

Агишева Надежда Николаевна, директор
МАОУ Школа № 97 им.Г.А.Ахмерова

Бакирова Альбина Юнировна, кпн, учитель математики
МАОУ Школа № 97 им.Г.А.Ахмерова

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК КЛЮЧЕВОЙ МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

Аннотация. В статье рассматривается проблема профессиональной адаптации и удержания молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях. Обосновывается актуальность системного наставничества как инструмента преодоления «профессионального шока», снижения эмоционального выгорания и формирования педагогического мастерства. Представлена комплексная модель работы наставника с молодым учителем, включающая диагностический, проектный, практический и рефлексивный этапы. Модель ориентирована на построение индивидуальной траектории профессионального роста, интеграцию молодого специалиста в корпоративную культуру школы и развитие его субъектной позиции. Статья может быть полезна руководителям образовательных организаций, методистам и практикующим наставникам.

Ключевые слова: Наставничество, молодой учитель, профессиональная адаптация, педагогическая поддержка, модель наставничества, профессиональное развитие, школа.

Современная система общего образования находится в состоянии перманентной модернизации, что предъявляет повышенные требования к профессиональным компетенциям педагога. В этих условиях особую значимость приобретает проблема вхождения в профессию молодых учителей, выпускников педагогических вузов. Статистические данные и эмпирические исследования указывают на высокий уровень оттока молодых кадров из школы в первые три-пять лет работы. Причины этого явления многофакторны: это и «профессиональный шок» от столкновения с реальной практикой, и недостаток методических умений, и сложности в классном руководстве, и эмоциональная перегрузка, и зачастую отсутствие эффективной поддержки со стороны администрации и коллектива.

Таким образом, актуальность внедрения научно обоснованной системы наставничества обусловлена следующими аспектами:

1. Социально-педагогическим: Необходимостью сохранения и умножения человеческого капитала в сфере образования. Инвестиции в молодого учителя на старте его карьеры окупаются его длительной и качественной профессиональной деятельностью.
2. Психологическим: Потребностью в снижении уровня стресса и профилактике синдрома эмоционального выгорания у начинающих педагогов через создание «безопасной» поддерживающей среды.
3. Методическим: Преодолением разрыва между теоретической подготовкой в вузе и практическими требованиями к организации образовательного процесса в условиях ФГОС, инклюзии, цифровизации.
4. Организационным: Необходимостью трансляции корпоративной культуры, традиций и ценностей конкретного образовательного учреждения, обеспечения преемственности педагогического опыта.

Целью данной статьи является теоретическое обоснование и разработка эффективной модели наставничества над молодыми учителями в школе.



1. Теоретические основы наставничества в педагогической среде. Наставничество в образовании исторически является одной из старейших форм профессионального обучения. Однако сегодня оно эволюционировало от простого «показа образца» к сложной, структурированной деятельности, основанной на принципах тьюторства, коучинга и педагогического сопровождения.

Современное наставничество понимается как целенаправленный, партнерский, индивидуализированный процесс передачи профессионального и жизненного опыта от наставника к молодому специалисту (наставляемому), ориентированный на раскрытие его потенциала, ускорение адаптации и достижение им высоких профессиональных результатов.

Ключевыми принципами эффективного наставничества являются:

Добровольность и паритетность: Отношения строятся на взаимном уважении, а не на административном контроле.

Конфиденциальность: Создание атмосферы доверия для открытого обсуждения проблем.

Индивидуализация: Программа поддержки строится с учетом личностных особенностей, дефицитов и сильных сторон молодого учителя.

Рефлексивность: Ориентация на совместный анализ деятельности и самоанализ.

Практико-ориентированность: Фокус на решении конкретных, актуальных задач повседневной педагогической практики.

2. Комплексная модель работы наставника с молодым учителем. Предлагаемая модель носит циклический характер и реализуется в течение, как минимум, одного учебного года. Она включает четыре взаимосвязанных этапа.

Этап 1. Диагностико-проектировочный (сентябрь-октябрь).

Цель: Формирование пары «наставник – молодой специалист» и определение зон ближайшего профессионального развития.

Содержание деятельности:

Заключение формального договора о наставничестве с четким определением целей, прав и обязанностей сторон.

Проведение входной диагностики: наблюдение за уроками молодого учителя (с акцентом на целеполагание, организацию деятельности учащихся, коммуникацию), анализ его рабочих программ и конспектов.

Совместное интервью с молодым учителем для выявления его ожиданий, страхов, профессиональных интересов.

Разработка и утверждение Индивидуального плана профессионального развития (ИППР) на учебный год. В плане фиксируются конкретные, измеримые цели (например, «освоить техники постановки проблемных вопросов на уроке», «разработать систему работы с родителями «трудных» учащихся»), формы работы и сроки.

Этап 2. Практико-методический (ноябрь – март).

Цель: Непосредственная поддержка в повседневной работе через разнообразные совместные формы деятельности.

Содержание деятельности: Реализация ИППР через комплекс взаимодополняющих форм:

Взаимопосещение уроков: Посещение уроков наставника с последующим анализом («разбор полетов») и, наоборот, посещение наставником уроков молодого учителя с целью поддержки.

Совместное планирование: Разработка технологических карт уроков, сценариев внеклассных мероприятий, инструментов оценивания.

Микрообучение: Короткие (15-20 мин.) тематические консультации-практикумы по конкретным методическим приемам (например, «Как начать урок?», «Приемы работы с возражениями учащихся»).



Анализ сложных ситуаций: Разбор кейсов из практики, связанных с дисциплиной, конфликтами с родителями, работой с детьми с ОВЗ.

Знакомство со школьной документацией и локальными актами.

Этап 3. Рефлексивно-оценочный (апрель – май).

Цель: Оценка динамики профессионального роста и коррекция дальнейшего пути развития.

Содержание деятельности:

Совместный анализ выполнения ИППР: что удалось, какие возникли трудности.

Проведение итоговой диагностики (например, видеоанализ собственного урока молодым учителем, открытый урок для методического объединения).

Написание молодым специалистом аналитической записки с самооценкой профессиональных достижений и дефицитов.

Подготовка наставником характеристики-рекомендации с оценкой прогресса и предложениями по дальнейшему развитию (курсы, темы для самообразования, участие в профессиональных конкурсах).

Проведение итоговой встречи с участием администрации для признания заслуг и обсуждения перспектив.

Этап 4. Постнаставнический (после первого года).

Цель: Постепенное «открепление» и переход молодого учителя в статус самостоятельного, но поддерживаемого члена профессионального сообщества.

Содержание деятельности: Наставник переходит в роль коллеги-консультанта. Молодой учитель вовлекается в работу школьного методического объединения, проектные группы, может сам стать наставником для практикантов. Важно сохранить неформальные каналы коммуникации для эпизодической поддержки.

Роль администрации школы заключается в создании нормативных, мотивационных и ресурсных условий: разработке Положения о наставничестве, материальном и нематериальном стимулировании наставников, обеспечении временным ресурсом для совместной работы, организации супервизии для самих наставников.

Заключение.

Внедрение системной модели наставничества, выходящей за рамки формального «прикрепления», является стратегической инвестицией в качество образования. Она позволяет не только снизить риски профессиональной дезадаптации и ухода молодых кадров, но и создать в школе культуру непрерывного обучения, сотрудничества и обмена лучшими практиками. Наставничество трансформируется из инструмента «латания кадровых дыр» в технологию выращивания будущего педагогического ядра образовательной организации. Успех модели зависит от продуманности ее реализации, готовности администрации делегировать ресурсы и, самое главное, от человеческого контакта и взаимного доверия в паре «наставник – молодой учитель».

Список литературы:

1. Воробьева, С.В. Основы профессионального наставничества: учебное пособие / С.В. Воробьева. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 198 с.
2. Казарицкая, Т.А. Наставничество как технология профессионального становления молодого педагога // Педагогическое образование и наука. – 2021. – № 3. – С. 45-52.
3. Методическое сопровождение профессионального развития педагога: коллективная монография / Под ред. М.В. Богуславского, И.Д. Чечель. – М.: ФГБНУ «ИСРО РАО», 2019. – 167 с.
4. Околелов, А.С. Модель наставничества в условиях современной школы: от адаптации к развитию // Народное образование. – 2022. – № 5. – С. 78-85.



5. Поташник, М.М., Левит, М.В. Как помочь учителю в освоении ФГОС: пособие для учителей, руководителей школ и органов образования. – М.: Педагогическое общество России, 2015. – 320 с.
6. Роль наставничества в профессиональном становлении молодого учителя: сборник статей / Сост. А.А. Шабанов. – СПб.: СПб АППО, 2020. – 112с.
7. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утвержден Приказом Минпросвещения России от 31.05.2021 № 287).
8. Цыплакова, С.А. Наставничество в образовании: новые контексты и решения // Директор школы. – 2023. – № 1. – С. 62-69.
9. Чечель, И.Д. Управление процессом профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательной организации // Наука и школа. – 2018. – № 6. – С. 33-40

