УДК 371.12+005.963.2

**Наставничество как способ организации**

**взаимных профессиональных связей**

|  |  |
| --- | --- |
| *Пастухова Марина Владимировна, учитель иностранных языков МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №18 имени А.С. Сергеева», г. Курск,* [*pastukhova.marina2012@yandex.ru*](mailto:pastukhova.marina2012@yandex.ru)  ***В статье обозначены аспекты наставничества в России, подчеркивается важность роли учителей английского языка как наставников в образовательном процессе. Автор акцентирует внимание на том, что наставничество не только способствует развитию языковых навыков у учеников, но и формирует их личностные качества. Раскрыто значение наставничества для профессионального роста молодых учителей, поддерживая их уверенность и компетентность, что в итоге создает более сильную и сплоченную образовательную среду.*** |  |

Ключевые слова: наставничество; учитель-наставник; профессиональное развитие; образование; передача знаний

**Mentorship as a way to organize mutual professional connections**

*Pastukhova Marina Vladimirovna, the teacher of foreign languages at municipal budgetary educational institution «Secondary advanced study school of certain subjects No. 18 named after A.S. Sergeev», Kursk,* [*pastukhova.marina2012@yandex.ru*](mailto:pastukhova.marina2012@yandex.ru)

***The article outlines the aspects of mentoring in Russia, emphasizes the importance of the role of English teachers as mentors in the educational process. The author focuses on the fact that mentoring not only contributes to the development of language skills among students but also forms their personal qualities. The importance of mentorship for the professional growth of young teachers is revealed supporting their confidence and competence which creates a stronger and united educational environment.***

Key words: mentorship; teacher-mentor; professional development; education; transfer of knowledge

Наставничество в России — это важный аспект как в образовательной, так и в профессиональной сферах. Оно включает в себя передачу знаний, опыта и навыков от более опытного специалиста (наставника) менее опытному (наставляемому).

Основные аспекты наставничества в России:

1. Образование: в образовательных учреждениях наставничество может проявляться в форме кураторства, когда преподаватели помогают студентам адаптироваться к учебному процессу, развивают их профессиональные навыки и дают советы по карьерному росту.

2. Профессиональная сфера: в компаниях и организациях наставничество часто используется для обучения новых сотрудников, передачи корпоративной культуры и повышения их квалификации. Это может быть формализовано через программы наставничества [2].

3. Социальные инициативы: существуют различные программы и проекты, направленные на поддержку молодежи и социально уязвимых групп, где наставники играют ключевую роль в развитии личностных и профессиональных навыков.

4. Государственные инициативы: в последние годы наблюдается рост интереса к наставничеству со стороны государства, что выражается в различных инициативах и программах, направленных на развитие молодежной политики и поддержку молодых специалистов.

5. Культура наставничества: она постепенно развивается, однако в разных сферах может иметь свои особенности. В некоторых отраслях наставничество воспринимается как естественная часть профессионального роста, в других — как дополнительная нагрузка.

Какие же есть преимущества наставничества? Попробуем ответить на этот вопрос. Наставники могут делиться своими знаниями и опытом, что помогает наставляемым избежать распространенных ошибок, опытные работники могут оказывать эмоциональную поддержку и мотивировать своих подопечных, использовать сетевые возможности, т.е. помочь наладить полезные контакты и связи в профессиональной среде.

Учитель английского языка в роли наставника — это специалист, который не только обучает учеников языку, но и активно участвует в их личностном и профессиональном развитии. Наставничество в этом контексте подразумевает более глубокое взаимодействие между учителем и учениками, чем просто передача знаний.

Основные аспекты роли учителя английского языка как наставника заключаются в индивидуальном подходе, когда наставник учитывает индивидуальные потребности и цели каждого ученика, адаптируя учебный процесс к их уровню знаний и интересам. Учитель поддерживает в обучении и помогает ученикам преодолевать трудности, возникающие в процессе изучения языка, и поддерживает их мотивацию, развивает критическое мышление, а также может стимулировать учеников к размышлениям, анализу и обсуждению различных тем, что способствует развитию их аналитических навыков [1, с.16]. Учитель может давать советы по выбору карьеры, связанным с английским языком, а также помогать в подготовке к экзаменам и собеседованиям. Наставник работает над развитием социальных навыков учеников, таких как уверенность в себе, умение общаться и работать в команде. И конечно, культурно обогащает ребят, может вводить их в культуру стран, где говорят на английском языке, что расширяет их кругозор и понимание языка в контексте.

Наставничество предполагает построение долгосрочных доверительных отношений, что может способствовать более глубокому обучению и развитию.

Давайте рассмотрим наставничество в педагогической деятельности. Как я думаю, это важный процесс, помогающий молодым учителям адаптироваться к профессии и развивать свои профессиональные и личностные навыки. Работая в школе, я вижу, что учитель-наставник играет ключевую роль в этом процессе, предоставляя поддержку, советы и свои ресурсы. Хочу привести несколько способов, как учитель-наставник может наставлять молодого учителя. Он ориентирует и вводит в профессию, а это значит происходит знакомство с культурой школы, наставник помогает молодому учителю понять ценности и традиции учебного заведения, учитель-наставник делает обзор административных процессов, объясняет процедуры, такие как планирование уроков, оценивание и взаимодействие с родителями. Нельзя не сказать о наблюдении и обратной связи, о проведении совместных уроков. Наставник может проводить совместные уроки с молодым учителем, что позволяет ему увидеть различные подходы к обучению, наблюдает за уроками молодого учителя и предоставлять конструктивную обратную связь, подчеркивая сильные стороны и области для улучшения. Главная помощь – это разработка учебных планов, совместное планирование, наставник может помочь в разработке учебных планов и материалов, делясь своими наработками и ресурсами, рассказывает о методах обучения, проводит обсуждение различных стратегий обучения, которые могут быть применены в классе. Как говорил Сластёнин В.А., советский и российский учёный в области педагогики, доктор педагогических наук: «Профессиональное саморазвитие – процесс интеграции внешней и профессиональной подготовки и внутреннего движения, личностного становления человека» Как раз наставник может рекомендовать курсы, семинары и литературу для профессионального роста молодого учителя, поддерживать его в саморазвитии и оказывать помощь в установлении целей и планировании шагов для их достижения. При этом необходимо эмоционально поддерживать и создавать атмосферу доверия, где молодой учитель может делиться своими страхами и переживаниями, наставник может давать советы по управлению стрессом, обсуждать способы, как молодой педагог справляется с профессиональным стрессом и выгоранием. Нельзя обойти и тему взаимодействия с родителями и коллегами в школе, наставник может обучить молодого учителя эффективной командной работе, оказывать поддержку в участии в каких-либо школьных проектах и мероприятиях, коллективно-творческих делах, что способствует развитию командных навыков. Наставник – это пример для подражания, он демонстрирует профессионализм, этику и страсть к преподаванию, что и должно вдохновлять молодого учителя.

Может сделать вывод, что учителя, занимающиеся наставнической деятельностью, играют важную роль в образовательном процессе, помогая новым и менее опытным коллегам адаптироваться к профессии и развивать свои навыки.

Давайте поговорим о ключевых аспектах, связанных с учителями-наставниками [3, с.112]. Конечно же, роль наставников заключается в поддержке и обучении, в помощи освоения методики преподавания, опытные учителя делятся опытом управления классом и организацией учебного процесса. При это идет и обратная связь, т.е. конструктивная связь по урокам, помощь в выявлении сильных сторон и области для улучшения. Наставники могут организовывать семинары, тренинги и другие мероприятия для повышения квалификации.

Качества эффективного наставника заключаются в коммуникабельности – умении четко и доступно объяснять свои мысли и идеи, в эмпатии – способности понимать и поддерживать молодого учителя в трудные моменты. Наставник должен сам глубоко понимать предмет и владеть педагогическими методами.

Самое главное – не бояться чего-то нового, быть готовым принимать новые идеи и подходы, которые могут быть полезны молодому учителю.

Приведу примеры форм наставничества:

1. Самая распространённая и очень удобная форма, как подтвердили мои коллеги в школе – это личное взаимодействие между наставником и молодым учителем, которое может включать регулярные встречи для обсуждения прогресса.

2. Групповое наставничество, имеется в ввиду, обсуждение с несколькими молодыми учителями, что позволяет обмениваться опытом и идеями.

3. Онлайн-наставничество или дистанционное – использование современных информационных технологий для общения и обмена ресурсами, что особенно сейчас актуально в данных условиях обучения.

Введение наставничества имеет много преимуществ как для молодых учителей: быстрая адаптация к профессии, развитие профессиональных навыков, повышение уверенности в своих силах, так и для наставников: возможность делиться опытом, развивать лидерские качества, получать удовлетворение от помощи другим. И в целом, для учебного заведения повышается качество преподавания, улучшается атмосфера в коллективе, снижается уровень выгорания среди новых учителей.

Хочу выделить успешные практики. Очень интересно внедрять коучинговую методику для поддержки профессионального роста [3, с.120]. Коучинг (англ. *[coaching](https://ru.wiktionary.org/wiki/coaching" \o "wikt:coaching)* «тренировка») — метод раскрытия потенциала человека, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает собеседнику достичь некой [жизненной](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%82) или профессиональной цели [4].

Обязательно соблюдать систему наставничества, создавать формализованные программы наставничества в образовательных учреждениях, которые обеспечивают структурированный подход к обучению новых учителей.

И в заключении хочется сказать, что наставничество является важным инструментом развития как для отдельных людей, так и для организаций в целом. Оно способствует повышению квалификации, улучшению рабочих процессов и созданию более гармоничной профессиональной среды.

Учитель английского языка как наставник играет важную роль в формировании не только языковых навыков, но и личностных качеств учеников. Это взаимодействие может значительно обогатить образовательный процесс и помочь детям достичь своих целей.

Наставничество — это важный элемент профессионального развития в педагогике. Учитель-наставник не только передает знания и опыт, но и поддерживает молодого учителя на его пути, помогая ему стать уверенным и компетентным специалистом.

Учителя-наставники играют ключевую роль в поддержке и развитии новых педагогов. Их деятельность способствует созданию более сильной и сплоченной образовательной среды, где каждый учитель может расти и развиваться, а также передавать свои знания и опыт следующим поколениям.

**Литература**

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
3. Грип Линда Д., Хейл Элизабет Mentoring in Schools: A Practical Guide for Mentors and Teachers – 2022. – С.112-123
4. Renton, Jane. [Coaching and Mentoring: What They Are and How to Make the Most of Them](https://archive.org/details/coachingmentorin0000rent) (англ.). — New York: [Bloomberg Press](https://ru.wikipedia.org/wiki/John_Wiley_%26_Sons), 2009. — [ISBN 9781576603307](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%B0%D1%8F:%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3/9781576603307).