

# Роль наставничества в адаптации начинающего педагога к работе в школе

## The Role of Mentoring in the Adaptation of a Novice Teacher to Work at School

Получено 07.12.2023 Одобрено 20.12.2023 Опубликовано 25.02.2024

УДК 37.02

DOI: 10.12737/1998-1740-2024-12-1-24-28

**А.А. СЕЛИНЕНКОВА,**  
*аспирант кафедры теории и методики  
образовательной деятельности,  
МФПУ «Синергия», г. Москва*

**e-mail:** ankahrionova@yandex.ru

**С.В. ЗЕНКИНА,**  
*д-р пед. наук, профессор, профессор кафедры  
общеобразовательных дисциплин, ГБОУ ВО МО  
«Академия социального управления», г. Москва*

**e-mail:** svetlana\_zenkina@mail.ru

**А.А. SELINENKOVA,**  
*Postgraduate Student, Department of theories and  
methods of educational activities, Sinergy University,  
Moscow*

**e-mail:** ankahrionova@yandex.ru

**S.V. ZENKINA,**  
*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,  
Department of General Educational Disciplines,  
Academy of Public Administration, Moscow*

**e-mail:** svetlana\_zenkina@mail.ru

### Аннотация

В статье приведены результаты исследования, которое поможет рассмотреть динамику основных показателей в процессе адаптации к работе в школе у начинающего педагога. Данное исследование поможет правильно составить план работы наставника с молодым педагогом, в нужный момент оказать ему профессиональную поддержку, которая является важной составляющей в дальнейшем его решении остаться или уйти из школы. Также был проведен анализ графиков и выявлены закономерности развития основных показателей в процессе адаптации у начинающего специалиста. Основываясь на полученных результатах, были определены временные рамки наступления профессиональных кризисов молодого педагога, которые смогут стать переломными моментами в желании работать в школе, определить важные диапазоны для работы наставника с молодым педагогом.

**Ключевые слова:** наставничество, период адаптации, молодой педагог, показатели адаптации, график развития показателей в период адаптации, эмоциональный фон, мотивация к работе, фактическая отдача работе, поддержка молодого педагога, сопровождение, план работы.

### Abstract

*The article presents the result of a study that will help to consider the dynamics of the development of the main indicators in the process of adaptation to work at school for a novice teacher. This study will help to correctly draw up a mentor's work plan with a young teacher, at the right time to provide him with professional support, which is an important component in his further decision to stay or leave school. The analysis of graphs was also carried out and the patterns of development of the main indicators in the process of adaptation for a novice specialist were revealed. Based on the results obtained, the time frame for the onset of professional crises of a young teacher was determined, which can become his turning points in the desire to work at school, to determine important ranges for the work of a mentor with a young teacher.*

**Keywords:** mentoring, adaptation period, young teacher, adaptation indicators, schedule of dynamics of indicators development during the adaptation period, emotional background, motivation to work, actual return to work, support of a young teacher, support, work plan.

Несмотря на то что каждый год педагогические вузы страны выпускают более 1000 выпускников, проблема дефицита учителей в школах так и не решена до сих пор. Одной из главных причин остается не только низкая оплата труда учителей, но и сложности с их вхождением в педагогическую профессию. Начиная от ведения документации и заканчивая общением, обучением учеников – все это вызывает трудности на начальном этапе работы у молодого специалиста. Также может возникать недопонимание между коллегами, администрацией школы, учениками и их родителями, а это приводит к стрессу и нежеланию продолжать работать. И в итоге молодые педагоги не задерживаются в общеобразовательных организациях, уходят в другие об-

ласти. А проблема нехватки молодых педагогов остается, несмотря на то что с каждым годом число людей с педагогическим образованием увеличивается.

С 1 сентября 2022 г. учителя начали работать по новому стандарту «Педагог» в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, согласно которому, педагог должен владеть на высоком уровне **следующими умениями**:

- разрабатывать программы, согласно действующим ФГОС;
- реализовывать учебные программы в современных формах обучения с учетом индивидуальных особенностей и возможностей обучающихся;

- применять открытые образовательные технологии на своих уроках, развивая универсальные учебные действия обучающихся;
- использовать цифровые технологии и инструменты, которые помогут обучающимся освоить востребованные профессии будущего;
- обладать высоким уровнем знаний в своей области и т. д.

Данный стандарт призван удовлетворить социальный заказ государства, который требует от образования, чтобы детей учили педагоги с современным мышлением, придерживающиеся демократического стиля и выстраивающие субъект-субъектные отношения. Сегодня в образовании приветствуют выпускников педагогических вузов в качестве молодых педагогов. Все от них ждут высоких результатов в самом начале их профессионального пути, забывая, что начинающие специалисты адаптируются к первичным профессиональным качествам, которые еще находятся у них на низком уровне [7].

Таким образом, на начальном этапе адаптации крайне важно поддержать молодого педагога, предоставить ему необходимое методическое и психологическое сопровождение. В этом и заключается роль опытного наставника, который отработал в школе ни один год, знает всю систему изнутри и, главное, готов помочь молодому коллеге с его адаптацией к профессиональной деятельности.

Успешность становления профессионализма молодых педагогов определяется прежде всего поддержкой, оказываемой им непосредственно на рабочем месте [3]. Процесс наставничества поможет решить одну из причин дефицита педагогов. Его стоит рассматривать, как важную часть профессионального становления молодого педагога и личностного роста.

Осознавая важность сопровождения молодых специалистов, необходимо создавать группы единомышленников, которые помогут в поддержке начинающим учителям в их профессиональном становлении [1; 6]. Они могут реализоваться в разных форматах. Главной задачей таких групп является помочь в адаптации, сопровождение и решение различных вопросов, которые появляются у начинающего учителя. Помимо таких сообществ, обязательно нужен личный наставник, который будет вести молодого педагога за собой и оказывать всю необходимую профессиональную, личную поддержку. В первое время наставнику особое внимание стоит уделить эмоциональной поддержке, психологическому комфорту молодого педагога.

С 2019 г. в г.о. Дзержинский Московской области на базе МБОУ «Гимназия 4» введен процесс сопровождения молодых педагогов (наставничество) или клуб «Педагог – молодому педагогу», целью которого является создание условий для эффективной деятельности молодых педагогов, оказание им разнонаправленной поддержки более опытными и высококвалифицированными специалистами.

С 2020 по 2021 г. было проведено исследование, которое помогло составить динамику важнейших составляющих процесса адаптации молодого специалиста к работе в школе. Отталкиваясь от полученных результатов, можно правильно составить план работы и на каждый кризис своевременно реагировать и помочь молодому педагогу не перегореть.

## **Исследование «Составление динамики ЭМФо<sup>1</sup> в процессе адаптации молодого педагога»**

Цель исследования заключалась в построении графика динамики показателей адаптации молодого педагога к работе в школе, который в дальнейшем ляжет в основу составления планов наставников по работе с выпускниками педагогических вузов.

В исследовании нами проверялась гипотеза о том, что можно выявить единую закономерность наступления кризисов, связанных с процессом адаптации к работе в общеобразовательных организациях.

Участники исследования: 30 молодых педагогов, чей опыт не превышает трех лет.

Методика выполнения исследования: за основу взяли данные В. Вилюнас, В. Стончус, И. Патцевичус, которые проводили исследование динамики эмоций методом хронологической регистрации. Для получения некоторых количественных характеристик эмоциональной динамики авторы предлагали испытуемым вести своего рода эмоциональный дневник, отмечая в нем продолжительность, знак и интенсивность (в шкале от -5 до +5) испытываемых эмоциональных переживаний, а также вид деятельности, в котором они возникают [2]. В нашем исследовании мы ввели дополнительные параметры (мотивация к работе, фактическая отдача работе), и получилось, что на протяжении каждого месяца испытуемые в дневниках оце-

<sup>1</sup> ЭМФо – аббревиатура основных показателей адаптации: эмоциональный фон, мотивация, фактическая отдача работе.

нивали свое состояние от -5 до +5 по **следующим показателям**:

- эмоциональное состояние;
- мотивация к работе;
- фактическая отдача работе.

В конце каждого месяца подсчитывались средние значения каждого параметра среди всех участников исследования и на их основании строился итоговый график. Все расчеты вносились в программу Excel, где рассчитывалось среднее значение каждого показателя и строился единый линейный график, на котором отражалась динамика ЭМФо. В конце учебного года мы получили следующие средние данные по каждому параметру (табл. 1).

Таблица 1

**Средние значения показателей адаптации учителей к работе в школе, чей опыт не превышает трех лет**

Месяц	Эмоциональный фон	Мотивация	Фактическая отдача работе
Сентябрь	4,6	5	5
Октябрь	3,9	4	5
Ноябрь	2,8	3	4,2
Декабрь	-1	-4	3,9
Январь	1,6	-2	5
Февраль	2	0	4,6
Март	3,3	1	4,8
Апрель	3,6	2	5
Май	-0,8	0	5

При составлении средних значений, занесенных в таблицу 1, мы пришли к выводу, что у испытуемых, чей опыт составляет до одного года, до двух лет и до трех лет, показатели примерно

одинаковые, их погрешность составляет не более 0,5. С сентября 2021 по май 2022 г. мы провели точно такое же исследование, но респондентами были учителя, чей педагогический стаж от трех до пяти лет. Количество участников также составило 30 человек.

Таблица 2

**Средние значения показателей адаптации к работе в школе учителей, чей опыт от трех до пяти лет**

Месяц	Эмоциональный фон	Мотивация	Фактическая отдача работе
Сентябрь	5	5	5
Октябрь	4,9	5	5
Ноябрь	4,5	4,8	5
Декабрь	3,6	3,7	4,8
Январь	4,4	5	5
Февраль	4,1	4,5	5
Март	3,9	4,5	5
Апрель	4,8	5	5
Май	5	5	4,7

Сравнив данные в таблице 1 и таблице 2, мы сделали выводы.

1. Адаптация у молодого специалиста не заканчивается после первого года работы в школе, а продолжается на протяжении трех лет.

2. Выбранные нами параметры влияют на адаптацию у молодых педагогов, так как данные в таблице 2 показывают резкий скачок всех параметров по сравнению с таблицей 1.

По данным таблицы 1 мы построили линейный график (см. рисунок), на котором можно проследить динамику показателей, которые были заложены в основе исследования.

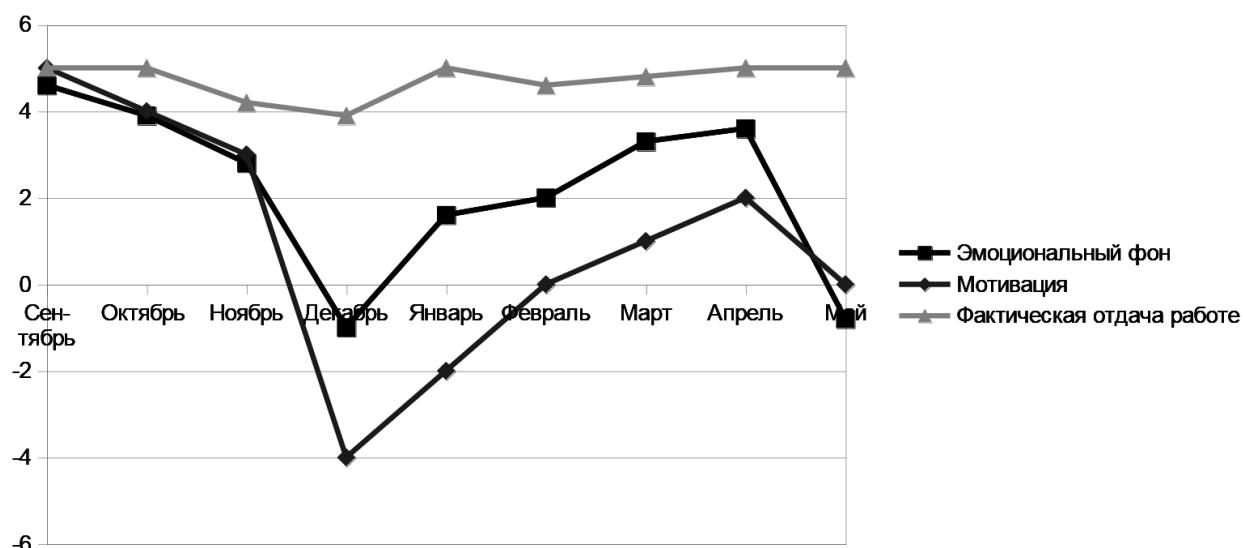


Рис. Параметры адаптации молодого педагога к работе в школе

На основе данного графика можно сделать **несколько заключений**.

1. Фактическая отдача работе всегда превышает все остальные параметры.

2. Эмоциональный фон самый высокий в начале года, в середине года самый низкий и под конец года имеет среднее значение.

3. Мотивация к работе напрямую зависит от эмоционального фона.

Исследуя динамику, можно выделить **несколько кризисов**:

- эмоциональный пик № 1;
- кризис привыкания;
- кризис усталости № 1;
- эмоциональный пик № 2;
- кризис усталости № 2.

Результат исследования может помочь наставнику вовремя поддержать молодого педагога и не допустить профессионального выгорания и угрозы дальнейшего его увольнения. Каждый кризис имеет свои временные рамки, причины, методы и приемы работы с ним.

**Кризис «Эмоциональный пик № 1»** возникает на начальных этапах работы примерно от первой недели до месяца. **Причины его возникновения:** начало профессионального пути, адаптация к режиму, условиям работы, к ученикам, коллегам. Следствия его протекания: возникновение диссонанса между ожиданиями и реальностью, физиологические сбои организма из-за нагрузки и смены привычного графика.

Если наставник вовремя не поддержит педагога, то желание работать исчезнет. Один из приемов, который стоит прорабатывать на начальных этапах, – это умение применять тайм-менеджмент в своей работе, так как в начале карьерного пути возникают очень большие сложности с правильным распределением времени.

Второй серьезный эмоциональный пик – «**Кризис привыкания № 1**» – может возникнуть примерно в середине учебного года, т. е. в декабрь-январь. **Причины его возникновения:**

- желание / не желание выполнить свою работу эффективно;
- стремление быть не хуже / осознание, что твои коллеги лучше;
- не отработанный алгоритм преподавательской деятельности;
- не всегда присутствует отдача от учеников.

Все это приводит к состоянию привыкания и обыденности рабочих будней. Именно этот кризис самый опасный, так как по проведенному исследованию мотивация – –4, эмоциональная составляющая – –1, а фактическая отдача

высокая, почти 4. Из этого следует вывод, что педагог выжимает из себя последние силы.

На этом этапе наставнику стоит поработать с молодым педагогом основательно, дать возможность отвлечься от работы, отправить на форум, где он встретится и пообщается с единомышленниками, дать возможность посетить уроки более опытных педагогов, помочь в приемах разнообразия уроков, в составлении конспектов уроков (технологических карт) с применением современных технологий. Главное – нужно дать ему возможность отдохнуть от уроков и показать, как можно разнообразить их.

Часто бывает, что этот кризис еще не закончился, а уже параллельно ему начинается третий пик – «**Кризис усталости № 1**». Причины его возникновения кроются в том, что большую часть времени начинающий учитель проводит на работе. Борьба с данным кризисом должна проходить совместно с психологом и направлена должна быть в первую очередь на эмоциональную разгрузку, повышение мотивации к работе.

Следующий кризис – «**Эмоциональный пик № 2**» – возникает ближе к концу учебного года, примерно в апреле. **Причины возникновения:**

- коллеги уже считают, что молодой педагог привык к работе и его нагрузку стоит изменить, то есть увеличить спектр выполняемых им задач;
- осознание социальной роли учителя, ответственности, которая лежит на нем (учитель отвечает не только за себя, но и за качество своей работы, за своих учеников).

Наставнику стоит дать возможность молодому педагогу поменять виды деятельности, развиваться как личность – предложить курс повышения квалификации, участие в конференциях, выставках, узнать что-то новое для себя. Подтверждением этому может быть опрос Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк «Стратегии преодоления кризиса», в результате которого был сделан вывод: наиболее эффективным способом преодоления кризиса является повышение квалификации молодого педагога [5].

Ближе к концу учебного года наступает «**Кризис усталости № 2**», главной причиной которого является усталость. Тут наставник вместе с администрацией школы должен не задействовать молодого педагога в итоговой государственной аттестации, а дать ему отдохнуть и набраться сил.

Наставник, знающий все кризисы, которые могут возникнуть в процессе адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности и пути их решения, может правильно взаимо-

действовать с начинающим специалистом. В процессе наставничества важно **прорабатывать такие моменты, как:**

- мотивация к работе;
- эмоциональная готовность;
- психологический комфорт и стабильность;
- профессиональный и личностный рост.

Благодаря наставнику в работе с молодым педагогом и проработке всех этих моментов, у последнего должно возникнуть желание продолжить свою профессиональную деятельность в школе.

Выявленные проблемы указывают на то, что начинающим специалистам нужна поддержка в первые годы его работы.

Полученные данные (см. рисунок) помогут наставникам сориентироваться и правильно составить план работы с молодыми педагогами, своевременно оказывать им поддержку в профессиональных кризисах в самом начале их профессионального пути, тем самым, помогая адаптироваться к работе в школе и рассматривать ее как постоянную [4].

#### Список литературы

1. *Андреева Л.Д. Психологопедагогическое сопровождение молодого учителя в управленческой культуре // Успехи современного естествознания.* – 2011. – № 1. – С. 170–172.
2. *Вилинас В., Стончус В., Пацеевичус И. Исследование динамики эмоций методом хронологической регистрации // Личность и деятельность. Тезисы докладов к 5 Всесоюезному съезду психологов СССР / Под ред. А.Н. Леонтьева. – Изд-во МГУ, 1977. – С. 59.*
3. *Гринь М.В. Глобализация: социально-политические аспекты / М.В. Гринь // Теория и практика общественного развития.* – 2015. – № 18. – С. 231–236.
4. *Данилов С.В., Шустова Л.П., Глебова З.В. Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры // Новое поколение профессионалов: современный формат педагогической деятельности: сб. материалов науч.-практ. конф. / Под ред. С.В. Данилова, Л.П. Шустовой, З.В. Глебовой. – Ульяновск, 2017. – С. 25–32.*
5. *Зеер Э.Ф. Сыманюк Э.Э. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога // Мир психологии.* – 2002. – № 4. – С. 198.
6. *Турлунова А.В. Психологопедагогическое сопровождение молодого учителя в адаптационный период профессиональной деятельности // Методист.* – 2012. – № 7. – С. 20–26.
7. *Черникова Е.Г. Профессионально значимые качества глазами молодых учителей (по материалам социологического исследования) / Е.Г. Черникова, С.В. Рослякова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета.* – 2016. – № 5. – С. 107–112.

#### References

1. Andreeva L.D. Psychological and pedagogical support of a young teacher in managerial culture // Successes of modern natural science. 2011. No. 1. pp. 170–172.
2. Vilyunas V., Stonchus V., Patsevicius I. The study of the dynamics of emotions by the method of chronological registration // Personality and activity. Abstracts of reports to the 5th All-Union Congress of Psychologists of the USSR / Edited by A.N. Leontiev. Publishing House of Moscow State University, 1977. p. 59.
3. Grin M.V. Globalization: socio-political aspects / M.V. Grin // Theory and practice of social development. 2015. No. 18. pp. 231–236.
4. Danilov S.V., Shustova L.P., Glebova Z.V. Studying the difficulties of teachers at the initial stage of a professional career // New generation of professionals: modern format of pedagogical activity: collection of materials of scientific and practical conf. / edited by S. V. Danilov, L.P. Shustova, Z.V. Glebova. Ulyanovsk, 2017. pp. 25–32.
5. Zeer E.F., Simanyuk E.E. The emotional component in the professional formation of a teacher // World of Psychology. 2002. No. 4. p. 198.
6. Turlunova A.V. Psychological and pedagogical support of a young teacher in the adaptation period of professional activity // Methodologist. 2012. No. 7. pp. 20–26.
7. Chernikova E.G. Professionally significant qualities through the eyes of young teachers (based on the materials of a sociological study) / E.G. Chernikova, S.V. Roslyakova // Bulletin of the Chelyabinsk State Pedagogical University. 2016. No. 5. pp. 107–112.