

Проблемы начинающего педагога в период адаптации Неустроева Е. Ю.

Неустроева Елизавета Юрьевна / Neustroeva Elizaveta Yuryevna – магистрант,
кафедра зоологии, естественнонаучный факультет,
Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь

Аннотация: данная статья посвящена вопросу выявления и решения проблем начинающих педагогов в условиях адаптации. В статье автором проанализированы основные проблемы молодого педагога в современной школе, а также рассмотрены наиболее эффективные пути решения выявленных проблем.

Abstract: this article is dedicated to identification and determination problems of new entrants into the teaching profession in the conditions of adaptation. In the article the author analyzes the main problems of the novice teacher in the modern school, and also consider the most effective ways of solution the identified issues.

Ключевые слова: стратегии поведения, профессиональная ориентация, наставничество, профессиональная адаптация, модернизация.

Keywords: behavioral strategies, professional orientation, mentoring, professional adaptation, modernization.

В современных школах работают педагоги с многолетним стажем и категориями различной величины. Согласно международному докладу М. Аграновича в 2014 году, 99% учителей в школе – это женщины. Что касается возрастных групп, то согласно приведенным данным, количество молодых педагогов, возраст которых, не превышает 30 лет, составляет 11%. В то время, как на возрастную категорию от 30 до 39 лет приходится около 25% учителей. Но наиболее распространенным возрастным периодом учителей является 40-49 лет. Таким образом, можно сделать вывод, что средний возраст каждого третьего учителя составляет от 40 до 49 лет. Кроме того, существуют еще 2 возрастные категории, которые в сумме дают 34% от всего количества педагогов школ. К одной относятся педагоги в возрасте 50-59 лет, и составляют около 22%, к другой – учителя старше 60 лет, 12% соответственно [1].

На основании этих данных, можно сделать вывод о том, что молодых учителей в Российских школах мало. Вероятно, это происходит потому, что выпускники педагогических вузов не стремятся работать в школе.

На это есть несколько причин, одна из которых, это низкий уровень заработной платы. Сегодня этот вопрос остро обсуждается законодательством. С одной стороны, средние показатели оплаты труда педагогов в России на 2016 год составляют 33 924 рубля, что соответствует средней заработной плате всего населения страны. С другой стороны, нельзя считать эти данные в полной мере достоверными, так как большинство учителей работают не на одну ставку, как это предполагается законодательством, а больше. Одна ставка учителя составляет 18 часов, при этом большинство учителей работают не менее 24 часов в неделю. Это является отталкивающим фактором для студентов.

Вторая причина отказа выпускников от профессии учителя, это ее не престижность. Несмотря на то, что профессия учителя входит в десятку востребованных профессий в России на 2015 год, она является не популярной. Как правило, конкурс в Педагогических вузах гораздо меньше, чем в других учебных заведениях. Такое положение дел приводит к тому, что в Педагогику идут абитуриенты, которые не смогли по той или иной причине поступить в другой, более престижный вуз. Как итог, после окончания Высшего учебного заведения выпускник не замотивирован для дальнейшей работы педагогом, он изначально поступал в вуз для получения диплома о высшем образовании, а не профессии.

Третья, и одна из основных причин, это негативный опыт молодых учителей, которые начали работать в школе, и отказались от профессии, столкнувшись с трудностями, преодолеть которые им не удалось.

В современных условиях молодой педагог, пришедший в школу, сталкивается с множеством проблем, которые могут быть разделены на несколько групп.

1. Методические проблемы. Молодой педагог, пришедший в школу, сталкивается с большим количеством методических проблем. Во многом это связано с отсутствием педагогического опыта и низким уровнем подготовки в вузе. В связи с этим, необходимо пересмотреть программу подготовки студентов по методике преподавания предметов. Как правило, в вузах уделяют большое внимание теоретическому материалу, а методика преподавания предмета занимает от одного до двух лет при пятилетнем обучении. За это время студент получает курс теории преподавания и проходит педагогическую практику (не более 1 четверти). В среднем, за педагогическую практику студент успевает подготовить порядка 20 уроков, что не достаточно, чтобы отработать полученные теоретические навыки.

2. Проблемы недостаточных знаний по предмету. Программа высших учебных заведений составлена таким образом, что базовым знаниям уделяется мало внимания. Подразумевается, что

студент, поступивший на тот или иной факультет, уже обладает необходимыми знаниями. В действительности же у выпускников школ имеются пробелы в знаниях, которые необходимо заполнить. В большинстве случаев студент не осознает наличие у него этих недостатков. Как следствие, придя в школу в роли учителя, выпускник не владеет базовыми знаниями.

3. Проблемы наставничества. При поступлении на работу в школу молодой педагог попадает в абсолютно новую для него среду. Чтобы освоиться в незнакомых условиях, ему необходима поддержка. При устройстве на работу молодому учителю обещают всестороннюю поддержку со стороны администрации и всего педагогического состава. Как правило, после начала учебного года начинающий педагог полностью погружается в работу и сталкивается с новыми задачами, решение которых требует определенного опыта. Именно в этот период ему необходима реальная поддержка опытных коллег, получить которую ему не всегда удастся, в связи с большой нагрузкой учителей – предметников и отсутствием наставника по преподаваемому предмету. В связи с этим, начинающий учитель не может получить профессиональной консультации по своему предмету и как следствие допускает множество ошибок.

4. Психологические проблемы. Любая смена обстановки влияет на человека, особенно если он работает с большим количеством людей. В этом случае существуют две стратегии поведения молодого педагога: 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. 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 [2]. Активная стратегия подразделяется на две: 1. Активно-конструктивная характерна для людей с оптимистичным мировоззрением, устойчивой положительной самооценкой, реалистичным подходом к жизни и желанием достичь более высокой позиции. Это уверенное профессиональное развитие. Такая стратегия – самая прогрессивная для развития молодого специалиста. 2. Активно-деструктивная стратегия характерна для людей с большими амбициями, которые способны проявлять агрессию по отношению к другим. Такие работники часто вступают в конфликты с учениками, родителями и коллегами [2]. Как правило, такие учителя резко реагируют на критику, и как следствие, отказываются от профессии учителя.

После того, как сотрудник столкнулся с этими проблемами, начинается поиск решений данных проблем и происходит его постепенная адаптация.

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 [3].

Период адаптации педагога продолжается от одного до пяти лет. В этот период педагог полностью включается в педагогическую деятельность и получает профессиональную квалификацию.

Решение проблем молодых педагогов должно быть поэтапным. Чтобы свести период адаптации к минимуму необходимо решение следующих задач:

1. На уровне школы (до того, как выпускник школы поступит в педагогический вуз). Необходимо проводить мониторинг личностного развития учеников, что в дальнейшем поможет в профессиональной ориентации ребенка. Профориентация необходима ученикам не в последний год обучения, как это принято в большинстве школ, а хотя бы за два года до выпуска. То есть, планирование своей будущей деятельности должно начинаться уже на 8 году обучения. В этот процесс необходимо вовлекать не только самих учеников, но и их родителей. Для реализации цели профессиональной ориентации необходимо организовывать различные тренинги, конференции, психологические тесты, мастер-классы представителей разных профессий, кроме того уже в 8 классе необходимо организовывать экскурсии на предприятия, что безусловно поможет ученикам сделать правильный выбор и своевременно подготовиться к поступлению в учебное заведение.

2. На уровне педагогического вуза. Необходимо провести модернизацию образовательных программ методики преподавания предмета. Во-первых, необходимо увеличить период преподавания данной дисциплины и вводить ее уже с 1-2 курсов обучения в вузе. Во-вторых, увеличить период

педагогической практики в школе. Такие меры позволят студентам получить необходимые теоретические знания и отработать их на практике.

3. На уровне работодателя (государство). В школах необходимо ввести должность педагога-наставника. В настоящее время законодательством не предусмотрена эта должность. «Положение «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (утвержденном приказом министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69) также не предусматривает дополнительно оплачиваемого времени на деятельность педагога-наставника» [4].

Решение поставленных задач позволит ускорить профессиональную адаптацию молодого учителя в школе и сделать этот процесс наиболее комфортным для педагога, коллектива и работодателя.

Литература

1. *Агранович М., Зайцева О., Ермачкова Ю.* Российское образование в контексте международных индикаторов. Школьный учитель: образование, нагрузка, зарплата // Аналитический доклад, 2014. С. 7-10.
2. *Котова С. А.* Адаптация в должности и освоение профессии учителя // Народное образование. № 8, 2010. С. 124-125.
3. *Щербаков А.* Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте // Народное образование. № 6, 2009. С. 129.
4. *Агапова Е. Н., Трапизин С. Ю.* «Сопровождение процесса адаптации и начального этапа профессиональной деятельности учителя» // Universum: Вестник Герценовского университета, 2013. № 3. С. 41.