

Губина Дарья Юрьевна

старший преподаватель

Хохрина Светлана Александровна

студентка

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический

университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»

г. Липецк, Липецкая область

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ИНТЕГРАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ШКОЛЕ ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО

Аннотация: в статье рассматривается наставничество как профессиональная помощь молодым специалистам – педагогам. Особое внимание уделяется организации наставничества, описываются его виды, задачи и этапы работы наставника с молодым специалистом. Особый интерес вызывает выбор формы наставничества, а также завершение процесса адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой специалист, начинающий педагог, адаптация.

«В настоящее время движение наставничества в профессиональной среде является неким трендом в современной системе образования. Благодаря этому инструменту формируется коллектив высококвалифицированных преподавателей, складывается положительное отношение к педагогической профессии» [4, с. 253].

«Одной из проблем, которую стоит отметить, является тот факт, что молодой специалист должен в крайне сжатые сроки пройти процесс адаптации в новых для него условиях практической деятельности» [4, с. 253].

После окончания вуза, приступая к профессиональной деятельности, молодые специалисты сталкиваются с определенными трудностями. Им нелегко сразу адаптироваться к работе в школе, влиться в сложный педагогический коллектив. Некоторые не могут справиться с этой проблемой, разочаровываются в

профессии и даже навсегда уходят из нее. Чтобы облегчить молодым педагогам эту задачу в школах и существует институт наставничества.

Наставничество в школе – это процесс, при котором опытный участник школьной жизни (наставник) помогает менее опытному участнику (наставляемому) в его профессиональном развитии и адаптации в образовательной среде. Наставник не учит, а поддерживает в учебе, общении, выборе кружков или планов на будущее. Это должен быть опытный, уважаемый учителями и учащимися педагог.

Наставничество начинается с малого – одной встречи в неделю, одного проекта, сделанного вместе. Постепенно приходит доверие, а на нем строится профессиональная мотивация, самооценка, отношение к школе, коллективу и к себе.

При приеме на работу молодого специалиста администрация изучает уровень подготовленности молодого педагога к профессиональной деятельности: знание предмета, уровень методической подготовки, коммуникативные способности. Проводится анкетирование молодого педагога, а после анализа анкеты назначает ему наставника. Чаще всего это опытный учитель с большим педагогическим опытом. От уровня подготовленности молодого специалиста зависит какой будет выбран вид наставничества, определяются задачи, составляется план работы и этапы работы с наставляемым [1].

Существует несколько видов наставничества в школе.

1. Традиционная модель «учитель – учитель» – опытный педагог становится наставником для молодого специалиста. Наставник часто встречается со своим подопечным, совместно обсуждают возникшие проблемы, оказывает методическую помощь, посещает его уроки с последующим обсуждением, приглашает на свои и рекомендует посещение уроков у коллег. При этом рекомендует на что необходимо обратить особое внимание. И конечно же совместно прогнозируют ожидаемый результат наставнической деятельности.

2. Реверсивное наставничество – взаимный обмен опытом, ценностями, взглядами. Например, педагог с большим стажем делится с молодым специали-

стом советами по работе с методическими пособиями, а тот в свою очередь, рассказывает, как в построении урока можно использовать искусственный интеллект.

3. Наставничество в группе – один наставник с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

4. Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на краткосрочные результаты.

5. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь, или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

В школе имеют место все перечисленные виды наставничества, но самым распространенным все-таки является традиционный вид, а остальные дополняют деятельность наставника.

Несмотря на различные виды наставничества, все они имеют определенные цели, но основная цель – поддержать молодых педагогов в их профессиональном развитии и адаптации. Для достижения этой цели наставник должен обучить молодого педагога конкретным педагогическим навыкам, познакомить с традициями школы, обязательно поддерживать начинающего учителя в преодолении профессиональных и эмоциональных вызовов, связанных с работой педагога.

Также наставничество помогает поддерживать и укреплять профессиональное сообщество педагогов, создавая среду обмена идей, опыта и лучших практик.

Для успешного развития наставничества в школе применяются разнообразные методы реализации этого процесса. Приведем некоторые из них.

1. Регулярные встречи между наставником и наставляемым.

2. Групповые сессии для обмена опытом. (обсуждение на заседаниях методических объединений открытых уроков и мероприятий, проведенных коллегами на методических и предметных неделях,)

3. Семинары и мастер – классы по различным аспектам педагогической практики.

4. Обучение на рабочем месте – непосредственная передача опыта в разных педагогических ситуациях: взаимопосещение уроков друг у друга и у коллег, мероприятий, родительских собраний, классных часов и т. п.

5. Цифровые инструменты для дистанционного взаимодействия и обмена опытом (социальные сети, мессенджеры). Например, видеообразы уроков в формате вебинаров, облачные гугл-документы для совместного планирования занятий.

6. Наставничество через профессиональные сообщества – создание внутришкольных методических объединений по предмету преподавания, творческие методические объединения, которые объединяют учителей различных предметов творческим подходом к преподаванию своего предмета (например, авторские разработки программ, новых инновационных методик с целью повышения эффективности и качества преподавания, заинтересованности уч-ся к изучению предмета), проведение мастер-классов и педагогических мастерских, « Школы молодого учителя» [2].

После определения уровня подготовленности молодого специалиста, совместно с назначенным наставником разрабатывается план наставнической деятельности. В плане определяется вид наставничества, цели и методы наставнической деятельности, а также ожидаемые результаты.

Составляется график встреч, уточняются темы бесед, посещение уроков, заседаний «Школы молодого учителя» и виды деятельности самого наставляемого и график открытых уроков, с целью показать достигнутые успехи в результате реализации этого плана. Со стороны администрации осуществляется контроль наставника и наставляемого.

Таким образом, наставничество носит поэтапный характер.

1. Адаптационный этап – наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2. Основной (проектировочный) этап – наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3. Контрольно-оценочный этап – наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Администрация школы (методическая служба) определяет эффективность наставничества для адаптации и интеграции молодых специалистов в школе, используя различные методы. Используются анкеты, которые отражают информированность о наставничестве: время, место и условия проведения, полезность наставничества и др. Сравнивают то, что знал подопечный до обучения и что усвоил в результате обучения. Для оценки используются тесты, а так же запланированные посещенные уроки молодого специалиста и различные предметные мероприятия (методические и предметные недели в которых участвует молодой педагог) Так же оценивается, изменилось ли поведение подопечного: стали ли его уроки лучше, стал ли он лучше пользоваться образовательными сервисами и т. д. после работы с наставником (наблюдение за изменением поведения проводятся до начала взаимодействия с наставником, через 2 недели после его завершения и повторно через 2–3 месяца). Диагностика процесса адаптации позволяет выявить дефициты и потребности профессиональной деятельности начинающего специалиста. Так же для эффективности системы наставничества можно использовать «Портфолио молодого учителя», в которое входят общие сведения об учителе, диагностика успешности, разработки открытых уроков и другие мероприятия [3].

«Хотелось бы отметить, что наставничество в педагогической среде – это действенный метод повышения квалификации педагогических кадров непосредственно в учреждении. Правильно организованная наставническая система принесёт выгоду учреждению, наставникам, и молодым педагогам» [4, с. 256].

«Учреждение жертвует минимальными затратами, получая опытных сотрудников, наставники приобретают опыт руководства. Происходят процессы индивидуализации и интеграции, с помощью которых молодой специалист активнее изучает и углубляется в профессию, приобретает независимость от наставника» [4, с. 256].

Таким образом, обобщая весь вышеизложенный материал, стоит подчеркнуть, что используя правильные методы и формы наставничества, можно значительно ускорить процесс адаптации и интеграции молодых педагогов в школе, укрепить уверенность в правильности выбора и интереса, и любви к профессии, а также повысить уровень профессиональных компетенций для достижения положительных результатов как в профессиональной сфере, так и в личной.

Список литературы

1. Витвар О.И. Современное содержание и способы развития педагогического наставничества в системе общего образования Российской Федерации / О.И. Витвар // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2019. – Т. 4. №2. – С. 43–51. DOI 10.30853/pedagogy.2019.2.9. EDN ZYUIHR
2. Костенко Е.А. Год педагога и наставника: методические рекомендации / Е.А. Костенко // Школьная библиотека: сегодня и завтра. – 2023. – №6. – С. 6–56.
3. Неволина В.В. Наставничество в образовании: учебно-методическое пособие / В.В. Неволина, С.В. Рябов. – М.: Перо, 2024.
4. Рыжих А.Г. Наставничество как эффективный ресурс развития педагогического коллектива / А.Г. Рыжих, Д.Ю. Лунева // Психолого-педагогические исследования – Тульскому региону: сборник материалов III Региональной научно-практической конференции магистрантов, аспирантов, стажеров (Тула, 18 мая 2023 года) / редколл.: С.В. Пазухина [и др.]. – Чебоксары: Среда, 2023. – С. 253–256. EDN WZLKVV