

ПРИБОЩАВАНЕ НА НОВОНАЗНАЧЕНИТЕ УЧИТЕЛИ КЪМ СПЕЦИФИКАТА НА РАБОТАТА В УЧИЛИЩЕ С МУЛТИКУЛТУРНА СРЕДА С ПОМОЩТА НА УЧИТЕЛИ – НАСТАВНИЦИ

*Таня Яначкова
ОУ „Никола Прокопиев“
с. Сборище, общ. Твърдица, обл. Сливен*

Резюме: Практиката показва, че учителят – наставник е онзи, който дава практическа и теоретична подкрепа на работното място и едновременно с това, помага на новия учител да свикне с професията като го мотивира към професионално израстване. Отчитайки необходимостта от адекватна и навременна адаптация на новопостъпилите учители (било то дошлите от студентската скамейка, било след прекъсване на учителствуването), в тон с динамичните промени в образователната система, от две години прилагаме свой модел на наставничество. Тук представяме на опита си при приобщаването и адаптацията на новоназначените учители към спецификата на учителската професия чрез взаимодействието им с учители-наставници.

Ключови думи: наставничество, наставник, ефективно педагогическо взаимодействие

Данни за училището

ОУ „Никола Прокопиев“ се намира в село Сборище в Сливенска област и е единственото училище в населеното място. Училището е създадено преди повече от 120 години има изявени възпитаници в различни сфери на обществения, икономическия и социален живот на региона. През последните 15 години в училището обучаваме все по-голям процент ученици-билингви. От една година нашите ученици на 100% са от ромски етнос.

В училището работят 20 педагогически специалисти, от които 3 магистри, 1 професионален бакалавър и 16 бакалавъра; от които двама са с V ПКС, един с IV ПКС и един с II ПКС. Средната възраст в колектива е около 45 години. Само 5 от учителите са от селището, останалите 15 пътуват от близките населени места и от областния град. Като и в цялата страна така и при нас учителската професия е феминизирана 70% жени и 30% мъже. Липсата на педагогически кадри се усеща особено силно в отдалечените от градовете населени места. Специфичен проблем на нашето училище, ситуирано в малко населено място, е все по-трудното намиране на правоспособни учители, които да искат да работят в мултиетническа среда. Пред училищното ръководство (и в частност пред мен като ръководител) стои отговорната задача да осигурим нормален учебен процес и да направим така че работните места в училището да са привлекателни.

Нашите колеги-учители са си изградили успешни модели за работа с учениците и с родителската общност, което е трудна задача, защото комуникацията с родителите /настойниците/ изисква много усилия и лична мотивация. Трудността идва от там, че семействата живеят в тежки битови условия, капсулирани в края на селото в махала и се прехранват предимно от социални помощи. Много малка част от тях са грамотни или слабо грамотни и ходят на работа. В семействата общуват на своя език и постъпвайки в училище децата почти не владеят български език. Нашите учители имат за задача да успеят да упражнят педагогическо въздействие върху всяко дете, но това е възможно само тогава, когато то разбира онова, което се говори в час. Едновременно с адаптацията на учениците към училищния порядък върви и тяхната социализация. За да има резултат и обучаемост (т.е. да постигнем ДОИ), ние изграждаме партньорски отношения със семействата и с общността.

Обликът на едно училище се определя както от обекта на педагогическо въздействие, така и от субекта т.е. от учителите. Качествените учители са безценен интелектуален ресурс. Те са хората, на чийто плещи е поверено бъдещето, както на децата ни, така и на страната ни. Цел и задача на успешния училищен директор е изграждането на екип от качествени, креативни и мотивирани учители.

Културно-образователната област описана в тази разработка е свързана с педагогиката, дидактиката, психологията и методиката на преподаване. Нашият стремеж е да мултиплицираме добрия педагогически опит в учене през целия живот чрез практическото им приложение в цялостната работа на педагогическите специалисти (т.е. в класно-урочната и извънкласната работа на учителите) и концентрирахме усилията си в посока формиране на успешни училищни политики, с цел подготовка и успешна реализация в нашата педагогическа реалност.

Началото поставихме през септември 2015г. и продължаваме да прилагаме практиката до днес като създадохме вътрешно-училищна система за подпомагане и напътстване на новоназначените учители чрез наставничество от опитни и доказали се в педагогическата практика на училището успешни учители, чийто труд да се заплаща.

В практиката участваха всичките 7 новоназначени учители на възраст от 22 до 50 години и още толкова учители-наставници.

Четири от новоназначените, трима младежи и една девойка, дойдоха направо от студентската скамейка и почти нямаха никакъв практически опит. Останалите

постъпиха на работа при нас след продължително откъсване от учителската професия или от други училища. Особеното при приобщаването им беше, че трябваше да се научат да работят ефективно с учениците и с техните родители. Учителите са поставени пред предизвикателството да се приспособят от една страна към порядките в училището, към колегите и нормативната уредба, а от друга към един непознат за тях етнос, с които те трябва да общуват, за да са ефективни методите им за обучение и възпитание. Новоназначените учители трябваше да преодолеят вътрешните си прегради като опознаят бита, традициите, нравите и обичаите на своите ученици. Да научат най-често употребяваните от учениците думи от майчиния им език, за да отбележат напредък както в обучението, така и във възпитанието им, което пък е път и към успешната социализация.

Основната цел, която преследвахме чрез въвеждането на наставничеството в нашето училище беше и е успешна адаптация на новоназначените учители към спецификата на работата с помощта на учители-наставници и мотивирането им да останат да работят с нас.

През последните години все по-трудно намираме правоспособни учители, които да желаят да работят от една страна на село, а от друга и в мултиетническа среда. Наша задача е да осигурим нормален учебен процес и да направим така че работните места в училището да са привлекателни.

Дългогодишните учители са си изградили успешни модели за работа с учениците и с родителската общност. Комуникацията с родителите и настояниците изисква усилия от страна на учителите, които трябва на достъпен език да говорят и обясняват различните педагогически ситуации. Едновременно с адаптацията на учениците в училище върви и социализацията. За да има резултат и обучаемост (т.е. да постигнем ДОИ), ние изграждаме партньорски отношения със семействата и с общността. Вярваме, че обликът на едно училище се определя както от обекта на педагогическо въздействие, така и от субекта т.е. от учителите. Качествените учители са безценен интелектуален ресурс. Те са хората, на чийто плещи е поверено бъдещето на децата. Всеки училищен директор се стреми да има екип от качествени, креативни и мотивирани учители.

Това е и наша цел – да създадем екип с мотивирани, знаещи и можещи учители. На пръв поглед всички са учили за учители, но знанията получени в университета не са

онези знания, които се напасват едно към едно с различните педагогически ситуации и различните училища. Хубавото в случая е, че ръководството на училището, реши *чрез взаимодействие с учители-наставници* да помогне на новоназначените учители да се адаптират успешно в училищната среда (и в частност в нашето училище).

Наставничеството е едно както ново, така и добре забравено старо явление, известно по нашите земи от дълбока древност. За народ, чието основно средство за развитие и препитание са занаятите, наставничеството е известно от „време оно“.

В тълковния речник на българския език е „наставникът“ е „Лице, което наставлява някого, дава му съвети“. Според синонимния речник думите наставник и ментор са синоними (от древногръцки: *мен* – човек, който разсъждава, *тор* - наставка, обозначаваща мъжки пол). Това разбиране на думата като „доверен ръководител“ се е разпространило и съхранило до днес. Много често двете думи „ментор“ и „наставник“ се използват като синоними и не се прави разлика в тяхното смислово звучене.

Наставничеството като процес засяга интересите на всички взаимодействащи си субекти: обучаемия млад специалист, наставника и организацията – работодател.

В училищната система процесът на наставничество се изразява в предаване от по-опитния и квалифициран учител на своя наставляван (млад специалист) знания и умения, които са необходими на последния за ефективно изпълнение на професионалните му задължения.

Обучението на младия учител на работното място заслужава особено внимание, защото днес то представлява един от най-ефективните методи за повишаване на квалификацията, проверен във времето и отработен от много поколения. От няколко години правим опити да въведем наставничество на новоназначените учители. В началото това беше застъпено в плана ни за квалификация на педагогическите специалисти и обхващаше дейността на методическите обединения. На заседанията на МО старши учителите предаваха своя професионален опит на младите колеги като ги запознаваха с нормативната уредба и им даваха практически съвети за ефективна работа, но като че ли тези процеси по-скоро бяха формални. Наставниците не бяха достатъчно мотивирани да предадат опита си на по-младите. Новоназначените учители минаваха през няколко етапа на адаптация: към етническия състав на учениците, към изискванията на родителите; към изискванията на ръководството; към изискванията на колегията и не на последно място - към изискванията на нормативната уредба.

Ние търсехме ефективни методи за мотивация и на двете страни. Идеята ни за разработване на училищна система за приобщаване на новоназначените учители към спецификата на учителската професия и към спецификата на работа в нашето училище, чрез взаимодействието им с учители-наставници ни дойде в следствие на опита ни.

За две години (2013г. и 2014г.) при нас беше на мисия една доброволка от Корпус на мира - САЩ. Изискванията на Корпуса бяха да й определим наставник. После започнахме да работим по проект „Студентски практики“. През учебната 2014-2015 година пет студенти от различни висши учебни заведения проведоха практиката си при нас.

Всеки от тях прекара в нашето училище по 240 часа. На всеки от студентите трябваше да определим учител-наставник. Колебаехме се дали да определим един наставник за всичките 5 студенти или на всеки студент да си има наставник. Избрахме втория вариант. Добър мотивиращ фактор за наставниците се оказа заплащането на тази им дейност.

За прекараното в нашето училище време, студентите-получили в университета книжни знания - придобиха увереност в себе си и се вписаха много добре в педагогическата реалност. Участваха в празниците ни наравно с нас и създадоха здрави връзки с учениците (от класовете, в които бяха на практика), с колегиата и с част от родителската общност. На изпроводяк, на чаша чай, те ни споделиха, че биха се радвали след завършването на образованието си да станат част от педагогическия ни екип. Желанието им, да работят с нас и в бъдеще, беше най-ясната индикация за добрата ни съвместна дейност. Нашата цел беше точно такава: да обучим тези млади хора и да ги приобщим към педагогическия екип на нашето училище, така че след завършването на образованието си те да искат да се върнат при нас.

Този предишен опит приложихме в началото на следващата учебна година (2015-2016г.) като създадохме вътрешно-училищна система за подпомагане и напътстване на новоназначените учители чрез наставничество от опитни и доказали се в педагогическата практика успешни учители. Измислихме и как да заплатим труда на наставниците. Поставихме си конкретни задачи и искахме да постигнем:

- Повишаване на професионалното ниво и умения на всички специалисти без изключение;

- Снижаване на тежестта на кадрите за сметка на засилване на професионалната им мотивация;
- Снижаване на риска от професионално изгаряне на най-опитните и на новоназначените учители;
- Предоставяне на възможности за кариерно развитие на опитните и на новопостъпилите учители, както в хоризонтален, така и във вертикален план;
- Укрепване на професионалното сътрудничество.

Приложихме застъпена в педагогическата литература теоретичната постановка, относно формите на наставничество:

1. Колективна: педагогически съвет, методически семинари, заседания на микрогрупата „Школа за наставничество”, кръгла маса, педагогически работилници, заседания на МО, „Ден на младия учител”.
2. Групова: групово консултиране, групови дискусии, обзор на педагогическа литература; проблемно - делови игри, психологически тренинги, гледане на видеофилми на заснети уроци.
3. Индивидуална: индивидуални консултации, практически занятия (майсторски клас, открити уроци, посещения на занятия, провеждане на фрагменти от уроци и извънкласни мероприятия, проектиране на етапи от урока, съставяне на план-конспекти на уроци, на часа на класа, на родителски срещи, разработка на работни програми и календарно - тематични разпределения и др

В нашата работа включихме елементи от гореизброените форми на наставничество като зложихме преди всичко на индивидуалните консултации и практическите занятия. Наставниците провеждаха открити уроци, младите учители правеха посещения на занятия, съвместно организираха извънкласни и спортни мероприятия, проектираха уроци, организираха родителски срещи и посещения в домовете на учениците, обмен на добри педагогически практики, обсъждания и други. След като се реализираше формата, на обсъждане се коментираха аспектите за усъвършенстване и се разглеждаше теоретичната и практическата част на практиката.

В тази система на наставничество виждаме възможност да предадем опита на онези, които знаят към тези, които имат нужда от него. Опитът, не само като научно-

теоретична подготовка, а и като комплекс от практически опит за справяне с педагогическите ситуации и правилното водене на училищната документация.

Съобразявайки се с нуждите на училището като организация ние искахме да създадем здрава връзка между екипите, затова и след като наблюдавахме междуличностните отношения сред колегите се спряхме на т.н. традиционната формалната форма на наставничество, която залага на дълготрайни отношения, при които наставникът напътства своя наставляван в кариерата му. За да има по-голяма яснота за всички участници в процеса, разписахме конкретни задачи и очаквани резултати.

Задачи, пред наставничеството	Очаквани резултати:
<ul style="list-style-type: none"> • Да се затвърди интереса на младия учител към педагогическата професия и го укрепи в образователната институция (учителския колектив); • Да се ускори процеса на професионалното развитие на учителя, за да развие способността си самостоятелно и ефективно да изпълнява задълженията си по длъжностна характеристика; • Процесът на наставничество да допринесе за успешното адаптиране на младия учител към организационна култура, за усвояването на най-добрите традиции на училището, съзнателно и творческо отношение към задълженията на учителите 	<ul style="list-style-type: none"> • одобряване на професионалната компетентност на младия учител на новото работно място; • развитие у младите специалисти на необходимите умения и способности на провеждане на иновационни преподавателски дейности, отговарящи на изискванията на ДОО; • всеобхватно развитие на притежаваните от младия учител специализирани познания в предметната област и методиката на преподаване; • професионална адаптация на младия учител

Тъй като в педагогическата реалност към оня момент нямаше ясно разписани ангажименти и нормативни изисквания към наставника и наставявания, във Вътрешните си правила за организиране на работната заплата на училището фиксирахме минималната сума от 5 лева, която наставникът да получава за един отработен час. Пак там определихме минималната „наставническа“ норма за един месец да е 4 часа, а периодът на наставничеството от една максимум до две години. В заповед изброихме ангажиментите на наставника и на наставявания. Всеки месец в подадена декларация наставникът описва темите и педагогическите взаимодействия с наставявания и отразява броя на действително отработените часове. От своя страна в същата декларация наставявания вписва впечатленията си и се подписва. Мониторингът се осъществява на базата на тази декларация (т.е. проверяваме, както на наставника, така и на наставявания).

За последните две учебни години в училището има седем новопостъпили учители. Четиримата дойдоха направо от студентската скамейка и им липсваше всякакъв практически опит, както за работа в мултиетническа среда, така и за работа в екип. Колегията имаше съвсем реални опасения, че е възможно да се изплашат и да напуснат работа. Още през първата седмица им определихме наставници.

Един от новопостъпилите учители още в края на първата седмица заяви, че не може да свикне да работи с децата от ромския етнос, но му е много приятно да работи с нашия педагогическия екип.

Училищният психолог направи среща с колегата. Всички положихме много усилия да го разубедим, да остане да работи при нас, но не успяхме и той напусна работа. Следващата седмица, същият младеж отново подаде заявление за започване на работа като обясни, че си е поставил за цел да успее да се адаптира към спецификата на работата с нашите ученици и иска да успее. Приехме го отново, защото видяхме в негово лице човек, който иска да успее и се бори да победи страховете си. Само човек, който има високи изисквания към себе си е готов да признае грешката си и да търси пътища да я преодолее.

Считаме че, в описания случай заслугата този младеж да се върне отново на работа има ръководството на училището, комуникацията с неговия наставник и усилията на целия педагогически екип. Това според нас е добър пример за успешно

справяне с приобщаването на новоназначените учители към реалностите на работата с ученици от ромския етнос.

Другите трима, имайки зад себе си някакъв педагогически опит към момента се справят с работата

Всяка сряда новоназначените колеги имат среща с наставниците си. На тези срещи се обсъждат всички проблемите на младите учители и се търсят възможните им решения. При необходимост от специализиране помощ във връзка с какъвто и да е проблем наставникът или наставявания могат да потърсят консултация с училищния психолог. След подобни срещи психологът докладва за резултатите от тях на училищното ръководство.

През тази учебна година нашата дейност продължава като сме се съобразили с промените в рамковия колективен трудов договор в системата на образованието и мна наставниците сме определили заплащане минимум от 50 лв. месечно. Разбира се, тъй като практиката е динамичен и работещ процес, ние я доразвихме. От тази учебна година наставниците си разработват план за работа за целия период на наставничеството и в него са заложили теми и от новия ЗПУО от ДОС-овете, както и теми свързани с пряката им работа.

Като цяло въвеждането тази практика е отговорен и труден процес, защото този процес изисква време и ресурси.

Чрез въвеждането на системата на делегираните бюджети се даде възможност на учителите да определят финансовите политики в училищата. Считаме че, нашият опит е едно добро начало стимулиращо както успешното приобщаване на новоназначените учители към работата в училище и стъпка към споделяне и мултиплициране в практиката на добрия педагогически опит.

Като възможно ограничители или затруднения да се приложи нашия опит, считаме че е възможно да се окаже ресурсното осигуряване в частта му заплащане на труда на наставника.

Подготовката на качествения учител е сложна. Тази разнообразна дейност представлява единен, продължителен и непрекъснат процес, насочен към изграждане на личностни качества, професионални компетентности, знания, умения и навици, адекватни както на неговите личностни потребности, така и на квалификационните

изисквания към заеманата длъжност. Ние считаме, че наред с мотивационните фактори, съществена роля в изграждането на качествения учител има системата за наставничество, която е неделима част от адаптацията на младия специалист към професията, неговото цялостно развитие и усъвършенстване. Тя дава практическа и теоретична подкрепа на работното място и, едновременно с това помага на новия учител да свикне с професията и да го мотивира към професионално израстване.

Контакт:

ОУ „Никола Прокопиев“

ул. „Елин Пелин“ 10

8899 с. Сборище, общ. Твърдица, обл. Сливен

тел.04595/2261; 089 666 9990

e-mail: ou_sborishte@abv.bg

Таня Яначкова