



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 378

**ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ**
FEATURES OF THE PROFESSIONAL FORMATION OF A YOUNG TEACHER IN
A MODERN SCHOOL

Баландова Екатерина Александровна, магистрант Частное образовательное учреждение высшего образования "Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова (ИЭУП)" (420111, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Московская, 42) тел. +7(843) 231-92-97, zudina.ea@gmail.com

Balandova Ekaterina Alexandrovna, master's student Private educational institution of higher education "Kazan Innovative University named after VG Timiryasov (IEUP)" (420111, Republic of Tatarstan, Kazan, Moskovskaya st., 42) tel. +7(843) 231-92-97, zudina.ea@gmail.com

Аннотация: Новый профессиональный стандарт педагога породил большое количество дискуссий на эту тему. Проблема разности федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и профессионального является первостепенной при управлении профессиональной адаптацией молодых учителей в школе как сразу после вуза, так и после некоторого времени работы в образовательном учреждении. Этот вопрос становится еще более актуальным в связи с большой «текучкой» молодых кадров.

Неразрывная связь между вузом и институтами профессиональной поддержки и профессионального развития молодых учителей доказывает продуктивность взаимосвязи между вузами и общеобразовательными организациями в процессе вступления молодого педагога в профессию. В рамках настоящей статьи, мы будем рассматривать особенности процесса профессионального становления молодого педагога в современной школе.

Abstract: The new professional standard of the teacher has generated a large number of discussions on this topic. The problem of the difference between the federal state educational standards of higher education and vocational education is paramount in managing the professional adaptation of young teachers at school both immediately after graduation and after some time of work in an educational institution. This issue becomes even more relevant due to the large "turnover" of young personnel. The inextricable link between the university and the institutions of professional support and professional development of young teachers proves the productivity of the relationship between universities and general education organizations in the process of a young teacher entering the profession. Within the framework of this article, we will consider the features of the process of professional development of a young teacher in a modern school.

Ключевые слова: развитие образования, профессиональное становление педагога, молодой педагог, работа в школе, профессиональная адаптация, послевузовское обучение, профессиональное развитие.

Keywords: development of education, professional development of a teacher, young teacher, work at school, professional adaptation, postgraduate education, professional development.

С самого начала молодой учитель имеет те же обязанности и является также ответственным как и более опытные коллеги. В то же время ученики и их родители ждут высокой компетентности от молодого учителя.

Кроме того, молодой учитель также нуждается в усиленном внимании со стороны администрации и педагогического коллектива. Молодые учителя, не

получившие поддержку от более опытных педагогов и администрации школы, могут почувствовать себя никому не нужными. Довольно часто реальная школьная жизнь противоречит с представлениями, что вызывает шоковое состояние у молодого педагога. У молодого преподавателя всегда много поводов для волнения: это и взаимоотношения с учениками и их родителями, это и отношение и критика коллег, это и боязнь совершить какую-либо ошибку. Очень часто случается, что тревожность, страх и неуверенность в себе носят постоянный характер. Это способствует тому, что молодые учителя не проработав и года уходят из школы в другие сферы труда. [7, с. 98]

Учителя, только что закончившие вуз, страдают от нехватки опыта и преподавательских умений и навыков, знания педагогических технологий, которые отвечают требованиям ФГОС и профессиональному стандарту.

М. Пинская подмечает: «Данные исследования предоставляют ряд других свидетельств того, что молодые учителя острее других переживают нехватку профессиональных умений. Наиболее ярким примером служит описание того, как они организуют работу класса на уроке. Они значительно реже, чем старшие коллеги, предоставляют учащимся возможность работать активно и самостоятельно, например в группах и над проектами. И даже свои несомненные преимущества в области ИКТ молодые учителя не "конвертируют" в соответствующие формы работы учеников. Их ученики используют ИКТ даже реже, чем те, кого обучают менее оснащенные информационными умениями педагоги старшего возраста». Работа с молодым учителем в школе должна проводиться по следующим направлениям: [2, с. 98]

- адаптация молодого педагога в образовательном учреждении;
- развитие профессиональной компетентности молодого учителя;
- формирование единого молодежного педагогического сообщества.

Ниже представлены три этапа реализации диавтором статьики управления процесса адаптации молодого учителя в общеобразовательной школе.

Первый этап: анкетирование и выделение основных проблем, составление программы Школы молодого учителя.

Второй этап: прохождение курсов повышения квалификации по введению профстандарта «Педагог»; организация постоянно действующей Школы молодого учителя; организация наставничества в виде дней мастер-классов, проведение открытых уроков; разработка и ведение портфолио молодого учителя как средства оценки профессионального роста.

Третий этап: проведение анализа по результатам мониторинга; анализ, изучение и обобщение опыта работы, отслеживание результатов.

Главным условием профессиональной адаптации молодого учителя считается статус педагога, уважаемый как коллегами, так и учениками, и их родителями.

Разграничение профессионального стандарта с лимитированием самостоятельности молодого учителя даст возможность урегулировать эмоциональное и психологическое состояние молодого учителя, с одной стороны, и задать направление профессионального развития и карьеры - с другой.

Таким образом, при грамотной организации процессом управления профессиональной адаптацией молодого учителя в школе, задается определенный темп обучения в процессе деятельности, что является неотъемлемой частью профессиональной педагогической деятельности современного учителя.

Интеграционные процессы в российской системе профессионального образования имеют тесную связь с событиями, происходящими в мире. Государственная кадровая политика намерена повысить образовательный и профессиональный уровни, подготовку квалифицированных кадров, которые так нужны нашему рынку труда. Потребность соотнесения уровня образования успехам инновационной экономики поспособствовало возникновению компетентного подхода, в истоке которого лежит создание компетенций т.е. совокупности возможностей человека, позволяющей ему использовать знания и умения для выполнения определенных задач, образующихся в профессиональной, социальной и личной сферах. Продуктивность обновления образования, который связан с компетентным подходом, зависит от того, в какой мере педагогические сотрудники смогут принять эти изменения. [4, с. 108]

В ходе усовершенствования образования сегодняшнему поколению преподавателей приходится непрерывно адаптироваться к инновациям и новшествам. Для того, чтоб приспособление происходила менее безболезненно, нужно предугадать изменения, которые произойдут, чем с запозданием, психическими и финансовыми потерями адаптироваться к ним. В этом контексте под адаптацией преподавателей понимается процесс сотрудничества и взаимовлияния личности преподавателя с изменяющейся образовательной средой, согласование притязаний личности с ее возможностями и потребностями перемен, с целью заслуги рационального состояния, который содержит тенденции предстоящего прогрессивного развития.

Адаптация, как основа предстоящего актуального и действенного развития зависит от наличия системы поддержки, в виде организационно-педагогических условий, которые облегчают подготовку молодых преподавателей к изменениям, а именно: [1, с. 29]

- наличие благоприятного психологического климата в коллективе;
- организована служба поддержки молодого учителя в совокупности с самообразованием самого педагога;
- наличие содержания и вида деятельности методической поддержки адаптации молодого учителя.

В свете компетентностного подхода огромное значение принадлежит самостоятельности профессиональных учебных заведений.

Поэтому актуальной является подготовка и обучение преподавателей в рамках самого образовательного учреждения, имеющая ряд преимуществ: оперативность (в связи со скоростью изменений); соответствует настоящим потребностям; без отрыва от учебного процесса; управляется и корректируется администрацией; экономия времени и средств; вероятен личный подбор программ обучения; неотделима от практики; подготовка в более удобных условиях для педагогов; обратная связь; взаимопомощь; учет местных особенностей региона, образовательного учреждения.

Изменения в образовании невозможны без сложностей, которые большей частью ложатся на плечи преподавателей.

Одним из самых важных условий адаптации педагогических работников является наличие благоприятного психологического климата в коллективе, осознание того, что ты делаешь благое дело, направленное на эффективность решения общих задач.

Для формирования этого условия необходима система мер: [8, с. 256]

1. Диагностика проблем, которые связаны с принятием перемен;

2. Индивидуальная работа, которая была основана на выявлении обстоятельств дискомфорта, заключается в личных разговорах, коллективном составлении личных планов развития преподавателей, который нужно начать с рефлексии;

3. Опора на актив-группу преподавателей, которые способны к быстрому приспособлению, гибких, мобильных, просто обучающихся, которые способны к саморазвитию, которых можно применять как консультантов для остального коллектива;

4. Решительность, напористость и жесткий контроль в условиях открытости и широкой гласности содействует вовлечению всего коллектива в процесс коллективной работы по подготовке к изменениям;

5. Лучший выбор средств, форм и способов коллективной целенаправленной работы, где каждый член коллектива может проявить и воплотить свои способности;

6. Постоянный мониторинг психического состояния, отношений в коллективе, уровня готовности к принятию перемен;

7. Прогнозирование и профилактика отрицательных мнений, конфликтов, сложных ситуаций в целях сотворения подходящего климата и удобного состояния в коллективе;

8. Открытое обсуждение вопросов и вопросов, которые возникают в коллективной работе;

9. Поощрение передового опыта, наглядность, доступность информации.

Следующие условия, хотя и второстепенные, но не менее важные - организация службы поддержки молодого учителя в совокупности с самообразованием самого педагога.

Для формирования этого условия, необходимо создание группы опытных преподавателей, которые смогут взять на себя ответственность за группу молодых учителей, взять над ними «шефство». [5, с. 205]

Последнее условие - наличие методической поддержки адаптации молодого учителя.

Это условие формируется при организации регулярных курсов методической поддержки молодого педагога, с последующим тестированием на выявление пробелов в знаниях.

Отталкиваясь от этого, система поддержки преподавателей к принятию перемен, которые связаны с компетентностным подходом в образовании, обязана иметь следующие функции: [3, с. 76]

- диагностическая - выявление основных трудностей и проблем, связанных с мотивацией, недостаточным уровнем компетентности и индивидуальными психологическими особенностями;

- реабилитационная - устранение «белых пятен» в профессиональных педагогических знаниях педагогов, актуализация опыта в связи с изменением в образовании;

- организационная - обучение основам педагогического менеджмента, способам и формам организации труда педагогов, эффективному использованию ресурсов;

- познавательная - развитие информационной культуры, удовлетворение потребностей в новых профессиональных и общественных знаниях;

- корректирующая - развитие рефлексных способностей, контроль и коррекция в соответствии с целями и мотивацией;

- прогностическая - раскрытие творческого потенциала, прогнозирование возможностей, профилактика затруднений.

При наличии поддержки изменения будут восприниматься не как очередные трудности, а как причина для неизменного самосовершенствования, самоактуализации, обновления собственной профессиональной педагогической деятельности и личности.

Автором статьи была разработана модель управления процессом адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе. Она представляет собой схему-последовательность действий. Можно выделить главные субъекты нашей модели, а именно Администрация школы, научно -методический совет, учителя-наставники и сами молодые учителя. Каждый из субъектов, кроме самих молодых учителей, по-своему влияет на процесс профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе. Был составлен комплекс мер по управлению процессом адаптации молодых учителей. [6, с. 912]

Влияние администрации и научно-методического совета выглядит следующим образом: для начала, чтобы выявить проблему, необходимо провести диагностику по выявлению затруднений; затем, следует сформировать системы, создающие условия для профессионального роста молодого учителя; немаловажным фактором является и создание комфортных условий труда; при работе с молодыми специалистами большую роль играют как информационные ресурсы, так и участие в семинарах, конференциях и конкурсах разного уровня.

Влияние учителя-наставника имеет следующие факторы: мониторинг сформированности компетенций у молодого педагога, наставничество, создание Школы молодого педагога, создание индивидуальной траектории совершенствования педагогического мастерства.

Список литературы

1. Абдуллина, О. А. Роль наставничества в личном развитии и профессиональной карьере молодого педагога / О. А. Абдуллина // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2021. – № 1. – С. 27-30.

2. Баягантаев, Г. Г. Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов в школе в условиях дистанционного обучения / Г. Г. Баягантаев, А. В. Иванова // Современный ученый. – 2022. – № 2. – С. 96-101.
3. Березикова, А. А. Профессионально-педагогическое саморазвитие молодых педагогов в современной школе / А. А. Березикова // Вестник магистратуры. – 2022. – № 5-3(128). – С. 76-77.
4. Гребенников, А. И. Профессиональная адаптация молодых педагогов физической культуры в школе / А. И. Гребенников, Э. А. Зюрин // Теория и практика физической культуры. – 2021. – № 9. – С. 108-109.
5. Данилова, Г. В. Профессиональное самообразование молодых педагогов как условие готовности к работе в современной школе / Г. В. Данилова // Большой конференц-зал: дополнительное образование – векторы развития. – 2018. – № 1. – С. 204-206.
6. Калетина, Л. А. Становление молодого педагога-исследователя в современной школе / Л. А. Калетина // Москва: Издательство "Перо", 2020. – С. 908-914.
7. Логинова, Н. Ф. Профессиональное становление молодых педагогов: ситуация, способы действия и перспективы / Н. Ф. Логинова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2018. – № 3(36). – С. 92-101.
8. Осипова, О. П. Роль школьных объединений молодых педагогов в сопровождении профессионального становления учителей / О. П. Осипова, А. И. Стручкова // Якутск-Москва: Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании, 2019. – С. 250-259.

References

1. Abdullina, O. A. The role of mentoring in the personal development and professional career of a young teacher / O. A. Abdullina // Modern education: current issues and innovations. - 2021. - No. 1. – P. 27-30.
2. Bayagantaev, G. G. Development of professional competencies of young teachers at school in conditions of distance learning / G. G. Bayagantaev, A. V. Ivanova //

- Modern scientist. - 2022. - No. 2. – P. 96-101.
3. Berezikova, A. A. Professional and pedagogical self-development of young teachers in a modern school / A. A. Berezikova // Bulletin of the Magistracy. - 2022. - No. 5-3 (128). – P. 76-77.
 4. Grebennikov, AI Professional adaptation of young teachers of physical culture at school / AI Grebennikov, EA Zyurin // Theory and practice of physical culture. - 2021. - No. 9. – P. 108-109.
 5. Danilova, G. V. Professional self-education of young teachers as a condition for readiness to work in a modern school / G. V. Danilova // Big conference hall: additional education - vectors of development. - 2018. - No. 1. – P. 204-206.
 6. Kaletina, L. A. Formation of a young teacher-researcher in a modern school / L. A. Kaletina // Moscow: Pero Publishing House, 2020. – P. 908-914.
 7. Loginova, N. F. Professional formation of young teachers: situation, methods of action and prospects / N. F. Loginova // Scientific support for the system of advanced training of personnel. - 2018. - No. 3 (36). – P. 92-101.
 8. Osipova, O. P. The role of school associations of young teachers in accompanying the professional development of teachers / O. P. Osipova, A. I. Struchkova // Yakutsk-Moscow: Interregional Center for Innovative Technologies in Education, 2019. – P. 250-259.

© Баландова Е.А., 2023 Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №6/2023.

Для цитирования: Баландова Е.А. ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ // Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №6/2023.