Рассмотрено

на заседании РМО педагогов-психологов

от 25. 12.2020 №1

**Проблемы молодого педагога в современной школе**

 Проблемы адаптации молодого педагога

Современная общероссийская статистика упрямо заявляет о том, что большинство педагогов - это женщины с высшим образованием и высшей квалификационной категорией, со стажем работы более 20-ти лет, в возрасте от 40 до 50-ти лет. Очевидной становится проблема «старения кадров». Небольшой процент педагогов, приходящих в школу впервые, неспособен удовлетворить запрос на «омоложение» кадров, поэтому возникает проблема поиска и привлечения молодых специалистов. Здесь учреждение придерживается трех основных путей.

 «Выращивание» кадров из числа выпускников школы. Используя возможности целевого набора, некий процент выпускников, окончивших педагогические ВУЗы, возвращаются работать в свое образовательное учреждение. В качестве причин, побудивших их на этот шаг, они называют пример любимого учителя, атмосферу в школе, интерес к профессии. Это наиболее мотивированные специалисты, так как их выбор сложился еще на стадии школьного обучения. Они знают традиции школы, знакомы с педагогическим коллективом, его требованиями, отношениями внутри. Получая возможность начать профессиональную деятельность, будучи еще студентом, они обретают опыт, овладевают методическими приемами.

 «Выращивание» кадров из числа студентов высших учебных заведений, педагогических училищ. В этом случае, студенты, пришедшие на практику или просто желающие проверить себя, понять свои возможности перед принятием окончательного решения, принимаются на работу в качестве воспитателей групп продленного дня. Будущий педагог понимает на практике, что такое работа с детьми, сможет ли он посвятить себя этой профессии. Кроме того, появляется возможность «войти в класс» в качестве замещающего учителя. Это достаточно эффективный способ отбора кадров. Практика, полученная в течение периода работы и учебы, позволяет человеку получить полную информацию об учебном заведении, его коллективе, администрации, традициях, требованиях и т.д. Кроме того, и у администрации есть время для принятия решения о дальнейшей судьбе молодого специалиста.

 Установление связей с педагогическими высшими учебными заведениями, училищами. Это самый неоднозначный путь. Мотивация будущего педагога в этом случае может быть самой разной: от «просто никуда не берут» до «очень люблю детей, чувствую, что это мое призвание». Единственной условной «гарантией» выступает учебное заведение, выпускником которого является педагог. В этом случае очень важно, чтобы запрос учебного заведения на молодого специалиста совпал с личными характеристиками кандидата в учителя. Часто представления выпускника педагогического вуза имеют мало общего с реалиями школьного образования.

Какой бы путь не был использован, в результате приема на работу молодого специалиста, мы сталкиваемся с проблемами, связанными с мотивацией и адаптацией педагога.

Устраиваясь на работу, молодые педагоги часто попадают в ситуацию большой нагрузки. В этом случае начинающий педагог не успевает восстанавливаться, работает в режиме постоянного стресса и усталости. Все это сопровождается постоянной необходимостью осваивать все новые виды деятельности. Подобный вариант развития событий вызывает негативные переживания и, как следствие, уход из системы образования. Поэтому создание социально-экономических и организационных условий необходимое и важное условие для мотивации начинающих педагогов. Однако, это не главное. Проблема привлечения педагогов будет решаться, если со стороны всего коллектива образовательного учреждения будут предприняты совместные усилия. Педагогические коллективы далеко не все готовы к сотрудничеству и партнерству.

Период вхождения в профессиональную деятельность называют профессиональной адаптацией. «Это процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения, как личности, так и среды».

Выделяют несколько аспектов адаптации работника к новой среде:

 Организационный – усвоение сотрудником роли педагога в общей организационной структуре школы, особенностей управления школой, привыкание к новым условиям трудовой деятельности: нормативно-правовым, социально-экономическим, морально-психологическим, организационно-управленческим;

 Психофизиологический – приспособление к физическим и психологическим нагрузкам педагога, его физиологическим условиям труда;

 Профессиональный – освоение молодым педагогом всех видов деятельности учителя в соответствии с должностными обязанностями этическими нормами, доведение основных показателей деятельности учителя до необходимого уровня;

 Социально-психологический – приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в педагогическом коллективе, принятие единых педагогических требований.

На первых порах молодой специалист должен получать постоянную помощь и поддержку со стороны администрации образовательного учреждения, коллег, методистов. Ситуация, при которой он остается один на один с классом, уроком, школой, создает невыносимые условия для молодого специалиста.

Надо также отметить еще один аспект работы с молодыми специалистами: профессиональная и общественная карьера учителя. Педагог, особенно, молодой, должен видеть и понимать перспективы своего профессионально роста. Необходимо создавать условия для вхождения учителя в педагогическое сообщество не только, а может быть и не столько, своего коллектива. Конкурсное движение, повышение квалификации, работа в творческих группах, инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий и т.д. Мир педагога должен быть шире одного образовательного учреждения, где зачастую его профессиональная деятельность сводиться к тому, что, он осваивает какие-то компетенции, и дальше он фактически попадает в «учительскую рутину». Целеустремленные педагоги при хорошей методической поддержке – кадровый потенциал современной школы. «В школу необходимо привлекать амбициозных, нацеленных на рост людей. Ни большее количество мужчин и женщин, ни молодых и ни старых, а просто более амбициозных людей, потому что в конечном счёте это будет формировать амбиции тех, кто в школе учится».

Молодые специалисты.

Работа с молодыми специалистами, конечно, зависит от личных характеристик педагога. Но есть ряд мероприятий обязательных для адаптации учителя в профессии и педагогическом коллективе. На первом этапе молодого педагога знакомят со школой, ее структурой, локальными документами, педагогическим коллективом, правилами внутреннего распорядка, проводятся первичный и вводный инструктажи на рабочем месте. Заместитель директора и руководитель проводят ряд собеседований. Педагог-наставник помогает на первом этапе разобраться с основными требованиями к работе учителя и классного руководителя, знакомит с основными действиями учителя, степенью ответственности педагога за результаты своего труда. Этот этап охватывает от одного до двух месяцев (1 четверть).

Вхождение в должность предполагает знакомство молодого педагога с деятельностью школы, методического объединения, психологической службы. Особенно важную роль играют поддержка и коммуникация с опытными коллегами. Методическое объединение и педагог-наставник оказывают помощь в вопросах методики преподавания, специфики учебного процесса и оценивания результатов обучения учащихся. Чаще всего молодые учителя сталкиваются с проблемами методического и организационного характера из-за отсутствия какой-либо теоретической основы. Сложности начинаются с первого учебного дня. В связи с чем, на этом этапе важно совместно с опытным учителем-наставником четко планировать свою деятельность на уроке, чтобы понимать свои цели, видеть не только и не столько свою деятельность, сколько деятельность учащихся.

На втором этапе молодой педагог включается в работу творческих групп по организации общешкольных мероприятий. Обязательно нужно развивать чувство самостоятельности и ответственности учителя в новой профессии и коллективе: выполнение общественных поручений, назначение ответственным по параллели. В этот период педагог-наставник и заместитель директора регулярно посещают уроки, приглашают на уроки опытных педагогов. Составляется график посещений и взаимопосещений уроков.

Так же на этом этапе молодой педагог проходит процедуру обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности. Этот период адаптации охватывает первое полугодие-год.

Результатами этих этапов профессиональной адаптации молодого педагога становится создание атмосферы диалога (не столько контроля!), учитель понимает к кому и с каким вопросом он может обратиться, получить помощь и консультацию. В результате собеседований и анкетирования администрация получает первичную информацию о прохождении процесса адаптации: успешность профессиональной деятельности, взаимоотношения с учителями, родителями и учениками, психологическая комфортность, оплата труда, решение бытовых вопросов, потребность в повышении квалификации. На основании сделанных выводов формулируются следующие задачи.

В качестве основных стратегий поведения начинающего учителя психологи выделяют две: пассивная и активная. «Для пассивной стратегии характерно подчинение личности интересам и требованиям среды. Люди не уверены в своей профессиональной компетентности, не готовы к изменению сложившегося образа жизни. Люди не уверены в своей профессиональной компетентности, не готовы к изменению сложившегося образа жизни. Не редко кризисная ситуация вызывает у них ухудшение самочувствия, заставляя тем самым уйти от решения проблем. Они не предпринимают каких-либо активных действий, полагаясь на помощь со стороны других или ориентируют свою активность (в какой-то мере это конструктивно) на другие сферы – семью, хобби». В этом случае учитель переживает дискомфорт и неудовлетворенность процессом, ему необходима особая поддержка и стимулирование педагогической деятельности, так как выбор данной стратегии может быть обусловлен различными факторами. Анализ этих факторов задача руководства. Это может быть следствием неблагожелательности педагогического коллектива, трудности самого человека (сложности индивидуальных особенностей), высокая цена усилий несопоставимая с отдачей и т.д.

Вторая стратегия – активная. Выделяют активно-конструктивную и активно-деструктивную стратегии. Первая характерна для людей с оптимистичным мировоззрением, устойчивой положительной самооценкой, реалистичным подходом к жизни и желанием достичь более высокой позиции. Это уверенное профессиональное развитие. Эта стратегия – самая прогрессивная для развития молодого специалиста.

Активно-деструктивная стратегия свойственная амбициозным и склонным к проявлению агрессии личностям. Низкий уровень профессионального самосознания постоянно заставляет противопоставлять себя окружающим. Агрессивная реакция на замечания и критику приводит к ухудшению общения с коллегами, учениками и родителями. Это сложный путь адаптации, который, как правило, заканчивается уходом из профессии или постоянным переходом из одного учреждения в другое.

Следующий этап – это профессиональное становление и развитие (2-3 год работы). В течение этого периода молодой педагог включается в конкурсное движение: конкурс педагогического мастерства («Педагогические надежды»), конкурс методических разработок, конкурс открытых уроков и т.д. Обретение такого опыта позволяет более широко реализоваться в профессии. Увидеть лучших из таких же, как ты. Получить рекомендации опытных наставников. Определить свои конкурентные преимущества и увидеть недостатки. На этом этапе полезно выявить мотивы, побуждающие учителя заниматься своим профессиональным ростом, чтобы именно эти мотивы и стимулировать. Это может быть мотивы самоутверждения, общественного признания, стабильности, защищенности, мотив скорейшего достижения самостоятельности и независимости, реализации себя как творческой личности в коллективе, мотив саморазвития, удовлетворения интереса в приобретении новой информации, в повышении заработной платы и т.п.

В этот период молодой специалист также должен пройти процедуру аттестации на первую квалификационную категорию. Соответственно, кроме участия в профессиональных конкурсах необходимо создать условия для активного участия педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности. Провести ряд собеседований и занятий, посвященных навыкам выступления и написания статей. Этим занимается педагог-наставник, совместно с молодым учителем посещая мероприятия.

Работа с родителями и учащимися – отдельное направление, которое также курируется и сопровождается администрацией и педагогом-наставником. Учитель вместе с учениками принимает участие в предметных олимпиадах и конкурсах.

Завершающий этап адаптации – это четвертый год работы. Подводятся итоги адаптации, и делается анализ успешности. На успех профессиональной адаптации указывают несколько показателей:

 в какой степени работа вызывает у начинающего педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности;

 в какой степени педагог овладел знаниями и навыками, необходимыми для работы;

 в какой степени закончен ориентированный этап, этап знакомства с новой должностью;

 каковы мотивы выбора данной профессии;

 насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности);

 насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности;

 в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатами;

 какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога[6].

Это период, когда можно, проанализировав полученный опыт, определить, способен ли учитель перейти от стадии ремесла к стадии мастерства. Длительность перечисленных периодов может быть разной, это зависит от индивидуальных особенностей человека и уровня педагогической поддержки. Кто-то может остаться на всю жизнь «ремесленником», кто-то готов к совершенствованию, получил уверенность в себе и доходит до уровня мастерства. Кто-то уходит из профессии, понимая, что удовлетворения от работы не наступает и развитие невозможно.

В общем виде процесс адаптации молодого педагога можно представить в виде следующей таблицы.

**Табл. 6. Экспертный лист адаптации молодого специалиста в ОУ.**

этап

мероприятия

результат

1 год

Инструктажи;

Собеседования с администрацией;

Определение педагога-наставника;

Проектировка и посещение уроков;

Помощь в организации процесса обучения;

Включение в творческие группы;

Аттестация на соответствие занимаемой должности.

Установление партнерских отношений с коллективом и администрацией школы;

Навыки проектирования уроков;

Отсутствие жалоб со стороны родителей.

2-3 год

Участие в конкурсе педагогического мастерства (и т.п.);

Включение в работу методического объединения района;

Аттестация на первую квалификационную категорию;

Становление в качестве классного руководителя.

Первая квалификационная категория;

Положительная динамика успеваемости учащихся;

Отсутствие конфликтов с коллегами и родителями;

Сохранение и укрепление здоровья.

4-5 год

Участие в профессиональных конкурсах (в номинация «старшей группы»);

Публикации статей и методических разработок;

Участие учеников в предметных олимпиадах и конкурсах;

Аттестация на высшую квалификационную категорию;

Сдача итоговой аттестации за курс 9 и (или) 11 класса учащимися.

Победа (призовое место) в профессиональном конкурсе;

Статьи;

Победы учеников в предметных олимпиадах и конкурсах;

Высшая квалификационная категория;

Успешная итоговой аттестации за курс 9 и (или) 11 класса учащимися

(% качества выше 50).