



Н.В. Шляхтина,
руководитель ЦНППМ ГАУ
ДПО ЯО ИРО,
г. Ярославль

Методический комплекс сопровождения молодых педагогов глазами субъектов образовательной деятельности

Аннотация

В статье представлены результаты исследования необходимых условий сопровождения молодых педагогов с точки зрения субъектов образовательной деятельности. По мнению руководителей ОО, наиболее важным механизмом является системность поддержки и финансовое обеспечение. Педагоги ОО наиболее важным считают индивидуальный подход. Молодые педагоги прежде всего ожидают человеческое отношение и лояльность.

Ключевые слова

Непрерывное профессиональное развитие педагога, работа с молодыми педагогами, руководитель образовательной организации

Каждый руководитель ежедневно ощущает груз ответственности за количество и качество педагогической команды его организации. Особую заботу для любого руководителя составляет проблема привлечения и сохранения в профессии молодых педагогов. Для того чтобы сохранить в профессии молодого специалиста, от руководителя требуется создать полноценный методический комплекс сопровождения неопытного сотрудника.

Внимание к потребностям как молодых, так и опытных сотрудников формирует управленческую позицию руководителя, а активное внимание к результатам образовательной деятельности и благосостоянию подчинённых характеризует стиль управления как эффективный [Неровный, 2018].

Многие руководители не всегда должным образом подходят к процессу адаптации новых работников, что обусловлено множеством управленческих задач, дефицитом знаний в области управления кадрами и низким уровнем осознания значения адаптации для общих показателей эффективности педагогического коллектива. Важно, чтобы руководители опирались на конкретные цели адаптационного процесса для молодых педагогов, подчёркивая значимость своей роли в оказании им поддержки [Ханова, 2020]. Тем не менее реализуемый в современных учебных заведениях комплекс мероприятий не обеспечивает молодым специалистам необходимый уровень адаптации к новым условиям труда [Андрущенко, 2017].

Создание продуктивной среды, координация горизонтальных связей, комфортное взаимодействие молодых педагогов и их наставников, доверительная атмосфера и взаимопомощь являются признаками организации, в которой налажен внутренний контур наставничества, что чаще всего зависят от действий руководителя [Ладилова, 2024].

Для осуществления исследования особенностей сопровождения молодых педагогов были разработаны две анкеты, предназначенные для определённых групп респондентов: «педагоги и учителя» и «управленцы и руководители». Все вопросы были нацелены на сбор данных по различным аспектам научно-методи-

ческого обеспечения постдипломного сопровождения и интеграции молодых педагогов в профессию, включая методы наставничества. Некоторые вопросы включали ключевые элементы научно-методической поддержки, касающейся послевузовского сопровождения и профессионального становления молодых специалистов, в том числе через практики наставничества.

В диагностике опросе приняло участие 1103 респондента (918 педагогов, 185 руководителей), исследование проводилось в 10 регионах Российской Федерации (Ярославская область, Якутия, Донецкая Народная Республика, Кемеровская область, Республика Тыва, Красноярский край, Тамбовская область, Вологодская область, Костромская область, Челябинская область).

Мы опирались на задачу посмотреть на этот процесс глазами каждого субъекта профессиональной образовательной деятельности: педагога, руководителя и молодого специалиста. Выявленные особенности покажут, как следуют организовать сопровождение молодого педагога наиболее эффективным образом.

Педагоги ОО. В этой группе респонденты указали на следующее:

- работа должна быть системной, и не заканчиваться после окончания первого года работы; необходимо рассчитывать на вариант «обучение с нуля»;
- необходима индивидуализация сопровождения, когда индивидуальная траектория направлена на решение конкретных проблем, удовлетворение потребностей и затруднений каждого молодого педагога в отдельности;
- важен сбор и анализ обратной связи от молодых педагогов; система сопровождения должна создавать условия для профессиональной рефлексии молодого педагога, осмысления им своего опыта;
- молодой специалист должен чувствовать постоянно искреннюю поддержку старших коллег;
- со стороны руководства необходима поддержка и мотивация кадров, задействованных в системе сопровождения;
- к сопровождению должны быть привлечены различные специалисты: наставники, методисты, психологи, администрация школы и др.;
- молодой педагог должен быть активным участником процесса сопровождения, а не пассивным получателем помощи;
- имеет значение открытость ценной информации, открытость внутренней системы, человечность методистов и вышестоящего руководства, установка на доверие;
- педагоги указывают на необходимость соответствия предъявляемых требований задаваемому примером уровню профессиональной деятельности;
- педагоги просят неформальности в сопровождении («поменьше опросов»), указывают на важность соблюдения интересов молодого педагога и обучающихся;
- важно обеспечивать законность и безопасность использования и распространения информации, циркулирующей в системе общего образования;
- существенное значение имеет прогнозирование.

Таким образом, с точки зрения педагогов ОО, наиболее важным механизмом является индивидуальный подход.

Руководители ОО. В этой группе респонденты указали на следующее:

- успех обеспечивает финансовая поддержка наставничества;
- работа с молодым педагогом на перспективу;
- принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания, пошагового развития личности учителя);
- эффективность сопровождения молодого педагога обеспечивает постоянный сбор информации, мониторинг процесса адаптации, профессионального роста и сохранности контингента молодых педагогов;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога, мотивация на профессиональное развитие;
- важен учёт региональных особенностей, особенностей традиций и уклада организации;
- практическая направленность методического сопровождения молодых специалистов;
- важно соблюдать принцип добровольности.

Таким образом, с точки зрения руководителей ОО, наиболее важным механизмом является системность поддержки и финансовое обеспечение.

Педагоги со стажем работы менее 3 лет. В этой группе респонденты указали на следующее:

- молодые педагоги указывают на первоочередную необходимость открытости внутренней системы, ожидания человеческого отношения от методистов и вышестоящего руководства;
- запрос на индивидуальность;
- молодые педагоги указывают на важность сбора и анализ обратной связи;
- индивидуализацию сопровождения, открытость ценной информации, честность и готовность помочь, доброжелательность;
- помощь должна быть систематичной;
- соответствие предъявляемых требований задаваемому примером уровню профессиональной деятельности;
- молодые педагоги ожидают возможности «обучения с нуля», предоставления более облегчённой работы, а также создания условия для получения второго образования.

Таким образом, с точки зрения молодых педагогов, наиболее важным условием является человеческое отношение.

Исходя из полученных данных, мнение субъектов образовательной деятельности о приоритетных направлениях поддержки молодых педагогов не одинаково и отражает разные аспекты одной задачи: руководители беспокоятся о достаточном финансировании, педагоги – об индивидуальном подходе к молодым педагогам, а сами молодые педагоги в первую очередь ожидают хороших отношений с коллегами, лояльности и доброжелательности.

Статья подготовлена в рамках Государственного задания Ярославскому государственному педагогическому университету им. К.Д. Ушинского на 2024 год от Минпросвещения РФ по теме «Научно-методическое обеспечение реализации вариативных моделей наставничества в системе постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов» (номер реестровой записи 720000Ф.99.1.БН62АБ84000).

Список использованной литературы

1. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов / Т.Ю. Андрущенко, Е.В. Аржаных, В.Л. Виноградов [и др.] // Психологическая наука и образование psyedu.ru: научный журнал. – 2017. – Том 9, № 2. – С. 1–16. – Электрон. версия печатн. издания. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_29903290_40573251.pdf (дата обращения: 13.12.2024). – Доступна на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
2. Ладилова Н.А. Экосистема наставничества как вектор дополнительного профессионального образования / Н.А. Ладилова // Коучинг и наставничество: теория и практика: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 25–26 апреля 2024 года. – Чебоксары: Среда, 2024. – С. 73–81. – Электрон. версия печатн. издания. – URL: https://phsreda.com/ru/article/111730/discussion_platform (дата обращения: 13.12.2024). – Доступна на сайте издательского дома «Среда». – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
3. Неровный Л.В. Концепция ГРИД-управления Р. Блейка и Дж. Моутон: структура, сущность, содержание / Л.В. Неровный // Психология обучения: научный журнал. – 2018. – № 10. – С. 69–83. – Электрон. версия печатн. издания. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_35671783_51468942.pdf (дата обращения: 13.12.2024). – Доступна на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
4. Ханова Т.Г. Образовательный менеджмент в профессиональной и организационной адаптации молодых специалистов / Т. Г. Ханова, Н. В. Белинова // Проблемы современного педагогического образования: научный журнал. – 2020. – № 67-3. – С. 243–247. – Электрон. версия печатн. издания. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatelnyy-menedzhment-v-professionalnoy-i-organizatsionnoy-adaptatsii-molodyh-spetsialistov> (дата обращения: 13.12.2024). – Доступна на сайте научной электронной библиотеки «КиберЛенинка».