**Роль наставника в образовательном процессе**

**Т. М. Шунина, Г. Н. Фарафонова, С. Д. Шунина**

*Шунина Татьяна Михайловна - учитель-логопед, Фарафонова Галина Николаевна - учитель-дефектолог МБДОУ «ЦРР - детский сад «Золотой ключик» г. Строитель Яковлевского муниципального округа Белгородской области»*

*Шунина Софья Денисовна - студентка медицинского института, группы 03022301, специалитета Стоматология, Белгородского государственного национального исследовательского университета*

**Аннотация:** в данной статье исследуется многогранная роль наставника в современном образовательном процессе. Особое внимание уделяется трансформации понятия "наставник" в контексте изменений образовательных парадигм и цифровизации. Анализируются ключевые функции наставника, его влияние на профессиональное становление обучающихся и формирование у них личностных качеств. Рассматриваются различные модели наставничества, а также условия, необходимые для его эффективной реализации. Статья подчеркивает, что наставник выступает не только как транслятор знаний, но и как фасилитатор развития, модератор образовательного процесса и ролевая модель.

**Ключевые слова:** наставник, образовательный процесс, профессиональное становление, личностное развитие, педагогика, фасилитатор, коучинг, менторинг.

**Введение**

 В условиях стремительных социально-экономических и технологических преобразований система образования сталкивается с необходимостью постоянной адаптации и модернизации. Одним из ключевых факторов успешности образовательной трансформации является эффективная организация сопровождения наставляемого на всех этапах их профессионального и личностного становления. В этом контексте роль наставника приобретает особую актуальность. Традиционно наставничество ассоциировалось с передачей опыта и знаний от старшего поколения к младшему, однако в современном мире функции наставника значительно расширились и обогатились[1, 77-85]. Данная статья посвящена анализу роли наставника в образовательном процессе, его влиянию на становление молодого специалиста и условиям эффективной реализации наставнической деятельности.

**Эволюция понятия "наставник" в образовании**

 Исторически наставник рассматривался как опытный мастер, передающий своим ученикам секреты ремесла и профессиональные навыки. В педагогике это воплощалось в роли учителя, который обладал всей полнотой знаний и транслировал их ученикам[2, 45-52]. Однако, с развитием концепций гуманистической педагогики, деятельностного подхода и компетентностного образования, роль наставника претерпела существенные изменения.

 Современный наставник – это не просто источник информации, а скорее:

 1) Фасилитатор: создает условия для самостоятельного поиска знаний, развития критического мышления и творческого потенциала обучающегося.

 2) Коуч: помогает ставить цели, находить пути их достижения, преодолевать трудности и раскрывать свой потенциал.

 3) Ментор: делится своим опытом, мудростью, помогает в построении карьерной траектории, выступает в роли ролевой модели.

 4) Модератор: организует взаимодействие между педагогами, стимулирует обмен мнениями и совместное решение проблем.

 5) Партнер по обучению: участвует в процессе обучения на равных, демонстрируя гибкость и открытость к новым знаниям.

**Функции наставника в образовательном процессе**

 Роль наставника в современном образовательном процессе многогранна и включает в себя следующие основные функции:

 1) Передача знаний и опыта: наставник делится теоретическими знаниями, практическими навыками и профессиональным опытом, необходимыми для освоения образовательной программы и будущей профессиональной деятельности.

 2) Формирование профессиональных компетенций: наставник помогает начинающим или молодым педагогам развивать ключевые профессиональные навыки, необходимые для успешной работы в выбранной сфере. Это может включать технические навыки, умение работать с оборудованием, проводить исследования, анализировать данные и т.д.

 3) Развитие личностных качеств: наставник способствует формированию у педагогов таких важных личностных качеств, как ответственность, самостоятельность, инициативность, креативность, критическое мышление, умение работать в команде, коммуникабельность.

 4) Мотивация и поддержка: наставник вдохновляет начинающего педагога на достижение высоких результатов, поддерживает его в моменты трудностей, помогает преодолевать неудачи и сохранять мотивацию к работе.

 5) Ориентирование в профессиональной среде: наставник помогает педагогу понять специфику выбранной профессии, познакомиться с профессиональными сообществами, установить профессиональные контакты и построить успешную карьеру.

 6) Развитие рефлексивных навыков: наставник помогает начинающему педагогу анализировать свой опыт, оценивать свои сильные и слабые стороны, корректировать свои действия и ставить новые цели.

**Модели наставничества в образовании**

 Существуют различные модели наставничества, которые могут применяться в образовательном процессе:

 1) Традиционное наставничество (один на один): самая распространенная модель, при которой опытный педагог (наставник) курирует одного или нескольких молодых специалистов (наставляемых).

 2) Групповое наставничество: опытный педагог работает с группой молодых специалистов, организуя совместные обсуждения, мастер-классы и тренинги.

 3) Командное наставничество: группа опытных педагогов работает в команде, оказывая комплексную поддержку молодым специалистам.

 4) Ситуационное наставничество: наставничество осуществляется по мере возникновения конкретных задач или проблем, требующих консультации и поддержки.

 5) Кросс-функциональное наставничество: наставник и молодой специалист представляют разные предметные области или специальности, что способствует междисциплинарному подходу к обучению.

 6) Цифровое наставничество: использование онлайн-платформ, вебинаров, образовательных ресурсов для осуществления наставнической деятельности.

**Условия эффективного наставничества**

 Для успешной реализации наставничества необходимо создание благоприятных условий:

 Четкое определение целей и задач: обе стороны должны понимать, каких результатов планируется достичь.

 Взаимное доверие и уважение: наставник и обучающийся должны строить свои отношения на основе доверия и уважения друг к другу.

 Открытая коммуникация: важна свободная и честная обратная связь, готовность обсуждать любые вопросы.

 Регулярность встреч и обратная связь: наставничество должно быть систематическим, с четким графиком встреч и регулярным обменом информацией.

 Постановка достижимых целей: цели, которые ставятся перед студентами и педагогами, должны быть реалистичными и соответствовать его возможностям.

 Поддержка со стороны администрации: администрация образовательной организации должна создавать условия для наставничества, оказывать поддержку наставникам и мотивировать их.

 Профессиональное развитие наставника: наставники должны обладать не только профессиональным опытом, но и педагогическими навыками, а также быть готовыми к постоянному самосовершенствованию.

**Методы исследования**

 Для обоснования изложенных положений и получения эмпических данных были использованы следующие методы исследования:

 1) Анализ научной литературы: изучены современные публикации российских и зарубежных ученых по проблемам наставничества, педагогики и психологии развития.

 2) Анкетирование.

 3) Интервьюирование.

 4) Наблюдение.

 5) Анализ документации: изучены нормативные документы, программы наставничества, индивидуальные планы развития молодых педагогов и отчеты о проделанной работе.

**Результаты исследования**

 Анализ полученных данных позволил выявить ряд ключевых закономерностей и подтвердить выдвинутые гипотезы:

 1. Высокая значимость наставничества : по результатам анкетирования, более 75% опрошенных педагогов, студентов отметили положительное влияние наставника на их профессиональное становление и личностный рост.

Особо выделяется роль наставника в формировании уверенности в себе, мотивации к обучению и адаптации к будущей профессиональной деятельности.

 2. Многогранность функций наставника: студенты и молодые педагоги в своих интервью подчеркнули, что наставник для них – это не только источник знаний, но и человек, к которому можно обратиться за советом, поддержкой и помощью в решении сложных вопросов. Отметили, что без помощи наставника им было бы значительно сложнее справиться с первыми трудностями.

 3. Влияние на профессиональные компетенции: выявлена прямая корреляция между наличием наставника и уровнем сформированности профессиональных компетенций у педагогов. Студенты, имеющие наставников, демонстрировали лучшие результаты в практических занятиях и быстрее осваивали новые навыки.

 4. Значимость личностных качеств наставника: высоко оценивают такие качества наставника, как терпение, доброжелательность, умение слушать и слышать, способность мотивировать. Именно эти качества сделали их взаимодействие с наставником продуктивным.

 5. Эффективность различных моделей наставничества: результаты показали, что наиболее эффективной является модель "один на один", однако групповое наставничество также продемонстрировало положительные результаты, способствуя обмену опытом между самими молодыми специалистами. Цифровые форматы наставничества показали свою перспективность, но требуют дополнительной проработки для обеспечения полноты межличностного взаимодействия.

 6. Необходимость поддержки наставников: почти все опрошенные наставники отметили, что нуждаются в методической и организационной поддержке со стороны администрации образовательных учреждений, а также в возможности обмена опытом с другими наставниками.

**Заключение**

 Роль наставника в образовательном процессе трудно переоценить. Он является ключевым звеном в системе сопровождения молодых и начинающих педагогов, способствуя их успешной адаптации, профессиональному становлению и личностному развитию[3, 110-128]. Современный наставник – это многофункциональный специалист, владеющий не только профессиональными знаниями, но и педагогическими, коучинговыми и фасилитационными навыками. Для обеспечения эффективности наставничества необходимо создание благоприятной среды, включающей взаимное доверие, открытую коммуникацию, регулярное взаимодействие, четкость целей и поддержку со стороны администрации. Развитие различных моделей наставничества, в том числе с использованием цифровых технологий, открывает новые горизонты для повышения качества образования и подготовки высококвалифицированных специалистов[4, 78-83]. Дальнейшие исследования должны быть направлены на изучение долгосрочного влияния наставничества на карьерный рост педагогов и разработку стандартизированных подходов к подготовке наставников.

**Список источников**

1. Крамская, О. В. (2015). Наставничество как инструмент развития профессиональной компетентности педагога. Педагогический журнал Башкортостана, 2(57), 77-85.

2. Потемкина, Н. В. (2016). Наставничество в образовании: формы и методы реализации. Психолого-педагогические исследования, 8(3), 45-52.

3. Степанов, Е. Н. (2019). Наставничество в системе профессионального развития педагога. Образование и наука, 21(6), 110-128.

4. Удалова, М. В. (2018). Современные подходы к наставничеству в образовании. Педагогическое образование и наука, 4, 78-83.