

## **Основные ошибки найма молодых педагогов в школах**

**Скребкова Екатерина Александровна**

*E-mail: liya.agrest@mail.ru*

Тема нехватки педагогических кадров актуальна в наше время как никогда, потому поиск методов привлечения молодых специалистов в школы стал одной из ключевых задач управленцев в сфере образования. Никто не может достоверно сказать, что необходимо для ликвидации нехватки учителей, однако есть ряд способов для привлечения студентов педагогических направлений для работы по специальности.

Крайне малая доля руководителей знает, что именно нужно сделать со своей стороны, чтобы не только обеспечить постоянный педагогический состав, но и пополнять его молодыми специалистами, которые не уйдут через год или два. Директора школ обязаны знать, что делает профессию учителя уникальной, какие есть плюсы и минусы. На данный момент не проводятся курсы и не выпускаются рекомендации по привлечению студентов на работу в школы, что сильно снижает приток молодых кадров в образовательные учреждения.

Исследование данной темы важно для стабилизации ситуации в стране в образовательной среде. Объектом исследования становится процесс найма педагогов в школах, предмет исследования – ошибки, допускаемые при приёме на работу. В качестве методов можно использовать анализ статистических данных, наблюдение и опросы. Цель данного исследования: изучить основные ошибки руководителей при найме молодых педагогов в школе и предложить рекомендации по их устранению. Задач можно выделить несколько: изучить типичные ошибки, допускаемые при найме молодых педагогов, провести анализ последствий этих ошибок для образовательной среды, разработать рекомендации по улучшению процесса найма молодых педагогов.

Прежде чем искать ошибки в найме, необходимо составить план приёма молодых педагогов в школах, который будет образцом. При нехватке педагогов руководитель должен составить и разместить вакансии на специализированных сайтах или сделать запрос в учебные заведения, в которых обучают по направлениям, связанным с педагогикой. Если в запросе указать все аспекты будущей деятельности желаемого специалиста, откликов будет больше, нежели на абстрактное объявление «ищем учителя». В заявке всегда указывается предмет, который будет вести учитель, примерная зарплата, количество часов, время работы, отпуск и прочие детали. Необходимо также указать плюсы своего учебного заведения, потому именно вас должен выбрать студент по завершению обучения. Далее следует обработка откликов. Опытный руководитель должен отсеять неподходящие кандидатуры, чаще всего это может быть связано с отсутствием нужного образования или некими негативными факторами (например, судимость). Любого специалиста, желающего работать в школе необходимо протестировать на знание предмет, ФГОС и базовые человеческие качества. Для лучшего понимания характера претендента и его целей в дальнейшем проводится собеседование. Очень многое может рассказать о кандидате демо-урок, даже при наличии ошибок можно увидеть манеру преподавания, умение работать с аудиторией, отслеживать время, распределять материал и прочие моменты. В случае успешного прохождения предыдущих этапов молодым специалистом, с ним заключают договор. В некоторых случаях может быть предложена стажировка, например, на последнем семестре обучения в колледже или ВУЗе. Последним этапом становится адаптация, помочь с которой может наставник, прикрепляемый к молодому учителю.

На словах приём молодых специалистов в школах кажется вполне проработанным, но есть ряд барьеров, мешающих заполнить нехватку педагогов в школах по всей стране.

Очень малая доля выпускников стремится работать в школах, потому выбирать, по сути, не из кого, в связи с чем некоторые руководители берут всех желающих, даже если их уровень знаний или отношение не соответствует уровню данного учебного заведения. Критерии отбора так же размыты, ведь уровень профессионализма и личные качества сложно определить в ходе собеседования, а также невозможно в цифрах оценить способности молодого педагога, его потенциал и возможности. Так же в некоторых школах руководители некомпетентны, потому не способны верно отобрать специалистов для работы в доверенной им организации.

Чтобы предложить молодому педагогу место, необходимо сфокусировать его внимание на плюсах. Так низкая зарплата компенсируется большим количеством времени после работы (например, если школа работает в одну смену), большим летним отпуском длиной два месяца и различного рода премиями за помощь в организации мероприятий, ведение классного руководства и прочего. Большую нагрузку может скрасить поддержка коллег и большая оплата за часы, а также получение разнообразного опыта и личностный рост. Грубое отношение школьников и их родителей могут компенсировать завучи, помогая решить конфликты и защищая неподготовленного психологически юного учителя. Нехватка опыта и проблемы классах могут негативно сказаться на неопытном педагоге, потому к ним в пару ставят наставников, которые поддерживают и направляют нового члена коллектива. И очень важным моментом становится климат в организации, если руководитель создал дружескую атмосферу, прочный коллектив и «ауру безопасности», в таком месте работать захочется, даже не взирая на минусы.

При найме не все руководители следуют указанным принципам, отчего многие молодые учителя либо уходят из школ в первый же год, либо разворачиваются ещё на тапе собеседования. От работы руководителя напрямую зависит приток молодых специалистов в школы, потому необходимо соблюдать все этапы отбора, невзирая на небольшой выбор, проводить полноценные собеседования и пробные уроки, а также развивать систему наставничества.

### **Источники и литература**

- 1) Авилова, Н.Н. (2019). Проблемы и перспективы найма молодых специалистов в образовании. Москва: Издательство «Просвещение».
- 2) Долгова, И.В. (2021). Ошибки в процессе найма и адаптации педагогов в образовательных учреждениях. Журнал «Современные технологии в образовании», 4(2), 45-53.
- 3) Коваленко, О.Ю. (2020). Кадровая политика в сфере образования: проблемы и решения. Санкт-Петербург: Издательство «Питер».
- 4) Гришина, А.В. (2022). Молодой педагог в школе: трудности первого года работы и их преодоление. Вестник Московского педагогического государственного университета, 3, 127-136.
- 5) Потапова, И.А. (2023). Анализ компетенций молодых педагогов: как избежать ошибок при найме. Журнал «Образовательные стратегии», 5(1), 12-20.
- 6) Семёнова, Л.Н. (2021). Проблемы профессиональной оценки и мотивации молодых педагогов в школе. Москва: Издательство «Наука».