
Отсутствие работы с молодыми специалистами в сфере образования

Косинцева Анна Владимировна, Магистрант УрГЭУ, Россия, г. Екатеринбург
E-mail: kosseopeya@yandex.ru

Эта статья посвящена проблеме отсутствия работы с молодыми специалистами в сфере образования. Она называет основные проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты в первые годы работы в общеобразовательных учреждениях. Приводятся примеры, наглядно демонстрирующие необходимость разработки системы адаптации молодых педагогов как в педагогическом коллективе, так и в детских коллективах. Сделаны выводы о необходимости ведения кадровой работы с молодыми специалистами.

Ключевые слова: работа с молодыми специалистами, молодые учителя, педагоги, наставничество, классы, личностные качества, адаптация, педагогический коллектив, детский коллектив, трудовое поведение, кадровая работа.

Компании предлагают различные технологии работы с молодыми специалистами, зависящие от проводимой кадровой политики и намерений относительно молодых специалистов, однако большинство из них не имеют достаточно четких и сформулированных стратегий работы с молодыми специалистами.

В образовательных учреждениях не предусмотрена ставка для специалиста по управлению персоналом и, таким образом, отсутствует какая-либо система работы с молодыми специалистами. Если рассматривать ситуацию по городу Екатеринбургу, то в данном направлении работает единственная организация - «Екатеринбургский Дом Учителя», но функционирует она лишь в рамках профессионального роста молодого педагога.

Многие молодые учителя оказываются не готовы к работе с детьми, испытанию большими профессиональными нагрузками, общению с родителями. Молодому специалисту в педагогическом коллективе не всегда оказывают теплый приём и не всегда есть желающие помочь и подсказать. Сейчас педагоги имеют большую нагрузку и заниматься наставничеством нет добровольцев. У опытных учителей уже есть отработанная система, и, если из-за молодого специалиста возникают какие-либо сбои, на него только сыпятся шишки.

Зачастую молодым специалистам дают так называемые «сложные» классы, где обучаются дети из неблагополучных семей. А даже если класс выбрали «хороший», то дети все равно устраивают молодому педагогу «проверку на прочность». Работа с детьми имеет свои специфические особенности, которые требуют от молодого специалиста проявления и таких личностных качеств, как: твердость, требовательность, терпеливость, стрессоустойчивость и т.п. Таким образом, адаптацию молодой педагог проходит не только в школьном коллективе учителей, но и в каждом классном коллективе, в котором ему приходится работать.

Молодой педагог, придя в общеобразовательное учреждение, сталкивается с целым рядом проблем, о которых и не подозревал во время прохождения практики, на него ложится большой груз ответственности за знания, воспитанность и здоровье детей и спрос с молодого специалиста ничем не отличается от спроса с его опытного коллеги. Трудовое поведение молодых специалистов зависит от ряда факторов, в том числе и адаптации.

Конечно, молодые специалисты являются будущим организации. Молодые специалисты в сфере образования, как правило, представляют из себя энергичных и творческих педагогов,

которые пробуждают у детей желание учиться и участвовать в различных мероприятиях. От организации кадровой работы с молодыми специалистами зависит насколько квалифицированными будут специалисты.