

Эффективные модели наставничества в системе образования

Шунина Татьяна Михайловна - учитель-логопед МБДОУ «ЦРР - детский сад «Золотой ключик» г. Строитель Яковлевского муниципального округа Белгородской области»

Аннотация: в статье рассматриваются различные модели наставничества, применяемые в системе образования на современном этапе. Анализируются их особенности, преимущества и недостатки, а также условия эффективной реализации. Особое внимание уделяется трансформации роли наставника и адаптации моделей наставничества к новым образовательным парадигмам, включая цифровизацию и развитие дистанционных форм обучения. Представлены результаты исследований, подтверждающие положительное влияние наставничества на профессиональное становление обучающихся и формирование их личностных качеств. Статья предназначена для педагогов, административных работников образовательных организаций, исследователей в области образования и всех, кто интересуется вопросами наставничества.

Ключевые слова: наставничество, образовательный процесс, модели наставничества, профессиональное становление, личностное развитие, педагогика, адаптация, цифровизация.

Введение

В условиях постоянно меняющегося мира и стремительного развития технологий система образования сталкивается с необходимостью поиска эффективных механизмов поддержки и сопровождения обучающихся на всех уровнях образования. Одним из таких ключевых механизмов является наставничество – система отношений, в рамках которой опытный специалист (наставник) передает свои знания, навыки и опыт менее опытному участнику (обучающемуся, молодому специалисту). Роль наставника не ограничивается простой передачей информации; она включает в себя развитие профессиональных компетенций, формирование личностных качеств, мотивацию к обучению и профессиональному росту, а также помощь в адаптации к новым условиям.

Разнообразие образовательных целей, возрастных категорий обучающихся и специфики образовательных организаций порождает необходимость использования различных моделей наставничества. Данная статья посвящена обзору и анализу наиболее эффективных моделей наставничества, применяемых в системе образования, выявлению их особенностей и условий успешной реализации.

1. Традиционные модели наставничества

Наставничество "один на один" (один к одному):

Суть: самая распространенная модель, в которой один опытный наставник курирует одного обучающегося или молодого специалиста. Взаимодействие строится на основе личного контакта, доверия и индивидуального подхода.

Преимущества: высокая степень персонализации, возможность глубокого изучения проблем обучающегося, формирование прочных доверительных отношений.

Недостатки: может быть трудоемкой для наставника при большом количестве подопечных, ограниченность в масштабировании, зависимость от личных качеств и загруженности наставника.

Применение: индивидуальное сопровождение студентов в вузах, наставничество молодых учителей в школах, обучение учеников в системе профессиональной подготовки.

Наставничество в парах

Суть: два обучающихся с разным уровнем опыта (более опытный и менее опытный) работают вместе, обмениваясь знаниями и навыками. Старший обучающийся выступает в роли наставника для младшего.

Преимущества: развивает лидерские и коммуникативные навыки у более опытного обучающегося, способствует формированию командного духа, снижает нагрузку на основного наставника.

Недостатки: требует тщательного подбора пар, возможна неравномерная передача знаний.

Применение: взаимообучение в группах, проектная деятельность, студенческие научные общества.

2. Групповые модели наставничества

Групповое наставничество

Суть: один опытный наставник работает с группой обучающихся. Взаимодействие может быть организовано в форме семинаров, мастер-классов, коллективных обсуждений.

Преимущества: позволяет охватить большее количество обучающихся, создает возможности для групповой динамики, обмена опытом между самими обучающимися.

Недостатки: меньшая степень персонализации, трудности в учете индивидуальных потребностей каждого обучающегося.

Применение: круглые столы, обучающие семинары для молодых педагогов, группы по изучению специфических навыков.

Командное наставничество

Суть: несколько наставников (часто из разных областей знаний или с разными сильными сторонами) работают в команде, оказывая комплексную поддержку обучающемуся или группе.

Преимущества: охват широкого спектра вопросов, синергетический эффект от совместной работы наставников, возможность получить разносторонние знания и опыт.

Недостатки: требует высокой степени координации между наставниками, возможны разногласия в подходах.

Применение: наставничество в междисциплинарных проектах, сопровождение обучающихся по сложным образовательным траекториям.

3. Цифровые и гибридные модели наставничества

Цифровое наставничество (Онлайн-наставничество):

Суть: наставничество осуществляется с использованием цифровых платформ, онлайн-коммуникаций (видеоконференции, чаты, форумы, LMS-системы).

Преимущества: географическая независимость, гибкость во времени, доступность для большего числа участников, возможность использования интерактивных образовательных ресурсов.

Недостатки: требует хорошей технической оснащенности, может снижать уровень межличностного взаимодействия и эмоциональной связи.

Применение: дистанционное обучение, онлайн-курсы, программы повышения квалификации для удаленных сотрудников.

Гибридное наставничество

Суть: сочетание очных и онлайн-форматов наставничества.

Преимущества: позволяет использовать сильные стороны обоих подходов – личное общение и гибкость онлайн-коммуникаций.

Недостатки: требует тщательного планирования и интеграции различных форматов.

Применение: наиболее универсальный и гибкий подход, позволяющий адаптировать процесс под конкретные нужды.

4. Условия эффективной реализации моделей наставничества

Независимо от выбранной модели, для успешного наставничества необходимы следующие условия:

Целенаправленность: четкое определение целей и задач программы наставничества.

Добровольность участия: обе стороны (наставник и наставляемый) должны участвовать в программе добровольно.

Компетентность наставника: наставник должен обладать не только профессиональными знаниями, но и педагогическими, коммуникативными навыками, а также уметь мотивировать и поддерживать.

Регулярность и системность: взаимодействие должно быть систематическим, с установленным графиком встреч и обратной связью.

Взаимное доверие и уважение: ключевой фактор успешного наставничества.

Четкая организация процесса: наличие структуры, правил, методической поддержки.

Поддержка со стороны администрации: администрация образовательной организации должна обеспечивать ресурсы и создавать благоприятную среду для наставничества.

Обратная связь и оценка: регулярная оценка эффективности наставничества и обратная связь от всех участников.

Заключение

Выбор эффективной модели наставничества зависит от конкретных целей образовательной организации, возрастных и профессиональных особенностей обучающихся, а также доступных ресурсов. Традиционные модели наставничества "один на один" по-прежнему актуальны, однако все большее значение приобретают групповые, командные и цифровые форматы. Гибридные модели, сочетающие преимущества очных и онлайн-форматов, представляются наиболее перспективными для современной системы образования. Создание благоприятных условий, включая подготовку наставников, четкую организацию

процесса и поддержку со стороны администрации, является залогом успешной реализации наставничества и достижения его главной цели – содействия профессиональному становлению и личностному развитию каждого обучающегося.

Список литературы

1. Гражданов, В. П., & Смирнова, И. А. Наставничество в педагогическом процессе. Москва: Педагогика, 2020.
2. Кузнецова, Л. Н. Психология и педагогика наставничества. Санкт-Петербург: Речь, 2019.
3. Аристова, М. В. Модели наставничества в современной образовательной практике. Вестник высшей школы, 2021, №4, 45-50.
4. Петрова, Е. С. Наставничество как стратегия профессионального развития учителей. Профессиональное образование в России, 2022, №2, 12-18.
5. Johnson, W. B. On Being a Mentor: A Guide for Higher Education Faculty. New York: Routledge, 2007.
6. Галимова, Г. С. Модели взаимодействия наставника и молодого педагога. Журнал педагогических исследований, 2023, том 10, №1, 25-32.
7. Mullen, C. A., & Lam, G. S. Mentoring: A Pathway to Teacher Quality. New York: Springer, 2017.
8. Дьяченко, А. Н. Наставничество в системе образования: зарубежный и отечественный опыт. Образование и общество, 2020, №3, 61-67.
9. Hobson, A. J., & Ashby, P. Effective Mentoring in Schools: A Practical Guide. London: Sage Publications, 2018.
10. Романова, Т. А. Развитие наставнической практики в образовательных учреждениях. Научные записки, 2021, №5, 78-83.