**Условия успешной адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов Российской Федерации**

Козырева Елена Юрьевна, M.Ed., Красноярская университетская гимназия №1 «Универс», методист центра педагогики и психологии развития. E-mail: [kozyreva@univers.su](mailto:kozyreva@univers.su)

Красноярск, Россия

**THE CONDITIONS FOR EFFECTIVE ADAPTATION, RETENTION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG SCHOOL TEACHERS IN RUSSIAN FEDERATION**

**Kozyreva, Elena U.**, M.Ed., assistant of Centre for Pedagogics and Development Psychology, Krasnoyarsk university gymnasium № 1 “Univers”, Krasnoyarsk, Russia. E-mail: [kozyreva@univers.su](mailto:kozyreva@univers.su)

**Abstract:**

The article presents some results of nationwide research conducted for the Ministry of Education and Science of the Russian Federation; the following results deal with describing the conditions for the tasks of adaptation, retention and development of young school teachers. This part of the study focuses on comparing the claims and resource potential of the youth and the management decisions that ensure the capitalization of this potential for development of the education system and the achievement of significant qualitative results.

The article describes, on the one hand, representations and experiences of young teachers to the topics of adaptation, retention and professional development in the field of education, and on the other – the statements of administrators of school level, municipal and regional levels on the actions taken for conditioning these processes.

**Keywords:** young school teachers, professional well-being, professional adaptation, retention, professional development, development management.

**Аннотация**

В статье представлены результаты всероссийского исследования, проводимого по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации, в части описания условий, в которых сочетаются решение задач адаптации, закрепления и развития молодых педагогов. Главный аспект этой части исследования заключается в сопоставлении притязаний и ресурсного потенциала молодежи и управленческих решений, обеспечивающих капитализацию этого потенциала в интересах развития системы образования и достижения ею значимых качественных результатов.

В статье описаны, с одной стороны, представления и переживания молодых педагогов к сюжетам адаптации, закрепления и профессионального развития в сфере образования, а с другой – фиксации управленцев школьного, муниципального и регионального уровней о действиях, предпринимаемых по созданию условий для этих процессов.

**Ключевые слова:** молодые педагоги, профессиональное самочувствие, адаптация, закрепление, профессиональное развитие, управление развитием.

Если говорить о понятии «молодой специалист», то оно имеет широкое значение и обозначает человека, который недавно окончил учреждение образования, впервые поступает на работу по полученной специальности и имеет мало практического опыта для выполнения порученной ему работы или отработавший по своей специальности незначительный срок. Данная группа попадает в возрастную категорию до 30 лет и характеризуется, прежде всего, тем, что она находится в стадии трудового и социального самоопределения.

Выявленные характеристики людей, относящихся к категории "молодые специалисты", создают основу для более точного и конкретного определения ценностей, потребностей и особенностей трудовой мотивации молодых кадров, а, следовательно, разработки эффективного механизма стимулирования трудовой активности и профессионального развития молодых кадров. В этой связи исследование процессов профессиональной адаптации, закрепления и развития начинающих учителей - чрезвычайно важный аспект.

Основными фокусами для реализации исследовательской программы выступают: решение проблемы кадрового обеспечения системы образования, с одной стороны, и возможности и условия профессионального развития как самих специалистов, работающих в системе образования, так и образовательных институтов различного масштаба (от образовательной организации до региональных систем образования и системы образования в целом), с другой стороны. При этом сфера образования и обеспечивающие ее системы должна рассматриваться как стратегический ресурс развития государства, общества, его конкурентоспособность в мировом масштабе.

В рамках исследования перед нами стояла задача выявить и описать условия, в которых наилучшим образом сочетаются решения задач адаптации, закрепления и развития профессионального педагогического человеческого потенциала, представляющие собой систему, в которой учитываются и сочетаются притязания и ресурсный потенциал молодежи и управленческие решения, обеспечивающие капитализацию этого потенциала в интересах развития территориальной системы образования и достижения ею значимых качественных результатов.

Широкая рамка для исследовательского вопрошания сформулирована в описании концепции исследования следующим образом: каковы те значимые условия, которые способствуют или препятствуют удержанию или прерыванию (возникновению) на каком-то из этапов социально-профессионального самоопределения ориентации на профессиональное педагогическое позиционирование.

Концептуальной основой исследования является представление о том, что кроме объективных экономических, социокультурных, технологических условий, безусловно влияющих на успешность формирования и развития кадрового потенциала образования, важным фактором, определяющим успех, выступают субъективные картины, определяющие реальность профессионального поведения и успешность профессиональной деятельности, двух инстанций – управляющих структур и собственно корпуса молодых учителей. Поэтому данное исследование не игнорирует контекстные условия построения образовательных практик, а специальным образом сосредоточено на их интерпретации и сопоставлении.

В данном исследовании предполагалось изучить, с одной стороны, представления и переживания молодых педагогов к сюжетам адаптации, закрепления и профессионального развития в сфере образования, а с другой – представления управленцев школьного и муниципального уровней о действиях, предпринимаемых по созданию условий для тех же процессов.

Общая гипотеза исследования в этой части состоит в предположении о том, что эффективность практики работы с молодыми педагогами на территориях может быть обнаружена в тех случаях, когда реальные притязания и потребности молодой части учительского корпуса, находящейся на старте профессиональной карьеры относительно своей собственной идентичности и перспективности, встречаются с теми управленческими усилиями, которые предпринимаются для обеспечения их профессиональной идентичности и перспективности. Иными словами, если руководство точно отображает в своем понимании потребности и притязания молодежи и предпринимает меры по созданию условий для их обеспечения, то такую практику мы будем считать эффективной.

Поскольку предметом исследования определены ***условия*** адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов, в выборе форм и технологий в первую очередь важно было установить, каким образом эти условия могут быть выявлены и соответственно описаны. В отличие от целого ряда реализованных подходов, в которых эти условия описываются как объективные данные (буквально в виде организованных и проводимых мероприятий, институций,) и в дополнение к ним, мы в исследовании ориентировались на субъективные представления тех персон, которые занимая значимые позиции, принимают реальные решения с одной стороны, относительно создания таких условий, с другой стороны как интерпретирующих (воспринимающих) некоторые условия как способствующие принятию личного решения относительно профессионального самочувствия и соответствующих передвижений в социальном пространстве.

Остановимся на нашем понимании и определении ключевых терминов исследования:

***Адаптация*** понимается как присвоение профессиональной позиции, роли, переживание профессиональной деятельности как своей, а себя как уместного и востребованного в профессиональном сообществе и в конкретном коллективе. Представляется необходимым отметить, что проблема адаптации - одна из самых значимых междисциплинарных проблем, которая изучается в различных сферах деятельности человека: социально-экономической, психолого-педагогической, медико-биологической и других. В большинстве исследований этот термин трактуется как приспособление человека к новым для него условиям деятельности. В отдельных - как специфический этап общепрофессионального личностного развития.

А.К. Маркова выделяет этап адаптации как необходимый и неизбежный в общей логике становления профессионализма и определяет его как «первичное усвоение человеком норм, менталитетов, необходимых приемов, техник, технологий профессии; этот этап может завершиться быстро за первые 1-2 года начала работы или растянуться на годы, проходить болезненно…»[1].

Вот как описывает этот процесс Э.Ф. Зеер: «После завершения профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации. Молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастный коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и, конечно, принципиально новый вид ведущей деятельности… Первые недели, месяцы работы вызывают большие трудности. Но они не становятся фактором возникновения кризисных явлений. Основная причина психологическая, являющаяся следствием несовпадения реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает кризис профессиональных экспектаций. Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.

Возможны два варианта разрешения кризиса:

конструктивный – активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы;

деструктивный – увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций» [2].

***Закрепление*** понимается как целевая деятельность управляющих структур, направленная на создание условий, обеспечивающих удержание специалиста в статусе педагога в штате образовательной организации до различных позиций в сфере образования муниципального и регионального масштаба (профессиональной педагогической деятельности в различных ролях). При этом закрепление конкретизируется в характеристиках внутренней персональной детерминации (как персональное решение с персональной ответственностью) и внешних обязывающих обусловленностей (условия договора, проекта, отказа от должности в организации в силу внешних обязывающих обстоятельств);

***Профессиональное развитие*** понимается как персональная оценка собственной профессиональной перспективы:

* как приращение новых способов реализации себя как педагога или деятеля образования; возможность действовать как педагог или деятель образования с большей эффективностью в условиях своей образовательной организации или в определенном образовательном пространстве,
* как карьерный рост, связанный с возможностью занятия позиций управленческой деятельности в системе образования
* как конкурентное преимущество по сравнению с другими представителями профессионального цеха в форме получения различного рода признаний и статуса (победы в конкурсах, получение званий, степеней, приобретение известности);

В анкетном опросе приняло участие 13282 молодых педагога из 85 субъектов Российской Федерации, 4133 директоров школ и 1011 представителей муниципальной и региональной власти. В рамках исследования в 85 субъектах российской Федерации были проведены фокус-группы, в которых приняли участие 7847 молодых педагогов.

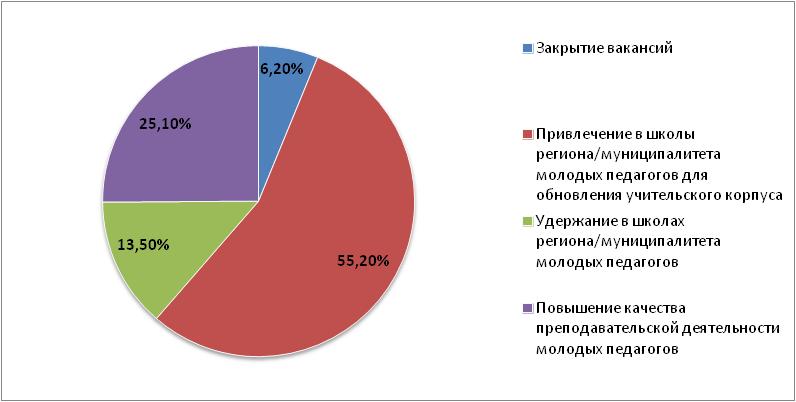
***Анализ ответов руководителей муниципального уровня и регионального уровней, в чьи обязанности входит решение задач ресурсного, политического, идеологического обеспечения соответствующих программ, проектов, планов по обеспечению адаптации, закреплению и профессиональному развитию молодых специалистов в масштабе муниципального образования и региона.***

87% респондентов отмечают, что в их регионе/муниципалитете есть стратегический план/программа по работе с молодыми педагогами в качестве в виде официального документа (21,56%) или в виде рабочего документа для внутренней организации деятельности (65,38%).

В регионах Алтайский край, Вологодская область, г. Санкт-Петербург, Забайкальский край, Ивановская область, Иркутская область, Курганская область, Ненецкий АО, Омская область, Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Калмыкия, Рязанская область, Томская область, Ульяновская область, Челябинская область, Ямало-Ненецкий АО более 40% опрашиваемых отмечают наличие в регионе/муниципалитете официального документа с распределением финансов, ответственности и форм контроля.

В качестве основной приоритетной задачи такого плана/программы 55,2% опрошенных отмечают привлечение в школы региона/муниципалитета молодых педагогов для обновления учительского корпуса. В то время как приоритетность удержания в школах региона/муниципалитета молодых педагогов и повышения качества преподавательской деятельности молодых педагогов в сумме составляют 13,5% и 25,1% соответственно. Это означает, что задачам адаптации, удержания и профессионального развития молодых педагогов уделяется меньше внимания на региональном и муниципальном уровнях.

*Диаграмма 1. Приоритетные задачи регионального и муниципального уровней по работе с молодыми педагогами.*



87,5% респондентов отмечают, что нужно организовывать специальную работу по адаптации молодых специалистов в образовательных организациях либо за счет ресурсов самой организации, либо с привлечением ресурсов муниципального/регионального уровня. 95,6% респондентов говорят о том, что в их регионе/муниципалитете есть образовательные организации, в которых эффективно организована работа по адаптации молодых кадров.

На вопрос, за счет чего в большей степени этим школам удается эффективно организовать работу по адаптации молодых кадров, ответы распределились следующим образом.

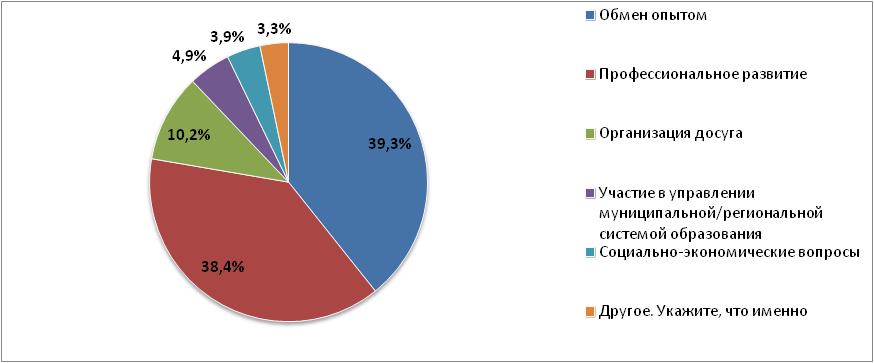
*Таблица 1. Эффективность видов работ, направленных на адаптацию молодых педагогов*

|  |  |
| --- | --- |
| Определение для каждого молодого педагога персонального наставника | 22,3% |
| Включенность руководителя организации в эту работу | 19,6% |
| Выделение доплат молодым специалистам | 13,4% |
| Теплота социально-психологического климата в коллективе | 13,3% |
| Направление молодых специалистов на курсы повышения квалификации, семинары, тренинги | 10,5% |
| Организация в учреждении специальных мероприятий для молодых педагогов | 7,1% |
| Составление индивидуальных образовательных планов молодого педагога | 5,5% |
| Вовлечение молодых педагогов во внешние по отношению к организации профессиональные клубы, сообщества | 4,9% |
| Наличие в коллективе большого числа молодых педагогов | 2,5% |
| Снижение почасовой нагрузки в первый год работы | 0,5% |
| Другое | 0,2% |

80,9% опрашиваемых отмечают, ежегодно уходит (увольняется) из образовательных организаций в их регионе/муниципалитете в другие сферы в течение первых 3-х лет работы менее 10% от пришедших. В качестве основных причин ухода 45,7% респондентов отмечают экономические условия, а именно отсутствие/трудности жилищных условий (26,9%) и низкая заработная плата (18,8%). При этом 72,9% респондентов говорят о том, что в регионе/муниципалитете действуют целевые программы, направленные на решение экономических вопросов, однако по результатам анкетирования и проведения фокус-групп с молодыми педагогами их значимость оценивается недостаточно высоко.

73,2% респондентов отмечают, что в их регионе/муниципалитете есть действующие общественные объединения молодых педагогов. 67,1% считает, что эти общественные объединения выступают в качестве ресурса в решении задач закрепления молодых педагогов в территории. Причем ресурсом в основном в области обмена опытом, профессионального развития и организации досуга.

*Диаграмма 2. Задачи, решаемые общественными объединениями молодых педагогов.*



Регионы, где отмечено наибольшее число общественных объединений молодых педагогов (Ассоциации молодых педагогов, клубы, советы молодых специалистов) - г. Москва, Республика Саха (Якутия), г. Санкт-Петербург, Алтайский край, Иркутская область, Ямало-Ненецкий АО, Республика Калмыкия, Тюменская область, Красноярский край, Воронежская область, Томская область, Ивановская область.

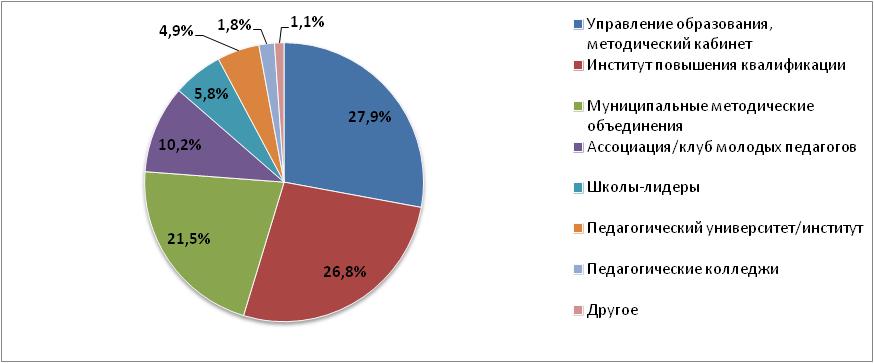
Ответы на вопрос «Для каких форм профессионального развития молодых педагогов Вы создаете условия?» распределились следующим образом.

*Таблица 2. Направления профессионального развития молодых педагогов, для которых в регионе/муниципалитете создаются условия.*

|  |  |
| --- | --- |
| совершенствование мастерства в предметной области | 56,85% |
| участие и победы в конкурсах профессионального мастерства | 52,11% |
| повышение квалификационной категории (аттестация) | 44,67% |
| освоение новых видов деятельности через участие в проектах, исследовательских группах и т.д. | 31,45% |
| освоение новых методик | 21,65% |
| передача мастерства другим педагогам, обмен опытом | 19,13% |
| освоение метапредметных компетентностей: анализ и рефлексия деятельности, оценка, предъявление результатов и т.д. | 18,26% |
| реализация идей, проектов | 16,36% |
| освоение новых педагогических компетенций (например, менеджер проектов, эксперт, диагност, тьютор и т.д.) | 13,90% |
| признание достижений в профессиональном педагогическом сообществе | 12,84% |
| занятие вышестоящих должностей (руководитель МО, завуч, директор, специалист МУО) | 8,08% |
| получение грантов на реализацию идей | 3,50% |
| занятие должности/статуса в общественной организации | 1,11% |
| свой вариант | 0,10% |

Ответы на вопрос «Какие организации/общественные объединения в большей степени организуют мероприятия, направленные на профессиональное развитие молодых педагогов, в Вашем регионе/муниципалитете?» распределились следующим образом.

*Диаграмма 3. Организации/общественные объединения, организующие работу с молодыми педагогами.*



96,9% респондентов отмечают эффективность работы с молодыми педагогами в их регионе/муниципалитете как достаточно высокую и в целом удовлетворительную.

***Анализ ответов руководителей образовательных организаций, в чьи обязанности непосредственно входит решение задач по обеспечению условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых специалистов, работающих под их непосредственным руководством.***

Анализ ответов директоров школ показывает, что 97,9% респондентов считает необходимым предпринимать специальные действия для обеспечения адаптации молодых педагогов. 94,2% анкетируемых говорят о том, что в плане работы их школы есть специальные мероприятия, направленные на работу с молодыми педагогами. Респонденты отметили направления профессионального развития молодых педагогов, которые они считают необходимым поддерживать.

*Таблица 3. Направления профессионального развития молодых педагогов, которые необходимо поддерживать*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | считаю нужным, создаю все условия | считаю нужным, но не всегда получается | считаю нужным, но нет ресурсов | не считаю нужным |
| 1. | Повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения | 77,01% | 20,78% | 2,11% | 0,10% |
| 2. | Участие в мероприятиях, способствующих повышению управленческой квалификации и карьерному росту | 33,17% | 55,14% | 9,05% | 2,64% |
| 3. | Участие в профессиональных конкурсах и состязаниях, обеспечивающих повышение профессионального и социального статуса | 58,49% | 37,78% | 3,19% | 0,53% |

Максимальное количество директоров в качестве направлений профессионального развития молодых педагогов, которые они считают необходимым поддерживать, отмечают повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения (77,01%). В качестве основных форм профессионального развития, для которых директора создают условия выделены совершенствование мастерства в предметной области (64,36%) и повышение квалификационной категории (аттестация) (42,9%).

Основным предметом оценки директорами деятельности молодого педагога выступают качество уроков, академические результаты учащихся, наличие и видение молодым педагогом перспектив в профессиональной деятельности. При этом создание условий для реализации молодыми кадрами инициатив (ресурсной оснащенности молодого педагога для решения профессиональных задач) составляет 6,2%. Оценка статуса молодого педагога в педагогическом коллективе составляет 2,4%.

***Анализ ответов молодых педагогов, работающих/трудоустроенных в образовательных учреждениях начального (1 – 4 классы), основного общего (5 - 9 классы), среднего общего образования (10 – 11 классы) субъекта Российской Федерации, возраста до 35 лет, со стажем работы в образовательных организациях до 3 лет.***

Для оценки себя в профессии и педагогическом коллективе молодым педагогам была предложена шкала, на которой они отмечали точки, наиболее соответствующие их самочувствию. Данные анкетирования показали, что результаты лежат в области негативных или нейтральных оценок. Примеры выбранных вариантов:

* Я чувствую себя полностью некомпетентным
* Я не удовлетворен своей педагогической деятельностью
* Есть такие профессиональные трудности, которые представляют для меня проблему
* То, что я делаю, как педагог, часто расходится с моими личными убеждениями и ценностями
* Я чувствую себя «не в своей тарелке» в том педагогическом коллективе, в котором работаю.
* Я не могу сказать, что пользуюсь безусловной поддержкой со стороны коллектива и чувствую себя «своим» для коллег
* Члены педагогического коллектива не ценят меня как профессионала
* Мое мнение никому не важно, оно не учитывается при принятии тех или иных решений

В качестве основных форм поддержки, которые на самом деле явились таковыми, молодые педагоги отмечают совместную деятельность с ментором (наставником), а именно: проектирование и обсуждение уроков, возможность по всем вопросам обращаться к своему наставнику (ментору), посещение уроков своего наставника. При этом аспекты социальной и финансово-экономической поддержки молодые педагоги отмечают как неэффективные формы поддержки именно для них.

В ходе проведения фокус-групп мы фиксировали оценочные суждения молодых педагогов об условиях их профессиональной деятельности и самочувствия в профессии и педагогическом коллективе.

Условия профессиональной деятельности были распределены по четырем типам:

* ***финансовые*** (зарплата, стимулирование, социальные выплаты, ипотека и т.д.);
* ***содержательные*** (интерес к предмету, разработка методических материалов, возможности профессионального роста и т.д.)
* ***миссия, ценности*** (делаю общественно полезное дело, значимость профессии для меня лично и для общества, страны);
* ***другие условия*** (гибкий график работы, отпуск, социальные гарантии, взаимоотношения в коллективе, с администрацией, материльно-технические и инфраструктурные условия и т.д.).

Все высказывания делились на позитивные и негативные по отношению к предмету оценки.

*Диаграмма 4. Оценка молодыми педагогами условий их профессиональной деятельности в целом по субъектам РФ (в % от общего числа высказываний по каждому пункту).*

Из анализа данных, представленных на диаграмме 9, видно, что из высказываний участников фокус-групп, относящихся к оценке финансовых условий деятельности, 90,92% оценивают их негативно. Наибольшее количество высказываний относятся к низкой (по мнению респондентов) заработной плате молодых педагогов. Примеры (цитаты) высказываний:

* «Поэтому у нас проблема – если брать маленькую нагрузку, то трудно выжить на зарплату, а если берешь большую нагрузку, от этого страдает качество. Чтобы зарабатывать более менее приличную сумму, чтобы содержать себя и семью, то нужно делать большой объем работ, то есть он не просто большой, а колоссальная нагрузка».
* «Эта система оплаты держит человека в постоянном стрессе. Если раньше он знал, что он получит 15 тысяч, это мало, но он знал, что он их получит, то сейчас та сумма, которую он точно получит, настолько минимальна, что половина зарплаты находится в каком-то плавающем состоянии, и ты должен находиться постоянно именно в стрессе, я не назову это стимулированием, а именно стрессом».

В то же время, 88,67% участников позитивно оценивают содержательные перспективы профессиональной деятельности. При этом они скорее обозначают свои потребности и притязания, но не указывают, созданы ли для этого в их школе/муниципалитете условия.

Примерно поровну распределились оценки других условий профессиональной деятельности молодых педагогов: 57,27% - позитивных высказываний, 42,73% - негативных. При этом позитивные высказывания в основном касались длительного отпуска, взаимоотношений в коллективе и с администрацией. Негативные высказывания – о нехватке времени, недостаточной материально-технической оснащенности учебного процесса и внеурочной деятельности, качества инфраструктуры и оборудования, частично взаимоотношения с коллективом и администрацией.

Примеры (цитаты) высказываний:

позитивные –

* «Про администрацию – всегда прислушиваются, любой вопрос в нашу сторону разруливается, если нужно подмениться - подменят, подвинут расписание. Здесь всегда с нашим мнением считаются. Не бывает такого, чтобы прошли мимо и не услышали».
* «Главное - это директор. Она молодец. Я не знаю, кто как, но меня она восхищает. Первое она всегда говорит честно и ровно, так как думает и это очень хорошо. Дает возможность себя проявить».
* «У учителей гарантированный отпуск летом большой, это здорово».

Негативные –

* «Завучам не до тебя, наставник помогает формально».
* «У меня нет возможности высказать свое мнение, а я хочу себя проявить. Бывает очень обидно».
* «Мое мнение ничего не решает в коллективе, да и его никто не пытался узнать».
* «Мнение молодого педагога, работающего под руководством наставника, особо никого не интересует».
* «Не хватает, наверно, молодежных тусовок – профессиональных, а не просто потусить. Нас всего двое молодых специалистов в школе, и мне этого мало».
* «Интернет плохо работает, и это мешает включаться в какие-то вебинары, дистанционно в чем-то участвовать».

Анализ оценки молодыми педагогами условий их профессиональной деятельности по количеству высказываний по каждому пункту показывает, что сюжеты, связанные с инфраструктурными и социальными условиями, вызывают наибольшее количество высказываний и переживаний по сравнению с финансовыми и содержательными.

*Диаграмма 5. Оценка молодыми педагогами условий их профессиональной деятельности в целом по субъектам РФ (по количеству высказываний по каждому пункту).*

Далее, при помощи коэффициента Фишера мы проверяли гипотезу о том, что содержательные факторы более привлекательные для профессионального развития, чем материальные, финансовые, административные и пр.

φ\*эмп = 54.602 находится в зоне значимости, что подтверждает нашу гипотезу и говорит о том, что позитива (и в этом смысле привлекательности) в содержании больше, чем в материальных, финансовых, административных и прочих условиях.

Далее мы проанализировали как в целом молодые педагоги оценивают свое самочувствие в профессии «учитель» и в конкретном образовательном учреждении (коллективе), разделив ответы на «моё» и «не моё».

Диаграмма 11. Оценка молодыми педагогами собственного самочувствия в профессии и образовательном учреждении (коллективе).

Далее мы проверили, является ли случайным или закономерным профессиональное самочувствие молодых педагогов.

Для этого мы использовали критерий Фишера, который предназначен для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости интересующего нас эффекта. Критерий оценивает достоверность различий между процентными долями двух выборок, в которых зарегистрирован интересующий нас эффект.

Полученное эмпирическое значение φ\*= 16.116 находится в зоне значимости, что подтверждает статистическую гипотезу о том, что самочувствие в профессии не случайно, носит закономерный характер и обусловлено целым рядом факторов.

С точки зрения анализа условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов нам было важно посмотреть, что именно влияет на самочувствие молодых учителей в конкретном образовательном учреждении, коллективе школы. В качестве основных проблем молодые педагоги указывают недостаточную предметную подготовку, видение их коллегами исключительно в качестве организаторов, недоверие со стороны администрации и коллег. В качестве позитивных факторов молодые учителя отмечают заинтересованность со стороны детей и отдельных родителей. Примеры (цитаты высказываний):

* «У себя в своей школе не видят меня сильно нужной ни учителя, ни родители. Я работаю еще педагогом-организатором – вот там я вижу, что я нужна. А как педагог-психолог – они моей роли сильно не видят».
* «Администрации я нужна, наверное, чтобы было, кого поставить на замену. Я и за всех коллег поработаю, и с детьми на олимпиаду съезжу, и в кино свожу, и мероприятие организую - но это воспринимается как должное, я не чувствую ни благодарности, ни подтверждения своей значимости. Хотя я сама понимаю, что другой такой озабоченной они не найдут».
* «Классному руководителю только одного класса, где есть проблемный ребенок и я озадачен тем, чтобы ребенок пошел на контакт. Он социопат, ребенок, первоклассница, отправляли к психиатрам, к психологам. Я озадачен этим. Больше в школе я никому не нужен».
* «Я нужна родителям, очень часто на родительские собрания классные руководители просят написать им некоторую характеристику или достижения детей вашей подгруппы и получаю положительные отзывы от классных руководителей, от родителей».
* «Кому мы нужны… я затрудняюсь ответить, нужна ли я вообще в школе, потому что иногда возникают сомнения, бывают такие моменты, что задаюсь вопросом, а нужна я или нет».

***Выводы и заключение***

Анализ полученных данных по итогам проведения опроса молодых учителей, руководителей образовательных учреждений и специалистов региональных и муниципальных органов управления образованием по вопросам выявления условий, необходимых и достаточных для успешной адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов позволил сделать несколько фиксаций и выявить ряд рассогласований:

* В качестве основной приоритетной задачи региональных и муниципальных планов/программ работы с молодыми специалистами большинство опрошенных специалистов органов управления образованием отмечают привлечение в школы молодых педагогов для обновления учительского корпуса. В то время как приоритетность удержания в школах региона/муниципалитета молодых педагогов и повышения качества преподавательской деятельности молодых педагогов оценивается существенно ниже. Это означает, что задачам адаптации, удержания и профессионального развития молодых педагогов уделяется меньше внимания на региональном и муниципальном уровнях.
* В качестве основных причин ухода молодых педагогов из профессии специалисты, занимающие административные должности, отмечают экономические факторы (отсутствие/трудности жилищных условий, низкая заработная плата) и говорят о том, что в регионе/муниципалитете действуют целевые программы, направленные на решение экономических вопросов. При этом из анализа ответов молодых педагогов видно, что подавляющее большинство оценивает их негативно. Наибольшее количество высказываний относятся к низкой (по мнению респондентов) заработной плате молодых педагогов.
* В качестве основных направлений поддержки молодых педагогов, для которых в регионе/муниципалитете/школе создаются условия, были отмечены совершенствование мастерства в предметной области, повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения, участие и победы в конкурсах профессионального мастерства, повышение квалификационной категории (аттестация). В качестве основных форм поддержки, которые на самом деле явились таковыми, молодые педагоги отмечают совместную деятельность с ментором (наставником), а именно: проектирование и обсуждение уроков, возможность по всем вопросам обращаться к своему наставнику (ментору), посещение уроков своего наставника.
* Большинство директоров считает, что молодые педагоги ощущает себя нужными в их школе. При этом ответы молодых педагогов на вопрос о самочувствии в профессии и педагогическом коллективе лежат в области негативных или нейтральных оценок.
* Большинство молодых педагогов позитивно оценивают содержательные перспективы профессиональной деятельности. Позитива (и в этом смысле привлекательности) в содержании больше, чем в материальных, финансовых, административных и прочих условиях. При этом молодые педагоги скорее обозначают свои потребности и притязания, но не указывают, созданы ли для этого в их школе/муниципалитете условия.
* Анализ оценки молодыми педагогами условий их профессиональной деятельности по количеству высказываний по каждому пункту показывает, что сюжеты, связанные с инфраструктурными и социальными условиями, вызывают наибольшее количество высказываний и переживаний по сравнению с финансовыми и содержательными.
* В качестве основных проблем молодые педагоги указывают недостаточную предметную подготовку, видение их коллегами исключительно в качестве организаторов, недоверие со стороны администрации и коллег, нехватку времени, большую загруженность, недостаточность материально-технической оснащенности учебного процесса и внеурочной деятельности, качество инфраструктуры и оборудования, взаимоотношения с коллективом и администрацией. В качестве позитивных факторов молодые учителя отмечают заинтересованность со стороны детей и отдельных родителей.
* Все категории респондентов отмечают высокую значимость действующих общественных объединений молодых педагогов, которые выступают в качестве ресурса в решении задач закрепления молодых педагогов в территории.

Как показывало проведенное нами исследование и анализ школьной действительности, даже при достаточно высоком уровне знаниевой готовности к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Для молодого специалиста вхождение в профессиональную деятельность, особенно в конкретном рабочем коллективе, сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить этот вопрос стратегически поможет создание гибкой и мобильной системы действий, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, способствовать формированию у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Ключевым элементом в этой системе является именно уровень школы, в котором может быть реализована задача осуществления поддержки молодого специалиста со стороны администрации образовательного учреждения, педагогического коллектива, педагога-наставника, готовых оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наши данные свидетельствуют о том, что ведущим институтом в решении перечисленных задач является школа, но ее эффективность в решении тем выше, чем более выстроена кооперация всех заинтересованных сторон: управлений образования муниципального и регионального уровней, общественных организаций и институтов повышения квалификации.

Список литературы:

1. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс] / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург, 1997. – Режим доступа: http://www.ido.rudn.ru/psychology/labour\_psychology/ch5\_1.html