

УДК: 37.02

**Позднякова Ирина Робертовна**

директор института социально-гуманитарного образования,  
доцент кафедры психологии и педагогики

**Pozdnyakova Irina R.**

e-mail: [pozdnikova@mail.ru](mailto:pozdnikova@mail.ru)

**Егорова Елизавета Андреевна**

магистрант

**Egorova Elizaveta A.**

e-mail: [ocharovannystrannik@mail.ru](mailto:ocharovannystrannik@mail.ru)

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
образования «Гжельский государственный университет»  
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education  
“Gzhel State University”

Московская обл., Раменский городской округ,  
пос. Электроизолятор, д. 67, Россия, 140155  
Тел.: 8(499)553-84-04

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

### **THE ROLE OF MENTORING IN THE PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION**

*Аннотация.* В настоящее время под понятием «современный педагог» подразумевается активная личность, которая чувствует необходимость в самосовершенствовании, для улучшения своего уровня профессионального развития, в соответствии с педагогической действительностью. Но молодой специалист, вновь вступивший на этот сложный путь, естественно, испытывает трудности. Для преодоления образующихся затруднений и для общей поддержки начинающих работников может помочь технология наставничества, которая позволит ускорить процесс психологической адаптации.

*Ключевые слова:* адаптация; молодые специалисты; наставничество.

*Annotation.* Currently, the term "modern teacher" means an active person who feels the need for self-improvement to improve his level of professional development, in accordance with pedagogical reality. But a young specialist who has re-embarked on this difficult path, naturally, is experiencing difficulties. Mentoring technology, which will speed up the process of psychological adaptation, can help to overcome the difficulties that arise and for the general support of novice workers.

*Key words:* adaptation; young professionals; mentoring.

Трудности профессиональной адаптации в педагогической обстановке являются предметом исследования российской педагогики. Эксперты, изучавшие трудности в развитии профессионализма педагога, анализировали

адаптацию как стадию становления специалиста, знаменующуюся освоением системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной необходимости, усвоением профессионального опыта и самостоятельным осуществлением педагогического труда.

Преподавание – тяжелый многогранный труд, сложнее всего он дается тем, кто только встал на этот путь. Неудовлетворенность своей деятельностью – одна из наиболее известных причин, по которым преподаватели уходят из профессии. Основой подобной неудовлетворенности в самом начале карьеры считается отсутствие поддержки начинающих педагогов, низкая заработная плата, отсутствие жилья, сложности во взаимоотношениях с учениками, с родителями учащихся, трудности в построении отношений с коллегами, потребность непрерывного саморазвития и старание не лишиться интереса к работе. Принципиально приступить к поддержке молодых преподавателей уже с первого рабочего дня и в дальнейшем делать это на постоянной основе. Без подобной помощи начинающие учителя не постигнут преуспевания и не ощутят удовольствия от педагогической деятельности [4].

Молодой педагог, только приступивший к работе, сразу сталкивается в собственной педагогической деятельности с многочисленными преобразованиями, возникшими по причине отсутствия опыта в профессиональной деятельности. Молодой специалист, являясь представителем поколения XXI в., т. е. считаясь учителем нового тысячелетия, выделяется из числа старших коллег по воспитанию, по отношению к профессии, деятельности и многому иному [3].

Несмотря на длительное обучение педагогов, вуз не может обеспечить квалифицированного готового педагога для педагогической деятельности, даже если постоянно улучшать процесс обучения. Реальность показывает, что именно начало трудовой деятельности считается тяжелее нежели практика в вузе. Отчасти сложность возникает из-за постоянной переменчивости образовательного процесса, из-за отсутствия личного опыта в воспитании и обучении, поэтому молодой педагог становится более уязвимым. Для молодого

специалиста новая деятельность обозначает параллельное усвоение как новейших, так и устаревших знаний, что затруднит его педагогическое развитие и трудовую деятельность.

Основными проблемами, с которыми сталкивается начинающий преподаватель в процессе адаптации, являются: отсутствие профессионального опыта, высокие нагрузки, отсутствие уважения со стороны общества, постоянные изменения, поведение учеников, внешний надзор за учебным процессом, низкие зарплаты, культурная и профессиональная изоляция, отсутствие возможностей для карьерного роста. Без профессиональной поддержки опытного наставника (репетиторство, коучинг, наставничество) эти проблемы часто приводят к моментальному выгоранию и уходу из образования совсем молодого сотрудника [1].

Молодой специалист может испытывать следующие затруднения:

- трудность в мотивации к профессиональной деятельности;
- сложность в определении своей деятельности задач и целей;
- трудности в создании программ профессиональной деятельности;
- в неспособности организовывать педагогическую деятельность;
- трудность в понимании сущности различных методов обучения школьников и специфики их использования в процессе преподавания;
- трудность в организации системы групповой и индивидуальной работы с учащимися;
- сложность в проведении рефлексии своей профессиональной деятельности;
- трудность в умении формировать мотивацию к обучению, развитию познавательных интересов учащихся;
- трудность в разработке рабочих программ учебных предметов и курсов внеурочной деятельности;
- трудности в оценивании и в корректировании образовательного процесса.

Необходимыми мерами адаптации для начинающего учителя являются регулярное поддерживающее общение с директором, другими сотрудниками администрации; постоянное руководство и обратная связь от наставника-учителя; сотрудничество и совместное планирование времени с другими учителями в той же предметной области; присутствие помощника учителя в классе; снижение учебной нагрузки [5].

Основная задача наставника – оказать помощь начинающему педагогу в приспособлении в условиях педагогической среды, воплотить себя, сформировать личностные качества, коммуникативные и управленческие навыки, подготовить ему условия, нацеленные на активизацию всей его профессиональной деятельности, на создание учебно-методического обеспечения учебной деятельности.

Необходимо учитывать, что наставничество – это просьба, основанная на принципе добровольности, социальной справедливости и договоренности интересов участвующих, ответственности коллег друг перед другом.

Наставничество должно проводиться в образовательном учреждении над определенными работниками, подходящими под следующие требования:

- педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускники очных высших и средних учреждений, поступившие на работу в образовательную организацию;
- если преподаватели перевелись на другую должность, либо исполнение ими должностных требований обязует увеличения и более глубоких профессиональных познаний, освоения новейших практических умений;
- преподавателям, которым необходима дополнительная подготовка для проведения уроков [6].

Необходимым условием успешной профессиональной адаптации начинающего учителя является создание и реализация адаптационных программ в организациях среднего профессионального образования, направленных на психолого-педагогическую, методическую, социально-экономическую

поддержку молодых учителей. Мотивация в разностороннем развитии, содействие в личностном и профессиональном самосовершенствовании начинающего педагога – всему этому может поспособствовать технология наставничества. Использование технологии наставничества в школе для профессионального развития молодых педагогов позволит управленческому составу образовательного учреждения эффективно и качественно организовывать образовательный процесс, содействовать совершенствованию педагогической компетентности специалистов, поддержки в их самоорганизации.

Для выявления проблем, трудностей в работе педагога и выбора форм деятельности с ним необходимо провести входное собеседование с анкетированием/тестированием. Далее, опираясь на выявленные затруднения, составляется план по взаимодействию педагога-наставника и подопечного. Но успех от данной деятельности зависит от того, какой стиль обучения выбрал наставник. Наставник не должен просто поучать молодого педагога или демонстрировать свои умения. Для того, чтобы наставничество было результативным нужно помнить, что понятие «наставничество» подразумевает именно равный диалог.

### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Бондарева Е. П., Сергеев С. А. Факторы профессиональной адаптации молодых преподавателей вуза // Знание. Понимание. Умение. 2016. № 2. С. 28.
2. Карпович И. А., Воронова Л. С. Адаптация молодых педагогов вуза с опытом работы 1-3 года и 3-5 лет // АНИ: педагогика и психология. 2020. № 2 (31). С. 106–110.
4. Позднякова И. Р., Шубина Ю. В. Проблемы обеспечения качества образования в условиях цифровизации и дистанционного обучения в вузе // Вестник ГГУ. 2021. № 1. С. 102–115.
5. Самоукина Н. В. Адаптация персонала: проблемы и возможности // Управление развитием персонала. 2020. № 1. С. 22–30.

6. Хаустова А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности // Молодой ученый. 2017. № 40 (174). С. 81–83.

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