

А.Л.Гехтман

Концептуальные основы вариативной модели интеграции молодых педагогов в профессию

Проблема пополнения системы образования педагогическими кадрами обозначена в Стратегии развития системы образования Санкт-Петербурга 2011-2020 «Петербургская школа 2020» (Стратегия). Одним из рисков, влияющих на развитие Петербургской школы, является: увеличение доли работающих педагогов пенсионного возраста (более 25%), медленное воспроизводство педагогических кадров и, как следствие, приближающийся кадровый голод в педагогической среде. Анализ статистических данных показывает, что доля учителей пенсионного возраста в Санкт-Петербурге за 2005-2010 гг. выросла с 11 % до 18 %, а доля педагогов до 30 лет - всего на 13%. В то же время наблюдается тенденция увеличения количества учащихся в школах Санкт-Петербурга. При неуклонном росте количества детей в образовательных учреждениях требуется иная динамика пополнения учительского корпуса: кто будет работать в школах, если педагогические кадры стремительно стареют? Опрос, проведенный в 2011 году в образовательных учреждениях Василеостровского района Санкт-Петербурга, показал, что количество молодых специалистов, только что пришедших в школы, составило 40% от числа педагогов района, со стажем 1 год – 36%, стаж 2 года имели только 18% молодых специалистов, а 3 года – 6%. Полученные результаты свидетельствуют о динамике ухода молодых специалистов из системы образования.

В России с 2010х годов всё чаще поднимается вопрос воспроизводства кадрового педагогического потенциала.

В направлении «Кадровый капитал» Стратегии поставлена задача по поддержке молодых педагогов, которая акцентирует внимание на необходимости разработать и ввести в действие систему сопровождения и поддержки молодых специалистов в системе образования, лоббировании организации педагогической интернатуры, формировании института наставничества в образовательных учреждениях.

В настоящее время проблема профессиональной адаптации молодых педагогов осложнена несколькими факторами.

Во-первых, это так называемый «двойной негативный отбор кадров»: когда в педагогические вузы идут не «по призванию», а в связи с тем, что не удалось поступить в более престижные учебные заведения, а лучшие выпускники педвузов, в силу низкой

привлекательности условий труда (заработная плата, отсутствие пространства карьерного роста и т. д.), не идут работать по специальности. На сайте Комитета Государственной думы по делам молодёжи отмечается, что существенная часть молодёжи по окончании ВУЗов и колледжей на основе бюджетной оплаты образования в дальнейшем не осуществляют трудовую деятельность в соответствии с полученной профессией. Одновременно в России наблюдается значительный дефицит квалифицированных специалистов в целом ряде общественно значимых профессий. Причины этого кроются в отсутствии системы государственного заказа и распределения трудовых ресурсов, низких социальных гарантиях и уровне оплаты труда молодых специалистов.

Во-вторых, осложняет процесс восполнения кадрового капитала факт неготовности учителей вообще и молодых педагогов, в частности, к новым вызовам времени, требующим новых компетенций. Так, при опросе молодых специалистов в Василеостровском районе Санкт-Петербурга в 2012 году 51% воспитателей и 53% учителей ответили, что не могут справиться с дисциплиной, 66% воспитателей и 33% учителей не знают, как бороться с неустойчивым вниманием детей. На основании исследований, проведённых в Василеостровском районе в 2011 и 2012 годах, можно утверждать, что начинающие специалисты не обладают необходимыми знаниями в области возрастной психологии, не владеют основными методическими приёмами, обеспечивающими организацию деятельности детей в образовательном учреждении, и в то же время не имеют наставника из числа опытных коллег, способного им помочь. Вследствие этого молодые специалисты очень быстро «выгорают» и на третьем году практики уходят из профессии. Учитывая всё сказанное выше, можно сделать вывод о том, что «стихийный» процесс восполнения кадрового капитала через привлечение молодых педагогов в профессию не эффективен, им нужно управлять.

Анализ подходов к управлению процессом воспроизводства педагогического корпуса через профессиональную адаптацию молодых педагогов показал, что в работах российских ученых Э.Ф. Зеер, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, К.М. Левитана, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Ю.П. Поваренкова, Е.А. Рябоконт, В.И. Слободчикова, О. И. Сусловой, Е.Г.Черниковой, Л.С. Выготского и др., а также зарубежных авторов Л. Фестингера и Дж. Карлсмита отражен процесс социальной адаптации в целом, социально-профессиональная адаптация представителей различных профессий, в частности, социально-профессиональной адаптации молодых педагогов института общего образования. Однако недостаточно уделено внимания вопросам управления

профессиональной адаптацией педагогов в условиях проблемы воспроизводства педагогического корпуса в системе образования. Это объясняет отсутствие документов, регламентирующих управление адаптацией и устаревшие управленческие решения. Исследования в этой области показывают, что профессиональная адаптация обеспечивает «приспособление» к новым условиям, но не гарантирует наличие фактора «приверженности профессии», который обуславливает воспроизводство педагогического корпуса. Таким образом, для воспроизводства педагогического корпуса важен не только сложный процесс взаимодействия личности и профессиональной среды, но и самоидентификация молодого специалиста как части педагогического сообщества, представителя этой профессии. что существующие подходы к интерпретации термина профессиональная адаптация базируются на разных основаниях. Это обусловило необходимость введения термина «интеграция в профессию», который понимается как феномен, включающий адаптацию и самоидентификацию молодого специалиста в профессиональной области.

Зарубежный и отечественный опыт по управлению воспроизводством педагогического корпуса рассмотрен через аспект кадрового менеджмента и интерактивного маркетинга (В.М.Колпаков, Г.А.Дмитренко и др.), социально-управленческие аспекты проблемы адаптации персонала в организациях (Архипова Н.И., Базарова Т.Ю., Веснина В.Р., Волина В.А., Дятлова В.А., Еремина Б.Л., Игнатъева А.В., Кибанова А.Я., Коханова Е. Ф., Кузнецова Ю.В., Маслова Е.В., Мескона М.Х., Одегова Ю.Г., Плешина И.Ю., Подлесных В.И., Самыгина С.И., Сульдина Г.А., Столяренко Л.Д., Травина В.В., Хедоури Ф. и других). Аспект государственного и муниципального управления, связанный с проблемой адаптации молодых специалистов (А.И. Горбачев, В.Д. Граждан, Б.В. Лытов, Е.А. Литвинцевой, К.О. Магомедов, В.С. Нечипоренко, И.Н. Панин, Б.Т. Пономаренко, В.М. Соколов, В.А. Сулемов, А.И. Турчинов и др.).

Анализ отечественного и зарубежного опыта показал, что с позиции второй стороны процесса интеграции (обеспечение условий самоидентификации педагога) отечественный опыт недостаточен, а зарубежные решения, наоборот, предусматривают комплексный подход. Таким образом, обоснована необходимость разработки модели интеграции молодых педагогов в профессию.

Методологической основой разработки модели являются психологические, андрагогические теории, раскрывающие сущность концептуальных подходов к проблеме профессиональной адаптации молодых специалистов, образования взрослых, развития

профессиональной компетентности педагогических работников; положения теории менеджмента, раскрывающие подходы к проблеме принятия управленческих решений.

Вариативная модель интеграции молодых педагогов в профессию – это модель управления, которая способна видоизменяться в зависимости от условий реализации, социального запроса и контингента с целью обеспечения интеграции в профессию начинающих специалистов. В соответствии с этим видоизменяются формы взаимодействия субъектов процесса и их функции.

Опираясь на опыт эффективного управления профессиональной адаптацией зарубежных стран, традиционный отечественный опыт, а также учитывая современные условия адаптации, определена цель модели интеграции: создать условия для профессиональной адаптации и самоидентификации молодых педагогов.

Компонентами модели являются:

- 1) стратегический блок, включающий социальный запрос и целеполагание деятельности,
- 2) содержательный блок, на реализацию которого направлены усилия кадрового обеспечения и партнерские программы
- 3) организационный блок, включающий обеспечение условий реализации содержания, мониторинг эффективности модели.

В основу реализации данной модели положены условия, раскрывающие ее специфику:

Условия реализации:

- разработанная модель рассчитана на локальную систему образования;
- организация, реализующая модель – ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» районов города в силу установленного государственного задания по информационно-методическому сопровождению образовательной системы.
- работа с молодыми специалистами в рамках модели осуществляется через разработанную Программу, которая включает три составляющие: обеспечение профессиональных компетенций и умений, социальной поддержки молодых педагогов и повышение социального статуса молодого педагога;
- условием эффективной работы Программы является современный подход к курсам повышения квалификации как кейсу сопровождения слушателя на разных этапах его профессионального становления (конкурс педагогических достижений, получение 1 категории и т.д.)

- особым условие реализации модели является взаимодействие ресурсной базы (ГБОУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» района СПб) с директорами образовательных организаций района и отделом образования администрации района.

- социальная поддержка молодых специалистов в рамках работы Программы интеграции предусматривает создание условий для получения ими 1 категории в течение первого года работы;

- усиление эффекта интеграции молодого педагога в профессию и осознание социальной значимости выбранной ими профессии организовано через общественную активность педагогов в молодежной организации.

Обеспечение реализации модели осуществляется через разработанную автором Программу интеграции молодых педагогов в профессию, в которой описаны формы и механизмы организации процесса управления интеграцией молодых педагогов в профессию в рамках разработанной модели. В программе обоснована роль ИМЦ районов Санкт-Петербурга для реализации модели интеграции педагогов в профессию как структуры, имеющей полномочия и ресурсы для решения поставленной проблемы.

Компоненты модели:

1. стратегический блок, включающий социальный запрос и целеполагание деятельности;
2. содержательный блок, на реализацию которого направлены усилия кадрового обеспечения и партнерские программы;
3. организационный блок, включающий обеспечение условий реализации содержания, мониторинг эффективности модели.

1. Стратегический блок

Стратегия модели зависит от запроса системы образования. Сложность составляет тот факт, что в целом картину возможных кадровых дефицитов возможно увидеть только при вторичном анализе баз данных. Так, директора школ планируют количество первых классов, опираясь на количество групп подготовки к школе, платно организуемых на базе их организации. В 2013-14 году директора столкнулись с неожиданным открытием вакансий учителей начальных классов в связи с экстренным открытием дополнительных первых классов, поскольку не учли детей, не проходивших подготовку к школе.

Также вторичный анализ баз данных может дать информацию о массовой переподготовке педагогических кадров: избыточное количество учителей начальных

классов можно своевременно подготовить к работе в средней школе, привлекая партнёрские программы.

Стратегический блок включает аналитико-мониторинговый центр (Центр информатизации образования в каждом районе) и администрацию организации, продуцирующую новую цель на год. На этом уровне планируется деятельность за год до прихода целевой группы в образовательные организации. Поэтому важным компонентом административной работы в стратегическом блоке является заключение договоров о сотрудничестве с организациями профессионального образования (схема 1).

Схема 1



2. Содержательный блок

Содержание модели реализуется через Программу интеграции. В ней учтены современные условия воспроизводства педагогического корпуса для образовательной организации, в которые попадает молодой педагог (см.1 главу). Структурно Программа включает три подсистемы, действующих одновременно (схема 2):

- 1.«Обеспечение профессиональных компетенций и умений»,
2. «Обеспечение социальной поддержки молодых педагогов»,
3. «Обеспечение повышения социального статуса молодого педагога.

Обеспечение профессиональной компетентности обучающихся реализуется через Курсы повышения квалификации.

По опыту канадских коллег, для начинающего учителя наиболее значимы восемь компетенций. Именно эти компетенции рассматриваются в качестве результатов курсов повышения квалификации и Программы.

Курсы повышения квалификации объемом 72 (108) ч. обладают новым содержанием и новыми инструментами, также следует отметить, что сопровождение педагога продолжается и после окончания курсов. В этом помогает разработанное нами методическое пособие «Профессиональная деятельность молодых специалистов: методическое сопровождение преподавания предметов. Методические материалы по курсу повышения квалификации молодых педагогов» Аналоговых программ и пособий в России не разработано.

Тренинги, активные формы работы в группе, защита проекта, работа в системе заданий Технологии развития информационно-интеллектуальной компетентности, дистанционное обучение, практикумы – все формы работы, предусмотренные программой повышения квалификации, свидетельствуют о новых подходах в духе ФГОС нового поколения.

Схема 2

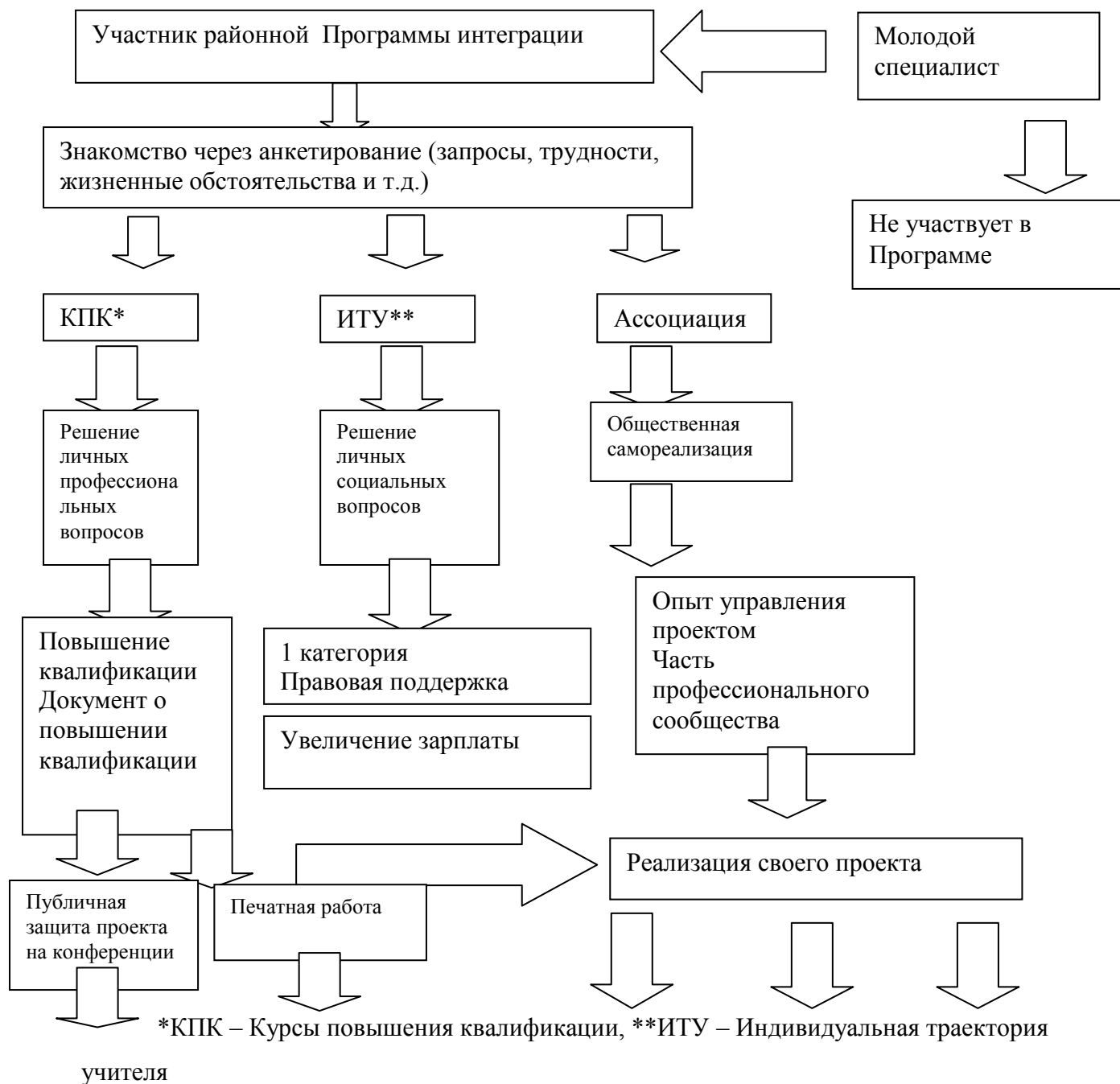


Обеспечение социальной поддержки молодого педагога осуществляется через Индивидуальную траекторию успеха молодого педагога.

Программа помогает выстроить большое количество вариантов индивидуальных маршрутов молодого специалиста, что обеспечивает мотивацию оставаться в профессии и быть квалифицированным специалистом (см. схему 3).

В результате обучения молодыми специалистами разрабатываются проекты, которые публикуются в сборнике. (Пример сборника опубликован на сайте ГБОУ ДППО ЦПКС ИМЦ Василеостровского района).

Схема 3



Повышение социального статуса молодых специалистов обеспечено общественной работой в Ассоциации молодых педагогов. Создание такого сообщества позволяет молодым педагогам обсуждать профессиональные вопросы на равных, понимать социальную значимость своей профессии через участие в волонтерских акциях для детей-сирот, детей-инвалидов, детей-инофонов и т.д. Через работу киностудии АМП молодые

учителя смогут не только пропагандировать свою профессиональную инициативу, но и фиксировать лучшие примеры педагогики в кинопроектах.

3. Организационный блок

Организационный блок обеспечивает условия для реализации модели.

Условия реализации:

- разработанная модель рассчитана на районную систему образования, отсюда важное условие эффективной работы модели – локализация;

- организация, на которую возложена функция методического сопровождения образовательной системы района, – ГБОУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» районов города. Следовательно, ресурсная база этих учреждений наилучшим образом подходит для реализации вариативной модели: база ПараГраф даёт информацию о количестве детей в районе разных возрастных категорий, о количестве учителей разных предметных областей, также статистическая информация имеется в районных методических объединениях, районные методисты сопровождают педагогов района. Помимо этого ИМЦ реализует программы повышения квалификации, предусматривающие дополнительное финансирование. Таким образом, вариативная модель интеграции может быть реализована именно в ГБОУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» районов Санкт-Петербурга в рамках текущего финансирования.

- работа с молодыми специалистами в рамках модели осуществляется через разработанную Программу для обеспечения профессиональной адаптации молодого педагога и его самоидентификации, и, таким образом, интеграции начинающего специалиста в профессию и методическое пособие;

- условием эффективной работы Программы является современный поход к КПК как кейсу сопровождения слушателя на разных этапах его профессионального становления (конкурс педагогических достижений, получение 1 категории и т.д.)

- особым условием реализации модели является взаимодействие ресурсной базы (ГБОУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» района СПб) с директорами образовательных организаций района и отделом образования администрации района.

- социальная поддержка молодых специалистов в рамках работы Программы интеграции предусматривает создание условий для получения ими 1 категории в течение первого года работы;

- усиление эффекта интеграции молодого педагога в профессию и осознание социальной значимости выбранной ими профессии организовано через общественную активность педагогов в молодежной организации.

В соответствии с выбранной стратегией и целеполаганием администрация осуществляет планирование работы Программы, подбор кадров из имеющихся в штате методистов и приглашённых специалистов, формирует группы слушателей, планирует преддипломную практику студентов последнего курса организаций профессионального образования, участвующих в Программе, планирует волонтерские акции молодых педагогов и студентов. Информационно-мониторинговый центр обрабатывает опросы слушателей Программы и определяет степень эффективности мероприятий в рамках Программы.