

УДК 377.112

П. С. Малькова, Н. А. Подовинова,

факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,

Омский государственный педагогический университет

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Е. В. Коваленко

Роль наставничества в профессиональном росте преподавателя среднего профессионального образования

Аннотация. Наставничество выступает ключевым фактором профессионального роста педагогов среднего профессионального образования (СПО) на этапе адаптации. По результатам анкетирования выявлен высокий запрос на развитие системного наставничества, ориентация на практико-ориентированные формы и готовность педагогов к наставнической деятельности. Подчеркивается необходимость институциональной поддержки данной практики.

Ключевые слова: наставничество, профессиональный рост, адаптация, СПО, педагогическое сообщество, профессиональная идентичность.

Профессиональное становление педагога особенно уязвимо на этапе адаптации — в первые годы работы. В этот период теоретическая подготовка сталкивается с реальными вызовами: управление учебным процессом, взаимодействие с обучающимися и коллегами, эмоциональное напряжение, страх ошибки и неуверенность в своих силах. Без поддержки молодые специалисты рискуют столкнуться с выгоранием и уйти из профессии. В этих условиях наставничество становится важным ресурсом профессионального роста и удержания кадров.

При отсутствии системной поддержки молодые специалисты подвержены риску профессионального выгорания и преждевременного ухода из профессии. В этих условиях особую значимость приобретает наставничество — практика, направленная на восполнение профессиональных дефицитов и сопровождение начинающего педагога в период адаптации [1, с. 215].

В научной педагогической литературе наставничество определяется как универсальная технология передачи опыта, знаний, навыков и ценностей через неформальное, доверительное и партнерское взаимодействие [2, с. 39]. Современное понимание наставничества выходит за рамки односторонней передачи знаний. Как отмечают В. В. Гудим и Е. В. Коваленко, эффективное сопровождение строится на принципах сотрудничества и взаимного развития: наставник не только поддерживает, но и сам совершенствуется в процессе взаимодействия. Это делает наставничество формой профессионального сотворчества [3, с. 45].

В октябре 2025 г. было проведено анкетирование 30 педагогов СПО: 15 начинающих (стаж до 3 лет) и 15 опытных (стаж более 5 лет, из них 10 с опытом наставничества). Цель — выявить отношение к наставничеству и его роль в адаптации.

Результаты показали, что 73 % респондентов считают наставничество важным или очень важным фактором профессионального роста. Более того, 20 из 30 отметили, что оно укрепляет педагогическое сообщество, что подчеркивает его значение не только для отдельного специалиста, но и для коллектива в целом.

Опыт участия пока ограничен: лишь 10 педагогов ранее выступали наставниками. Однако половина выразили готовность взять на себя эту роль в будущем — при условии мотивации (доплата, снижение нагрузки, признание). Это указывает на необходимость институционализации практики и ее поддержки на уровне образовательной политики.

Что касается того, кто должен быть наставником, 57 % респондентов выбрали «опытных коллег по профилю», а 43 % — «любого практикующего педагога, готового делиться опытом». Это подтверждает приоритет практико-ориентированного подхода, основанного на реальном опыте работы со студентами.

Цели наставничества воспринимаются комплексно: 16 из 30 считают важными одновременно методическую помощь, адаптацию к специфике работы, профилактику выгорания и формирование профессиональной идентичности. Это говорит о том, что наставничество должно быть многоаспектным, а не сводиться к формальному контролю.

Полученные данные согласуются с исследованиями, показывающими, что именно доверительная, неформальная поддержка способствует успешной адаптации и снижает текучесть кадров. В то же время отсутствие четкой организационной модели и мотивационных механизмов остается барьером для широкого внедрения.

Таким образом, наставничество в СПО — востребованная и эффективная практика. Ее развитие требует институциональной поддержки, мотивации участников, ориентации на реальный педагогический опыт. Только в этом случае оно станет устойчивым ресурсом кадровой стабильности и качества образования.

1. *Амренова М. М.* Практика реверсивного наставничества в подготовке будущих преподавателей среднего профессионального образования // Горизонты образования : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., ориентированной на обсуждение приоритетов Стратегии развития образования РФ на период до 2036 г. с перспективой до 2040 г. — Омск : Изд-во Ом. гос. пед. ун-та, 2025. — С. 215–216.

2. *Гудим В. В., Коваленко Е. В.* Роль тьюторства в современной системе высшего образования // Двадцать вторые Чередовские чтения : материалы Всерос. науч. конф. — Омск : Изд-во Ом. гос. пед. ун-та, 2024. — С. 39–47.

3. *Сташкевич Е. Р., Афанасьева С. А.* Современные формы наставничества // Дискуссионный клуб. — 2021. — № 4. — С. 45–48.