

Наставничество в образовательном учреждении: от традиции к стратегии развития

Автор: Горохова Майя Юрьевна, методист ГБОУ Центра образования № 173

Наставничество в образовательных учреждениях — это важная и многогранная форма поддержки, которая активно влияет на профессиональное развитие как молодых специалистов, так и более опытных педагогов. Роль наставника выходит за пределы простого обучения новым методикам и стратегиям: это процесс формирования профессиональной личности, поддержка в преодолении трудностей и направление в развитии. В современной системе образования происходит смена парадигмы: от трансляции знаний мы переходим к индивидуализации траекторий развития. В этом контексте наставничество перестает быть просто «хорошей традицией» или методом адаптации молодых специалистов. Оно превращается в полноценный управленческий и педагогический инструмент, обеспечивающий преемственность, качество образования и психологический комфорт всех участников образовательного процесса.

Особенно ярко многогранность этого инструмента проявляется в Центре образования — уникальной площадке, где пересекаются общее, заочное, индивидуальное обучение по медицинским показаниям (на дому и госпитальное), коррекционное и дополнительное.

1. Наставничество как система: цели и задачи

В любом образовательном учреждении система наставничества строится на трех китах: «педагог — педагог», «педагог — ученик» и «ученик — ученик». Однако в Центре образования, где спектр задач шире (от обычной подготовки к ОГЭ и ЕГЭ до реализации помощи в адаптации и обучении детям, попавшим в трудную жизненную ситуацию), цели наставничества приобретают очень важное значение.

Ключевые задачи:

- Повышение квалификации и профессиональной компетенции педагогов: молодые учителя, а также те, кто только что пришел в систему образования, часто сталкиваются с рядом проблем: неопытность в управлении классом, сложности в взаимодействии с учениками, а также нехватка знаний о конкретных учебных программах и методах преподавания. Наставник, обладая опытом и знаниями, помогает преодолеть эти сложности, направляет в нужное русло, делится личным опытом, а также представляет педагогические ресурсы, которые помогут быстрее освоиться в новой роли.
- Кадровое развитие: сокращение периода адаптации молодых специалистов, передача уникальных методик (в том числе в области работы с детьми в госпитальной школе, заочных и ресурсных классах).
- Повышение качества образования: адресная помощь слабоуспевающим ученикам и «выращивание» одаренных детей через индивидуальные маршруты.
- Профессиональная ориентация: использование ресурсов центра и внешних структур (кванториумы, профильные классы) для погружения учеников в реальные профессиональные пробы под руководством наставника-практика.
- Инклюзия: обеспечение бесшовной коммуникации между тьюторами, учителями и родителями для успешной социализации детей с ОВЗ.

2. Специфика наставничества в Центре образования

Наставничество — это не только обучение методике преподавания, но и становление педагогической идентичности. Молодой учитель, встречаясь с наставником, получает возможность обсудить свои переживания, сомнения и успехи, что помогает ему лучше понять свою профессиональную роль. Наставник выступает в роли не только педагога, но и наставника в духовном и эмоциональном плане, поддерживает уверенность в себе и помогает справляться с профессиональным выгоранием. Каждое образовательное учреждение имеет свою специфику и культуру, которая требует времени для освоения. Наставник помогает новому сотруднику адаптироваться к этим условиям, познакомить его с внутренними процессами учреждения, нормами и правилами. Это важный аспект, так как правильная адаптация позволяет быстро влиться в коллектив, наладить взаимодействие с коллегами и администрацией и сразу же начать показывать хорошие результаты. Если в традиционной школе наставничество чаще всего замыкается на методических объединениях учителей-предметников, то Центр образования дает возможность для горизонтального и вертикального взаимодействия.

А. Модель «Педагог — Педагог»

В условиях центра, где работают не только учителя, но и педагоги дополнительного образования, методисты, психологи, тьюторы, наставничество решает проблему изолированности.

- *Первичное сопровождение.* Педагогическая деятельность требует высокой ответственности и на первом этапе может сопровождаться стрессом. Наставничество помогает снизить этот стресс, обеспечивая поддержку и обратную связь. Когда молодому специалисту есть к кому обратиться за советом, он чувствует себя увереннее и спокойнее, что позволяет ему лучше выполнять свои обязанности и добиваться лучших результатов.
- *Парное преподавание:* Опытный учитель-предметник и молодой педагог совместно разрабатывают рабочие программы и сценарии уроков, подходящие для работы с детьми, попавшими в ситуацию непривычного им обучения на дому или в госпитальной школе. Тут часто необходимо привлекать помощь психолога. Дети и родители, особенно на первых порах, находятся в состоянии стресса. Поэтому сопровождение наставником молодого педагога, впервые столкнувшегося с такими условиями обучения, становится исключительно значимым.
- *Укрепление коллектива и командной работы.* Наставничество способствует созданию поддерживающей и сплоченной атмосферы в коллективе. Когда опытные педагоги помогают новичкам, это не только способствует личному развитию наставляемого, но и укрепляет командный дух среди сотрудников. Это приводит к улучшению общей атмосферы в образовательном учреждении и созданию среды, в которой каждый член коллектива чувствует свою значимость.
- *Наставничество по работе с оборудованием.* В условиях цифровой образовательной среды критически важно, чтобы наставник (ресурсный учитель) обучил коллег работе на современном оборудовании (микроскопы с цифровыми камерами, 3D-принтеры, ЧПУ-станки). Это исключает ситуацию, когда дорогостоящая техника простаивает из-за низкой компетенции персонала.
- *Развитие навыков лидерства у наставников.* Для опытных педагогов роль наставника — это не только помощь молодым специалистам, но и возможность развить свои лидерские качества. Наставники учат, как быть терпеливыми, как делиться знаниями, как слушать и помогать другим развиваться. Это позволяет

укрепить не только педагогические, но и личные качества наставника, что также способствует его профессиональному росту.

Б. Модель «Педагог — Ученик» (в условиях центра)

Центр образования часто является точкой притяжения для детей, которые не вписываются в обычную школьную систему, из всего района или города. Здесь классическая модель «учитель-предметник» трансформируется в тьюторское сопровождение.

- *Проектная деятельность:* Наставник выступает в роли тьютора при работе с обучающимися с индивидуальными и групповыми проектами. В Центре образования при работе в рамках проектной деятельности наставник может вывести ученика за рамки школьной программы, используя ресурсы экскурсий в ВУЗы и на высокотехнологичные предприятия.
- *Психолого-педагогическое сопровождение:* В центрах образования часто высокий уровень стресса у детей из-за смены образовательного маршрута. Роль наставника здесь — не только пройти общеобразовательную программу, но и сохранить ментальное здоровье ребенка, научить его тайм-менеджменту и рефлексии, адаптироваться к новым условиям обучения, помочь восстановиться и максимально реализовать свои способности вплоть до побед в конкурсах и олимпиадах.

В. Модель «Ученик — Ученик» (равное наставничество)

Это наиболее перспективное направление для Центра образования, где обучаются дети разного возраста и уровня подготовки.

- *Волонтерские отряды:* Старшеклассники-наставники помогают младшим школьникам в «продленке» выполнять домашние задания или осваивать базовые навыки работы в графических редакторах. С удовольствием ведут уроки у младших школьников в День Учителя и не только, помогают младшим школьникам готовиться к праздникам, ставят совместные номера.
- *Кружковое движение:* Ученик, прошедший интенсив по олимпиадной математике или робототехнике, становится наставником для новичков в кружке. Это развивает у «наставника» лидерские качества, умение структурировать знания (soft skills), а у «наставляемого» снижает страх перед сложным предметом.

3. Роль методической службы в развитии наставничества

Как методист, я рассматриваю наставничество не как эпизодическое мероприятие, а как процесс, требующий методического обеспечения. Успешность внедрения системы наставничества в образовательном учреждении зависит от трех условий:

1. **Диагностика:** Мы начинаем не с назначения наставника, а с диагностики профессиональных дефицитов педагога или образовательных потерь ученика. Для этого используются карты компетенций и входное тестирование.
2. **Создание банка практик:** в Центре образования накапливается уникальный опыт. Методист обязан фиксировать успешные кейсы наставничества (например, «Как наставник помог ученику выиграть всероссийский конкурс» или «Модель адаптации молодого педагога в госпитальной школе») и тиражировать их.

3. Обучение наставников: Мы должны готовить самих наставников. Не каждый опытный учитель или отличник-старшеклассник автоматически становится хорошим наставником. Необходимы тренинги по психологии общения, конструктивной обратной связи и ненасильственной коммуникации.

4. Трудности и пути их преодоления

В своей практике я сталкиваюсь с типичными рисками, которые важно предвидеть:

Риск	Решение (методический совет)
Формализм	Наставничество не должно быть «галочкой» в отчете. В центре образования мы внедряем проектную форму: результатом наставничества является конкретный продукт (проект, победа в конкурсе, открытый урок), а не просто подписанный план работы.
Эмоциональное выгорание	Наставник тратит много энергии. Учреждение должно предусмотреть систему мотивации: не только материальное стимулирование (надбавки), но и признание (Выделение на педсовете, статус «Ведущий наставник»), а также снижение учебной нагрузки для освобождения времени на наставническую деятельность.
Несовпадение графиков	В центре образования сложная логистика (уроки очных классов, заочная школа, надомники, посещающие школу, госпитальная школа, кружки после уроков). Для пар «наставник-наставляемый» мы составляем синхронизированное расписание, выделяя «наставнические часы» в сетке расписания.

Заключение

Наставничество в образовательном учреждении, особенно в таком сложном и многофункциональном как Центр образования, — это не дань моде, а ответ на вызовы времени. Это мост между опытом и инновацией, между знанием и компетенцией. Наставничество имеет многоуровневое значение, которое охватывает как развитие педагогов, так и улучшение общего климата в учебном заведении. Оно способствует росту квалификации, улучшению межличностных взаимодействий и созданию эффективной образовательной среды. Ведь в условиях постоянных изменений в образовательной системе и требованиях к педагогам наставничество становится ключевым инструментом для того, чтобы каждый педагог мог расти, развиваться и успешно реализовывать свои профессиональные задачи. Для методической службы важно помнить: система наставничества жива только тогда, когда она гибка. Она должна адаптироваться под задачи центра — будь то подготовка детей к конкурсам и олимпиадам, инклюзивное обучение или развитие кадрового потенциала школы. Там, где наставничество становится частью корпоративной культуры, образовательное учреждение обретает устойчивость к внешним изменениям и способность выпускать учеников, готовых не только сдавать экзамены, но и выстраивать свою профессиональную жизнь.