

Коллективное наставничество как механизм профессионального становления молодого педагога

Collaborative Mentoring As a Mechanism for the Professional Development of Young Teachers

Получено 26.09.2025 Одобрено 04.10.2025 Опубликовано 25.02.2026

УДК 378

DOI: 10.12737/1998-1740-2025-14-1-3-8

А.А. ДОБРЫНИНА,
аспирант кафедры теории и методики
образовательной деятельности, Московский
финансово-промышленный университет «Синергия»,
г. Москва

e-mail: ankahritonova@yandex.ru

С.В. ЗЕНКИНА,
д-р пед. наук, профессор, профессор кафедры
естественно-математических дисциплин, ГАОУ ДПО
МО «Корпоративный университет развития
образования», г. Москва

e-mail: svetlana_zenkina@mail.ru

A.A. DOBRYNINA
Postgraduate Student, Department of Theory
and Methodology of Educational Activities,
Moscow Financial and Industrial University "Synergy",
Moscow

e-mail: ankahritonova@yandex.ru

S.V. ZENKINA
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor,
Department of Natural Sciences and Mathematics,
Corporate University for Education Development,
Moscow

e-mail: svetlana_zenkina@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается коллективное наставничество как эффективный механизм профессиональной адаптации и становления начинающих педагогов в образовательной организации. Раскрываются преимущества коллективного обучения, его ключевые характеристики, а также ступенчатая модель реализации наставнической деятельности. Особое внимание уделяется роли тренинговых технологий, тьюторского сопровождения и совместного анализа педагогического опыта в формировании профессиональных компетенций молодых педагогов. Представлены результаты практического исследования, подтверждающие результативность коллективного наставничества в создании устойчивой профессиональной среды.

Ключевые слова: коллективное наставничество, молодые педагоги, профессиональная адаптация, коллективное обучение, педагогическое сопровождение, тьюторство, профессиональное развитие.

Abstract

This article examines collaborative mentoring as an effective mechanism for the professional adaptation and development of beginning teachers in an educational organization. The advantages of collaborative learning, its key characteristics, and a step-by-step model for implementing mentoring activities are discussed. Particular attention is paid to the role of training technologies, tutoring support, and joint analysis of teaching experience in developing the professional competencies of young teachers. The results of a practical study are presented, confirming the effectiveness of collaborative mentoring in creating a sustainable professional environment.

Keywords: collaborative mentoring, young teachers, professional adaptation, collaborative learning, pedagogical support, tutoring, professional development.

Современное образование требует системной работы по адаптации и профессиональному становлению начинающих педагогов. Ключевым инструментом этого процесса выступает наставничество, эффективность которого напрямую зависит от качества формируемой среды взаимодействия.

Коллективное обучение как механизм профессионального становления молодого педагога: преимущества и особенности реализации

Начало профессиональной деятельности в школе – критический этап для молодого педагога. В этот период особую значимость приобретают поддержка коллектива и организованный

обмен опытом. Технология коллективного обучения выступает эффективным инструментом, позволяющим не только ускорить адаптацию, но и сформировать устойчивые профессиональные компетенции.

Ключевые преимущества коллективного обучения.

1. Взаимоподдержка участников:
 - снижение тревожности в новой профессиональной среде;
 - формирование чувства принадлежности к коллективу;
 - оперативная помощь в решении возникающих затруднений.
2. Обмен педагогическим опытом:
 - кросс-предметное взаимодействие (учителя разных дисциплин делятся методиками);

- взаимное обогащение арсеналом педагогических приемов;
 - анализ эффективности различных технологий через призму разных предметных областей.
3. Развитие навыков сотрудничества:
- освоение техник командной работы;
 - умение договариваться и находить компромиссные решения;
 - распределение ролей в коллективных проектах.
4. Укрепление взаимодействия в коллективе:
- формирование доверительных отношений;
 - создание единой профессиональной среды;
 - развитие культуры взаимопомощи.
5. Трансформация педагогического опыта как ключевой механизм развития.

Центральным элементом технологии выступает работа по трансформации чужого опыта, которая:

- стимулирует креативное мышление педагогов;
- учит адаптировать методики под специфику своего предмета;
- развивает гибкость профессионального мышления.

Особенности подготовки наставника

Реализация метода требует тщательной предварительной работы с наставником. Ключевые факторы успеха – **разнообразие форм самостоятельной работы**:

- индивидуальные задания по анализу опыта коллег;
- групповые проекты по разработке междисциплинарных уроков;
- исследовательские мини-задачи (например, «Как применить прием из физики на уроке литературы?»);

- рефлексивные дневники для фиксации идей и результатов.

Обеспечение интенсивного взаимодействия участников:

- регулярные встречи (не реже 1–2 раз в неделю);
- создание онлайн-пространства для обмена идеями (чаты, облачные доски);
- организация взаимных посещений уроков с последующим анализом;
- проведение мастер-классов от педагогов разных специальностей.

Коллективное наставничество – это организованный процесс совместной деятельности группы людей, направленный на достижение общей цели при одновременном обеспечении индивидуального развития каждого участника.

Коллективное наставничество для начинающих педагогов несет в себе основные характеристики (рис. 1).

Ответственность как системная характеристика

- проявляется на трех уровнях:
- личная ответственность наставника за качество передачи опыта;
 - ответственность наставляемого за освоение профессиональных компетенций;
 - коллективная ответственность за общий результат группы.

Согласно исследованиям Е.А. Ямбурга [10], именно осознание взаимной ответственности формирует устойчивую мотивацию к профессиональному росту.

Открытость включает:

- готовность к обмену профессиональным опытом;
- принятие критики и обратной связи;
- прозрачность процессов обучения.



Рис. 1. Характеристики коллективного метода обучения

Как отмечает А.В. Мудрик [6], открытость коммуникации снижает психологические барьеры и ускоряет профессиональную адаптацию.

Организованность обеспечивает:

- четкость этапов наставничества;
- структурированность учебного материала;
- рациональное распределение нагрузки.

По данным Н.Ф. Радионовой [8], организованная среда сокращает период профессиональной адаптации на 30–40 %.

Критерии эффективности:

- достижение поставленных профессиональных целей;
- скорость освоения компетенций;
- качество применения полученных знаний.

В исследованиях В.А. Слостенина [10] эффективность определяется через соотношение затраченных ресурсов и достигнутых результатов.

Информативность в наставнической деятельности — это способность системы взаимодействия «наставник – наставляемый» обеспечивать полноту, точность и доступность передачи профессиональных знаний, умений и опыта.

Ключевые аспекты информативности:

- содержательный – качество и объем передаваемой информации;
- коммуникативный – эффективность способов передачи знаний;
- практический – возможность немедленного применения полученных сведений;
- рефлексивный – наличие обратной связи для уточнения и углубления понимания.

Мы провели опрос среди участников эксперимента, чтобы определить, насколько важны

данные характеристики при работе коллективным методом наставничества (рис. 2).

Как показывают результаты опроса, все ключевые характеристики коллективного наставничества помогают формировать эффективную среду наставничества.

Рассмотрим механизмы реализации коллективного наставничества через систему тренингов. Эффективное наставничество невозможно без сформированного, сплоченного коллектива. Перед началом основной работы наставнику необходимо провести серию тренингов, направленных на создание доверительной среды, развитие коммуникативных навыков и формирование общих целей группы. Тренинговая работа в рамках коллективного наставничества направлена на формирование доверия, развитие коммуникативных навыков, командное взаимодействие и осознание общих целей.

Таблица 1

Ключевые аспекты тренинговой работы

Формирование доверия	Развитие коммуникативных навыков
Упражнения на знакомство и самопрезентацию; техники активного слушания; ролевые игры на разрешение конфликтов	Тренинги обратной связи; практика аргументированного обсуждения; освоение техник эффективной коммуникации
Командное взаимодействие	Осознание общих целей
Задания на совместное решение задач; проектная деятельность в малых группах; рефлексивные круги для анализа групповой динамики	Совместное формулирование миссии группы; разработка индивидуальных планов развития в контексте общих задач; определение критериев успеха

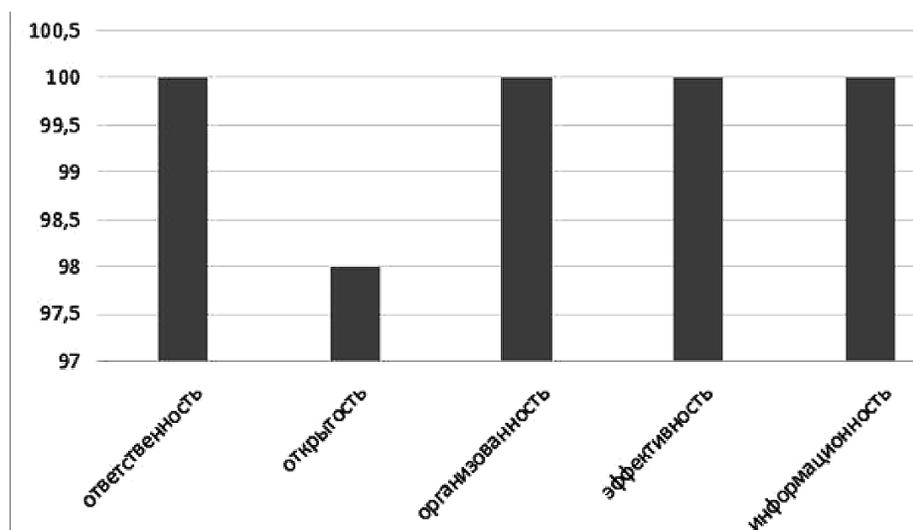


Рис. 2. Важность ключевых характеристик коллективного наставничества

Основные цели тренингов:

- сформировать доверие между участниками группы;
- развить навыки коммуникации и конструктивного диалога;
- выявить индивидуальные особенности и профессиональные запросы каждого участника;
- согласовать ожидания от процесса наставничества;
- создать общее видение целей и задач коллектива;
- снизить тревожность начинающих специалистов в новой профессиональной среде.

Грамотно организованная тренинговая работа закладывает основу для продуктивного наставничества, ускоряет профессиональную адаптацию и способствует долгосрочному развитию коллектива.

В коллективном наставничестве реализуется ступенчатая система (рис. 3).



Рис. 3. Ступени коллективного обучения

Ступень «Адаптация». Самая начальная ступень для коллективного обучения. Когда педагоги только устраиваются на новую работу, им необходимо пройти этап адаптации. Пускать этот этап на самотек не стоит, так как именно он влияет на желание работать именно в этой школе с этим коллективом.

Для начала дадим **краткую характеристику коллектива на данной ступени:**

- каждый член группы держится обособленно, нет друзей, нет чего-то общего;
- все находятся в одной группе, но пока не готовы взаимодействовать друг с другом;
- коллектив молодых педагогов существует формально, без всяких общих идей и целей.

Задача наставника – познакомить группу друг с другом, пообщаться, так как в работе педагога важна поддержка коллег, особенно это значимо для начинающих педагогов.

Наставника целесообразно сравнить с классным руководителем для молодых педагогов, который всегда в курсе куда необходимо идти, как необходимо сделать и поступить, что сказать.

Если мы рассмотрим лестницу коллективного обучения, а именно ступень адаптации, то она состоит из следующих шагов (рис. 4).

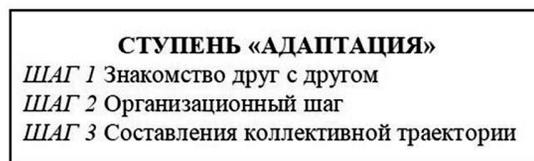


Рис. 4. Ступень «Адаптация»

Ступень «Адаптация». Это организационный шаг, на котором наставник знакомит с режимом, правилами, особенностями работы именно в их школе, составляется коллективная траектория обучения. На этом шаге перед наставником стоит ответственная задача – ему нужно составить план работы со своими наставляемыми. Но для этого он должен хорошо понимать их методический уровень, готовность и желание не только получать знания, но и делиться своими мыслями, идеями.

На ступени адаптации главные задачи наставника: познакомить, настроить на обучение, взаимодействие друг с другом. Данная ступень может длиться до трех месяцев. Помимо коллективной работы на ступени адаптации важно за каждым молодым педагогом закрепить тьютора, который будет его сопровождать в работе – посещать уроки, приглашать на свои уроки, помогать решать конфликтные или любые другие ситуации. Тьютором может выступать коллега, которые ведет тот же предмет, что и молодой педагог, или любой другой специалист-предметник. Но для эффективности лучше назначать более опытного коллегу по той же дисциплине.

Ступень «Сотрудничество». Данная ступень начинается примерно на четвертом месяце работы. На данной ступени задача наставника – составить индивидуальный план посещения уроков опытных коллег, лучше, чтобы это были разные предметы. На каждом уроке учитель может взять для себя что-то новое, увидеть своих учеников с другого ракурса. Это нужная ступень для того, чтобы наставляемый мог посмотреть, как работают опытные коллеги.

На этой ступени необходимо ввести встречи, учительские разговоры, на которых молодые педагоги смогут проанализировать посещенные уроки и поделиться мнением, переживаниями или достижениями со своими коллегами. Желательно, чтобы на таких учительских разговорах присутствовал школьный психолог, тьютор, которые также могут поддержать советом и дать рекомендации. Данная ступень длится два ме-

сяца. Задача наставника – дать возможность начинающему педагогу посетить как можно больше уроков опытных коллег, провести анализ уроков, особое внимание уделить рефлексии, предоставить возможность начинающему коллеге поработать индивидуально с психологом, тьютором и наставником.

Ступень «Принадлежность к группе». На данной ступени каждый молодой педагог должен почувствовать себя частью коллектива. Для этого необходимо устраивать гостевые уроки, когда молодой педагог посещает урок другого молодого педагога, обязательно включить конструктивный анализ, обратную связь и рефлексии учителей (см. рис. 5). Кроме молодого педагога на гостевом уроке желательно присутствие психолога, наставника, тьютора и всех желающих коллег.



Рис. 5. Ступень «Гостевой урок»

Цель таких гостевых уроков заключается в том, чтобы помочь молодому педагогу усовершенствовать методику преподавания, дать рекомендации, поделиться идеями. Это позволяет выявить и устранить его ошибки, неточности, повысить качество преподавания. Для начинающего учителя, посетившего урок, создаются условия для обмена впечатлениями, анализа и выработки рекомендаций. Данная ступень длится два месяца.

Завершающая ступень «Развивающийся коллектив». На этой ступени включаем коллективные методики работы. Задача наставника на этой ступени – интегрировать наставляемых в группы и дать возможность внести свою лепту в педагогический совет, почувствовать, что он является частью коллектива.

Коллективный метод будет завершаться тем, что наставник поможет молодому педагогу составить перспективную траекторию развития, которая будет включать в себя участие в конкурсах педагогического мастерства, в различных конференциях, мастер-классах и слётах.

Мы провели опрос и выявили, что коллективное наставничество является продуктивным механизмом профессионального становления молодых педагогов (рис. 6).

Таким образом, **коллективное обучение демонстрирует высокую эффективность в профессиональном становлении молодых педагогов благодаря:**

- системной поддержке со стороны коллектива;
- практико-ориентированному обмену опытом;
- развитию креативности через трансформацию методик;
- формированию культуры сотрудничества.

Результаты опроса группы № 1

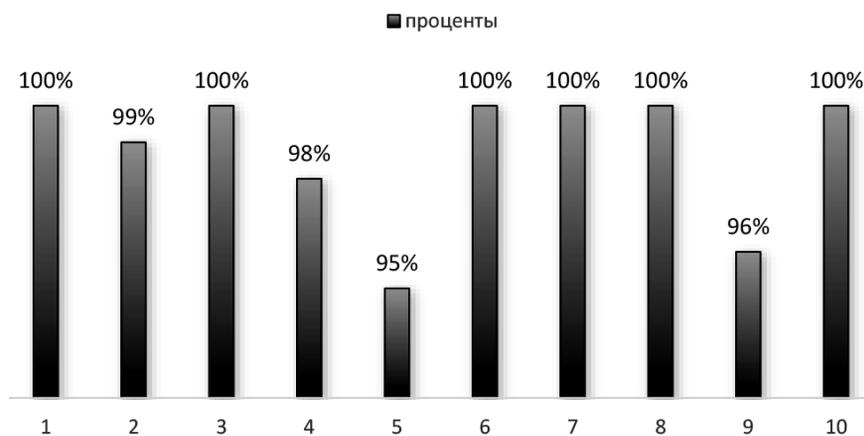


Рис. 6. Эффективность работы с молодыми педагогами по технологии «Коллективное обучение»

Для наставника данный метод удобен тем, что он задействует потенциал всего коллектива, но требует тщательной подготовки (планирование активностей, координация взаимодействия, мониторинг результатов).

Список литературы

1. *Асмолов А.Г.* Образование как социальный институт развития личности // Народное образование. – 2021. – № 3. – С. 9–17.
2. *Блинов В.И., Сергеев И.С.* Наставничество как ресурс профессионального развития педагога // Педагогика. – 2021. – № 6. – С. 34–41.
3. *Каспржак А.Г.* Профессиональные педагогические сообщества как фактор развития школы // Вопросы образования. – 2020. – № 2. – С. 82–98.
4. *Кузьмина Н.В.* Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. – М.: Высшая школа, 2019. – 287 с.
5. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. – М.: Юрайт, 2020. – 304 с.
6. *Мудрик А.В.* Социальная педагогика: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования. – М.: Академия, 2013. – 240 с.
7. *Поташник М.М.* Управление профессиональным развитием педагогов. – М.: Педагогическое общество России, 2018. – 192 с.
8. *Радионова Н.Ф., Тряпицына А.П.* Педагогическое образование: вызовы XXI века // Вестник Герценовского университета. – 2009. – № 10. – С. 7–12.
9. *Рогова И.А.* Наставничество в системе сопровождения молодого педагога // Современные проблемы науки и образования. – 2022. – № 4. – С. 113–120.
10. *Сластенин В.А.* Педагогика: инновационная деятельность. – М.: Магистр, 1997. – 224 с.
11. *Ямбург Е.А.* Школа для всех: адаптивная модель. – М.: Новая школа, 1996. – 352 с.

Итоговый эффект – создание саморазвивающейся профессиональной среды, где каждый участник не только получает поддержку, но и вносит вклад в общее развитие педагогического сообщества.

References

1. Asmolov A.G. Education as a social institution of personality development // National education. 2021. No. 3. pp. 9–17.
2. Blinov V.I., Sergeev I.S. Mentoring as a resource for the professional development of a teacher // Pedagogy. 2021. No. 6. pp. 34–41.
3. Kasprzhak A.G. Professional pedagogical communities as a factor of school development // Voprosy obrazovaniya. 2020. No. 2. pp. 82–98.
4. Kuzmina N.V. Professionalism of the personality of the teacher and the master of industrial training. M.: Higher School, 2019. 287 p.
5. Markova A.K. Psychology of professionalism. Moscow: Yurait, 2020. 304 p.
6. Mudrik A.V. Social pedagogy: a textbook for students of institutions of higher professional education. Moscow: Akademiya, 2013. 240 p.
7. Potashnik M.M. Management of professional development of teachers. Moscow: Pedagogical Society of Russia, 2018. 192 p.
8. Radionova N.F., Tryapitsyna A.P. Pedagogical education: challenges of the XXI century // Bulletin of the Herzen University. 2009. No. 10. pp. 7–12.
9. Rogova I.A. Mentoring in the support system of a young teacher // Modern problems of science and education. 2022. No. 4. pp. 113–120.
10. Slastenin V.A. Pedagogy: innovative activity. M.: Magister, 1997. 224 p.
11. Yamburg E.A. School for all: an adaptive model. Moscow: New School, 1996. 352 p.