

# Система сопровождения молодых педагогов в ДОО: основные задачи и модели сопровождения

Для того чтобы наиболее полно раскрыть содержание системы сопровождения молодых педагогов целесообразно раскрыть следующие вопросы: участники сопровождения, задачи сопровождения молодых педагогов, фазы адаптации, критерии и шкалы оценки адаптации и интеграции молодого педагога в образовательном учреждении (ОУ).

Сначала обратимся к типологическому портрету молодого педагога ОУ. В большинстве случаев – это женщина, в возрасте 25–30 лет. В педагогику они попадают по-разному: случайно или осознанно, по призванию или в прагматическом поиске работы на рынке труда большого города.

Свои профессиональные возможности молодые оценивают чуть выше среднего, причем, эту достаточно высокую оценку они считают не столько результатом полученного образования, сколько своих способностей. Профессиональные затруднения связывают с недостаточной собственной стрессоустойчивостью и организованностью, в равной степени склонны винить в проблемах и себя, и несовершенство системы, в которой приходится работать. Основные сложности для молодого педагога – это неадекватность современных родителей и недостаточная современность учебного оборудования. Качества идеального педагога связывают с архетипами строгой любви к детям (с ними иначе нельзя). Останется молодой педагог в профессии или покинет ее, во многом зависит от впечатлений первого года работы [2]. Наибольшее раздражение у молодого педагога вызывают «бумажная» рутина, излишняя бюрократизация и обязанности педагога, за которые ему не платят, недостаток творчества и свободы.

Рассмотрим типовые управленческие задачи, которые стоят перед руководством ОУ:

- разработка локальных актов для организации интеграции молодых педагогов в профессию;
- осуществление научно-методического сопровождения деятельности молодых педагогических работников;
- содействие непрерывному повышению квалификации молодых педагогов;
- разработка программы повышения квалификации специалистов по вхождению в профессию;
- создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами;
- развитие системы наставничества в период адаптации молодого педагога в профессии;
- разработка диагностических материалов по оцениванию личностного и профессионального роста молодых педагогов [1].

В рамках адаптации в образовательном учреждении молодой специалист проходит следующие фазы (этапы) адаптации:

## ***I фаза – Первая беседа (перед началом работы).***

Характерно, что именно этой первой беседе администрации ОУ с молодыми педагогами придается такое большое значение. Группировка ответов позволяет выделить четыре содержательные линии собеседования:

- «Призвание» (почему молодой педагог выбрал педагогическую профессию, чем она его привлекает);
- «Образование», уровень и качество полученного профессионального образования;
- «Ожидания и представления о профессии», планы молодого педагога в перспективе 5 ближайших лет;
- «Помощь», где администрация ОУ пытается определить, в какой поддержке может нуждаться молодой специалист.

Молодые педагоги сталкиваются с большим объёмом новой информации, которая необходима им для выполнения их повседневных задач. Эта информация не может и не должна быть донесена до педагога сразу в полном объёме, она должна быть в распоряжении так, чтобы при возникновении необходимости, он всегда мог обратиться к этой информации.

## ***II фаза – вступление в должность, начало работы.***

Обычно речь идёт о начале учебного года, и период вступления в должность. Это может занять разное по продолжительности время (от 1 дня до полугода). Возникает вопрос, какие знания необходимы молодому педагогу в первый год работы, чтобы его профессиональный старт был максимально успешным. Для директора большое значение имеет вопрос, по каким признакам, факторам можно определить, что процесс начала трудовой деятельности для молодого педагога оказался успешным. Важное событие в этот период – (неформальные) беседы директора с молодым педагогом (возможно, с привлечением наставника) примерно через четыре недели после начала работы с целью рефлексии, а также понимания необходимых мер по поддержке педагога [3]. А затем раз в месяц. Это также возможность для руководства ОУ вновь продемонстрировать, что администрация готова в любой момент оказать поддержку.

## ***III фаза – фаза интеграции.***

Фаза интеграции, которая примерно через полгода после вступления в должность молодой педагог переходит в фазу стабильности [4].

На схеме, предложенной Андреа Лошак (рис. 1), мы видим три вида интеграции: предметную, социальную и ценностную.



**Рис. 1. Уровни интеграция молодого педагога в профессию**

*Предметная интеграция* – то, что удаётся быстрее и проще всего.

*Социальная интеграция*, включение в команду – это более длительный процесс выстраивания отношений в педагогическом коллективе и в профессиональных сообществах.

*Ценностная интеграция*, понимание и принятие ценностей, прописанных в уставе ОУ, а также правил организационной культуры, существующих в реальности – это то, что даётся сложнее всего и длится дольше всего. Непосредственно фаза интеграции уже не требует таких частых встреч с руководством, но предполагает *организацию наставничества*. Также очень важна итоговая беседа по окончании года с директором. Итоговая беседа может стать для молодого педагога лучшей основой для оценки своих возможностей и способствовать целенаправленному планированию второго года работы в ОУ [3].

**Как и по каким признакам руководство ОУ может распознать, успешность вхождения молодого педагога в профессию?**

Следующий шаг – определение критериев адаптации и интеграции молодого педагога. Для определения критериев результативности сопровождения молодых педагогов на основании различных подходов (теоретических и практических) была разработана таблица связи между критериями адаптации и интеграции, которая также определяет оптимальную систему качества работы ОУ с молодыми педагогами (табл. 1).

**Таблица 1. Критерии и шкалы оценки адаптации и интеграции молодого педагога**

| Успешность адаптации молодого педагога  |  |
|---|--|
| 1. Принятие ценностей и целей ОУ и готовность работать в соответствии с ними  | Высокая степень – средняя – низкая                       |
| 2. Психологическая комфортность в педагогическом коллективе, вхождение в коллектив, выстраивание позитивных отношений с коллегами   | Комфортно – безразлично – тревожно                       |
| 3. Проявление увлеченности профессией, появление первых результатов и признания в педагогическом коллективе   | Высокая степень – средняя – низкая                       |
| Успешность интеграции в профессию молодого педагога   |  |
| 4. Понимание и принятие основных ролей педагога: какие задачи решает каждая, какая последовательность действия и объем работы предполагает демонстрируемая способность их выполнять | Спектр ролей – отдельные роли – роль учителя-предметника |
| 5. Сформированность концепции «Я – педагог»   | Позитивная – индифферентная – негативная                 |
| 6. Направленность на учеников или на предмет  | Гармония – несоответствие – разрыв                       |
| 7. Проявление гибкости в профессиональной деятельности (эмоциональной, интеллектуальной, поведенческой)   | Высокая степень – средняя – низкая                       |
| 8. Общая удовлетворенность работой: рабочие требования в согласии с потребностями частной жизни   | Согласованность – отдельные противоречия – противоречие  |

Опрос молодых педагогов ДОУ позволил выявить следующие формы сопровождения молодых педагогов: посещение молодым педагогом открытых занятий других педагогов – 73%; система наставничества – 67%; планирование

работы совместно с наставником – 55%; посещение уроков самих молодых педагогов – 50%; участие в профессиональных конкурсах – 35%; приобщение к традициям ОУ – 32%; вхождение молодых педагогов в коллектив на равных – 26%.

Анализ этих мер раскрывает следующие функции управления персоналом:

- *функция планирования* (процесс сопровождения совместно с наставником);
- *функция мотивации* проявляется в создании условий для вхождения в коллектив молодых педагогов на равных – делегирование полномочий и ответственности как сильный мотивирующий фактор;
- наиболее представлена *функция организации процесса как совокупности запланированных действий* (создание системы наставничества, посещение занятий самих молодых педагогов и посещение ими отрывных занятий других педагогов ОУ, приобщение к традициям ОУ, участие в профессиональных конкурсах и др.);
- *функция контроля* связана с посещением уроков молодых педагогов;
- *функция сопровождения* и поддержки связана с коррекцией и совершенствованием процесса сопровождения [7].

**В педагогической практике образовательного учреждения реализуются следующие модели индивидуализированного наставничества:**

Наставники – это неравнодушные педагоги, которые посредством своих действий и своей работы хотят помочь и помогают другим людям реализовывать свой потенциал [8]. В качестве *основных задач наставников* сегодня называют:

- помощь в освоение молодыми педагогами всех видов профессиональной деятельности;
- передача личного профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
- содействие повышению уровня профессионального образования и профессиональных навыков МП;
- приобщение МП к корпоративной культуре образовательной организации повышение мотивации МП к тому, чтобы остаться в ОУ, установлению длительных отношений с ней [6].

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении [5].

**Критерии отбора наставников, применяемые в ДОО** – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника:

| Критерии                                 | Содержание  |
|--|---|
| Квалификация сотрудника                  | <ul style="list-style-type: none"><li>– педагог первой или высшей квалификационной категории;</li><li>– наличие опыта наставничества</li></ul>  |
| Показатели результативности              | <ul style="list-style-type: none"><li>– стабильно результаты образовательной деятельности;</li><li>– обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся</li></ul>   |
| Профессиональные знания и навыки         | <ul style="list-style-type: none"><li>– глубокое знание преподаваемого предмета;</li><li>– высокий уровень коммуникативной культуры</li></ul>   |
| Профессионально важные качества личности | <ul style="list-style-type: none"><li>– умение обучать других;</li><li>– умение слушать;</li><li>– аккуратность, дисциплинированность;</li><li>– ответственность;</li><li>– ориентация на результат;</li><li>– командный стиль работы</li></ul> |
| Личные мотивы к наставничеству           | <ul style="list-style-type: none"><li>– потребность в передаче опыта педагогической деятельности;</li><li>– потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации</li></ul>                           |

Список литературы

1. Даутова, О. Б. Интеграция в профессию молодого педагога / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатъева. – Текст: непосредственный // Образование: Ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2018. – № 4. – С. 61–64.
2. Даутова, О. Б. Процесс сопровождения молодого педагога как андрагогический процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатъева. – Текст: непосредственный // Непрерывное образование. – 2018. – № 4. – С. 16–20.
3. Даутова, О. Б. Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатъева. – Текст: непосредственный // Человек и образование. – 2018. – № 4. – С. 207–213.
4. Патрушев, А. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? / А. Патрушев. – Текст: непосредственный // Управление развитием персонала. – 2012. – № 1. – С. 26–30.
5. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия / М. Н. Певзнер, О. М. Зайченко, В. О. Букетов [и др.]. – Великий Новгород: НовГУ, 2002. – 316 с. – Текст: непосредственный.
6. Теплов, А. О. Методы оценки эффективности наставничества / А. О. Теплов. – Текст: электронный // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 28. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-nastavnichestva> (дата обращения: 13.02.2024).

7. Шакирова, Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. – Текст: электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2019. – № 4. – С. 323–328. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42477558> (дата обращения: 13.02.2024).
8. Шилова, О. Н. Современное состояние и проблемы развития института наставничества молодых учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева. – Текст: непосредственный // Человек и образование. – 2018. – № 4. – С. 202–209.