

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ НАЧИНАЮЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

ВОСКРЕКАСЕНКО Ольга Александровна

доктор педагогических наук, доцент
профессор кафедры педагогики и психологии
Пензенский государственный университет
г. Пенза, Россия

В статье раскрывается роль наставничества как эффективной технологии управления адаптацией начинающего учителя в условиях общеобразовательной организации. Показаны функции и эффективные модели организации наставничества в системе взаимодействия с молодыми педагогами.

Ключевые слова: наставничество, технология, управление, адаптация, начинающие учителя, общеобразовательная организация.

Традиционная проблема адаптации молодых педагогов, начинающих свою профессиональную деятельность в общеобразовательных организациях, в последние годы приобретает всё более актуальное звучание. Это определяется старением педагогического состава и нехваткой молодых педагогов в системе общего образования. Данная тенденция связана с отсутствием у части выпускников вузов направления подготовки «Педагогическое образование» мотивации к профессиональной деятельности и построению карьеры в учреждениях общего образования. В свою очередь, трудности, испытываемые в первые годы освоения педагогической деятельности, становятся одной из причин ухода из школы (зачастую и из профессии) тех из молодых педагогов, кто первоначально хотел связать свою жизнь с педагогической профессией. Это обуславливает необходимость поиска эффективных технологий управления адаптацией начинающих учителей, в ряду которых – технология наставничества [1; 5].

Значимость успешного решения проблемы адаптации начинающих учителей определила внимание к ней со стороны исследователей (Д.К. Аминова, Т.Ю. Андрущенко, Е.В. Аржаных, В.Л. Виноградов, Е.А. Дудина, Е.А. Егорова, Н.В. Косенко, В.Г. Подзолков, И.В. Саркисова, Л.Б. Трифонова, И.А. Ульянова, Н.А. Шайденко и др.), включая рассмотрение вопросов использования технологии наставничества для эффективного управления адаптационным процессом в условиях

школы (Е.В. Безвиконная, А.В. Богдашин, Д.В. Веселова, О.В. Горбачева, Л.Н. Данилова, О.И. Дубовая, Н.В. Ерошина, О.О. Жильцова, Е.Ю. Захарова, В.К. Игнатович, В.В. Климентьева, А.А. Морозов, О.К. Репина, И.В. Руденко, Е.В. Сибгатуллина, А.П. Чернявская, Г.С. Яковлева и др.).

Анализ научной литературы показывает, что молодые педагоги испытывают в процессе адаптации к условиям общеобразовательной организации целый комплекс проблем: психофизиологического (высокая загруженность, постоянная нехватка времени, чувство усталости и тревоги, нарушение сна, обострение хронических заболеваний и др.), социально-психологического (сложности в установлении продуктивного взаимодействия в разновозрастном коллективе, особенности работы в женском коллективе и др.) и собственно профессионального (недостаточность практических умений и навыков как по психолого-педагогическим дисциплинам, так и методики преподавания предмета, неготовность к ведению школьной документации и др.) характера [4].

Для оптимизации процесса адаптации молодых педагогов в школах используется такие формы и технологии, как:

- онлайн и офлайн консультации;
- педагогический коучинг;
- «Школа молодого педагога»;
- мастер-классы;
- стажировочные площадки;
- тренинги профессионального мастерства;
- деловые игры и др. [2].

В последние годы всё большее внимание стало уделяться такой традиционной, но получившей в современных условиях новое наполнение технологии, как наставничество. Наставничество, представляя собой глубоко индивидуализированную технологию взаимодействия более опытного педагога с начинающим свою профессионально-педагогическую деятельность учителем, направленную на «доформировывание» его профессиональных компетенций, обеспечивает успешную адаптацию выпускников педагогических вузов к условиям общеобразовательной организации и их скорейшее вхождение в профессию.

Роль наставничества в успешной адаптации начинающих учителей определяется осуществляемыми им функциями:

- информационной, заключающейся в трансляции знаний и представлений о принятых в школьном коллективе традициях, должностном функционале, распорядке труда и отдыха и др.;

- трансформационной, способствующей преобразованию полученных в высшей школе системы психолого-педагогических и методических знаний и представлений в значимые для практической профессионально-педагогической деятельности умения и навыки;

- коррекционной, обеспечивающей адаптацию сформированных компетенций к реалиям общеобразовательной организации, специфике контингента обучающихся и их родителей;

- поддерживающей, заключающейся в поддержке в ситуации проживания объективных и субъективных трудностей адаптации;

- социализирующей, связанной с оказанием содействия в скорейшем вхождении в педагогический коллектив и освоении его норм

и ценностей.

Существуют различные модели наставничества [3]. В системе управления адаптацией молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации чаще всего используются:

- авторитарная (традиционная) модель, характеризующаяся предъявлением молодому педагогу более опытным коллегой образцов профессионально-педагогической деятельности с последующим контролем их воспроизведения);

- партнерская (сопровождения, баддинг) модель, построенная на субъект-субъектном взаимодействии в ходе совместного осуществления профессионально-педагогической деятельности, помощи со стороны наставника начинающему учителю в профессионально-личностной самореализации в сочетании с обогащением собственного педагогического опыта.

Решению задачи эффективного управления процессом адаптации начинающих педагогов, с учётом специфики современного поколения молодёжи, в большей степени способствует использование партнёрской модели наставничества. Вместе с тем, и традиционная модель наставничества может давать положительный результат в зависимости от конкретных целей и задач, особенностей организационной культуры школы, а также индивидуальных особенностей начинающего учителя.

В целом успешная адаптация молодого педагога к условиям общеобразовательной организации является одним из важнейших условий его становления в педагогической профессии, что определяет необходимость организации деятельности по оптимизации адаптационных процессов, в том числе, посредством использования технологии наставничества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Безвизонная Е.В., Богдашин А.В., Морозов А.А. Технология наставничества в адаптации молодых специалистов образовательной организации // *Лидерство и менеджмент*. – 2022. – Т. 9, № 4. – С. 1189-1204.
2. Манакова М.В. Современные способы профессиональной адаптации выпускников педагогических вузов в образовательной организации // *Проблемы современного педагогического образования*. – 2022. – № 74-4. – С. 290-293.
3. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностьное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // *Научно-педагогическое обозрение*. – 2017. – № 2(16). –

С. 87-91.

4. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов / Т.Ю. Андрущенко, Е.В. Аржаных, В.Л. Виноградов [и др.] // Психолого-педагогические исследования. – 2017. – Т. 9, № 2. – С. 1-16.

5. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4(109). – С. 62-70.

MENTORING AS A TECHNOLOGY FOR MANAGING THE ADAPTATION OF BEGINNING TEACHERS

VOSKREKASENKO Olga Aleksandrovna

Doctor of Sciences in Pedagogy, Associate Professor
Professor of the Department of Pedagogy and Psychology
Penza State University
Penza, Russia

The article reveals the role of mentoring as an effective technology for managing the adaptation of a novice teacher in a general education organization. The functions and effective models of organizing mentoring in the system of interaction with young teachers are shown.

Keywords: mentoring, technology, management, adaptation, beginning teachers, general education organization.