

УДК 37.08

## ***НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ***

***Субботина Т.Н.***

*к.п.н., доцент,*

*Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского*

*Калуга, Россия*

***Астафьева В.Д.***

*магистрант,*

*Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского*

*Калуга, Россия*

### **Аннотация**

Статья посвящена изучению практики наставничества в общеобразовательной школе как механизма адаптации молодых педагогов. Авторами проанализирована существующая возрастная структура учителей в российских школах и сделан вывод о тенденции старения педагогического состава. Определены причины текучести молодых кадров в российских школах, к которым отнесены низкий уровень заработной платы, несоответствие мест работы ожиданиям молодых педагогов, сложность адаптации к профессиональной педагогической деятельности. Обобщены существующие формы работы с молодыми педагогами в рамках практики наставничества, определены этапы алгоритма начала трудовой деятельности молодого педагога. Изучен опыт реализации наставничества в калужских школах МБОУ «СОШ №23» и МБОУ «СОШ №6» им. А.С. Пушкина. По результатам исследования выделены основные проблемы, с которыми сталкивается молодой педагог в школе: высокая загруженность педагогов, эмоциональное выгорание, эйджизм. Сделан вывод о необходимости внедрения наставничества в

деятельность общеобразовательных учреждений для обеспечения роста профессиональных компетенций молодых педагогов, их самореализации и успешной адаптации молодых педагогических кадров.

**Ключевые слова:** наставничество, молодые педагоги, адаптация молодых педагогов, текучесть педагогических кадров

## ***MENTORING AS A MECHANISM FOR ADAPTATION OF YOUNG TEACHERS***

***Subbotina T.N.***

*Ph.D., Associate Professor,*

*Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky*

*Kaluga, Russia*

***Astafieva V.D.***

*Master's student,*

*Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky*

*Kaluga, Russia*

### **Abstract**

The article is devoted to the study of the practice of mentoring in secondary schools as a mechanism for adaptation of young teachers. The authors analyzed the existing age structure of teachers in Russian schools and concluded that the teaching staff is aging. The reasons for the turnover of young staff in Russian schools are identified, which include low wages, inconsistency of places of work with the expectations of young teachers, and the difficulty of adapting to professional teaching activities. The existing forms of work with young teachers within the framework of mentoring practice are generalized, and the stages of the algorithm for starting a young teacher's career are determined. The experience of implementing mentoring in Kaluga schools of Municipal Budgetary Educational Institution "Secondary School No. 23" and

Municipal Budgetary Educational Institution “Secondary School No. 6” named after. A.S. Pushkin. Based on the results of the study, the main problems faced by a young teacher at school were identified: high workload of teachers, emotional burnout, ageism. A conclusion is made about the need to introduce mentoring into the activities of general education institutions to ensure the growth of professional competencies of young teachers, their self-realization and successful adaptation of young teaching staff.

**Keywords:** mentoring, young teachers, adaptation of young teachers, turnover of teaching staff

В настоящее время в системе общего образования наблюдается тенденция старения педагогического состава. В 2021 г. министр просвещения РФ С.С. Кравцов на заседании Комитета Государственной Думы по образованию и науке сообщил, что средний возраст российского школьного учителя составляет 45-47 лет. По данным исследования НИУ ВШЭ [8] на начало 2021/2022 учебного года доля молодых педагогических работников до 35 лет составляла 23,7% (рис. 1), причём в городских школах молодых учителей больше – 24,9% против 20,3% в сельских.



Рис. 1 - Доли педагогических работников в возрастах до 35 лет и 60 лет и старше; % [8]

Данные анализа свидетельствуют о том, что доля педагогических работников старше 60 лет растёт более быстрыми темпами, к этой группе относится каждый седьмой педагог. В сельской местности доля учителей, перешагнувших 60-летний рубеж, чуть выше, чем в городах, – 14,4% и 14% соответственно. Наиболее крупная когорта учителей (53,1%) находится в возрасте 40-59 лет.

Анализ данных Минпросвещения России свидетельствует об увеличении доли вакантных должностей учителей в штате школ, причём как в городской, так и в сельской местности. Проблема дефицита молодых педагогов сегодня остро стоит перед российскими школами. Наибольшая потребность наблюдается в учителях физики и иностранных языков. В 2023 г. в системе общего образования трудятся более 1,3 млн. педагогических работников, из них только 150 000 учителей моложе 30 лет. Согласно прогнозу Российской академии образования, к 2029 г. в школах будут работать не более 6% учителей до 30 лет.

Несмотря на то, что педагогические направления в вузах пользуются спросом со стороны абитуриентов (в 2022 г. было подано 370 000 заявлений, в 2023 г. количество заявлений абитуриентов в два раза больше показателей 2022 г.), получив диплом молодые специалисты не стремятся работать по специальности или уходят из профессии, отработав год-два. Причинами текучести молодых педагогических кадров являются низкие зарплаты (базовая зарплата ниже среднего уровня по стране без учёта доплат), несоответствие мест работы ожиданиям молодых педагогов, а также сложностью адаптации к профессиональной педагогической деятельности.

Целью данного исследования стало изучение современных практик наставнической деятельности в системе общего образования.

Современное значение понятия «наставничество» получило распространение в середине 60-х годов XX в. и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками назначались наиболее авторитетные педагоги, с богатым

жизненным опытом и хорошей профессиональной подготовкой. Вопросы наставничества широко представлены в работах отечественных учёных: С.Я. Батышев, А.С. Батышев, В.А. Новосельцева, Л.С. Рогачевская, И.Г. Столяр рассматривают специфику наставничества применительно к производственной деятельности; процессы адаптации молодого педагога представлены в трудах Д.И. Логинова, Н.М. Стукаленко, Н.Е. Тихоновой, Б.А. Альмухамбетова, О.В. Александровой, Е.М. Авраамовой.

Современной школе нужны учителя, отличающиеся творческим потенциалом, ответственным отношением к работе, мобильностью. Очевидно, что таким учитель становится не сразу, и наставничество может помочь молодому педагогу раскрыть свой потенциал, мотивировать его к саморазвитию, помочь быстрее и эффективнее адаптироваться в новом коллективе. В рамках стратегического управления наставничество выступает элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации. В современных условиях модернизации российской системы образования повышается социальная роль и значимость наставничества в процессе адаптации и профессионального становления молодого учителя [3].

Под педагогическим наставничеством понимается разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми на работу, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы [1].

Анализ научной литературы свидетельствует, что эффективность адаптации молодых педагогов существенно влияет на траекторию их дальнейшего личностно-профессионального развития, и определяет, останется ли начинающий специалист работать в системе общего образования [6]. Главная задача наставника — помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения [14].

В научной педагогической литературе отсутствует единый подход к классификации существующих форм работы с молодыми педагогами. Большинство учёных делят все формы работы на две группы: традиционные и инновационные (рис. 2).



Рис. 2 - Классификация форм работы с молодыми педагогами

Составлено авторами на основе исследования [6]

Алгоритм начала трудовой деятельности молодого педагога состоит из трёх фаз (рис. 3). Продолжительность каждой фазы зависит от самого молодого учителя, однако наступление третьей фазы – интеграции, наступает примерно через полгода вступления в должность.



Рис.3 - Алгоритм начала трудовой деятельности молодого педагога

Составлено авторами по материалам исследования

А. Лошак выделил три уровня интеграции: предметную, социальную и ценностную. Предметная интеграция предполагает передачу знаний в предметной области. Данный вид интеграции удаётся достичь быстрее всего. Социальная интеграция заключается во включении в команду (например, в группу учителей-предметников). Ценностная интеграция заключается в принятии существующей организационной культуры: норм, правил поведения, ценностных установок. Данный вид интеграции удаётся достичь сложнее всего.

Именно на третьей фазе существует необходимость в организации наставничества для молодых педагогов.

В рамках исследования был изучен опыт наставнической работы МБОУ «СОШ №23» г. Калуги и МБОУ «СОШ №6» им. А.С. Пушкина г. Калуги. Для Калуги дефицит молодых кадров является актуальной проблемой системы регионального образования [10; 11]. Л.А. Чаусова и Н.Ю. Чаусов отмечают, что

несмотря на корректирование учебных планов в КГУ им. К.Э. Циолковского (единственный вуз в регионе, выпускающий педагогов) с учётом требования подготовки разносторонне образованных профессионалов, обладающих интегрированными знаниями, потребности региона в молодых учителях не полностью удовлетворены [13].

На базе МБОУ «СОШ № 23» г. Калуги существует ТЛМП – творческая лаборатория молодого педагога. К молодому учителю прикрепляется наставник – как правило, это учитель по тому же предмету. В рамках творческой лаборатории молодого педагога проходят заседания с педагогами-наставниками 1 раз в 2–3 недели. На заседаниях обсуждаются проблемы, с которыми столкнулись молодые специалисты, а также разрабатываются пути их решения. Для молодых педагогов в школе организованы встречи с учителями по разным предметам и психологом. Также проходят психологические тренинги, которые призваны сформировать положительную самооценку, умение работать в команде и направлены на выявление ресурсов профессиональной деятельности. Благодаря реализуемым адаптационным мероприятиям молодые педагоги ощущают эмоциональную поддержку, помощь со стороны администрации, психолога, коллег. Всё это создает комфортную среду для формирования, становления и развития молодых специалистов.

Наставник в рамках программы адаптации рекомендует молодым педагогам для посещения различные семинары, мастер-классы, организуемые в данном либо в других образовательных учреждениях г. Калуги. Это помогает молодому учителю познакомиться с различными подходами к организации образовательной среды, изучить передовой опыт учителей-предметников, установить взаимодействие с начинающими педагогами из других школ.

На базе МБОУ «СОШ №6» им. А.С. Пушкина реализуется практика наставничества как инструмент адаптации молодых педагогов. Реализуемая программа наставничества включает в себя семинары молодых педагогов с

опытными коллегами, проведение психологических тренингов, ознакомление с реализуемыми инновациями в данном образовательном учреждении.

В МБОУ «СОШ №6» им. А.С. Пушкина проводятся недели молодых педагогов. В рамках данного мероприятия молодым учителям нужно подготовить открытый урок, на который приглашаются представители администрации, руководители методических объединений, молодые коллеги. После завершения такой недели проходит собрание, на котором учителя делятся эмоциями от проведенных уроков, проходит рефлексия самих молодых учителей, поднимаются вопросы: «Что понравилось/не понравилось?», «Что хотелось бы доработать?». Такие недели помогают усовершенствовать профессиональные навыки, помочь молодым коллегам в возникающих проблемных ситуациях в учебном процессе.

В рамках исследования проводился опрос молодых педагогов об эффективности реализуемой программы наставничества. Большинство респондентов (76%) отметили, что наставники помогали применять конкретные знания и умения на практике, способствовали формированию навыков уверенного поведения и анализу ошибок межличностного взаимодействия.

Проведённый анализ позволил обобщить проблемы, с которыми сталкивается молодой педагог в школе:

1. *Высокая загруженность педагогов, особенно при устойчиво высокой бюрократической нагрузке.* Затраты времени российского учителя на преподавание в среднем составляют 24 ч в неделю, а рабочее время, проведенное в школе в неделю, превышает 43 ч. Кроме того, российский учитель посвящает дополнительное время подготовке к урокам и административной работе. В итоге общее время на выполнение рабочих задач для учителей российских школ достигает 60 ч в неделю [7]. С.В. Полутин и Ю.В. Мананникова отмечают, что существующая система отчетности и бюрократическая нагрузка беспокоят педагогов даже больше, чем недостаточный рост заработной платы [9]. Если педагог в ущерб обучению и воспитанию детей вынужден тратить время на

составление отчетов – это прямой урон его статусу и качеству образования. Заполнение электронного журнала, составление КТП – с этими задачами молодой педагог сталкивается только с приходом на работу. На попытки разобраться самостоятельно молодой специалист может потратить много времени, но это всё равно не будет гарантировать правильность выполнения. Наставник может помочь разобраться в этом, и тем самым значительно сэкономить время. Также наставник может поделиться с молодыми коллегами своими наработками и отработанными методическими приёмами.

2. *Возможное эмоциональное выгорание.* Синдром эмоционального выгорания — это постепенный процесс снижения уровня положительных гормонов, эмоциональной и физической энергии [2]. Для молодого педагога вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов [5]. Ежедневно попадая в стрессовые ситуации и не чувствуя поддержки и помощи, молодой учитель может быстро получить эмоциональное выгорание. Многие исследователи полагают, что профессиональное выгорание не является неизбежным процессом, следовательно, профилактические меры, должны быть направлены на предотвращение, ослабление или исключение его возникновения [4]. Поэтому наставники, показывая на своем опыте возможные пути разрешения проблемных ситуаций, делясь собственным опытом прохождения кризисных моментов в профессиональной деятельности, оказывают значительную поддержку начинающему специалисту, на своем примере доказывая и показывая, что ошибки свойственны всем.

3. *Эйджизм в отношении молодых педагогов.* Дискриминация по возрасту называется эйджизмом, она может затронуть не только пожилых сотрудников, но и молодых специалистов [12]. Молодым учителям бывает сложно наладить дисциплину: дети часто не хотят воспринимать их серьезно. Особенно непросто приходится педагогам, которые выглядят младше своих лет. Нередко родители настороженно относятся к тем, кто пришел работать в школу сразу после

института. При решении данной проблемы наставник может помочь спроектировать верную коммуникационную стратегию с учениками, родителями.

Таким образом, наставничество является эффективным способом передачи ценного опыта молодым педагогам. Формирование наставничества как общественного института в настоящий момент обусловлено потребностью создания условий для быстрой адаптации молодых учителей, так и для поддержания его развития как профессионала. Правильно разработанная программа наставничества сможет обеспечить рост профессиональных компетенций молодых педагогов, их самореализацию и поддержку и будет способствовать закреплению педагогических кадров.

### **Библиографический список:**

1. Васина О.И. Профессиональное становление педагогических работников на старте карьеры: современные практики наставнической деятельности / О.И. Васина // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет; глав. редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург, 2023. - С. 64-73.
2. Кеся А. Синдром профессионального выгорания в профессиональной деятельности специалиста / А. Кеся, Т.Н. Субботина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 6-2(57). – С. 40-44.
3. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : автореферат дисс. ... на соискание ученой степени канд. пед. наук / И.В. Круглова. – Москва, 2007. – 27 с.

4. Маланов И.А. Проблемы профессионального становления и развития современных молодых учителей // Вестник Бурятского государственного университета. - 2021. - № 3. - С. 32–36.
5. Марийчук Е.О. Вопросы профилактики профессионального выгорания молодых педагогических работников / Е.О. Марийчук // Международный научно-исследовательский журнал. – 2016. – № 8–4(50). – С. 52–54.
6. Наставничество в системе обеспечения адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации / О. А. Воскресенко, О. В. Варникова, В. В. Константинов [и др.] // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – № 9(101). – С. 88-95.
7. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019. — 48 с.
8. Начальное, основное и среднее общее образование в России: статистический обзор / Н. Б. Шугаль, В. И. Кузнецова, О. К. Озерова, Е. В. Шкалева. – М.: НИУ ВШЭ, 2023. – 108 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: [https://www.hse.ru/data/2023/03/14/2037455497/school\\_so.pdf](https://www.hse.ru/data/2023/03/14/2037455497/school_so.pdf) (дата обращения: 17.10.2023)
9. Полутин С.В. Процессы бюрократизации и дебюрократизации учительского труда и их влияние на качество профессиональной деятельности педагогов: результаты социологического проекта / С.В. Полутин, Ю.В. Мананникова // Интеграция образования. – 2020. – Т. 24, № 1(98). – С. 75-97.
10. Сапогова М.Ю. Совершенствование системы образования на региональном уровне (на примере Калужской области) / М.Ю. Сапогова, О.С. Медведева // Дневник науки. – 2022. – № 2(62).

11. Субботина Т.Н. Развитие профессионального образования в Калужской области / Т.Н. Субботина, Ю.В. Бутрина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 5-3(87). – С. 99-103.
12. Субботина Т.Н. Анализ эйджизма на рынке труда: возрастная дискриминация / Т.Н. Субботина, Н.Л. Асатрян // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 12-2(94). – С. 169-174.
13. Чаусова Л.А. Развитие профессионального образования в регионе / Л.А. Чаусова, Н.Ю. Чаусов // Российский экономический интернет-журнал. – 2018. – № 4. – С. 117.
14. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н.Н. Щипунова // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845–847.

*Оригинальность 92%*