ЭФФЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ЯДРО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

О.В. Рожкова,
заместитель директора по методической работе

Современная система профессионального образования в Республике Беларусь находится в условиях перманентной модернизации, обусловленной стремительным развитием технологий, изменением запросов рынка труда и обновлением образовательных стандартов. В этом контексте ключевым вызовом становится сохранение и развитие кадрового потенциала, в частности, обеспечение эффективного профессионального становления молодых педагогов. Актуальность разработки эффективных моделей их методического сопровождения определяется комплексом острых проблем.

Кризис адаптации и «профессиональное выгорание» на старте карьеры. Совокупность факторов, включая значительный объем педагогических и административных обязанностей, работу со сложным контингентом обучающихся и отсутствие своевременной поддержки, приводит к стойкому стрессовому состоянию у начинающего педагога, снижению профессиональной самооценки. И, как следствие, принятию решения об уходе из профессии уже в первые годы работы, что ведет к прямым экономическим и репутационным издержкам для образовательной организации.

Феномен «практического шока», который проявляется в глубоком конфликте академических знаний с профессиональной реальностью. Это проявляется в недостатке практических навыков, в неготовности к воспитательной и методической работе, психологическом дискомфорте.

Потребность в ускоренной профессиональной адаптации в контексте стремительно растущих требований. Современный педагог системы среднего специального образования должен не только усвоить традиционные методики, но и практически мгновенно интегрироваться в новые реалии: необходимость быстрого освоения и реализации требований новых образовательных

стандартов, включая компетентностный подход, цифровая трансформация, интеграция с реальным сектором экономики.

Таким образом, необходимость создания эффективной системы методического сопровождения, ядром которой является продуманное наставничество, диктуется необходимостью преодоления кризиса адаптации, преодоление конфликта между теорией и практикой и обеспечения быстрой профессиональной мобильности молодого педагога в ответ на вызовы времени. От решения этой задачи напрямую зависит качество подготовки будущих квалифицированных кадров для экономики страны.

В структуре методического сопровождения молодых педагогов можно выделить множество элементов: курсы повышения квалификации, методические объединения, работу с нормативной документацией, открытые уроки и т.д. Однако, именно наставничество, является системообразующим ядром, которое не просто дополняет другие формы, а цементирует их, придает им личностный смысл и обеспечивает практическую реализацию. Обосновать эту позицию можно следующими ключевыми аргументами.

В отличие от массовых форм методической работы, наставничество по своей сути индивидуализировано и персонализировано. Оно работает непосредственно с уникальным запросом, дефицитами и потенциалом конкретного молодого специалиста. Наставник помогает адаптировать требования к конкретной учебной группе, предмету и индивидуальному стилю педагога, показывая, как это сделать здесь и сейчас. Он оказывает помощь не «вообще», а в решении сиюминутной проблемы: как провести урок по сложной теме, как реагировать на нарушение дисциплины, как составить технологическую карту.

Наставничество выступает в роли связующего звена, которое интегрирует все остальные элементы методической системы в практическую деятельность молодого педагога. Наставник аккумулирует и наполняет практическим смыслом весь массив методической информации, делая его доступным и применимым для новичка.

Ключевое преимущество наставничества перед формальными мероприятиями — его непрерывный и неформальный характер. Отношения «наставник — молодой педагог» строятся на доверии и личном контакте. В рамках доверительных отношений обратная связь воспринимается не как критика, а как помощь в развитии, что создает безопасную среду для профессиональных проб и ошибок. Эффективное наставничество охватывает не только методическую, но и социально-профессиональную адаптацию.

Таким образом, наставничество является ядром потому, что оно выполняет уникальную, ничем не компенсируемую функцию: оно превращает разрозненные элементы методического сопровождения в целостную, живую и действенную систему поддержки, сфокусированную на конкретном человеке. Без этого ядра система рискует стать формальной, а ее воздействие на профессиональное становление молодого педагога — минимальным. Именно через призму наставничества все остальные методические усилия обретают свой окончательный смысл и эффективность.

Эффективность модели наставничества определяется ее способностью не только адаптировать молодого специалиста, но и максимально проявить себя в системе среднего специального образования. Выделим модели, наиболее соответствующие запросам современной образовательной практики.

Модель «Профессиональной пары» (классическое индивидуальное наставничество). Ее эффективность напрямую зависит от выполнения критериев отбора наставников: профессиональная компетентность, личностные качества, мотивационная готовность.

Групповая (командная) модель «Методический кластер». Данная модель эффективна для решения конкретных задач, сформулированных на уровне методической службы колледжа или в рамках работы ресурсного центра. Она соответствует принципу коллегиальности. Специфика модели - создается временная творческая группа из нескольких молодых специалистов под руководством опытного наставника, методиста. Например, разработка учебно-методического комплекса по новой специальности, подготовка

командного выступления на конкурс или комплектование материалов для зачета, экзамена. Это позволяет молодым педагогам не только получить поддержку, но и сразу включиться в деятельность учреждения.

Модель проектного наставничества «Первый успех» нацелена на эволюцию молодого специалиста от этапа адаптации к фазе активного профессионального становления, что полностью согласуется с принципами компетентностного подхода. Суть модели заключается в том, что наставник выполняет функции тьютора или консультанта, сопровождая работу начинающего педагога над его первым значимым проектом (руководство исследовательской работой учащегося для участия в конференции, организация волонтерского проекта или патриотической акции, разработка и внедрение электронного образовательного ресурса).

Достижение проектного результата способствует формированию у молодого специалиста уверенности в своих силах и обеспечивает его естественное вхождение в воспитательное и инновационное пространство колледжа.

Модель «Равный обучает равного» - эффективный инструмент поддержки, особенно в условиях цифровизации, где молодые педагоги часто компетентнее опытных коллег. В роли наставников выступают молодые педагоги, недавно (2-3 года назад) успешно прошедшие этап адаптации и проявившие себя в определенной сфере (например, в использовании цифровых платформ, подготовке электронного образовательного ресурса). Преимущество очевидно - «молодой наставник» говорит на одном языке с новичком и может оказать более приземленную, практическую помощь в решении текущих задач, с которыми сам недавно столкнулся.

Сетевая модель с использованием ресурсов Республиканского института профессиональных знаний (далее – РИПО) и ресурсных центров. Эта модель выходит за рамки одного учреждения и основывается на принципах сетевого взаимодействия. Молодой педагог получает возможность дистанционных консультаций у внешних экспертов – методистов РИПО, ведущих

преподавателей вузов, специалистов базовых предприятий или мастеров-наставников из ресурсных центров. Это позволяет обеспечить доступ к лучшим практикам и компетенциям через вебинары, онлайн-мастер-классы, стажировки.

Таким образом, эффективной для белорусской системы среднего специального образования является система гибких и взаимодополняющих моделей наставничества. Критерии для выбора модели зависят от этапа профессионального становления молодого педагога, его индивидуального образовательного маршрута и стратегических задач, стоящих перед учреждением образования. Внедрение данных моделей требует их нормативного закрепления в локальных актах и системной поддержки со стороны методических служб и РИПО.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Башаркина, Е. А. Педагогика современной школы : учебное пособие / Е. А. Башаркина. – Минск : РИВШ, 2022. – 404 с.

2. Бороздина, Г. В. Основы психологии и педагогики : учебное пособие / Г. В. Бороздина. – 4-е изд. – Минск : Вышэйшая школа, 2023. – 415 с.: ил.

3. Вишнекова, И.В. Модель наставничества как ресурс становления молодых педагогов / И.В. Вишнекова, И.В.Жигунова // Профессиональные компетенции современного руководителя как фактор развития образовательной сферы: сборник материалов VIII Международного научно-практического семинара, Минск, 8 апреля 2025г. / Государственное учреждение образования «Академия образования»; под ред. Н.А.Залыгиной. Минск, 2025 С. 105-110.

4. Воронин, А. Д. Операционный менеджмент : учебник / А. Д. Воронин, А. В. Королев. – Минск : Вышэйшая школа, 2022. – 318 с.: ил.

5. Жудро, М.М.. Система работы по профессиональному становлению молодыхпедагогов / М.М.Жудро, С.В. Селезнева, Ю.С.Сухан // Обеспечение качества образования: состояние, проблемы, перспективы: сборник статей II

Международной научно-методической конференции, Минск, 24 октября 2024г. / редкол. В.Н.Голубовский (от вред.) [и др.] – Минск6 РИПО, 2024. С. 233-238.

6. Ильин, М.В. Организация методической работы в учреждениях профессионально-технического и среднего специального образования методические рекомендации / М.В. Ильин и др. – РИПО, 2021. – 95 с.