

**Государственное бюджетное
учреждение дополнительного
профессионального педагогического
образования центр повышения
квалификации специалистов
«Информационно-методический
центр»**

**Фрунзенского района
Санкт-Петербурга**

ОКПО 02087152 ОГРН: 1027807973181
ИНН/КПП: 7816157263/781601001

ул. Турку, д. 20, корп. 2, лит. А,
Санкт-Петербург, 192241
тел./факс (812) 705-60-35
E-mail: info@edu-frn.spb.ru

от _____ г. № _____
на вх. _____ г. № _____

**Контент-анализ конкурсных эссе молодых специалистов ОУ
Фрунзенского района на тему «Легко ли быть молодым педагогом?»**

**Content analysis of competitive essays of young professionals of the
Frunzenski district "Is it easy to be a young teacher?"**

Аннотация: В статье рассмотрены аспекты производственной адаптации молодых педагогов по итогам контент-анализа текстового массива эссе на тему «Легко ли быть молодым педагогом?», представленных на районный конкурс в 2017-20 г г.

Обычно при начале профессиональной деятельности на человека воздействует комплекс адаптогенных факторов, специфика, интенсивность и продолжительность которых определяют содержание профессиональной деятельности и условиями среды, в которых эта деятельность осуществляется. Стадии адаптации к профессии наступает после завершения профессионального образования, когда молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастной коллектив, другая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и принципиально новый вид ведущей деятельности.

Для участия в конкурсе эссе на тему «Легко ли быть молодым педагогом» приглашались молодые педагоги ОУ Фрунзенского района со стажем работы от 0 до 3 лет. Всего за время проведения конкурса приняло участие 120 человек. Среди них педагоги ГБОУ, ГБДОУ, учреждений дополнительного образования (ДДЮТ, ЦДЮТТ «Мотор», ЦППМСП).

Критерии оценки конкурсной работы:

- соответствие содержания работы заявленной конкурсной тематике;
- логика, последовательность повествования;
- грамотность, соблюдение норм русского языка;
- выраженность авторской, индивидуальной позиции молодого педагога;
- собственный анализ ситуации, интересные примеры, эффективные решения проблем, полезные предложения;
- оригинальность изложения (композиционная и стилевая самобытность);
- отсутствие фактических, теоретических, содержательных, грамматических, орфографических, пунктуационных и прочих ошибок;
- творческий подход.

По итогам конкурса выделены и награждены победители, лауреаты и дипломанты.

Текстовый массив всех эссе участников конкурса позволяет сделать некоторые выводы относительно заданной темы «Легко ли быть молодым педагогом?» по различным аспектам производственной адаптации молодого педагога в ОУ Фрунзенского района.

Производственная адаптация при поступлении молодого специалиста на работу включает все аспекты приспособления специалистов к работе в новой организации и при служебно-профессиональных перемещениях внутри организации: технические, биологические, социальные. Типы адаптации можно разделить по функциональному назначению:

Профессиональная адаптация – приспособление работника к выполняемой работе; освоение профессии, ее специфики, приобретение

профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, развитие устойчивого положительного отношения к своей профессии.

Положительная оценка приспособления молодого педагога к выполняемой работе и развитие устойчивого положительного отношения к своей профессии отмечена во всех эссе (100%).

Сложности в освоении профессии отметило большинство из курсантов – 95% (112 из 120 чел.).

Значимость скорейшего приобретения профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, отмечают все респонденты. Среди путей приобретения этих навыков молодые педагоги отмечают:

1. Наставничество – 92, 5%
2. Помощь коллег – 95%
3. Помощь руководства ОУ – 55%
4. Самообразование – 85%
5. Повышение квалификации и дополнительное профессиональное образование – 90%

Психофизиологическая адаптация – процесс усвоения совокупности всех условий, необходимых для работника в процессе трудовой деятельности, приспособление на уровне организма к условиям труда и режиму работы, налаживание обычного уровня трудоспособности.

Большинство респондентов (60%) отмечают нехватку времени на удовлетворение бытийных потребностей («не успел позавтракать, пообедать», «подготовка уроков отнимает много времени», «рано вставать»), но не заостряют на этом внимания.

Социально-психологическая адаптация – включение начинающего работника в сложившуюся систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентирами.

Опять же большинство молодых педагогов (95%) отмечают позитивное включение себя в сложившуюся систему взаимоотношений коллектива, подразумевая под этим дружескую поддержку, профессиональные советы. 45% респондентов отмечают некую настороженность и снисходительность старших коллег, воспринимая, однако, ее в качестве стимула для собственного профессионального роста.

Два педагога детских садов описали традицию празднования первого дня на работе, открытки от коллег по группе, детей.

90% молодых педагогов пишут о том, что традиции образовательного учреждения и ценностные ориентиры значительно облегчают упорядочивание собственной деятельности, способствуют творческому развитию и самореализации.

Организационно-административная адаптация – приспособление к сложившейся структуре образовательной организации, особенностям организационного механизма управления, месту своей кафедры и должности в общей системе целей. Идет привыкание молодого педагога к новой корпоративной культуре, стилю руководства, усвоение ценностей организации и ее целей. Это отметили 60% молодых педагогов, как позитивный фактор деятельности. Вместе с тем, необходимость поддержки и советов наставника в этой части деятельности отметили 77, 5% респондентов.

Экономическая адаптация – привыкание к определенному уровню заработка и социального обеспечения, ознакомление с экономическим механизмом управления образовательной организации, с системой стимулов и мотивации, с условиями оплаты труда.

Подавляющее большинство молодых педагогов отмечают, что их ожидания по части заработной платы были ниже, чем оказалось на самом деле – 95%.

Санитарно-гигиеническая адаптация – приспособление к распорядку работы, условиям труда, новым требованиям трудовой, производственной и технологической дисциплины.

Относительно условий труда и требований производственной дисциплины – 100% респондентов удовлетворены.

Так критериями для оценки профессиональной адаптированности могут выступить:

- отношение к выполняемой работе (позитивное – 100%);
- самооценка степени освоения специфики работы (недостаточная с направлением к совершенствованию);
- установка на продолжение работы по специальности в будущем – 97,5 %;
- структура деловых качеств (по оценке респондентов – выработка необходимых навыков трудовой и исполнительской дисциплины – 65%, умение структурировать деятельность – 60%, поиск ресурсов для профессиональной деятельности – 40%);
- оценка качества работы, соблюдения сроков выполнения работы, уровня сложности работы, уровня самостоятельности будущего специалиста (может производиться руководителем или наставником);
- оценка руководителем перспективности молодого специалиста;
- наличие поощрений.

Критериями для оценки уровня социально-психологической адаптированности являются:

- удовлетворённость местом в системе взаимоотношений (высокий уровень – 85%);
- эмоциональное отношение к коллективу (положительное, дружелюбное – 75%, сложное – 7,5%);

- установка на продолжение работы в том же коллективе – 95%;
- оценка руководителем успешности адаптации в коллективе молодого специалиста;
- активность участия в коллективных мероприятиях, в общественной работе – 97,5%
- авторитет в коллективе (рост авторитета отметили 4 человека).

Для молодых специалистов особенно характерны следующие **адаптационные проблемы:**

- труд молодых специалистов поначалу в большей мере исполнительский, менее творческий.
- начиная свою трудовую деятельность при отсутствии квалификационной категории и стажа, молодые специалисты получают и меньшую заработную плату. Это сказывается на уровне удовлетворения их потребностей.
- относясь к старшей возрастной группе молодежи, молодые специалисты, с одной стороны, отличаются большой рациональностью поступков и меньшей степенью внушаемости, а с другой - имеют меньший стаж, опыт практической работы.
- молодые специалисты обладают большей мобильностью, передовыми теоретическими знаниями и профессиональной подготовкой, в результате чего представляют для организации особую ценность.

Само наличие таких специфических проблем требует особых подходов как на стадии вхождения молодого специалиста в коллектив, так и в процессе вузовской подготовки.

Для успешной адаптации молодых специалистов необходимо учитывать следующие **факторы:**

- соответствие работы полученной в вузе специальности;

- возможность разнообразить труд специалиста, сделать его более привлекательным;
- создание условий для внутриорганизационной мобильности и профессионального продвижения;
- внедрение научной организации труда на рабочем месте;
- микроклимат в коллективе;
- социально-бытовое обеспечение;
- организация свободного времени.

Профессиональная адаптация будущих педагогов – поэтапный процесс формирования, развития и саморазвития профессиональных знаний, умений и навыков, личностных качеств будущих специалистов, профессионального самоопределения в постоянно меняющихся условиях социума; подготовки выхода на рынок труда в ходе освоения профессиональной деятельности.

Социально-педагогические условия развития профессиональной адаптации молодых педагогов ОУ Фрунзенского района включают: дополнительное образование, участие в мероприятиях постоянно действующего семинара «Профессиональная адаптация молодого учителя в современной школе», в деятельности Совета молодых педагогов района, в мероприятиях центра ПРО-движение (акции, фестивали, социальные проекты).

Профессиональная адаптация молодого педагога – это непрерывно продолжающийся, постоянный идущий процесс, имеющий свою динамику и особенности. Её успешность зависит от многих обстоятельств. Ведущую роль играет система ценностей личности молодого специалиста, определяющая его ориентации и отношения к себе самому, к сотрудникам и руководителям, избранной профессии, к своим служебным обязанностям. Эти отношения могут оказаться как позитивными, так и негативными.

Специфические особенности педагогического труда и профессиональные возможности каждого учителя (воспитателя и пр.), отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к

разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации.

Чтобы молодые специалисты с первых дней в образовательном учреждении чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач, с грамотной кадровой политикой в части сопровождения молодого специалиста.

Сведения об авторе:

Хасянова Инна Евгеньевна (Khasyanova Inna)

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Адрес: 192241, Санкт-Петербург, улица Турку, дом 20 корп.2, литера А.

Сайт: <http://edu-frn.spb.ru>

Должность: методист высшей квалификационной категории

E-mail: inkhas-nmc@yandex.ru