Наставничество как способ улучшения адаптации молодых специалистов в школе

Профессиональное становление педагога – сложный, многоступенчатый процесс, результаты которого влияют на готовность молодого специалиста развиваться в сфере образования или же искать другие пути раскрытия своего потенциала. Как показывает практика, при вхождении в должность преподаватель сталкивается с рядом трудностей, которые могут препятствовать дальнейшей заинтересованности в продолжении карьеры учителя. Период вхождения в профессиональную деятельность называют профессиональной адаптацией. «Это процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения, как личности, так и среды» (1).

Выделяется несколько факторов адаптации молодых кадров в новой среде: 1) организационный – ознакомление сотрудника с основным набором функций, выполняемым педагогом, его роли в общей организационной структуре школы, специфики школьного администрирования, адаптация к новым условиям труда. Становясь частью коллектива школы, молодой педагог попадает в налаженную и наработанную систему, которая функционирует по определенным правилам и принципам. Понимание механизмов и особенностей взаимодействия администрации и сотрудников обеспечивает четкое и точное исполнение специалистом своих должностных обязанностей. Однако процесс приспособление к требованиям, предъявляемым к учителю, занимает некоторое время, и адаптационный период способствует некой профессиональной дезориентации, проявляющейся в неуверенности правильности своих действий, сомнении в способах выполнения должностных обязанностей. При введении нового сотрудника в курс дел невозможно учесть всех нюансов трудовой деятельности и как следствие, наблюдается снижение эффективности работы, замедление ее темпов. Молодой педагог впервые сталкивается с написанием рабочих программ, заполнением журналов, оформлением отчетов, и.т.д. Не имея четкого представления об алгоритмах выполнения данного вида работы, учитель зачастую откладывает эту деятельность, опасаясь возможного допущения ошибок. Даже проявление педагогом инициативы в вопросах, вызывающих трудности, не способствует улучшению ситуации, так как в большинстве случаев более опытные коллеги не имеют возможности оказать помощь из-за большой нагрузки, которая не предусматривает наставническую деятельность. 2) Психофизиологический фактор – приспособление к физическим и психологическим нагрузкам педагога, его физиологическим условиям труда. Классно-урочная система обучения, преобладающая в современном образовании, базируется на 40-45 минутных периодах активной работы, сменяющимися более краткосрочными (5-20 минут) перерывами на отдых. Особенностью работы в данной системе является быстрая и хаотичная смена различных возрастных групп обучающихся. В нагрузке учителя могут числиться обучающиеся как младшего, среднего, так и старшего звена. Данное обстоятельство делает возможным факт соседства в рабочем расписании уроков в одиннадцатом классе и во втором, что требует колоссальной гибкости и умения быстро сориентироваться в изменяющихся условиях образовательного процесса. Из-за недостатка кадров также проблемным для молодого специалиста вопросом может стать чрезмерная загруженность, ведущая к накапливанию усталости и, как следствие, снижение мотивации в трудовой деятельности. Отличительной чертой профессии учителя является то, что работа не ограничивается выполнением своих обязанностей только в школе; значительное количество времени и усилий педагог вынужден тратить на подготовку к реализации образовательного процесса. Таким образом, фактическая нагрузка, с которой сталкивается молодой специалист при работе в школе значительно превышает заявленную в трудовом договоре. 3) Профессиональный фактор – освоение молодым педагогом всех видов деятельности учителя в соответствии с должностными обязанностями этическими нормами, доведение основных показателей деятельности учителя до необходимого уровня. Приступая непосредственно к ведению уроков, молодой специалист сталкивается с проблемой оторванности теоретических аспектов преподавания от практического их применения. Отсутствие опыта, необходимого для выстраивания грамотного взаимодействия методов обучения негативным образом влияет на продуктивность образовательного процесса. 4) Социально-психологический – процесс адаптации к правилам поведения в новом коллективе, нюансам межличностных отношений, налаживание контакта с коллегами. Данный фактор характеризуется, большой эмоциональной напряженностью, которая является следствием внедрения в новый коллектив и, безусловно, стрессовой ситуацией. Однако специфика работы педагога усиливает данную напряженность взаимодействием не только с новыми коллегами, но и с обучающимися, эффективность общения с которыми, непосредственно влияет на успешность трудовой деятельности. Так как молодой специалист не имеет опыта интеракции с конкретным контингентом обучающихся образовательного учреждения и не знает их индивидуальных особенностей, то испытывает затруднение в налаживании эмоционального контакта. Процесс налаживания взаимодействия весьма длительный, так как обучающиеся должны привыкнуть к требованиям и индивидуальному стилю преподавания нового учителя, а молодой специалист должен не только оценить умения и способности каждого обучающегося, необходимые для грамотной организации образовательной деятельности, но и вникнуть в сложную систему межличностных отношений, сложившихся между обучающимися в ходе их взаимодействия (2).

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Под наставничеством понимают социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Современный словарь по педагогике дает следующее определение термин «наставничество»: «это одна из форм передач педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера» (4).

Наставничество не новое явление в российской образовательной сфере. Оно существовало в нашей стране с 30-х годов 20 века в различных формах и реализовывалось как форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в ПТУ и т. д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками (3).

К. Д. Ушинский считал, что, успешная профессиональная адаптация личности непосредственно зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество представляет собой не только простую передачу знаний, умений и опыта преподавания. Это также сложный процесс, способствующий введению нового педагога в коллектив, пониманию корпоративной культуры и принципов реализации трудовой деятельности. Наставничество – понимается, прежде всего, как эффективное взаимодействие между молодыми и более опытными специалистами. В связи с этим, осуществлять наставническую деятельность под силам не любому опытному сотруднику. Для продуктивности процесса адаптации важно не только владение наставником профессиональной, педагогической, методической компетенцией, а также его личностные качества. Работа наставника подразумевает терпеливость, целеустремленность, отзывчивость, признание в профессиональной сфере. Важно отметить, что успешная адаптация возможна лишь при равной заинтересованности в процессе передачи опыта, как наставника, так и молодого специалиста (3).

Список используемых ресурсов:

Агранович М.Л., Фрумин И.Д. «Кадры образования – больше дешевых или меньше дорогих»//Теоретические и прикладные исследования.- С. 68-80.

1. Щербаков А. «Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте»// Народное образование. № 6, 2009. С. 127-133.
2. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов [Текст]: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова.- ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В. А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
3. .Воронин, А.С.Словарь терминов по общей и социальной педагогике [Электронный ресурс]: Учебное электронное текстовое издание/ Автор создатель: А.С.Воронин. –ГОУ ВПО УГТУ−УПИ - 2006.-135 с. -Режим доступа: http://window.edu.ru/resource/673/28673/files/ustu280.pdf (Дата обращения: 28.12.16)