

*Со мной работали десятки молодых педагогов.  
Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,  
как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,  
то никогда не будет хорошим педагогом,  
я сам учился у более старых педагогов...»  
А.С. Макаренко*

В соответствии с концепцией модернизации системы образования одним из приоритетов являются педагоги нового формата - творческие, активные, разносторонние, способные не только давать знания, но и развивать способности воспитанников, используя достижения современной педагогики.

В настоящее время, особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, так как в образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема с привлечением молодых грамотных педагогов. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав дошкольных и школьных учреждений стремительно "стареет".

Профессиональное становление молодого специалиста сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

Статистика показывает, что процент молодых педагогов, готовых начать свою педагогическую карьеру в образовательном учреждении в настоящее время, крайне низок. Многие молодые педагоги уходят из профессии, так как не смогли справиться с трудностями педагогической деятельности. Молодому педагогу теоретических знаний, которые он получил в высшем учебном заведении, вполне достаточно, но практика показывает, что ему не хватает педагогического опыта. Возникающие у молодого педагога трудности связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием опыта организации собственной педагогической деятельности, сложностями владения приемами и методами обучения.

Вторая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, связана с его адаптацией в новом коллективе. Это связано с тем, что молодой педагог попадает в незнакомую для него среду, каким является сложившийся педагогический коллектив. От незначительного арсенала профессиональных знаний на первых порах зависят не только общий успех работы молодого специалиста, но и уровень самооценки и притязаний.

Анализ работы районной ассоциации молодых педагогов подтверждает, что в современных условиях развития образовательного учреждения педагогическое сопровождение молодого специалиста является достаточно актуальной проблемой. Педагогическое сопровождение молодого специалиста позволяет помочь ему в реальных ситуациях с учетом его особенностей. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом особенностей личности педагога.

Каков сегодня педагогический состав в наших образовательных учреждениях? Наряду с опытными педагогами в коллективах трудятся и молодые специалисты. Их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. И то, как сложится трудовая деятельность молодого специалиста, во многом зависит от помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: территориальной методической службы, администрации учреждения, педагогов, педагогов и родителей, на которых ложится большая ответственность.

Сегодня 47 молодых педагогов Тбилисского района работают в детских садах, школах и учреждениях дополнительного образования детей. В 2021-2022 учебном году 7 педагогов после окончания специального педагогического образовательного учреждения пришли на работу в детские сады, школы и учреждения дополнительного образования детей нашего района. Молодые педагоги имеют хорошую теоретическую подготовку, что немаловажно, но недостаточно, так настоящим педагогом можно стать, проработав по специальности не менее пяти лет. Профессия педагога включает в себя знание предметного материала, современных образовательных технологий, умение проектировать учебный процесс в современной информационной образовательной среде. Молодые специалисты легче адаптируются к изменяющимся условиям окружающего мира, но у них нет опыта работы с воспитанниками, обучающимися, с подростками и их родителями, они не владеют в достаточной степени методиками проверки знаний и умений учащихся. Все это вызывает необходимость целенаправленной методической работы, организации консультаций, активизацию форм сопровождения, которые способствовали бы скорейшему вхождению молодых педагогов в должность, приобретению ими необходимых профессиональных качеств.

В системе работы муниципального казённого учреждения «Мелодический центр в системе дополнительного педагогического образования» Тбилисского района большое внимание уделяется методическому сопровождению молодых педагогов.

**Методическое сопровождение** – специально организованный процесс, направленный на преодоление профессиональных затруднений и личностных проблем педагога, который включает в себя систему педагогических событий и ситуаций. Результатом такого процесса становится осмысление профессионального опыта педагога, актуализация саморазвития, профессиональный успех, личностное развитие.

Методическое сопровождение на районном уровне работников системы образования ведет к непрерывному профессиональному совершенствованию и самореализации, повышению их профессиональной компетентности и обеспечению опережающей подготовки к решению профессиональных задач в условиях изменяющейся образовательной действительности

**Ведущими направлениями методической деятельности являются:**

- повышение профессиональной компетентности педагогов по актуальным вопросам педагогической деятельности, необходимой для обеспечения качества образования;
- включение педагогов в инновационную и опытно-экспериментальную деятельность;
- организация конкурсного движения как мощного инструмента профессионального и личностного развития педагогов.

Так, молодой специалист МБДОУ д/с № 1 «Колокольчик» Ульянова Т.В. стала победителем районного этапа конкурса «Педагог-психолог 2021», участником краевого конкурса «Лидеры Кубани». В 2021 году в районном конкурсе «Педагогический дебют» в номинации «Учитель года» стала победителем Савченко Кристина Геннадьевна, учитель химии МБОУ «СОШ № 7» им. Грановского Ю.А. ст-цы Тбилисской, в 2022 году в районном конкурсе «Педагогический дебют» в номинации «Учитель года» стала победителем Новосельцева Александра Игоревна, учитель начальных классов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» им. Волкова Е.Д.

- сопровождение процедур аттестации

В связи с этим разработаны нормативные документы. В целях организации наставничества для оказания методической помощи при организации воспитательно-образовательной деятельности молодым и вновь поступившим в учреждение педагогам в дошкольных образовательных организациях и образовательных организациях составлены приказы об организации наставничества. МКУ «МЦ СДПО» разработана программа (Приказ от 04.12.2020г № 483 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным дополнительным программам, в муниципальном образовании Тбилисский район в 2020-2024году», «Положение о Муниципальном центре наставничества» (**Приложение 1**). Систематически проводятся районные мероприятия, направленные на непрерывное развитие профессионального мастерства педагогов в условиях единого научно-методического пространства.

### **Наставничество ДОО.**

В 16 дошкольных учреждениях действует коллегиальный совет, который вырабатывает педагогическую стратегию, тактику и принимает управленческие решения. Многие воспитатели и специалисты работают с основания учреждения. Именно они сохраняют важные и уникальные традиции воспитания и обучения в детском саду, передавая их молодым специалистам.

Во всех дошкольных учреждениях Тбилисского района существует наставничество опытных сотрудников над новыми кадрами. Наставник – это человек, который проработал в учреждении много лет, является носителем традиций, ценностей, профессионалом в вопросах дошкольного образования.

В учреждениях реализуется индивидуализация форм и методов методической помощи сотрудникам, действует система непрерывного

образования педагогов (курсы повышения квалификации, семинары, воспитательские часы, встречи со специалистами по дошкольному образованию, самообразование, сотрудничество с другими детскими садами по обмену опытом работы).

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОО;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальными и для наших дошкольных учреждений. Так, ежегодный количественный и качественный анализ состава педагогических дошкольных коллективов свидетельствует о том, что качественные характеристики коллективов в течение последних пяти лет остаются примерно одинаковыми: 75-80% педагогов - это опытные, квалифицированные воспитатели с большим стажем практической работы в дошкольном учреждении и 20-25% - молодые воспитатели, стаж педагогической работы которых составляет менее 5 лет. В детских садах работают и мастера педагогического труда, и молодые, неопытные педагоги. И в этой связи возникает объективная потребность в организации разноуровневой, дифференцированной методической работы в учреждениях с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми.

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. В дошкольных образовательных организациях воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющему создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Для обучения молодых воспитателей в учреждениях используются различные формы и методы. Это обучение на рабочем месте, осуществление практики наставничества, участие в работе методических объединений (ДОО, района), самообразование, включающее самостоятельное изучение

образовательной программы, обучение на курсах повышения квалификации, методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

Одним из наиболее эффективных в педагогическом процессе является метод моделирования и анализа методических ситуаций. Он помогает найти обоснованное решение возникающих проблем, благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу. В учреждениях регулярно проводятся семинары - практикумы, деловые игры, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие педагогов с использованием моделей, имитаций, ролей. Деловые игры позволяют более полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения.

Планирование и организация обучения проводятся по результатам изучения потребностей педагогов в ходе собеседования, наблюдения за педагогической деятельностью. Начинаящий воспитатель направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может на личном примере продемонстрировать методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента, дать необходимые советы, рекомендации, консультации, ответить на возникающие вопросы.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего. Помощь наставника при составлении подробного конспекта занятий помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы на конкретном занятии. При возникновении конфликтных ситуаций предлагаются различные варианты их решения. Самое главное - молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. Главное - активная позиция молодого педагога.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член

грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. А знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ДОО. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности, а так же собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него со всем коллективом. Наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения (**Приложение 2**).

С целью стимулирования творческих проявлений молодых специалистов в ДОО проводятся конкурсы методических разработок, творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т.д. Сегодня уже можно говорить о результатах нашей работы в выбранном направлении:

- в ДОО создана система работы с молодыми специалистами, которая объединяет деятельность молодых педагогов, опытных наставников, узких специалистов, администрации;
- в ДОО применяются эффективные формы и методы работы с молодыми специалистами, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- молодые воспитатели ведут работу по самообразованию, что позволяет им пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- у молодых воспитателей сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;
- закрепление за молодым педагогом педагога-наставника обеспечивает необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию;

### **Наставничество ОО.**

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу

поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей.

В целях оказания методической помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации, повышения методического уровня преподавания предмета и стимулирования мотивации творческого саморазвития молодого специалиста в течение учебного года, выявления проблемных и принятия практических мер по их предупреждению в муниципальном образовании Тбилисский район проходят РМО для молодых педагогов, в работе которого принимают участие педагоги со стажем работы до 5 лет. "Методическим центром в системе дополнительного педагогического образования" составлен план работы районного методического объединения молодых педагогов Тбилисского района на 2021-2022, а так же разработана программа «Адаптации молодого учителя» **(приложение 3)**.

Работа с молодыми педагогами направлена на содействие профессиональному росту, развитие молодежных инициатив, закрепление молодых кадров в системе образования.

Работа с молодыми педагогами осуществляется в соответствии с планом работы. Общая численность молодых педагогов Тбилисского района 32 человека из них имеющие стаж работы от 0 до 1 года включительно – 5; от 1 года до 3 лет – 16; молодые педагоги со стажем работы до 5 лет – 11 учителей.

Цель:

Приобретение молодыми педагогами практического опыта педагогического проектирования и освоение современных образовательных технологий деятельностного типа.

Задачи:

изучение новых нормативных документов, ведущих российских концептуальных идей в сфере образования;

стимулирование участия педагогов в творческих и профессиональных конкурсах;

знакомство с технологиями и методиками обучения стандартам второго поколения, с опытом работы педагогов района;

выявление затруднения в профессиональной практике и принять мер по их предупреждению в дальнейшей работе.

В течение учебного года проводятся Дни открытых дверей, мастер-классы, презентации опыта учителей высшей категории в рамках предметных и методических декад для молодых педагогов.

На заседаниях ассоциации молодых педагогов, круглом столе, брифинге рассматриваются педагогические вопросы: изучение новых нормативно-правовых документов; требования к современному уроку, технологическая карта урока, типология уроков по ФГОС; современные педагогические технологии в образовательном процессе; решение проблемных ситуаций на уроках.

Основные трудности, возникающие у молодого учителя в начальный период его профессиональной деятельности, связаны главным образом со слабой методической подготовкой. Имея запас теоретических знаний, полученных в институте, учитель зачастую не знает, как их применять на практике: он не владеет многообразием приемов и форм обучения. С этой целью наставник посещает уроки молодого специалиста, проводит совместные анализы и самоанализы посещенных уроков. Особое внимание в работе с молодым специалистом уделяется его индивидуальным запросам. Совместная работа с наставниками способствует созданию высокой степени мотивации, молодой учитель получает возможность обсудить свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения, учителем наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, осуществляет учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога.

Администрация школы или учитель наставник создают портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т.д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий и его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалифицированного разряда. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой

учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Все это способствует повышению профессионализма учителя, овладению методами развивающего обучения и различными приемами работы по формированию учебных умений и навыков, самооценки и взаимооценки. В результате молодые педагоги активно идут на аттестацию, растет их профессионализм.

Значительное внимание в работе уделяется совершенствованию профессионального мастерства педагогов, развитию их творческого потенциала, направленного на повышение эффективности и качества педагогического процесса.

В работе муниципального казёного учреждения "Методический центр в системе дополнительного педагогического образования" сложилась рациональная система работы по методическому сопровождению молодых педагогов образовательных организаций муниципального образования Тбилисский район. Использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволяет им быстро адаптироваться к работе в образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Данная работа позволяет повысить профессиональную компетентность молодых педагогов, атак же выявлять передовой педагогический опыт, успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности учителя, воспитателя, совершенствовать методическую поддержку педагогов в использовании инновационных методов, создавать условия для развития творческой инициативы и повышать профессиональное мастерство педагогов, оказывать им современную методическую помощь.

Директор МКУ «МЦ СДПО»



С.П. Фисунова

## **Список использованной литературы**

Интернет – ресурсы:

[imc.edu.ru](http://imc.edu.ru)

[unor.1sept.ru](http://unor.1sept.ru)

[nsportal.ru](http://nsportal.ru)

[урок.рф](http://урок.рф)

Научный журнал «Молодой Ученый» Грудцева Н.Н. «Методическое сопровождение молодых педагогов дошкольного образования» 2018- № 19