**Особенности первого года работы молодого специалиста в ОО.**

**Работа администрации по закреплению кадров.**

Ни для кого не секрет, что на сегодняшний день многие школы испытывают дефицит педагогических кадров. Администрация школы заинтересована в успешности профессиональной адаптации сотрудников, так как это влияет на образовательную деятельность и весь учебный процесс образовательного учреждения.

Модернизация системы образования, особенности педагогической деятельности, разрыв между умениями и знаниями, отсутствие опыта у молодого педагога создают ситуацию, в которой процесс его адаптации может протекать с большими трудностями. Это может повлечь за собой разочарование в профессии, эмоциональное выгорание и, в конечном итоге, уход из профессии. Для того, чтобы адаптация молодых педагогов прошла успешно, необходимо использовать системный подход по повышению их профессиональной компетентности.

Сразу войти в профессиональную деятельность и образовательную среду сложно. Однако, если оказывать помощь молодому специалисту, процесс профессиональной адаптации пройдёт успешно.

Учителя нашей школы являются методистами и руководителями педагогической и воспитательной практики студентов Илекского филиала «Педагогический колледж им Н.К Калугина» г. Оренбурга, которые обучаются по специальности «преподавание в начальных классах». Педагоги дают консультации, студенты готовят и проводят уроки, внеклассные мероприятия. В нашей школе работает много выпускников нашего колледжа.

В нашу школу на протяжении последних лет приходят молодые специалисты , так за последние 3 года мы приняли 9 человек (5 из них выпускники педагогического колледжа). Вакансии возникают, потому что одни учителя уходят на пенсию, а другие в декрет .

Молодой учитель должен психологически приспособиться к характеру, режиму и условиям труда, одновременно развивая положительное отношение к профессии. Приспособиться к социальной среде, в том числе к профессиональным требованиям, морально-психологической атмосфере в коллективе.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Учебный год** | **Принято педагогических работников** | **Вакансии** |
| 2022-2023 | 1. Учитель истории и обществознания | Социальный педагог  Учитель истории и обществознания |
| 1. Старшая вожатая |
| 1. Учитель английского языка |
| 2024-2025 | 1. Учитель истории и обществознания | Социальный педагог  Учитель истории и обществознания |
| 1. Учитель физической культуры |
| 2025-2026 | 1. Учитель истории и обществознания | Нет вакансий |
| 1. Социальный педагог |
| 1. Учитель ОБЗР |
| 1. Учитель музыки |

Если говорить о выбытии молодых специалистов, то в нашей школе за последние 5 лет уволился 1 учитель, это молодой учитель по ОБЗР. Она совмещала работу в спортивной школе и у нас. Причиной стала большая нагрузка, ей сложно было совмещать 2 работы , регулярно заполнять ЭЖ, вести аудиторные занятия. В Подстепинском филиале МБОУ ИСОШ №1, каждый год принимается и увольняется учитель начальных классов, потому что будучи студентом педагог еще работает, а получив диплом, как правило, ищет лучший вариант или возвращается к себе на родину. Спасибо большое педколледжу, что он идет нам навстречу. Студенты, которые желают совмещать работу и обучение нас выручают. Хорошо, что на законодательном уровне закреплено, что на сегодняшний день студенты 4 курса имеют право преподавать в школе.

Существую различные виды практики наставничества: онлайн-наставничество, личное наставничество от опытного педагога, сообщество молодых учителей.

В настоящий момент мы рассматриваем вариант онлайн-наставничества опытных педагогов с учителем-студентом Подстепинского филиала. Наши учителя посещали школу, ходили на уроки, приглашали к себе на уроке, проверяли документацию, давали советы, делились опытом с подстепинскими коллегами. Но так как школа находится далеко, и не всегда есть возможность её посетить, то наши педагоги готовы общаться онлайн.

Один из методов, который может способствовать повышению уровня профессиональных умений педагога - это взаимопосещение занятий. Использовать его нужно в виде инструмента улучшения качества педагогической деятельности учителей. У нас в школе, как и в любой другой, это практикуется. Администрация и наставники посещают уроки молодых учителей, а те в свою очередь, могут присутствовать на уроках коллег. Очень важно, чтобы советы молодому коллеге давались в тактичной и дружелюбной форме.

В октябре 2025 года было проведено анкетирование молодых педагогов. Всего приняли участие 6 человек. В результате проведённой работы мы выяснили, что в работе с детьми :

3 человека испытывают затруднения в применении индивидуального подхода к обучающимся/воспитанникам, в неумении управлять вниманием учащихся, контролировать их ,

2 (как ни странно) в недостаточном умении применять ИКТ-технологии в образовательном процессе, в организации внеурочной работы,

1 человек признался, что ему тяжело завоевать авторитет в детском коллективе.

Если говорить о в работе с родителями , то 3 специалиста отметили неумение привлечь родителей к участию в воспитании и обучении детей.

При организации образовательного процесса, в общении с коллегами : 3 учителя испытывают трудность в умении публично выступать, 3м не хватает профессионального общения близких по возрасту коллег.

В вопросе о наиболее эффективных формах поддержки молодого специалиста 1 человек отметил организацию работы через методические объединения учителей -предметников;

1- курсы повышения квалификации и 5 ! учителей - психолого-педагогические тренинги личностного развития, роста.

Запланирован педагогический совет «Цифровая платформа МАХ, или национальный мессенджер» , где наглядно расскажут об умении работать на этой платформе, проводить видеозвонки, работать в чатах МАХ, настроивать безопасный режим, и т.д. Один из вопросов будет освещать молодой коллега. Психолог школы провела консультацию «Секреты хорошей дисциплины». Во 2 полугодии запланирован тренинг «Мудрость в повседневных конфликтах».

Анализируя процесс управления профессиональной адаптацией молодых специалистов мы выявили, что имеет позитивное значение прикрепление наставника, привлечение молодого педагога к участию в процедурах оценки своей педагогической деятельности и необходимо обучение на курсах повышения квалификации. Также важно обсуждать администрации с молодыми педагогами состояние дел в первый год его работы. В большей степени эффективно проведение контроля со стороны администрации школы за деятельностью начинающего педагога, нужно включать молодого педагога в проекты, разворачиваемые в школе и молодые специалисты должны участвовать в профессиональных конкурсах и состязаниях.

( Так , например, молодой педагог , учитель физической культуры , получил золотой знак ГТО, а на областном педагогическом турслете работников образования в 2024г, 2025 г. в личном и командном зачёте призовые места)

Как правило, молодому учителю в первую очередь помощь оказывает завуч, помогает коллега, большинство занимается самообразованием. У большинства молодых педагогов есть наставник. Учителя принимают помощь руководителя, администрации , в нашем районе учитель может рассчитывать на помощь методиста Отдела образования.

Исходя из вышесказанного для профессиональной адаптации молодых специалистов в нужно поддержать!! Организовать участие наставника, помочь в оформлении документации, составлении планов, работе с конструктором, научить работать с электронным журналом. Подойти индивидуально к каждому и облегчить молодому специалисту процесс профессиональной адаптации.

Заместитель директора Зайцева В.В.

24.11.2025