331480_66284005.pdf.