

Калиш Юлия Владимировна

заместитель директора, учитель

МБОУ «ЦО «Академия детства»

Старооскольского городского округа

г. Старый Оскол, Белгородская область

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема профессиональной адаптации молодых специалистов в школе, выступающая ключевым фактором закрепления педагогических кадров. Предложенная трехуровневая модель, основанная на принципах партнерства, рефлексивности и практико-ориентированности, включает целевой, содержательно-процессуальный и оценочный компоненты.*

***Ключевые слова:** наставничество, молодой специалист, профессиональная адаптация, модель наставничества, общеобразовательная организация, профессиональные дефициты.*

Актуальность проблемы профессиональной адаптации молодых учителей обусловлена комплексом вызовов современной системе образования: высокие требования новых ФГОС, инклюзивная практика, цифровая трансформация и растущая степень ответственности педагога. Статистика показывает, что значительный процент выпускников педагогических вузов покидает школу в первые три года работы, что связано с явлением «реалистического шока» – столкновения идеальных представлений о профессии с реальной практикой [1]. Сложившаяся в многих школах традиционная система наставничества, понимаемая как формальное закрепление опытного учителя за новичком, зачастую не выполняет своей главной функции – целенаправленной поддержки и развития. В современной педагогике наставничество (менторинг) трактуется не как односторонняя трансляция опыта, а как процесс партнерского взаимодействия, направленный на профессиональное и личностное развитие начинающего специалиста, его

интеграцию в корпоративную культуру [2]. Профессиональная адаптация понимается нами как динамический процесс активного освоения педагогом норм, ценностей, компетенций, необходимых для успешной педагогической деятельности и организационного поведения в конкретной школе.

Анализ существующей практики показал, что в большинстве случаев наставничество сводится к периодическим консультациям и обязательным взаимопосещениям уроков, не имеет индивидуального плана, четких целей и рефлексивной составляющей. Мотивация наставников носит преимущественно материальный характер при отсутствии развития их собственных компетенций в области менторинга. На основе полученных данных предлагается многоуровневая модель наставничества, состоящая из трех взаимосвязанных блоков.

1. Целевой блок, состоящий в создании условий для успешной профессиональной и социально-психологической адаптации молодого специалиста.

2. Содержательно-процессуальный блок (этапная модель):

– адаптационный этап (1-й год): фокус на эмоциональной поддержке и освоении базовых правил. Формы: «Школа молодого учителя» внутри организации, экскурс в нормативную базу, совместное составление поурочного планирования, тренинг по коммуникации с родителями;

– проектно-развивающий этап (2–3-й год): фокус на развитии педагогического мастерства. Формы: проектирование и анализ уроков в соответствии с современными требованиями, участие в работе методических объединений, подготовка к профессиональным конкурсам («Педагогический дебют»), проведение мастер-классов силами молодых специалистов;

– этап партнерства: постепенный переход к равноправному профессиональному диалогу. Молодой педагог может выступать в роли наставника в области цифровых технологий.

Ключевыми принципами реализации модели являются: добровольность, конфиденциальность, практико-ориентированность (разбор реальных кейсов), регулярная рефлексия (ведение профессионального портфолио или дневника).

3. Оценочно-результативный блок. Критерии эффективности смещаются с формальных показателей на качественные: удовлетворенность молодого специалиста поддержкой (опросы, интервью), динамика образовательных результатов учащихся, успешное прохождение аттестации, снижение количества конфликтных ситуаций, карьерные показатели, формирование благоприятного климата, готовность педагогов становиться наставниками.

Важным условием функционирования модели является подготовка самих наставников через внутренние семинары по основам коучинга, психологии взрослого обучения и методам рефлексивного анализа. Предложенная модель наставничества представляет собой целостную систему, направленную на превращение адаптационного периода молодого специалиста из испытания в ресурс профессионального становления. Ее отличием от традиционных подходов является этапность, ориентация на конкретные дефициты, партнерский формат взаимодействия и комплекс критериев эффективности. Внедрение такой модели требует от администрации школы пересмотра отношения к наставничеству как к стратегическому элементу кадровой политики, инвестиции в развитие человеческого капитала организации.

Список литературы

1. Воденко К.В. Профессиональная адаптация молодых педагогов: риски и ресурсы / К.В. Воденко // Педагогика. – 2021. – №5. – С. 45–52.
2. Клименко И.В. Наставничество в образовании: от традиции к инновационной модели / И.В. Клименко // Народное образование. – 2020. – №3. – С. 98–105.
3. Приказ Минпросвещения России «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» от 31.05.2021 №287 // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202107050028> (дата обращения: 16.12.2025).