



УДК 378.046.4

**В.Н. Лапицкая**

## Становление молодого учителя в центре профессионально-личностного развития

Необходимым условием развития любого педагогического коллектива является регулярное его пополнение молодыми специалистами. Современный выпускник педагогического вуза – это специалист с высокой интеллектуальной культурой, планетарным мышлением, владеющий технологией учительского дела, этически, профессионально и технологически подготовленный к исполнению своих обязанностей.

Вступление в профессию – это вступление в новый этап жизни, который характеризуется своими особенностями, трудностями и противоречиями. Начало самостоятельной деятельности («вхождение в профессию») сопровождается у молодого специалиста ощущением того, что на практике многое оказывается не так, как он предполагал [1]. По данным опроса молодых специалистов отдела образования администрации Железнодорожного района г. Витебска лишь 7% учителей, вспоминая свои первые профессиональные шаги, отметили, что не столкнулись с неожиданностями. Остальным в той или иной степени знакомо чувство неуверенности и внутреннего напряжения.

Особенно остро начинающий учитель переживает недостаточную подготовку в области конкретных профессиональных умений. Его волнует, как развивать учебно-познавательную активность учащихся, как справиться с дисциплиной, как составить план воспитательной работы, как научиться правильно и быстро проверять контрольные работы и т.д. Одновременно сильно ощущается неумение организовать себя.

С одной стороны, вуз недостаточно хорошо познакомил будущего учителя с этой, «технологической», стороной профессии, а с другой – ему не хватает конкретных знаний, которые могут быть приобретены лишь на практике.

В какую атмосферу попадает обычно молодой учитель в педагогическом коллективе, с какими трудностями сталкивается, какие первые впечатления получает в начале учебного года? С такими вопросами мы обратились к выпускникам Витебского государственного университета им. П.М. Машерова, работающим в учреждениях образования Железнодорожного района областного центра. Было анкетировано более 20 молодых специалистов. На вопрос «Довольны ли Вы своей работой?» «очень доволен» ответили 20% выпускников вуза, «в основном доволен» – 71%, «не доволен» – 4%, «не знаю» – 5%.

Для более подробного анализа причин таких ответов составлена следующая таблица:

**Соответствие организационно-педагогических условий работы  
притязаниям молодых учителей**

	Вполне удовл., %	В основном удовл., %	Не совсем удовл.,%	Не удовл., %	Не знаю,%
Условиями работы	29	42	19	10	–
Расписанием занятий	57	38	5	–	–
Организацией мето- дической помощи	38	43	5	5	9
Отношением учащих- ся к учителям	29	47	10	14	–
Организацией воспи- тательной работы	33	48	5	–	14

Не удовлетворены молодые специалисты (10%), в основном, слабой материальной базой учебных заведений, отсутствием современного оборудования для подготовки и проведения уроков, низкой заработной платой. Испытывают трудности в формировании отношений с учащимися 24% (прежде всего это касается сферы общения, организации урока, дисциплины на уроке, форм и методов развития познавания интересов и активности учащихся). Недостаточна оказываемая методическая помощь, так как 19% молодых учителей испытывают в ней необходимость.

Из таблицы видно, что 95% выпускников вузов пришло в дружные педагогические коллективы, где присутствуют увлеченность работой (90%), высокий профессионализм (80%), доброжелательные отношения (80%), где хорошее самоощущение имеют 80% выпускников вузов. Наиболее подготовленные молодые специалисты считают, что неспособных детей нет – 14%, что таких немного – 43%. Однако уверены, что неспособные дети есть – 10%, что таких много – 14%.

Основными проблемами первого года работы молодые учителя назвали:

- установление контакта с учащимися;
- вопросы взаимоотношений с коллегами;
- общение с учащимися в связи с небольшой разницей в возрасте и недостаточной коммуникабельностью; нехватка свободного времени; общение с родителями;
- организация свободного времени и досуга учащихся (классные руководители);
- присутствие в учебной нагрузке большого количества параллелей; работа в классах с низким уровнем обученности и дисциплинированности учащихся.

Начальный этап профессионального становления носит достаточно аффективный характер. Негативные явления, сопровождающие поиск молодым учителем своего профессионального «Я», могут охватить отношения как с товарищами по работе, так и с учащимися. Самоутверждаясь, молодой учитель порой противопоставляет себя опыту, традициям педагогического коллектива, действуя излишне самоуверенно. Это чревато серьезными конфликтами между новичками и старшими по возрасту. Стремление утвердить себя в детском коллективе приводит в ряде случаев к двум крайностям: либо к па-

нибратству и фамильярности, либо к потере контактов в силу автократичности стиля и жестких мер воздействия, к которым порой прибегает начинающий учитель. Для начального этапа деятельности характерны противоречия между новым статусом, приобретаемым молодым человеком с приходом в школу, и его осознанием; между всей полнотой ответственности, с которой связана работа учителя с первых шагов, и недостаточной готовностью к выполнению новых социальных функций; между требованиями, обусловленными профессией, и интересами, устремлениями, потребностями, проистекающими из возрастных особенностей молодых людей.

Диагностика теоретической готовности молодых учителей к профессиональной деятельности по В.А. Сластенину [2] (наиболее выраженное умение – 7 баллов, не выражено – 0 баллов) показала, что молодые специалисты имеют хорошую теоретическую готовность, которую они оценили в среднем в 5 баллов, аналитические, проективные, рефлексивные умения развиты, в основном, одинаково – 5,0–5,1 балла, больше необходимо развивать прогностические умения – 4,8 балла. Это умение находить основную педагогическую задачу, знание сущности и логики педагогического процесса, овладение прогностическими методами – моделированием, выдвижением гипотез, мыслительным экспериментом, экстраполированием.

Исследуя практическую готовность молодых учителей, мы определили, что они хорошо владеют информационными умениями (5,5 балла) и педагогическими техниками (5,4 балла), организаторскими умениями – 5,3 и наименее развитые, коммуникативные умения получили оценку 5,1 балла. Однако прикладные умения (например, петь, танцевать, рисовать, спорт) получили в среднем оценку 3,3 балла. Из 20 диагностируемых молодых учителей

- 3 – умеют рисовать;
- 5 – умеют танцевать;
- 8 – увлекаются спортом;
- 2 – умеют петь;
- 1 – играть на инструменте.

Это говорит о потребности молодых учителей в продолжении самообразования и саморазвития собственной личности, в обучении активному отдыху в свободное время, в выражении себя как в работе, так и в увлечении любимым занятием, спортом и т.д. Развитые прикладные умения помогут им в организации досуга и свободного времени учащихся своего класса. Только увлеченный человек может научить увлекаться других.

Для психолого-педагогического сопровождения молодых учителей при отделе образования администрации Железнодорожного района г. Витебска (начальник отдела образования Н.И. Скороходов) в сентябре 2005 года был создан Центр профессионального личностного развития молодого учителя. В его состав вошли: учитель высшей категории, аспирант Витебского государственного университета имени П.М. Машерова В.Н. Лапицкая – руководитель, психолог высшей категории Н.К. Канторович, психологи Т.А. Кукина, М.А. Левкович. Научный руководитель Центра – профессор, доктор педагогических наук – Н.И. Мицкевич.

Цель работы Центра: создание условий для формирования профессиональной компетентности молодого учителя, адаптации его в педагогической деятельности и новых коллективах, оказание психологической поддержки и помощи в разрешении профессиональных и личностных проблем.

Задачи состоят в разработке:

- системы диагностики и самодиагностики профессиональных затруднений учителя;
- программы методической помощи молодому учителю;
- содержания тренингов личностного роста;
- в формировании у молодых учителей умения осуществлять самооценку и проводить рефлексию деятельности;
- в развитии умения молодых учителей моделировать инновационные технологии учебно-воспитательного процесса.

В течение учебного года в Центре проводилось следующее: диагностика профессиональных затруднений учителя, профессиональной компетентности, изучение личностных качеств, мотивации и направленности профессиональной деятельности учителя; тренинги профессионального и личностного роста, обучение современным технологиям и нетрадиционным формам учебно-воспитательного процесса, обучение рефлексии и самооценке, аутогенной тренировке и релаксации.

Занятия проводились один раз в месяц. Форма проведения: лекции, семинары, «круглые столы», деловые игры, тренинги, индивидуальные консультации по запросу и т.д. Программа работы Центра рассчитана на три года.

В программу первого года работы входили такие темы, как «Создание условий для эффективного взаимодействия учителя с родителями учащихся», «Оптимизация общения и взаимодействия учителя с учащимися», «Диагностика и самодиагностика по проблемам общения» и др.

По мнению психолога Н.К. Канторович, занятия молодых учителей организованы таким образом, что участники актуализируют теоретические знания, полученные в вузе, анализируют свой опыт и опыт коллег; также используются интерактивные методы: тренинги, мозговой штурм, ролевые игры, «круглые столы» и т.д. В.Н. Лапицкая широко использует методику И.П. Иванова при организации коллективных форм работы. Подобный подход позволяет значительно усилить мотивацию участников, способствует развитию коммуникативных навыков, пониманию сложных взаимосвязей. Активные методы помогают социализации личности участников, дают им возможность проверить на практике, развить и интегрировать различные убеждения, навыки и способности. Применение игр позволяет реализовывать широкий спектр учебных целей. Они в равной степени затрагивают разум и чувства молодых педагогов, отвечают их потребности в движении, общении, готовности к риску и импровизации. Уровень положительных эмоций на занятиях достаточно высок, участники охотно проводят время вместе, общаются, дискутируют, участвуют в убеждении. Это часто происходит по схеме «равный обучает равного», что уменьшает действие психологических защитных механизмов, барьеров, появляющихся при общении с более опытными коллегами в своей школе. Создается безопасная ситуация, лишенная административного давления, что способствует формированию положительной Я-концепции.

Итоги работы были подведены 8.06.06 г. на выездном заседании Центра профессионального личностного развития молодого учителя в музее-усадьбе И. Репина д. Здравнево Витебского района. Подведение итогов прошло в форме выездных сборов по методике И.П. Иванова, где главным коллективным творческим делом было «Эхо» (эстафета хороших отзывов), которое проводилось в три этапа: 1 – «Я и Центр», 2 – «Мы и Центр», 3 – «Центр в следующем году». Материалы заседания были оформлены в коллективной газете, где свои

впечатления о работе Центра каждый молодой учитель мог выразить не только словами, но и рисунками. Приведем некоторые из высказываний.

И.В. Никонорова, гимназия № 6 г. Витебска: «Отношение к деятельности Центра положительное. Это место, где я могу получить дополнительные знания по организации своей деятельности и деятельности учащихся, это возможность раскрыть себя и приобрести умения понимать других людей».

А.В. Заренок, средняя школа № 27: «Создание такого Центра необходимо молодым специалистам, особенно на первом этапе, т.к. целью его работы является объединение молодых специалистов и обучение их новым современным тенденциям в области теории и практики обучения и воспитания».

«Центр – это место, где в теплой атмосфере мы делимся опытом и получаем от этого удовольствие; место, где мы находимся по ту сторону парт, где, шутя и играя, мы получаем практические навыки, а экзамены принимает сама жизнь; это жилетка, в которую можно поплакаться, и в каждом кармане находится платок, который слезы поменяет на смех; это возможность себя узнать и открыть в себе скрытые качества; это, находясь далеко от детей, способность их лучше познать; источник хороших идей, полезной информации, заряд хорошего настроения от встреч с интересными людьми и коллегами...», – гласит отрывок из коллективного эссе молодых учителей «Центр и Мы».

Дальнейшее приобщение молодого учителя к творчеству связано с активизацией его аналитико-поисковой деятельности, которая проявляется в целом ряде признаков. Так, молодой специалист не только узнает знакомые ситуации, но и начинает типологизировать их. Накапливаемые наблюдения служат материалом для выводов, укрепляющих его педагогическую позицию. Этот процесс сопровождается «переоткрыванием» на базе личного опыта педагогических истин, знакомых теоретически. Можно считать, что за такими «открытиями» стоит более глубокое ведение реальных воспитательных проблем. По данным анализа дневников педагогических самонаблюдений, проведенного А.И. Ходаковым, у творчески ориентированных учителей снижается удельный вес дисциплинарных конфликтов. Зато возрастает число нравственных коллизий (отношение учащихся к учебе, товарищам, поведение в семье, интересы и жизненные взгляды), которые становятся объектом их оценки. Тем самым расширяется круг профессиональных интересов учителя: все чаще в поле его зрения оказывается достаточно широкий комплекс внешкольных проблем, объясняющих поведение учащихся, их отношение к окружающему [2].

В свете этих особенностей профессионального становления молодого учителя может быть дана новая трактовка зависимости от времени его общения с учащимися от стажа. С одной стороны, фиксируемое в исследованиях сокращение времени внеучебных контактов учителя с учеником связано с изменением его семейного положения, возрастом и т.д. Но с другой – снижение общительности (во всяком случае, времени, отводимого на общение) в наименьшей мере объясняется потребностью учителя освободить часть времени для обдумывания своих действий, принятия решений, касающихся методики обучения и воспитания. Иными словами, в процессе профессионального становления все более заметным становится смещение внимания учителя с процессов, связанных непосредственно с общением, на подготовку и принятие решений, что существенно облегчает их практическую реализацию.

Все сказанное свидетельствует об обогащении профессиональной позиции учителя, он перестает выделять себя как воспитатель лишь в определенных ответственных случаях и начинает постоянно воспринимать себя как субъект общения с учащимися. Важная особенность данного этапа заключается не только

в развитии профессиональных умений, установлении положительных отношений с учащимися, родителями, товарищами, по работе, но и в определенной степени удовлетворенности молодого учителя этими отношениями.

Представленная характеристика позволяет вслед за начальным этапом «вхождения» в деятельность учителя выделить особый «интегральный», характеризующийся формированием некоторых обобщенных представлений учителя, активизацией профессионально-ценностных ориентаций. В процессе формирования определенной целостности деятельности по мере достижения первых успехов учитель сам ставит перед собой новые цели. Переход на качественно новый этап деятельности проявляется в том, что учитель в практических ситуациях начинает руководствоваться более «далекими» воспитательными целями, связанными с развитием определенных качеств личности учащихся. Более устойчивым и эффективным становится его общение с детским коллективом. Изменяются масштабы педагогического мышления воспитателя: он все более глубоко анализирует психолого-педагогические и социально-педагогические проблемы (роль семьи и окружающей среды в воспитании учащихся, место современных средств массовой информации в воспитательном воздействии, влияние психологических особенностей учащихся на характер их учебной деятельности и т.д.). На этом этапе окончательно оформляется индивидуальный стиль деятельности, а система взглядов и педагогических убеждений учителя приобретает определенную завершенность [2].

Сотрудничество в Центре профессионального личностного развития молодого учителя помогает ускорить переход от начального этапа «вхождения» в деятельность учителя к «интегральному», помогает утвердиться молодому специалисту в должности, найти свое место в новом педагогическом коллективе, выработать свой стиль обучения и общения с учащимися, строить отношения с учащимися и родителями на принципах взаимоуважения, взаимопонимания и взаимодоверия. Продолжение образования молодого учителя выступает как «подсистема непрерывного образования, решающая задачу поступательного развития специалиста как личности и как профессионала на основе совершенствования его профессиональной деятельности, вне которой личность реально не развивается» [3]. Поэтому по-прежнему остается актуальной задача создания организационно-педагогических условий для развития личности молодого учителя, повышения его профессиональной компетентности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. **Вершловский, С.Г.** Педагог эпохи перемен, или Как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя / С.Г. Вершловский. – М.: Библиотека журнала «Директор школы», «Сентябрь», 2002. – С. 159.
2. **Вершловский, С.Г.** Руководство профессиональным становлением молодого учителя / С.Г. Вершловский. – М.: АПН СССР. – 1985. – 108 с.
3. **Воронцова, В.Г.** Гуманитарно-аксиологические основы постдипломного образования педагога / В.Г. Воронцова. – Псков, 1997. – С. 75.
4. **Сластенин, В.А.** Педагогика / В.А. Сластенин [и др.]. – М.: Просвещение, 1998. – 510 с.

## S U M M A R Y

*The research of professional competence of novice teachers is conducted. Their working conditions at school and problems of first teaching years are described. The ways of problem solving are analyzed.*

*Поступила в редакцию 11.10.2006*