

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	8
ГЛАВА 1. Теоретические основания изучения проблемы формирования профессиональных дефицитов молодых учителей истории.	
1.1. Теоретическое представление о формировании профессиональных дефицитов молодых учителей в научной литературе.....	17
1.2. Предпосылки формирования профессиональных дефицитов молодых учителей на современном этапе.....	27
1.3. Организационно-педагогические условия разрешения профессиональных дефицитов молодых учителей истории.....	38
ГЛАВА 2. Опытнo-экспериментальная работа по выявлению, анализу и описанию рекомендаций, направленных на разрешение профессиональных дефицитов молодых учителей истории.	
2.1. Разработка материалов для реализации опытнo – экспериментальной части работы	44
2.2. Организация и описание исследования по выявлению наиболее актуальных профессиональных дефицитов в работе молодых учителей истории.....	45
2.3. Анализ результатов и описание рекомендаций, направленных на разрешение профессиональных дефицитов молодых учителей истории.....	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	80
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (анкеты).....	87
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 (сводная таблица по теме исследования).....	95

Введение

Актуальность проблемы вызвана несколькими тенденциями в сфере образования. Первая - это возрастающие требования к качеству исторического образования, особенно в контексте реализации ФГОС и формирования гражданской идентичности подрастающего поколения. Молодые учителя истории, несмотря на теоретическую подготовку, часто сталкиваются с профессиональными дефицитами, которые негативно сказываются на их адаптации, эффективности работы и, в конечном итоге, на образовательных результатах учеников. Эффективное выявление и своевременное преодоление этих дефицитов – важная задача современной системы образования.

Кроме того, в настоящее время, в стране наблюдается катастрофическая нехватка учителей, в том числе молодых учителей. Об этой проблеме мы регулярно слышим, как от работников системы образования, так и от педагогического сообщества и родителей. Также, согласно данным ежегодного национального «доклада о реализации государственной политики в сфере общего образования...»¹, в 2024 году, на всех уровнях общего и среднего профессионального образования наблюдается снижение численности педагогических работников. По данному поводу уже существует в научно-публицистической литературе масса исследований, классификаций и предлагаются способы разрешения отдельных профессиональных дефицитов. Ценность нашей работы состоит в комплексном рассмотрении заявленной темы, в выявлении актуальных профессиональных дефицитов именно у молодых учителей истории, в разработке рекомендаций по созданию педагогических условий, усовершенствование и реализация которых, поможет молодым учителям истории разрешать профессиональные

¹ Доклад о реализации государственной политики в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых (составная часть национального доклада о реализации государственной политики в сфере образования) за 2024 год.

дефициты и более успешно справляться с ними, реализуя свою профессиональную функцию в общей школе.

В ходе реализации исследовательской части магистерской диссертации систематизированы уже имеющиеся в педагогической практике условия разрешения профессиональных дефицитов учителей и разработаны новые рекомендации разного уровня применения. Полагаем, что предложенные рекомендации могут быть полезны как молодым, так и опытным учителям истории. В приближенной и узкой перспективе они смогут помочь некоторым молодым учителям в более быстрой адаптации, а в более далекой и широкой перспективе – помочь современной системе образования привлекать, мотивировать и удерживать в общей школе молодых и опытных учителей.

Степень изученности проблемы

Большинство исследований рассматривают проблему формирования профессиональных дефицитов молодых учителей, как временную проблему адаптации, проблему неполной форсированности профессиональных компетенций (дефицита компетенций). О профессиональных дефицитах именно молодых учителей истории научных исследований обнаружено не было. Общепедагогические методические рекомендации по разрешению профессиональных дефицитов педагогов можно встретить в трудах многих исследователей, например: Кузьминой Н.В., Митиной Л. М., Слостенина В.А., Заир-Бека, Е. С., Муштавинской И. В., Амировой, Л. М., Григорьевой, Е.И., Заниной, Л.В. Особенно много научных исследований и литературы можно встретить по вопросам адаптации и профессионального становления молодых педагогов (Г.Б. Андреева, Л.В. Андрианов, М.О. Бабуцидзе, В.А. Зацепин, Л.К. Зубцова, А.А. Кузнецова, А.А. Монахова, О.В. Назарова, Л.А. Нигматуллина, Л.И. Хосянова, Е.Г. Черникова). Многие исследователи останавливаются лишь на отдельных аспектах адаптации молодого специалиста к учреждению и профессии: методике преподавания предмета

(Н. Н. Жиленкова, И. Б. Лайпанова, О. М. Марал), психологических особенностях адаптации к профессии (Р. В. Демьянчук, Н. А. Матвеева), социальном взаимодействии учителя (Х. Р. Пегова, Е. В. Салимуллина, И. И. Ушатикова), роли наставника в личностно-профессиональном развитии (Г. Р. Ахтиева, М. Г. Ермолаева, И. О. Кириллова, О. Н. Шилова), комплексе профессиональных затруднений (С. В. Власенко, С. А. Котова, Т. В. Лучкина, Г. И. Чемоданова, Н. А. Шайденко).

Различные аспекты профессионального образования будущих учителей, в контексте компетентностного подхода представлены в исследованиях В.А. Адольфа, В.А. Сластенина, А.В. Хуторского, Н.Ф. Ильиной, Е.Н. Викторук, Ю.К. Бабанского, Т.И. Шамовой, Е.Н. Шиянова, И.А. Зимней. Анализ научной литературы, нормативно-правовых документов в области образования и современной педагогической практики позволил выявить ряд **противоречий**:

- диаметрально разное представление и потребности качественного образования детей у общества и исполнительных органов государственной власти, принимающих решения в области формирования государственной политики в сфере образования;

- заявленная государственными органами исполнительной власти ориентация на поддержание традиционных ценностей в обществе, у подрастающего поколения и одновременное реформирование системы образования, с внедрением «западных» инновационных технологий и методов обучения, чуждых традиционным ценностям и культуре нашего общества, закреплённых в ФГОС и стратегиях развития;

- профессиональное выгорание, недостаток и массовый выход из образовательных организаций системы общего образования учительского кадрового состава и возросшая потребностью государства и общества в большом количестве молодых учителей с высокой компетентностью (в

условиях недостаточности ее получения в период получения профессионального образования).

Данные противоречия актуализируют **проблему** поиска педагогических условий, способствующих успешному преодолению молодыми учителями истории профессиональных дефицитов, проявляющихся в современных условиях работы в общей школе и закреплению на своих рабочих местах.

Вышеизложенное определило выбор **темы диссертации** «Педагогические условия разрешения профессиональных дефицитов молодых учителей истории в условиях общей школы».

Цель исследования

Выявить и описать педагогические условия, необходимые для разрешения наиболее актуальных профессиональных дефицитов у молодых педагогов – учителей истории.

Объект исследования

Профессиональные дефициты молодых педагогов - учителей истории.

Предмет исследования

Педагогические условия разрешения профессиональных дефицитов молодых учителей.

Гипотеза исследования

Создание необходимых педагогических условий для работы молодых учителей, даст возможность значительно повлиять на скорость и сам факт преодоления профессиональных дефицитов молодыми учителями истории.

Задачи исследования

1. Проанализировать научную литературу о формировании профессиональных дефицитов молодых учителей.
2. Определить и описать предпосылки формирования профессиональных дефицитов молодых учителей на современном этапе.

3. Определить и описать организационно-педагогические условия разрешения профессиональных дефицитов молодых учителей истории.

4. Разработать материалы для реализации опытно – экспериментальной части работы.

5. Организовать и описать исследование по выявлению наиболее актуальных профессиональных дефицитов в работе молодых учителей истории.

6. Проанализировать результаты исследования и описать рекомендации, направленные на разрешение профессиональных дефицитов молодых учителей истории.

Методологическую основу исследования составили труды:

- о проблеме педагогического образования в контексте его непрерывности, с изучением проблем системы на современном этапе (В. А. Болотовым, Е. В. Бондаревской, А. Г. Каспржаком, И. А. Колесниковой, А. В. Мудриком, С. Л. Паладьевым, А. Г. Пашковым, А. И. Пискуновым, С. Д. Поляковым, Н. К. Сергеевым, В. А. Сластёниным, Л. М. Сухоруковой и др.);

- об аксиологическом подходе, раскрывающем природу ценностей (С.Ф. Анисимов, М.Г. Гинзбург, Б.И. Додонов, М.С. Каган), формирование ценностей (Н.Д. Никандров, В.А. Сластенин, Г.И. Чижакова, Е.Н. Шиянов);

- о деятельностном подходе, (А.Н. Леонтьев, Р.С. Рубинштейн);

- компетентностный подход, рассматривающий становление будущего учителя (В.А. Адольф, Н.Ф. Ильина).

Теоретической основой исследования послужили работы отечественных и зарубежных ученых в области педагогики, психологии, теории управления образованием, а также исследования, посвященные вопросам адаптации, наставничества, профессионального становления и развития учителей, компетентностному подходу в образовании, научные труды в области: психологической антропологии раскрывающие сущность человека (Б.Г. Ананьев, Б.С. Братусь, В.И. Слободчиков); духовно-

нравственного воспитания (Е.В. Бондаревская, В.В. Игнатова, В. Франкл, М.И. Шилова, Т.А. Кондратюк); идеи о диалогической сущности образования (М.М. Бахтин,), подготовка будущего учителя (С.Н. Ценюга, Т.В. Фурьева, Н.Ф. Ильина); проблемы аксиологизации современного профессионального образования исследованы в работах В.П. Бездухова, В.А.Беляевой, Л.А. Блохиной, М.В. Богуславского, Е.В. Бондаревской, В.В. Буткевич, Э.А. Гришина, В.В. Зотова, В.А. Караковского, А.В. Кирьяковой, Б.Т. Лихачева, Н.Д. Никандрова, В.Н. Равкина); общие вопросы педагогики и методики преподавания (Подласый И.П., Хуторской А.В., Кларин М.В., Гин А.А.); по работе с историческими источниками (Данилевский И.Н., Круглова Т.А.); по организации проектной деятельности и использовании ИКТ - Полат Е.С. Литература по мягким навыкам и развитию личности Карнеги Д., Фишер Р., Юрий У., Кови С., Гоулман Д. Кэрл Д. и др.

Методы исследования: общетеоретические (анализ социологической, психолого-педагогической, справочно-энциклопедической литературы по проблеме исследования; понятийно-терминологической системы, нормативно-программной документации, методических пособий); построение гипотез, прогнозирование, моделирование; эмпирические (наблюдение, беседа, педагогический консилиум, изучение и обобщение педагогического опыта); социологические (опросы и сравнения); математические (ранжирование, шкалирование); описательные (эмпатическое слушание, интерпретация, библиографический метод); статистические (качественный и количественный анализ).

Базой исследования явился исторический факультет федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева. Исследованием было охвачено 32 действующих учителя истории, в период с 2024 по 2025 гг.

Основные этапы исследования. На первом этапе (2023-2024 гг.) осуществлялись изучение и анализ предпосылок и проблем молодых учителей в психологической и педагогической литературе, в педагогической практике. Определялись исходные теоретические положения, анализировался категориальный аппарат исследования, выявлялись противоречия. Осуществлялась постановка проблемы исследования, определялись цель, задачи исследования, формулировалась рабочая гипотеза, разрабатывалась программа работы по опросу молодых учителей истории, проект анкеты для проведения исследования.

На втором этапе (2024 - 2025 г.г.) проводилось анкетирование учителей истории, проходящих обучение в Красноярском государственном педагогическом университете на предмет изучения их профессиональных дефицитов. Осуществлялась дополнительная подборка диагностических методик. Производился отбор и разработка пригодных для апробации педагогических приемов и методов работы, подходящих для составления рекомендаций по созданию педагогических условий для разрешения профессиональных дефицитов молодых педагогов – учителей истории.

Новизна исследования:

1. Определено и уточнено содержание понятия «молодой учитель».
2. Определены и описаны предпосылки формирования профессиональных дефицитов молодых учителей на современном этапе.
3. Проведено исследование по выявлению наиболее актуальных профессиональных дефицитов в работе молодых учителей истории.
4. Проанализированы результаты исследования и описаны рекомендации, направленные на разрешение профессиональных дефицитов молодых учителей истории.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что выявлены теоретические предпосылки формирования дефицитов учителей, мало рассматриваемые в научной литературе, уточнено определение

«молодой учитель», приведена классификация подходов, позволяющих наиболее полно подходить к пониманию общности профессиональных дефицитов, создан перечень рекомендаций, направленных на создание условий для разрешения наиболее актуальных профессиональных дефицитов молодых учителей истории.

Практическая значимость исследования: состоит в разработке рекомендаций по созданию педагогических условий для успешного разрешения профессиональных дефицитов молодых учителей истории, которые могут быть использованы, как в системе повышения квалификации учителей, так и в работе школьных методических объединений, при организации наставничества и при планировании деятельности образовательных учреждений руководителями. Результаты исследования апробированы и использованы при докладах на научных конференциях и направлены для публикации в научных журналах.

Положения, выносимые на защиту

1. Профессиональные дефициты молодых учителей истории – это несоответствие между требованиями, предъявляемыми к профессиональной деятельности и уровнем профессиональной компетентности.

2. Основными профессиональными дефицитами молодых учителей истории, выявленных в вашем исследовании, являются: потребность в специализированной поисковой системе или единой информационной системе; потребность в образовании комфортной службы психологической поддержки; трудности в коммуникации с родителями и в мотивации обучающихся; финансовые дефициты.

3. Эффективное разрешение профессиональных дефицитов молодых учителей истории обеспечивается при реализации следующего комплекса педагогических условий: создание системы наставничества, организация курсов повышения квалификации, тематических тренингов по обнаруженным дефицитам, разработка индивидуальных программ развития,

создание благоприятной образовательной среды, системы материальной поддержки, информационной и поисковой системы, службы психологической поддержки, создание доступных инструментов по самодиагностике и диагностике профессиональных дефицитов молодых учителей).

4. Описанные рекомендации по созданию педагогических условий, направлены на способствование повышению уровня профессиональной компетентности молодых учителей истории, разрешению их профессиональных дефицитов и улучшению качества исторического образования.

Структура диссертации отображает общую логику исследования и включает введение, две главы, шесть параграфов, заключение, список использованной литературы и два приложения.

ГЛАВА 1. Теоретические основания изучения проблемы формирования профессиональных дефицитов молодых учителей истории.

1.1. Теоретическое представление о формировании профессиональных дефицитов молодых учителей в научной литературе.

Теоретические подходы к определению профессиональных дефицитов молодых учителей.

Перед тем как начать исследование по заявленной теме, необходимо определиться с понятиями, используемыми в названии. Так, в широком смысле, под профессиональным дефицитом педагога принято понимать несоответствие между требуемым уровнем педагогической профессиональной компетентности, необходимым для эффективного выполнения профессиональных задач, и реальным уровнем компетентности, которым обладает педагог¹. Иными словами, это пробелы в знаниях, умениях, навыках, личностных качествах, опыте и мотивации, которые начинают педагогически качественно и успешно выполнять свои профессиональные обязанности и обеспечивать поставленные цели образования. Более подробно, определение можно представить, как, область профессиональной деятельности педагога, в которой наблюдается недостаток компетенций, необходимых для эффективного решения педагогических задач, согласно требованиям соответствующих стандартов, профессионального стандарта педагога и современных тенденций и стратегий развития образования.

Подходя к сути понятия «профессиональный дефицит педагога», следует рассмотреть данное понятие с разных сторон. Так, если рассматривать понятие с субъективной стороны, то мы будем оценивать дефициты исходя из соответствия компетенций учителя заданным критериям и стандартам, но в одной ситуации соблюдение и соответствие стандартам может давать

¹ Белолуцкая А. К., Мкртчян В. А., Щербакова Т. В. Профессиональные дефициты начинающих учителей московских школ// Проблемы профессиональной подготовки, 2022. С. 57.

нужный результат, а в другой ситуации приводить к возникновению дефицитов. Так же, мы должны учитывать, что профессиональные дефициты могут меняться со временем под влиянием различных факторов (новые стратегии, стандарты, методики). Кроме того, немаловажным является тот факт, что профессиональные дефициты у каждого учителя в какой-то степени уникальны и могут отличаться от разных факторов: образования, опыта работы, личностных качеств и специфики работы. Необходимо правильно воспринимать само обнаружение факта профессионального дефицита (недостатка), и понимать, что их выявление – это необходимость и благо, это отправная точка для профессионального развития и повышения педагогического мастерства.

Таким образом, правильное определение профессионального дефицита педагога играет решающую роль в реализации образовательного процесса и совершенствовании, актуализации системы повышения квалификации, а в итоге, всего процесса профессионального развития педагогических кадров. Своевременное проявление и ликвидация профессиональных дефицитов педагогов, является стандартным условием для обеспечения качественного образования и успешной профессиональной деятельности настоящего педагога.

С учетом сложности и объемности процессов, влияющих на определение понятия, в научной литературе формирование профессиональных дефицитов молодых учителей рассматривается как многофакторный процесс, обусловленный комплексом объективных и субъективных причин¹. Анализ публикаций позволяет выделить следующие основные факторы и подходы к изучению этой проблемы:

Объективные факторы формирования профессиональных дефицитов:

¹ Ананьев Б.Г. Структура индивидуального развития как проблема современной педагогической антропологии //Избранные психологические труды. В 2-х томах. - М., 1980. - Т. 2. - С. 44- 45.

1. Факторы, связанные с недостатками на уровне получения образования в системе педагогического образования, например:

А) Преобладание теоретического обучения и недостаточность практической подготовки в профессиональных учебных заведениях, готовящих педагогические кадры. (В.А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов). На практике, приходя работать в образовательные организации, молодые учителя обнаруживают, что теоретическая подготовка часто оторвана от реальной практики в школе, методическая подготовка, также, является недостаточной для реальных условий реализации профессиональной деятельности¹.

Б) Часто на практике обнаруживается несоответствие содержания полученного образования современным требованиям. В частности, обнаруживается отставание содержания учебных программ от актуальных проблем и тенденций развития образования, в том числе, от требований ФГОС. Дополнительно нагружаются учителя работой, не связанной с прямыми обязанностями (отчеты, регистрации на платформах, организация массовых мероприятий, участие в процедурах ОГЭ и ЕГЭ)².

В) Отсутствие во время профессионального обучения достаточного количества стажировок и практик в образовательных учреждениях, недостаточный опыт работы с реальными обучающимися и образовательными ситуациями, в том числе отсутствие практики осуществления профессиональных функций в так называемых «трудных» классах.

2. Факторы, связанные с непосредственным исполнением профессиональных функций, в период адаптации в профессиональной среде, к ним относятся:

¹ Петров С.М. Проблема профессиональной адаптации педагога в контексте «Эпохи перемен»//Вестник Новгородского государственного университета, 2016, № 45. - С. 64.

² Клячко Т. Заработная плата учителей, что изменилось?// Экономическое развитие России. Т. 25. № 11. Ноябрь-декабрь. 2018. - С. 47.

А) Высокие требования к преподаванию, заданные стандартами, а также, интенсивность работы. Молодые учителя сталкиваются с высокими требованиями к качеству преподавания, большим объемом работы, по большому счету бюрократической, а не педагогической, высокой степенью ответственности, что приводит к перманентному стрессу и быстрому эмоциональному выгоранию.

Б) Большое количество молодых учителей отмечают недостаточную поддержку со стороны администрации образовательного учреждения и коллег-педагогов, в том числе, наставников. Часто отмечается недостаток методической помощи молодым специалистам, а сложные отношения в коллективе, приводят к затруднению адаптации молодых учителей.

В) Все педагоги и не только молодые, одной из самых первых проблем называют низкие заработные платы за такой труд и еще более низкий социальный статус профессии. Эти факторы снижают мотивацию молодых педагогов к началу или продолжению работы в школе, и приводят к разочарованию в профессии, с желанием ее сменить¹. Кроме того, дополнительным фактором, демотивирующим молодых учителей и усиливающим их профессиональный дефицит в финансовом плане, является не получение надбавки, причитающейся молодому специалисту, который еще не окончил обучение по специальности, но уже был принят на должность учителя. В связи с нехваткой педагогических кадров, студенты третьих-четвертых курсов часто принимают предложения о начале трудовой деятельности, но до завершения обучения лишаются выплат, надбавок и льгот, положенных молодому специалисту.

3. Факторы, связанные с особенностями современной образовательной среды и системы, пожалуй, занимают краеугольное положение в данном вопросе, а именно:

¹ Лукьянова, М. Неудовлетворенность учителя профессиональной деятельностью: можно ли ее преодолеть? // Народное образование. — 2016. № 2. - С. 207.

А) Переход к ФГОС и профессиональному стандарту, с курсом на компетентностный подход, требует от учителей новых компетенций и умений. Программы и учебные пособия постоянно перекраиваются (соблюдая принцип вариативности образования). В современную систему образования начал стремительно входить «бизнес», превратив школу – храм знаний, в организации по оказанию услуг (в том числе с помощью ФГОС и Закона об образовании 273-ФЗ). Учителя вынуждены выполнять работу, (писать отчеты на по образовательной деятельности, проводить регистрации детей в интернет ресурсах, вести предметы с учетом необходимости внедрения цифровой образовательной среды и т.д.), которая не относится к их прямым обязанностям по профессии. В разрез с этой реальностью можно вспомнить установленное когда-то в ст. 62 законе о народном образовании СССР, что исполнительные органы системы образования всех уровней должны проявлять постоянную «заботу о правильном использовании их труда и рабочего времени, не допуская отвлечения этих лиц от прямых обязанностей»¹.

Б) Педагоги должны находиться в непрерывном повышении компетенций, осваивая разнообразные образовательные технологии, использовать ИКТ в учебном процессе.

В) Происходит изменение поведения обучающихся. Современные ученики отличаются от предыдущих поколений, у них другие потребности, интересы и мотивация к учебе, в большинстве случаев ее отсутствие. Современному педагогу приходится уметь работать с разными категориями обучающихся, в том числе, с детьми с особыми образовательными потребностями.

Субъективные факторы формирования профессиональных дефицитов:

¹Закон СССР от 19.07.1973 № 4536 –VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании».

А) недостаточная мотивация к профессиональному росту и быстрое выгорание;

Б) отсутствие интереса к своему предмету (в части учителей истории это может выражаться в снижении интереса к преподаванию истории, в отсутствии стремления к овладению более глубокими знаниями и нежелании осваивать новые методы обучения);

В) ориентация на формальное выполнение обязанностей (в виду большого объема оформления отчетной документации, фокус деятельности часто направлен на выполнение административных требований, а не на развитии профессиональных компетенций и повышении качества преподавания);

Г) низкий уровень самооценки и неуверенность в себе (выражается в страхе перед обучающимися, страхе совершить ошибку, получить критику от администрации или коллег, не справиться с учебной нагрузкой и не привести к нужным педагогическим результатам);

Д) неумение анализировать свою деятельность (отсутствие или недостаточная развитость навыков рефлексии, самоанализа и выявления собственных профессиональных дефицитов);

Е) недостаточно развитые личностные качества (низкая коммуникабельность, отсутствие навыков и желания в установлении контакта с учениками, их родителями, коллегами); неумение управлять своими эмоциями; отсутствие эмпатии (неспособность понимать чувства и переживания других людей).

С учетом объективных и субъективных факторов, к настоящему времени, в научной литературе сложились несколько **подходов к изучению проблемы** понимания профессиональных дефицитов молодых педагогов, они условно разделили дефициты на несколько групп.

1. Компетентностный подход. Определяет профессиональные недостатки как несоответствие между требуемым уровнем развития

компетенций (знаний, умений, навыков, опыта) и фактическим уровнем развития этих компетенций у молодого учителя. Фокусируется на конкретных компетенциях, требуемых стандартами и необходимыми для успешной педагогической деятельности.¹ В ст.3 «Методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников...»², в отношении понимания профессиональных компетенций определено, что – это совокупность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития. Как мы видим, эта формулировка, является основой компетентностного подхода, но она же и ограничивает круг профессиональных дефицитов, учитываемых при изучении.

Методы определения для данного дефицита: оценка профессионального портфолио, наблюдение за уроками, проведение собеседований, тестирование, самооценка. Так, например, дефицит в разработке и внедрении образовательных программ в соответствии с ФГОС, является одним из наиболее часто упоминаемых среди молодых учителей при опросах и анкетировании и относится к кругу данной группы.

2. Деятельностный подход. Этот подход рассматривает профессиональные дефициты как проблемы в организации и осуществлении педагогом непосредственно педагогической деятельности. Фокусируется подход на области практической деятельности учителя, на его способностях эффективно решать сложные педагогические задачи³.

К методам исследования дефицитов данного подхода относятся: анализ результатов педагогической деятельности (успеваемость

¹ Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.

² Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N Р-201 "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана".

³ Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975

учителей, качество внеурочной деятельности), наблюдение за работой учителя в классе и за его поведением, анализ педагогической документации. Дефицит организации в учебной деятельности обучающихся на уроке, недостаток в работе с родителями, недостаток в разработке и проведение внеурочных мероприятий, служа примерами дефицитов, относящихся к данному подходу.

3. Личностно-ориентированный подход. Рассматривает профессиональные дефициты как проблемы в личностном развитии педагога, в его мотивации, ценностях и отношениях с другими людьми. Фокусируется подход на внимании к личностному потенциалу учителя, на его стремлении к профессиональному росту и развитию. Методами определения дефицита при данном подходе могут служить: психологическое тестирование, проведение бесед, анкетирование, наблюдение за поведением учителя в различных условиях и ситуациях. Пример дефицита - низкая стрессоустойчивость, недостаточная уверенность в себе, трудности в установлении контакта с учениками.

4. Системный подход. Он рассматривает профессиональный дефицит как элемент целостной педагогической системы, в которой оказывают влияние различные факторы (образовательная среда, коллеги, администрация, поддержка со стороны руководителя) и фокусируется на взаимосвязях между отдельными элементами системы и на том, как эти взаимосвязи влияют на профессиональное развитие молодого учителя. Методы изучения: анализ образовательной среды, изучение документации школы, проведение опросов среди преподавателей и администрации, анализ результатов работы школы в целом. Примерами дефицитов данного вида могут быть: недостаточная поддержка со стороны администрации, отсутствие наставничества, ограниченная психологическая атмосфера в коллективе.

5. Практико-ориентированный подход. Поход сфокусирован на определение дефицитов на основе анализа отдельных проблем, с которыми сталкиваются молодые учителя в своей практической деятельности. Решение конкретных проблем, с которыми сталкиваются учителя «здесь и сейчас». Методы работы с такими недостатками: проведение проблемных, тематических семинаров, групповых обсуждений, анализ кейсов, консультирование по отдельным вопросам. Пример дефицита данного вида - трудности в работе с «трудными» учениками, проблемы с соблюдением дисциплины на уроке, сложности в использовании методов обучения с применением дистанционных технологий.

Мы отметили пять основных подходов к определению профессиональных дефицитов молодых учителей, но необходимо перечислить, также и другие подходы, они также актуальны для рассмотрения дефицитов, для более адекватного поиска пути их разрешения.

6. Ситуационно-средовой подход. Подход, при котором профессиональные дефициты учителя типологизируются в зависимости от ситуаций неопределённости в работе молодого педагога.

7. Уровневый подход. Он предполагает укрупненное выявление разных уровней профессиональных дефицитов, как-то: минимальный, средний, высокий.

8. Комплексный подход. Этот подход наиболее предпочтителен для случаев, когда работа с выявлением дефицитов ведется на глубоком уровне и требуется дать более объективную оценку, обнаружить и проработать максимальное количество дефицитов и их причин, проявляется подход в одновременном применении разных форм диагностики, диагностики.

Если говорить о конкретных дефицитах, то при анализе научной литературы мы наиболее часто сталкиваемся с упоминанием следующих примеров профессиональных недостатков молодых педагогов, которые в равной степени относятся, также и к молодым учителям истории:

- недостаточное знание и использование современных образовательных технологий, неумение разрабатывать уроки, оценивать результаты;
- трудности в организации проектной деятельности учащихся;
- неумение работать с обучающимися с учетом необходимых требований в области образования;
- недостаточно развиты коммуникативные навыки (трудности в общении с учениками, родителями, коллегами);
- проблемы с управлением классом и поддержанием дисциплины, с управлением временем;
- недостаточное знание содержания преподаваемого предмета (в том числе, современных исследований в этой области), сложность в анализе исторических источников;
- отсутствие или недостаточность навыков рефлексии своей педагогической деятельности;
- слабая мотивация к профессиональному росту и развитию (стресс, выгорание, неуверенность в себе);
- непонимание о необходимости устранения профессиональных недостатков;
- непонимание важности осуществления непрерывной образовательной деятельности.

Следует отметить, что при диагностике профессиональных дефицитов всегда следует учитывать такие важные аспекты как возраст учителя, стаж, особенности образовательной среды, общий уровень развития обучающихся, уровень материально-технического обеспечения образовательного учреждения, внутренние морально-нравственные ценности педагога.

Вывод:

Анализ научной литературы показывает, что формирование профессиональных дефицитов молодых учителей – сложный и многогранный

процесс, требующий по большей части именно комплексного подхода к изучению дефицита и решению вопроса о выборе метода и условий их разрешения. Необходимо учитывать, как объективные, так и субъективные факторы, а также, использовать различные теоретические подходы для разработки эффективных программ поддержки и профессионального развития молодых учителей. Важно подчеркнуть, что решение проблемы профессиональных дефицитов учителей, а тем более молодых учителей, не для «галочки», а именно качественно, с целью реального изменения ситуации сохранения педагогических кадров в стране, требует активных совместных усилий со стороны образовательных учреждений, педагогических вузов, органов управления образованием и самих молодых учителей.

1.2. Предпосылки формирования профессиональных дефицитов молодых учителей.

В сущности, педагогические дефициты молодых учителей истории не отличаются существенным образом от профессиональных дефицитов учителей других предметов. Но, до начала проведения нашего исследования, мы столкнулись с необходимостью определить, что мы понимаем под самим понятием – «молодой учитель» общей школы. В широком смысле, можно сказать в бытовом, мы привыкли употреблять термин «учитель», но при анализе методической литературы, законодательных и подзаконных актов, мы регулярно сталкиваемся с набором терминов, которые звучат по-разному (учитель, педагог, педагогический работник, специалист), а означают по сути одно и то же. К сожалению, законодательство в области образования, видимо, в связи с его постоянным реформированием, изобилует коллизиями, разночтениями и неопределенностями формулировок. Так, например, мы сталкиваемся с первой трудностью – отсутствием законодательного закрепления понятия «учитель». Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 28.02.2025) «Об образовании в Российской Федерации» (далее по

тексту – Закон об образовании) содержит понятие общей категории - «педагогический работник»¹. А термин «учитель», применяется в современной системе образования на основании Постановления Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», относя термин «учитель» к номенклатуре должностей «иных педагогических работников»². Привычных нам и широко употребляемых в общении терминов «ученик» и «школа», мы также, не найдем в действующем Законе об образовании, их заменили понятия «обучающийся» и «образовательная организация», соответственно. Это укрупнение понятий, имеет существенное значение для понимания обществом сути вкладываемых в процесс общего образования целей и ожиданий от их реализации на практике. Ведь от ученика не ожидается тот уровень самодисциплины и владения навыками как от обучающегося, в отношении которого, согласно сути понятия, ожидается уровень самоконтроля, самодисциплины и самостоятельности, достаточный в силу развитости волевого компонента личности для самостоятельного образования.

Термины «молодой учитель» или «молодой педагог», также, отсутствуют в законодательстве, они заменяются понятием «молодой специалист», закрепленным в статье 2 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации», где молодым специалистом является гражданин Российской Федерации, в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3

¹ Об образовании в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 1 марта 2020 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 53 (ч. 1). Ст.7598.

² Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения (в ред. Федерального закона от 22.04.2024 N 95-ФЗ)¹. Статус молодого специалиста носит временный характер и даётся только на три года. Следует различать данное понятие с понятием «молодой работник», той же статьи, того же закона, в отношении которого устанавливается признак наличия стажа работы до трех лет и подчеркивается, что он не должен являться молодым специалистом. Мы в своей работе будем использовать термин «молодой учитель истории», под которым будем понимать гражданина Российской Федерации, в возрасте до 35 лет включительно, как завершившего обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, так и не завершившего обучение по вышеупомянутым программам, впервые или повторно устроившегося на работу в соответствии с полученной квалификацией, имеющего общий трудовой стаж в должности учителя истории преимущественно до трех – пяти лет.

Описание предпосылок и связанных с ними трудностей, с которыми сталкиваются современные учителя на практике.

Рассмотрение вопроса о предпосылках формирования профессиональных дефицитов хочется начать с рассмотрения самого феномена передачи знаний от учителя к ученику. Ведь, кроме воспитания личности, главной целью процесса обучения в общей школе, является

¹ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации".

передача знаний и формирование широкого кругозора у учащихся. Феноменальность этого процесса, заключается в невозможности передать знания без добровольного согласия на их получение другой стороной (обучающимся), потому что в ином случае, мы передаем не знания, а информацию - последовательные сигналы из внешнего мира в процессе приспособления к нему (в процессе коммуникаций) ¹. А успешность получения информации некоторые мыслители описывали как «невероятности коммуникаций». Так, Н. Лума выделял следующие невероятности: 1) в том, что один человек понимает, что подразумевает другой (невероятно, поскольку понимание возможно только с учетом контекста ситуации и опыта (в т.ч. уже имеющихся знаний) индивида, хранящегося в его собственной памяти); 2) это достижение получателя (поскольку его коммуникация находится в пространственно-временном измерении, за рамками которого она может не реализовываться; 3) это успешность самой коммуникации, поскольку даже если коммуникация и информация, будут понятны, это не означает, что они будут приняты личностью как истинные². Таким образом, первым отправным и важным моментом в передаче-получении знаний является готовность, внутреннее согласие (самостоятельный ментально-волевой акт) учащихся к внимательному участию в коммуникации с учителем (педагогом). В связи с этим, вынуждены констатировать, что низкая дисциплина современных обучающихся, отсутствие должного воспитания и уважения к статусу учителя, в большинстве случаев не позволяет происходить «невероятностям коммуникации», а проще говоря, передачи знаний. Эта предпосылка выделена нами как основная, являющая собой результат, получаемый в связи с наличием целого блока предпосылок рассмотренных далее.

¹ Поляков Е.М. Проблемы передачи информации и массовой коммуникации: применим ли опыт естественно-научного осмысления в социально-гуманитарном знании//Вестник ВГУ. Серия: История. Политология. Социология. – Воронеж: ВГУ, 2009, №9. С. 110

² Там же, С. 111.

В связи с многолетним реформированием системы образования, произошло существенное изменение педагогических условий, которые долгое время обеспечивали соблюдение «классических принципов обучения», успешно реализовываемых советскими педагогами до 1970-х годов, десятилетиями доказывающими свою успешность в рамках общего образования¹. Нарушение этих условий, несомненно, уменьшило возможность получения обучающимися качественных знаний и привело к появлению новых трудностей в осуществлении своей профессиональной деятельности учителями, в том числе молодыми учителями истории. Ниже мы приводим перечень таких принципов, несоблюдение которых приводит к формированию предпосылок профессиональных дефицитов. С первого взгляда может показаться, что они не имеют отношения именно к профессиональным дефицитам учителей истории, но при их комплексном рассмотрении, безусловно, оказывают влияние.

1) Недостаток сознательности (осмысленности) в процессе усвоения знаний, передача знаний, не наделенных смыслами, формальный подход к передаче знаний. В настоящее время, в образовании преобладает именно формализм, порожденный курсом на всеобщую цифровизацию, геймификацию и глобализацию образования. Учителя перегружены отчетами и заполнением форм, зарабатыванием баллов стимулирующей части оплаты труда, исполнением экспериментов и инноваций. Новые учебные программы, развивающие формальный подход, вводят дистанционные образовательные технологии и использование искусственного интеллекта, отучая учеников от использования коммуникации человеческой, подталкивая к «сращиванию» с технологиями, реализуя тенденцию на самообучение. Смыслом обучения становится не получение знаний для успешной жизни и формирования своей личности (хотя, формально это заявлено в стандартах), а для успешной сдачи

¹ Цифровое образование: прогресс или деградация?/ Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Москва, 29 августа 2021 г./ Отв.ред. В.Н. Аргунова/ Издательство «Русь». Москва. 2021. С. 53.

ВПР, ОГЭ и ЕГЭ и поднятия рейтинга в отчетности образовательной организации и учителя. Происходит обесмысливание и обесценивание самого процесса получения знания, а вместе с ним и общего уровня образованности¹. Также, важную роль в соблюдении принципа осознанности играют общие ценностно-смысловые убеждения сторон. Готовность учителя соотнести передаваемую информацию с мировоззрением учащегося, а у учащегося, наличие волевого акта удерживать внимание на получаемой информации, в силу ценности для него коммуникации с учителем.

2) Принцип выстраивания обучения в системности. Сообщаемые учащимся знания и навыки, должны располагаться в определенной системе, где последующее связано с предыдущим и вытекает из него, с нарастанием сложности. На практике программы часто дополняются и изменяются в соответствии с меняющимися стандартами и политическими тенденциями, что пагубно влияет на соблюдение принципа системности. При переходе с одного поколения ФГОС на другое меняется тематическое наполнение рабочих программ. Учебники не успевают меняться, а курсы и программы дополняются темами из следующих классов. Это вносит хаос в сам процесс изложения материалов, все это ложится на плечи исполнителей инноваций – учителей.

3) Продолжением предыдущего принципа, является принцип постепенности в отпращивании знаний. Он говорит о важности и достаточности времени для неторопливого, постепенного, осмысленного усвоения новой информации, от простого к сложному. Все мы знаем, что потоки информации, льющиеся на головы наших учеников приводят к их способности перерабатывать эту информацию с большой скоростью, но, к сожалению, нейронные возможности их мозга еще не способны делать это качественно, поэтому, программы перегруженные дополнительными модулями и курсами не являются показателем качества образования. На наш

¹ Костенко И.П. «Реформы» образования в России: цели, результаты, уроки.// Народное образование, 2019, №1. С. 55/

взгляд наоборот, современное образование требует «замедления». Ведь не смотря на стремительное овладение детьми информационными средствами и технологиями, многие из них не умеют осознанно читать, имеют огромные трудности с преобразованием текстовой информации в графическую, не могут развернуто ответить на вопрос или пересказать прочитанное, с выделением главных мыслей. Для изменения ситуации и получения действительно качественного образования, совершенно необходимо тратить больше времени на прохождение тем, особенно сложных периодов исторических событий.

4) Дефицит учебного времени. Он прямо связан с предыдущим принципом. В зависимости от сложности содержания темы должно быть достаточность учебного времени на освоение нового материала. Он предостерегает от перезагрузки программы материалом, дисциплинами, часами, а как следствие, и учебными пособиями, и проектами (в рамках учебного плана и внеурочной деятельности). К сожалению, мы часто сталкиваемся с ситуацией, когда количество часов, выделенное на усвоение обязательных учебных дисциплин, стабильно уменьшается за счет введения в график урочной деятельности внеурочных (необязательных, дополнительных) предметов и курсов, не заказанных родителями, учениками и обществом. Кроме того, данный дефицит увеличивается в связи с тем, что учащиеся часто забирают с предметных уроков для проведения медицинских и психологических обследований, олимпиад, мероприятий в рамках молодежной политики, направленных на развитие патриотического воспитания и гражданственности, все эти упущенные часы невозможны. Кроме того, с принятием нового (третьего) поколения ФГОС, например основного общего образования, мы видим значительное сокращение общего количества часов, определенных для освоения обучающимися образовательной программы, при увеличении требований стандартов к ее наполнению и технологиям реализации.

5) Недостаточность времени для систематического повторения и закрепления пройденного материала, особенно в младших и средних классах. Принцип систематического повторения педагоги стараются соблюдать всеми возможными способами, но стоит отметить, что в условиях «раздутия» объема программ, новых требований к формам и методам проведения уроков, к результатам обучения, которые должны соответствовать регулярно меняющимся требованиям ФГОС и стратегиям развития образования, с учетом введения электронных форм и дистанционных технологий обучения, он становится трудно исполним, в том числе, и из-за элементарной нехватки времени урока.

6) Несоблюдение принципа предметности. Предполагает построение обучения последовательными блоками (учебными предметами), не смешивая их порядок по предметам и уровням развития. Речь идет, например, об участвовавшей практике внесения предметов или курсов, требующих навыков содержательного рассуждения и мышления (история, геометрия, алгебра, классическая литература, финансовая грамотность, и т.п.) в начальную ступень образования, когда они еще не получены и не развиты, а достаточные знания о предмете еще не сформированы. В некоторых случаях это справедливо и для основной ступени общего образования. Ведь, несмотря на технический прогресс, все чаще слышатся предложения педагогов и психологов о пересмотре границ возрастной психологии в педагогической науке, в связи с ростом данных, свидетельствующих о трудностях современных обучающихся с освоением образовательных программ

7) Игнорирование возрастных особенностей обучающихся. Учебники, по которым учатся дети, должны быть написаны понятным для них языком. При устном изложении нового материала на уроке учителем, должен учитываться общий уровень развития класса. Необходимо учить по программам такой сложности, которая отвечает реальному уровню развития

детей и их зоне ближайшего развития (ЗБР) в понимании Л.С. Выгодского ¹. Для этого, необходимо определять этот уровень и зоны у учеников. Но, проводя изучение реального уровня развития, необходимо помнить следующее: «исследуя, что ребенок способен выполнить самостоятельно, мы исследуем развитие вчерашнего дня. Исследуя, что ребенок способен выполнить в сотрудничестве, мы определяем развитие завтрашнего дня»². Также, этот принцип представляется трудно выполнимым в свете парадигмы развития образования в сторону цифровизации и самообучения обучения, предусматривающего взаимодействие обучающегося и технологий, в таких случаях, вопрос определения зоны ближайшего развития с учетом совместной деятельности с реальным учителем становится невозможным.

8) Отсутствие практики систематического устного счета и устного решения задач. Это метод формирования базовых качеств ума, позволяющих развивать способность мышления на примере арифметических и геометрических задач. В настоящее время, дети не практикуют на уроках устный счет. Они привыкли решать примеры не при помощи выученной таблицы умножения, а на калькуляторе, или согласно ответа чата GPT, сайтов «ГДЗ», что полностью лишает их практики устного размышления по поводу примера в частности, и поддержания внимания на процессе получения знания в целом.

9) Избыток систематической самостоятельной работы. Здесь нужно говорить о целях работы и мере. Данный принцип для советского народного образования был дополнительным по отношению к основному – коллективной работе и образованию с целью пользы для общества через свое развитие. В настоящее время, этот принцип возведен реформаторами образования в ранг ведущих и основных, закрепляет траектории индивидуализации и инклюзии в общем образовании (Закон об образовании,

¹ Выготский Л.С. Вопросы детской психологии/ Л.С. Выготский. – СПб.: Издательство «Перспектива», 2022. С.27-30

² Выготский Л.С. Вопросы детской психологии/ Л.С. Выготский. – СПб.: Издательство «Перспектива», 2022. С.33

ФГОС ООО, ФОП ООО), игнорируя такую сильную историческую особенность народа страны, как соборность, игнорируя доводы педагогов и психологов о том, что именно в коллективной работе зона ближайшего развития учащегося способна максимально расширяться и мотивировать его к обучению^{1,2} (получению знаний совместно, с использованием всех каналов связи, с возможностью получать «эффект сотой обезьяны»). Этот неприметный принцип (подход), безмерно расширившись и углубившись в образовании, незаметно откорректировал смысл и ценность получения знаний, с траектории построения коллективного блага в траекторию построения личного блага.

10) Несоблюдение принципа стабильности: в организации урока; в учебных планах; в программах; в расписании; в учебном месте, классе; в периодичности контрольных и проверочных работ; в общей дисциплине обучающихся. Этот принцип признан устаревшим, его заменили принципом вариативности, а с принятием третьего поколения ФГОС, возвели в ранг приоритетных, особенно для ступени среднего общего образования³. В процессе получения знаний, у учащихся меняются на середине ступени (уровня): учебные программы (поскольку меняются ФГОС, образовательные стратегии, проводятся эксперименты общие по стране и по регионам, что уже нарушает принцип единого образовательного пространства и законодательный запрет на проведение экспериментов над людьми без их письменного на то согласия); из-за огромной нагрузки и текучки кадров меняются, либо отсутствуют педагоги, что в свою очередь влияет на нестабильности расписания; отношение учеников с учителями; вводятся новые дисциплины (урочные и внеурочные); линейки учебников меняются и переписываются вместе с подходами к образованию; количество

¹ Казакина М.Г. Школьная жизнь в России и Америке: воспитание человечности/ М.Г. Казакина. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2006. С.21.

² Человек в условиях современного исторического вызова: идеи, проекты, практика: монография; под науч.ред. И.И. Кального. – Москва: ИНФРА-М, 2025. С 240.

³ Костенко И.П. «Реформы» образования в России: цели, результаты, уроки. // Народное образование, 2019, №1. С. 64

контрольных работ увеличивается, в том числе и за счет ВПР, пробных к ОГЭ и ЕГЭ. Все это приводит к постоянному увеличению уровня тревожности учителей, родителей и учащихся, что само по себе мешает процессу эффективной коммуникации для получения знаний, а кроме того, делает затруднительной возможность сфокусировать и удержать внимание учеников на преподаваемом материале.

В методической литературе мы часто видим довод, что соответствие деятельности учителя требованиям профессионального стандарта (ПС) и Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), является важнейшим условием обеспечения качественного образования и успешной профессиональной деятельности педагога. Эти два документа тесно связаны и задают стандарты, ориентиры для оценки компетентности учителя и его деятельности. ФГОС устанавливает требования к результатам освоения образовательных программ учащимися (описывая, что они должны усвоить и уметь), а профессиональный стандарт устанавливает требования к профессиональной компетентности учителя (перечисляя, как учитель должен обеспечить исполнение указанного во ФГОС).

Профессиональный стандарт структурирован по трудовым функциям. Основные трудовые функции учителя и соответствующие им требования: обучение с обеспечением достижения стандартных результатов ФГОС (предметных, метапредметных, личностных); проведение воспитательной работы; заниматься развивающей деятельностью; уметь работать с одаренными детьми и детьми с ОВЗ, обладать навыками методической деятельности. Но все эти стандарты разработаны и приняты с отрывом от реальности. Они оценивались и оцениваются педагогами, как неисполнимые в современных реалиях, а лишь закрепощающие творческий подход учителей и ставящие заведомо не достижимые результаты. Дополнительной сложностью для учителей является взаимоисключающая и алогичная суть целей ФГОС и процедур ЕГЭ (ГИА-11) и ОГЭ (ГИА-9). Получается, что

учить учитель, должен соблюдая стандарты ФГОС (развивая предметные, метапредметные и личностные компетенции), а проверяется с помощью процедур ГИА, только часть предметных знаний, из оценивания которой делается вывод о качестве обучения и уровне образования в стране. Здесь уместно привести высказывание одного из заслуженных педагогов: «Требовать от школ учить детей на основе ФГОС, а проверять качество знаний по ЕГЭ — полная глупость. Нельзя достичь успеха, пользуясь взаимоисключающими средствами, о чём точно сказал нам ещё А.С. Пушкин: «В одну телегу впрячь не можно коня и трепетную лань» (Д.Д. Шкаредный, директор лицея № 9 г. Слободского Кировской области, Заслуженный учитель РФ)¹. Кроме того, с учетом закрепления новыми стандартами возможности ранней профилизации, вариативности программ, курса образования не через знания, а через действия, многими экспертами и педагогами, все чаще высказываются предложения об их отмене, как антипедагогичных и реализующих техники педологии, разрушающих ценности классической русской школы и национальной доктрины образования в РФ.

1.3. Организационно-педагогические условия разрешения профессиональных дефицитов молодых учителей истории.

Организационно-педагогические условия разрешения профессиональных дефицитов молодых учителей истории представляют собой комплекс мер и мероприятий, направленных на создание благоприятной среды для профессионального становления, развития и преодоления трудностей, возникающих в начале карьеры. Эти условия охватывают как организационные аспекты работы образовательного учреждения, так и непосредственно педагогические методы, и приемы, применяемые в процессе обучения и наставничества.

¹ М.М. Поташник ЕГЭ против ФГОС: как быть учителю?// Народное образование, 2015, №5, с 18/

Основные группы организационно-педагогических условий разрешения педагогических дефицитов. Как мы видим из понятия, условно можно разделить все условия, направленные на разрешение дефицитов на две большие группы (с включением в них подгрупп), на организационные условия и непосредственно педагогические условия. Но мы в данной работе решили не акцентировать внимание на классификации подгрупп, поскольку одно и то же условие, в зависимости от дефицита может относиться как одной, так и к другой группе или подгруппе.

Для конкретизации определения, договоримся, что под организационно-педагогическими условиями понимаем комплекс, мер направленных на создание благоприятной среды, способствующей выявлению, анализу и преодолению пробелов и недостатков в знаниях, умениях и навыках педагогов, а также в их профессиональной подготовке, осуществляемый с целью развития необходимых компетенций для стабильной и эффективной педагогической деятельности. К ним относятся:

1. Меры, связанные с выявлением и диагностикой педагогических дефицитов. Этот вид условий включает в себя реализацию системы мероприятий: по регулярной оценке профессиональных компетенций педагогов (тестирование, анкетирование, анализ портфолио, наблюдение за деятельностью на уроке, самооценка, взаимооценка), для определения сильных и слабых сторон педагогов; по анализу результатов образовательной деятельности учащихся (сопоставлению результатов обучения с запланированными целями и задачами, выявление областей, в которых учащиеся испытывают наибольшие трудности, и анализ причин этих трудностей); по проведению внутришкольного контроля (регулярные посещения уроков, анализ документации, проведение собеседований с педагогами и учащимися для выявления проблемных зон); по мониторингу и анализу запросов педагогов (определение потребностей педагогов в повышении квалификации, методической помощи, консультациях и других

видах поддержки); по созданию атмосферы доверия и открытости (по созданию условий для конструктивной обратной связи и поддержки).

2. Комплекс мер, связанных с созданием системы поддержки и развития педагогов. К ним относятся комплекс мероприятий: по разработке индивидуальных образовательных маршрутов (планирование мероприятий по повышению квалификации и развитию профессиональных компетенций с учетом индивидуальных потребностей и возможностей каждого педагога); организация курсов повышения квалификации, семинаров, мастер-классов и других форм обучения (предоставление педагогам возможности получить новые знания и навыки, осваивать современные образовательные технологии и методики); организация условий, поддерживающих самообразование педагогов (для самостоятельного изучения педагогами необходимых материалов, участия в онлайн-курсах и вебинарах, тренингах, для вовлечения молодых учителей в научно-исследовательскую деятельность, поощряя за публикацию статей т.д.); работа методических объединений (организация регулярных встреч педагогов по предметным областям для обмена опытом, обсуждения проблем и поиска решений, участие в практических занятиях, проведение круглых столов, дискуссий, семинаров), с созданием методических кабинетов с необходимыми материалами и пособиями; меры по предоставлению доступа к современным образовательным ресурсам (для обеспечения педагогов необходимыми учебными материалами, техническим оборудованием и программным обеспечением); к данному комплексу мер, также относится и финансовая поддержка педагогов (предоставление грантов, стипендий и других форм финансовой поддержки для участия педагогов в мероприятиях по повышению квалификации и профессиональному развитию); меры по созданию благоприятного психологического климата в образовательном учреждении (обеспечение поддержки и понимания со стороны руководства и коллег, снижение уровня стресса и профессионального выгорания).

3. Одним из первых условий, практически во всех трудах по адаптации молодых педагогов, идет условие о создании в учреждении эффективной системы наставничества. Эта система доказала свою практическую эффективность на протяжении десятилетий, актуальна остается и по сей день. Для этого необходимо произвести тщательный подбор наставников, ведь наставник должен обладать не только высоким уровнем профессиональной компетенции, но и личными качествами, необходимыми для эффективной работы с молодым учителем (терпением, эмпатией, деликатностью и уважением, умением давать конструктивную обратную связь, иметь представление о теории поколений). Кроме того, рекомендуется разрабатывать программы наставничества. Программы должны включать конкретные цели и задачи, а также формы и методы работы (совместное планирование уроков, анализ уроков молодого учителя, посещение уроков наставника, консультирование). Кроме того, необходимо планировать и проводить регулярные встречи наставника и молодого учителя, обеспечивать наставника необходимыми ресурсами и поддержкой, для эффективного выполнения своих обязанностей, стараться создавать атмосферу доверия и сотрудничества между наставником и молодым учителем, чтобы молодой учитель чувствовал себя комфортно, обращаясь за помощью и задавая вопросы.

4. Отдельным пунктом хочется выделить важность создания комфортных условий для проведения рефлексии и самоанализа. Для этого, необходимо помочь молодым учителям развивать навык использования техник самоанализа уроков и педагогической деятельности, способствовать организации рефлексивных семинаров и дискуссий, для обсуждения собственного опыта и опыта коллег; предусмотреть механизм получения обратной связи от учащихся и родителей, поощрять критическое мышление и стремление учителя к самосовершенствованию. Кроме того, для усиления мотивационного компонента молодого учителя, немаловажным является

искренняя поддержка, понимание и признание со стороны руководства, приглашения участвовать в профессиональных конкурсах, надбавки за профессиональные достижения, участие в проектах, вручение грамот, благодарностей, публикация информации о достижениях молодых учителей на сайте школы, вовлечение молодых учителей в процесс принятия решений, касающихся образовательного процесса, организация совместных праздников, экскурсий, спортивных соревнований, участие в профессиональных конкурсах. Кроме того, для более быстрой адаптации молодых педагогов в школе, будет уместно рассмотреть возможность выбирать предметы и классы для преподавания с учетом и интересов и компетенций молодого учителя, снизить нагрузки в первый год работы, не настаивать на ведении классного руководства, учитывать индивидуальные особенности молодых учителей при планировании работы и распределении нагрузки, разработать комплекс мер, направленных на создание комфортных условий для работы и отдыха учителей.

5. Важными являются и мероприятия, направленные на создание условий по формированию педагогической идентичности и ценностей, чувства принадлежности к педагогическому сообществу. Для этих целей предусмотрены мероприятия: по организации встреч с выдающимися педагогами и деятелями в области образования; по проведению дискуссий и семинаров по вопросам педагогической этики и деонтологии, по вовлечение молодых учителей в общественную жизнь школы и города; направленные на развитие ответственности за результаты своей деятельности.

6. Заключительным комплексом мер по созданию «разрешительных» педагогических условий, приведем комплекс мер, который условно назовем нормативно-управленческим. И в первую очередь - это система взаимосвязанных мероприятий по разработке и утверждению локальных нормативных актов образовательного учреждения (положений об оценке профессиональных компетенций, о системе наставничества, о работе

методических объединений и т.д, в том числе, соглашений между участниками образовательного процесса по отдельным вопросам), которые будут являться основой для качественного и систематичного выстраивания комфортной образовательной среды для всех участников образовательного процесса, а также, основой для проведения мероприятий по управлению процессами. Во вторую очередь, это осуществление назначений ответственных лиц за организацию работы по выявлению и устранению педагогических дефицитов, за разработку и реализацию плана мероприятий по развитию профессиональных компетенций педагогов, лиц ответственных за выполнение регулярного мониторинга и оценивание эффективности принимаемых мер. Итогом данного комплекса мероприятий будет являться корректировка планов и программ образовательной организации с учетом полученных результатов.

Вывод. Реализация этих организационно-педагогических условий позволит создать благоприятную среду для профессионального становления молодых учителей истории, помочь им преодолеть трудности и раскрыть свой потенциал, что, в конечном итоге, приведет к повышению качества исторического образования в российских школах. Важно помнить, что реализация этих условий требует системного и комплексного подхода, а также активного участия всех участников образовательного процесса.

ГЛАВА 2. Опытнo-экспериментальная работа по выявлению, анализу и описанию рекомендаций, направленных на разрешение профессиональных дефицитов молодых учителей истории.

2.1. Разработка материалов для реализации опытнo – экспериментальной части работы.

Этап разработки материалов последовал после изучения нормативно-правовой базы и научно-публицистической литературы по теме профессиональных дефицитов молодых учителей и создания условий для их разрешения. В виду сложности и многоаспектности исследуемых проблем и темы, было решено проводить комплексное исследование с применением смешанного метода, в который включались анкетирование и устное интервьюирование молодых учителей. При подготовке к практической части работы, планировалось, что анкетирование будет проведено на базе исторического факультета ФГБОУ ВО КГПУ им. В.П. Астафьева, путем заполнения анкет печатного вида. Данные полученные в ходе анкетирования являются основным материалом и положены в обоснование результативной части опытнo-экспериментальной работы, а данные полученные в ходе устных опросов и интервьюирования, будут являться дополнительными, и будут служить целям дополнительной верификации результатов анкетирования, а также, в виду того, что комбинирование различных методов сбора данных повышает надежность результатов диагностики. Этап разработки вопросов для анкет начался со сбора вопросов (открытых, закрытых, полукоткрытых) которые, по нашему мнению, были более актуальны для молодых учителей истории и давали бы широкий охват для сбора информации о возможных дефицитах, мнениях учителей, информацию об опыте и знаниях респондентов, а также, позволяли учителям истории произвести частичную самодиагностику в отношении дефицитов в некоторых компетенциях. При составлении вопросов уделялось большое внимание их формулировкам их четкости логичности структуры. Также, при

составлении вопросов, были учтены рекомендации, содержащиеся в Методических рекомендациях¹, утвержденных Министерством Просвещения России. В содержании анкет были изложены вопросы, касающиеся предметных и методических дефицитов, психолого-педагогических компетенций, ИКТ-компетентности, коммуникативных компетенций, вопросы личностно-ориентированного характера и о финансовой удовлетворенности. Для ответов на вопросы использовалась шкала Гуттмана, а также, шкала оценки для выявления затруднений педагогов.

Перечень вопросов был разработан после анализа анкет разнообразных методических объединений, отдельных методических служб внутри образовательных организаций, был оформлен в качестве проектов анкет, согласованных и допущенных к использованию для целей магистерской диссертации, на основании протокола методического совета кафедры Отечественной истории исторического факультета ФГБОУ ВО КГПУ им. В.П. Астафьева № 8 от 12.05.2024г.

2.2. Организация и описание исследования по выявлению наиболее актуальных профессиональных дефицитов в работе молодых учителей истории.

В ходе осуществления практической части исследовательской работы было проведено анкетирование 32-х молодых учителей истории, работающих в образовательных учреждениях Красноярского края, имеющих средне-специальный уровень образования, из числа обучающихся на историческом факультете ФГБОУ ВО КГПУ им. В.П. Астафьева (по заочной форме обучения), со стажем работы в сфере образования не более 5-ти лет. При

¹ Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».

анкетировании применялся диагностический подход, направленный на выявление текущего состояния учителей и актуальные профессиональные дефициты. Кроме того, было проведено интервьюирование и беседы с молодыми учителями для более глубокого понимания причин возникновения трудностей и выявления их потребностей в методической поддержке. Для интервью использовались следующие открытые вопросы, побуждающие к размышлению: «С какими трудностями вы сталкиваетесь при осуществлении своей профессиональной деятельности?», «Какие методы и приёмы вы считаете наиболее эффективными при подаче исторического материала на уроках?», «В какой методической помощи вы нуждаетесь?», «Какие вопросы вызывают у вас наибольшее затруднение при общении с учениками или их родителями?». Результаты ответов, полученных при интервьюировании, не были внесены в массу ответов, полученных при анкетировании, но они послужили для нас дополнительным материалом, подтверждающим выводы, основанные на данных, полученных в ходе анализа анкетных данных. Выборка участников анкетирования осуществлялась с учетом их занятости и учебного графика. Время заполнения анкет не было ограничено, анкеты выдавались перед началом семинарских занятий, в соответствии с графиком анкетирования, в спокойной обстановке. При раздаче анкет были даны четкие и понятные инструкции о том, что нужно делать, как отвечать на вопросы, обращено внимание на наличие инструкции в преамбуле и пунктах анкет. Участники анкетирования добровольно соглашались на участие в анкетировании, при условии обеспечения конфиденциальности данных и анонимности участников. Данные условия были выполнены. Одновременно, участникам анкетирования была предоставлена контактная информация, для уточнения вопросов и обратной связи, а также, для уточнения места и времени сбора заполненных анкет.

Кроме организации и проведения анкетирования, в ходе исследования были проведены устные беседы с преподавателями, имеющими стаж работы

в общей школе более пяти лет, был проведен анализ нормативно-правовой документации разного уровня, отвечающей за установление требований к профессиональным компетенциям педагогов и условиям, призванным обеспечивать их успешную профессиональную деятельность. Дополнительно, были проанализированы научные статьи, монографии и публицистическая литература, по вопросам, которые могли бы помочь сформировать представление о возможных условиях формирования педагогических дефицитов учителей, и условиях их разрешения. Нами был проведен анализ видеоматериала с рассказами молодых педагогов об обнаруживаемых профессиональных дефицитах, представленного в группах и сообществах сети Интернет, в том числе, на платформах Telegram, RUTUB, YouTube, на сайте Министерства Просвещения РФ.

2.3. Анализ результатов и описание рекомендаций, направленных на разрешение профессиональных дефицитов молодых учителей истории.

На основании полученных в ходе анкетирования данных, была проведена обработка данных анкет с использованием статистических методов количественного подсчета, а также, применен метод качественного анализа открытых ответов на их содержание и для выявления закономерностей. По итогу полученных данных была проведена их интерпретация и описание. Для большей наглядности статистических данных, они были преобразованы в табличную форму и приложены к настоящей диссертации Приложением №2, а наиболее важные показатели, для подачи количественной информации, переведены в диаграммы и представлены в зависимости от вида дефицитов по ходу изложения данного параграфа.

Первая из представленных диаграмм №1, включает в себя перечень педагогических дефицитов, имеющих количественную характеристику более 10-ти человек, это значит, что педагогические дефициты молодых учителей

истории, которые были отмечены менее, чем десятью учителями, в данной диаграмме не представлены, но эти данные отражены в итоговой таблице общих данных (Приложение №2 к диссертации), приложены к диссертации, где можно с ними ознакомиться. Из данных диаграммы №1 видно, что молодые учителя истории испытывают наибольшие профессиональные дефициты в сфере поиска педагогической информации и материалов, в связи с чем все высказались в пользу создания единой информационной системы для педагогов (32 человека – это 100% опрошенных), следующий по значимости профессиональный дефицит выражен в необходимости создания службы психологической поддержки для учителей, за ее создание высказались 30 респондентов – 93,7 % от общего числа опрошенных. Третий по значимости дефицит – трудности в мотивации учеников к учебной деятельности (21 чел. – 65,6 %), почти в той же мере по значимости, проявляется дефицит коммуникационного характера - общение учителей с родителями обучающихся (20 чел. – 62,5). Замыкает пятерку наиболее значимых трудностей – недостаток оплаты труда (18 чел. – 56,2 %). Следующий по значимости – дефицит, связанный с плохим поведением обучающихся на уроке – 15 человек (46,8%), но здесь следует провести более глубокое исследование для получения более подробных ответов, поскольку причинами плохого поведения могут быть как субъективные причины, как то, недостаток организационно-коммуникационных компетенций молодого учителя, так и причины объективного порядка – общее снижение уровня воспитания у подрастающего поколения по всей стране. Также, мы видим, что среди профессиональных дефицитов заметное место занимают дефицит в просмотре открытых занятий у опытных педагогов, и дефицит связанный с перегруженностью большим объемом оформляемой документации, не связанной с преподаванием по предмету - по 34,4% на каждый из них. Кроме того, мы видим существенный недостаток в наставнической помощи молодым учителям – 31,2 %. Таким образом, еще раз выделим пять

основных, а значит, самых актуальных на сегодняшний момент, профессиональных дефицитов молодых учителей истории: 1) в единой информационной системе для педагогов; 2) в создании службы психологической поддержки для педагогов; 3) в мотивации учеников к образовательной деятельности; 4) в навыке или готовности общения учителей с родителями и 5) неудовлетворительный размер оплаты труда.

Диаграмма №1.



Как мы уже сказали, Диаграмма №1 несет в себе не все выявленные дефициты, а только те, которые набрали наибольшее количество голосов, которые в связи с этим, могут считаться нами, наиболее актуальными. В следующих диаграмме мы представим дефициты, собранные в зависимости от компетенции или иного параметра выделения в отдельную диаграмму.

Итак, в диаграмме №2 представлены дефициты молодых учителей в области методических компетенций. На основании проведенного в Диаграмме №1, мы увидели, что среди методических потребностей, наиболее

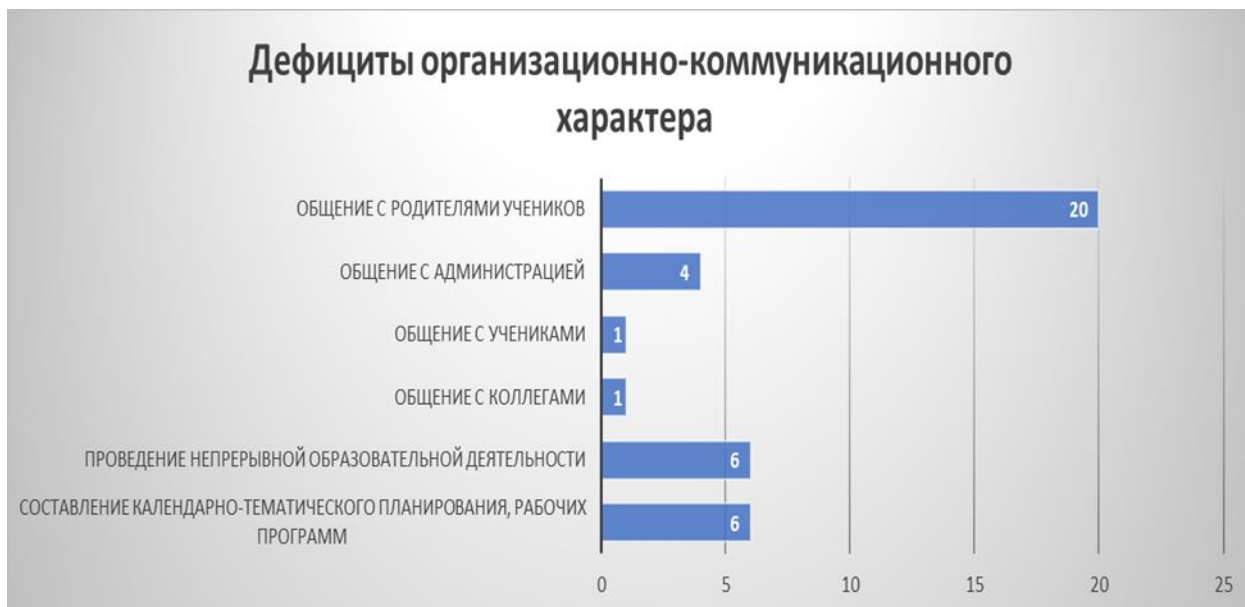
актуальным является дефицит просмотра открытых занятий, но данные диаграммы №2 демонстрируют, что кроме того, для молодых учителей является важной потребность в знакомстве передовым педагогическим опытом; в возможности получения отдельных методических консультаций по отдельным разделам предмета; в возможности прослушивания лекций по психологии, педагогике и методикам.

Диаграмма №2



При рассмотрении данных, представленных в диаграмме №3, мы видим, что среди дефицитов организационно-коммуникационного характера, на фоне самого актуального дефицита – «общение с родителями», существуют, в равной степени, сложности и недостатки в проведении непрерывной образовательной деятельности и составлении календарно-тематического планирования, рабочих программ, также, присутствуют дефициты учителей в общении с администрацией, учениками и коллегами.

Диаграмма №3



В диаграмме №4 мы можем наблюдать наличия дефицитов связанных с отбором материала для проведения уроков истории – 40,6%, с выбором форм и методов проведения уроков – 34,4%; дефицит в наглядных пособиях – 15,6%.

Диаграмма №4



Интересными могут быть данные, представленные в диаграмме №5, где мы можем увидеть результат оценки самими молодыми учителями сложность преподавания предмета «история» в параллелях классов с 5-11-й. Из диаграммы мы видим, что наиболее сложно молодым учителям приходится с преподаванием в 5х – 7-х классах.

Диаграмма №5



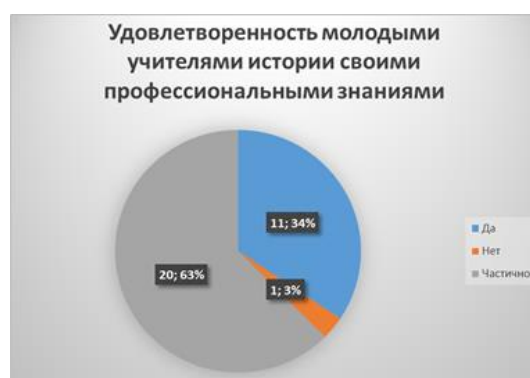
Считаем очень важными для темы настоящей диссертации данные, полученные в результате анкетирования и представленные в диаграмме №6. При существующих сложностях положения учителей, полученных в результате участия страны в многолетней реформе образования, несмотря на финансовую непривлекательность данных должностей, мы видим, что пока, большинство молодых учителей – 63%, не выражают желания покинуть профессию, но мы должны уделить максимальное внимание цифрам учителей, затруднившихся с ответом – 25%. Если рассмотреть этот процент сомневающихся, как процент потенциально возможный к уходу из профессии, то совместно с желающими покинуть профессию (12%), процент молодых учителей желающих покинуть профессию до получения пятилетнего опыта работы, под влиянием ситуационных изменений, возможно увеличится до - 37%, а это очень значительный процент, на наш взгляд, требующий от исполнительных органов государственной власти, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере образования мер экстренного реагирования. Отсутствие экстренных мер реагирования приведет к ускорению процесса выхода молодых учителей истории из профессии. Предложенные меры по замене учителей на тьюторов и обучение детей с помощью электронного обучения с применением дистанционных технологий, не являются мерами, направленными на исправление ситуации, а является временными мерами, замедляющими

происходящий процесс текучки кадров. Меры реагирования, в настоящее время выбранные для реагирования, произведенные за счет общей потери уровня знаний у обучающихся, за счет резкого ухудшения здоровья обучающихся, в учебной деятельности которых кратно увеличивается влияние электромагнитных излучений, происходит нарушение физической активности и катастрофическое падение остроты зрения, являются недопустимыми в свете декларированных ценностей о сохранении традиционных ценностей и направленности на сохранение здоровья народа страны. На примере данных диаграммы №7 мы можем видеть, что в общей сложности 64% молодых учителей истории не удовлетворены своими профессиональными знаниями. Это делает необходимым пересматривать

Диаграмма №6

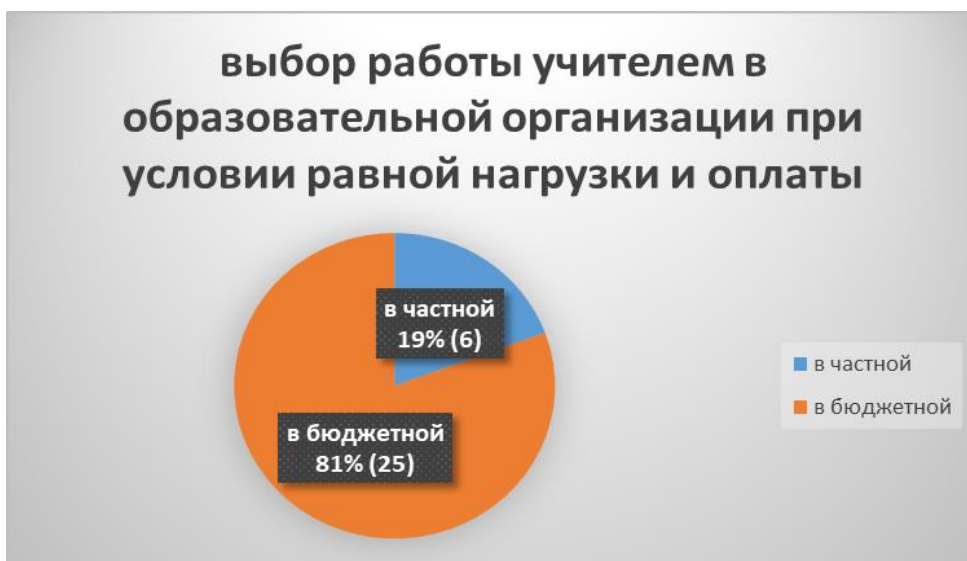


Диаграмма №7



учебные программы в высших учебных заведениях. Для нас показательным явился результат ответов, представленный в диаграмме №8, из которой мы видим, что при прочих равных условиях оплаты труда и нагрузки, 81% молодых учителей истории выбирают работать в бюджетных образовательных организациях (государственных или муниципальных).

Диаграмма №8



Итак, на основании проведенных нами исследований, мы можем определить пять наиболее актуальных педагогических дефицитов, в отношении которых опишем ряд рекомендаций для создания педагогических условий, направленных на их разрешение. Они будут описаны нами после изложения условий, классифицированных для применения субъектами образовательного процесса разного уровня, и без создания которых, никакие рекомендации на уровне конечного исполнителя не будут иметь эффекта.

Итак, перечень минимального комплекса мер, необходимых для осуществления изменений педагогических условий, для первого уровня – **уровня государственной власти** (в ее конституционном понимании - законодательной, исполнительной и судебной):

1. Привести статьи Закона об образовании 273-ФЗ, в соответствие с требованиями статей Конституции, в частности, вернуть редакцию термина «ступени образования», замененную в ходе реформы образования на термин «уровни образования»¹, поскольку понятие «уровень образования» изначально предполагал разные уровни полученного образования

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

(дошкольное воспитание, среднее образование, среднее профессиональное, высшее); исключить реализацию образовательных программ до 9 класса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Убрать из дошкольного образования процессы по обучению, оставив процессы по воспитанию, переименовать уровень в «дошкольное воспитание».

2. Отменить ФГОС всех уровней, в связи с недействительностью их принятия и противоречием статьям Конституции; откорректировать содержание ключевых вопросов, целей и задач, изложенных в стратегии развития образования до 2030г¹, приняв ее в новой редакции с учетом национальных традиций, интересов и укрепления внутреннего суверенитета страны, с предварительным обсуждением и голосованием за ее принятие независимых организаций педагогического, медицинского и родительского сообщества, с предварительной проверкой органами прокуратуры на соблюдение норм законодательства РФ.

3. Отметить систему внешней оценки качества образования с процедурами ГИА-9, ГИА-11, ВПР и возобновить проведение итоговых аттестационных экзаменов образовательными организациями, обучавшими обучающихся.

4. В закон об образовании №273-ФЗ ввести понятие о целях образования, как процесса воспитания и передачи учащимся знаний для формирования гармонично развитой личности с широким кругозором; дополнить понятиями «ученик» и «учитель» с регламентацией социального и профессионального статуса, мер защиты и поддержки; закрепить за органами прокуратуры ответственность по надзору за соблюдением государственными органами, исполнительными органами субъектов РФ и образовательными организациями положений Конституции о недопустимости проведения

¹ Государственная программа РФ «Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" до 2030 года» (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701)

экспериментальных процедур, проектов (опытов) над лицами, не достигшими 18 лет, без письменного согласия родителей и лиц их заменяющих; развить смысл положения ст. 43 Конституции об обеспечении государством заявленной гарантии для граждан страны на бесплатное и общедоступное образование на уровень дошкольный, начальный общий, основной общий, средний общий, средний профессиональный и высший и закрепить это в законе, не допускать принятие нормативных актов с умалением этих гарантий¹.

5. Отменить проект по цифровизации, сбору, хранению персональных данных обучающихся и их родителей в единой системе больших данных. Запретить регистрацию несовершеннолетних, до 18 лет в единой системе аутентификации «Госуслуги»; запретить реализацию проектов «образовательные траектории» и «цифровой профиль обучающегося»; запретить профилизацию обучающихся в рамках всех ступеней средней школы (предусмотрев возможность углубленного изучения отдельных предметов для школ с углубленным изучением); запретить использование смартфонов на территории образовательных организаций, предоставив возможность на использование кнопочных, без возможности выхода в интернет.

6. Перейти от принципа адаптации учителей к реформируемой системе образования, к созданию социально ориентированной системы образования, с целью соблюдения интересов всех участников образовательного процесса.

7. Отменить возможность проведения внеурочных занятий в рамках основного учебного времени, время, отведенное для внеурочных часов, вынести, как дополнительные занятия, и подтвердить не обязательность их проведения, на их место вернуть урочные занятия по предметам.

¹ п.2 ст.55. Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 декабря 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

8. Пересмотреть образовательные программы школ и содержание учебников на предмет их соответствия зоне ближайшего развития обучающихся.

9. Отменить отчетность для преподавателей, не относящуюся к преподаваемому предмету.

10. Закрывать НКО и структурные подразделения ЮНЭСКО, оказывающие влияние на формирование образовательных стратегий и рынка научно-методической литературы.

11. Откорректировать программы и учебные планы, а также, технологий в педагогических вузах, вернув достаточное количество часов педагогических предметов и возрастной психологии, с введением курсов по практическому реагированию на девиантное поведение обучающихся, курсов с привлечением в рамках просветительской деятельности практикующих педагогов, успешно работающих с «трудными классами», курсов по работе с детьми ОВЗ и одаренными детьми, с возможностью получения разнообразно практического опыта на стадии обучения, для более адекватной профессиональной подготовки будущих учителей к возможным ситуациям и условиям профессиональной деятельности; увеличить количество платных и бюджетных мест во всех СПО и ВУЗах страны (на настоящий момент, при возрастании количества обучающихся, за счет средств федерального бюджета обучается 7,25 % студентов страны, за счет средств регионального и муниципального бюджетов - 60,22 %, поданным на 2020/2021г.)¹.

12. Увеличить финансирование отрасли образования из федерального бюджета. Установить размер ставки учителя для оплаты труда не ниже двух МРОТ, с ежегодной индексацией согласно увеличению индекса рыночных цен. Распространить выплаты молодым специалистам на молодых

¹ Государственная программа РФ «Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" до 2030 года» (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701

учителей, совмещающих работу с обучением, не окончивших профессиональных образовательных учреждений.

13. Профинансировать и создать систему навигации для учителей образовательных организаций по поиску информации для подготовки материалов по предметам. Профинансировать развитие сайта «Хронос»¹.

Комплекс мер, осуществление которых сможет привести к созданию условий для разрешения педагогических дефицитов молодых учителей на **уровне руководства образовательной организации.**

1. Создание локальной базы данных готовых кейсов для преподавателей, по разным предметам, по темам. Такая база готовых блоков предметно-методических документов позволит использовать ее при начале работы молодым педагогам, у которых еще не сформировалась своя подборка материалов по темам предмета.

2. Создание системы реального наставничества на уровне между образовательными организациями и внутри отдельной организации. С разработкой мер поддержки и поощрения для наставников.

3. Помощь в организации мероприятий на сплочение коллектива обучающихся и молодого учителя, молодого учителя и родителей. Иметь разработанные программы и примеры для организации мероприятий, проектов.

4. Введение практики лекций по практической психологии, педагогике и нормам в сфере образования, в рамках родительских собраний и отдельно организованных лекториев.

5. Создание советов родителей с реальными функциями, активное взаимодействие с этим коллективным органом, целью вовлечения родительской общественности в организацию жизни образовательной организации.

¹ <https://www.hrono.info/avtory/index.php>

6. Не вводить электронное образование учащихся с применением дистанционных технологий, не регистрировать в социальных сетях, разных проектах и интернет платформах. Только через письменное согласие родителей, либо самих родителей. В ином случае, оформлять односторонний акт/служебную записку, фиксирующие отказ обучающегося и родителя от участия в регистрации предложенного мероприятия, проекта, ресурса.

7. Организация творческих и общественно полезных коллективных проектов во внеучебное время для учеников с участием учителя.

8. Разработать план по организации мероприятий самодеятельности, по направлениям ученик-учитель, учитель-родитель, ученик-родитель.

9. Организация мероприятий по совместной деятельности студентов СПО, вузов (в том числе с привлечением выпускников – бывших учеников), общественных организаций, бизнес организаций и учащихся.

10. Организовывать выезды учителей и учеников на льготных условиях в туристические и иные поездки с целью повышения исторического и лингвистического образования, развития способностей командообразования.

11. Разработать и подписать соглашения с родителями о запрете использования смартфонов на территории образовательной организации, о принятии формы одежды и требований к внешнему виду обучающегося, с согласованием способов и мер реагирования со стороны администрации, о дисциплине на уроке и переменах.

12. Заключение договоров с психологом и юристом для обеспечения поддержки и психологического комфорта учителей.

13. Проводить регулярный мониторинг профессиональных дефицитов и выгораний учителей. Разработать планы адаптации и индивидуального развития профессиональных компетенций учителей, опираясь на потребности учителей с возможностью стажировок и

регулярного повышения квалификации (в том числе, посредством дистанционных технологий).

14. Создание плана и обеспечение условий для реального самообразования учителей: клубов для обсуждения профессиональной литературы, нормативных актов, обмена опытом, проведения тематических семинаров и тренингов по запросу учителей, направленных на их саморазвитие, для планирования и проведения совместных уроков с другими учителями (с возможностью привлечения волонтеров из других профессиональных сообществ и общественных организаций).

15. Создание локальной электронной библиотеки. Приобретать необходимую электронную литературу, курсы для учителей.

16. Разработка и создание системы спонсорской помощи для инвестирования в развитие условий продуктивной педагогической деятельности, посредством целевых пожертвований, стипендий, грантов, через ведение просветительской деятельности с населением и бизнесом.

Рекомендации, направленные на создание педагогических условий для разрешения профессиональных дефицитов молодых учителей истории, на уровне педагогического сообщества.

Настоящие рекомендации оформлены в парадигме компетентностного подхода, с наиболее подробным описанием рекомендаций для наиболее актуальных профессиональных дефицитов, выявленных по результатам опытно-экспериментальной части диссертации:

1. Регулярное повышение квалификации в области современных образовательных технологий и развитие компетенций в этой области (изучение предметных онлайн-платформ, интерактивных карт, посещение виртуальных музеев), изучение инструментов для создания открытых презентаций и обучающих видео, участие в профессиональных сообществах педагогов для изучения передового опыта, а со временем и обмена опытом.

В исследовании нами был обнаружен дефицит, связанный с отсутствием у учителей истории единого информационного ресурса, который мог бы содержать в себе максимальное количество документов нормативно-правового характера, касающихся системы образования и преподавания предмета «история», методической литературы, дидактического и демонстрационного материала по темам предмета для разных классов, курсов для педагогов, в том числе, конспектов уроков, и видео уроков по темам от опытных педагогов с демонстрацией применения передовых образовательных технологий, таких же материалов по детской возрастной психологии и процессам воспитанию. Ведь, учителя истории сталкиваются с множеством задач: подготовка к урокам, поиск актуальной информации, разработка методических материалов, отслеживание новостей исторической науки, подготовка материалов к олимпиадам и экзаменам и многое другое. Существующие ресурсы часто разрознены, требуют времени на поиск и проверку достоверности информации. Наличие, удобного и надежного ресурса значительно облегчает работу учителя истории, позволяя экономить время, силы и повысить качество преподавания.

К сожалению, на настоящий момент такой системы не существует. И в первую очередь можно рекомендовать учителям, для более оперативного разрешения дефицита, выступить с предложением к педагогическому сообществу и найти IT-специалистов способных разработать навигатор поиска информации для учителей истории. По вопросам финансирования такого проекта можно обратиться к министрам образования в регионах и далее, на уровне страны. Иным вариантом, можно рекомендовать молодым педагогам истории проявить активную позицию, консолидироваться с другими учителями и сообществами, и попробовать предложить развить подобную систему на базе сайта «Хронос» (единого информационного ресурса для учителей истории), через совместную работу с его авторами

редактором¹. Ресурс создан и работает с 2000 года, за это время редактором и создателем сайта Вячеславом Румянцевым проведена огромная работа, и судя по запросу учителей истории, этот сайт может стать наиболее подходящим для создания единой базы данных для учителей истории. Редактор открыт для предложений от спонсоров и ожидает помощи новых соратников по созданию удобного и полезного продукта, как для педагогов, так и для широкого круга лиц, интересующихся историей. На настоящий момент ресурс содержит научные материалы, исторические документы, научные статьи, методические разработки, биографии исторических личностей, интерактивные карты, хронологические таблицы и т.д.; поддерживает различные форматы контента: текстовые, аудио, видео, интерактивные элементы; обладает достаточно удобной навигацией по ресурсу; занимается разработкой приложения для доступа к ресурсу с мобильного устройства; осуществляет интеграцию с другими образовательными платформами и сервисами. На наш взгляд, данный ресурс представляет собой интересную базу для создания обширного единого сообщества любителей истории, для обмена опытом, обсуждения актуальных проблем, проведения онлайн-консультаций с историками и совместной разработкой материалов. Он может быть использован для проведения вебинаров для повышения квалификации учителей. Ресурс уже размещает и может накапливать учебные материалы, интерактивные карты и хронологические таблицы, методические материалы, материалы для подготовки к ЕГЭ/ОГЭ, описания инновационных педагогических технологий, рекомендации по организации проектной и исследовательской деятельности учащихся, материалы для работы с одаренными детьми и детьми с особыми образовательными потребностями, биографии исторических личностей, портреты и иллюстрации, цитаты и высказывания, анонсы научных конференций и семинаров, рецензии на новые книги по

¹ <https://www.hrono.info/avtory/index.php>

истории, материалы по истории регионов России, населенных пунктов виртуальные экскурсии по музеям и историческим местам, онлайн-тесты, генераторы кроссвордов, инструменты для создания интерактивных карт и презентаций, аудиокниги, журналы по предмету и педагогической деятельности.

Для социального взаимодействия в нем предусмотрена возможность осуществления коммуникаций и обмена методическим материалом через форум для учителей истории. Степень востребованности такого объемного ресурса (системы), трудно переоценить. Он может стать не только надежным помощником для учителей истории, предоставляя им все необходимые инструменты для успешной педагогической деятельности и повышения качества образования, но и будет способствовать развитию интереса к истории молодого поколения. Дополнительно к вышеназванному ресурсу, можно рекомендовать к использованию для целей подготовки материалов для проведения занятий по предмету следующий перечень интернет-ресурсов:

histrf.ru (https://histrf.ru/timeline?page=1¢ury=9&start_year=800&end_year=899) лента времени: события, произошедшие в истории России на полотне времени;

- <https://ensinarhistoria.com.br/bingo-iluminado-da-idade-media-jogo-para-imprimir> интересные материалы для уроков;

- **TimeMaps:** (timemaps.com) — интерактивные карты и временные шкалы, охватывающие мировую историю. Позволяют наглядно проследить изменения границ и политических структур во времени;

- **Jstor Daily:** (daily.jstor.org) — статьи от *JSTOR* для широкой аудитории. Отличный ресурс для поиска интересных и необычных тем.

- **WAS**. Это сравнительно новый сайт, который сильно отличается от привычных форматов подачи истории. Например, гид по форме военных Второй мировой войны (с подробным разбором, где и в чём воевали).

-**«Прожито» (prozhito.org)**: Это проект по сбору и публикации личных дневников и воспоминаний людей, может быть использован для иллюстрации исторических событий через личные истории, также, **«Дилетант» (diletant.media)**: журнал и сайт, посвященный истории. Предлагает интересный и доступный материал для изучения.

-**JSTOR (jstor.org)**: это огромная цифровая библиотека научных журналов, книг и первоисточников, интересный ресурс для учителя, который хочет углубиться в какую-либо тему и найти оригинальные идеи.

-**Europeana (europeana.eu)**: это европейская цифровая библиотека, которая содержит миллионы оцифрованных произведений искусства, исторических документов, аудио- и видеозаписей. Отличный ресурс для поиска визуального и мультимедийного контента.

-**Geacron (geacron.com)**: представляет собой интерактивный исторический атлас, который показывает изменения границ и политических режимов во времени. Позволяет визуализировать динамику исторических процессов.

-**Quantum GIS (QGIS) (qgis.org)**: бесплатная программа для создания географических информационных систем (ГИС). Позволяет создавать собственные карты и анализировать пространственные данные.

-**History Pin (historypin.org)**: Сайт для создания интерактивных исторических карт и экскурсий. Можно использовать для вовлечения учеников в исследовательские проекты.

-«**Это место**» (**etomesto.ru**): сайт с историческими картами Российской империи и СССР. Можно использовать для анализа географических изменений и поиска информации о населенных пунктах.

-«**История.РФ**» (**histrf.ru**): Сайт Российского исторического общества. Содержит новости исторической науки, статьи, документы и другие материалы, полезные для учителей.

-«**Мел**» (**mel.fm**): Образовательное издание для учителей и родителей. Публикует статьи по методике преподавания, а также материалы по истории и другим предметам.

-«**Арзамас**» (**arzamas.academy**): Это образовательный проект, предлагающий лекции, курсы, статьи и подкасты по истории, культуре, литературе и искусству. Много интересного материала для учителей, а также возможность использовать контент на уроках.

-«**Постнаука**» (**postnauka.ru**): Это научно-популярный портал, публикующий статьи и лекции ведущих российских ученых. Есть раздел «История», где можно найти интересные материалы для углубления своих знаний.

-**Teachinghistory.org**: (**teachinghistory.org**). Огромная библиотека ресурсов, включая планы уроков, статьи, видео, интерактивные карты и первоисточники. Ресурс посвящен преподаванию истории США, но многие материалы можно адаптировать и для мировой истории.

-**EDSITEment**: (**edsitement.neh.gov**). Официальный сайт Национального фонда гуманитарных наук США, предлагающий тщательно отобранные ресурсы для учителей по истории, литературе, искусству и культуре.

-Библиотека Конгресса: (loc.gov). Огромный архив исторических документов, фотографий, карт, аудио- и видеозаписей, источник для учителей, желающих использовать подлинные материалы на уроках.

-thinglink.com. Позволяет создавать интерактивные изображения и видео, добавляя к ним текстовые метки, ссылки и аудио. Отличный инструмент для создания наглядных учебных материалов.

-StoryMapJS: (storymap.knightlab.com) — инструмент для создания карт с историческими повествованиями, в которые можно добавлять текст, изображения и видео. Похоже на *History Pin*, но больше подходит для создания авторских историй.

2. Рекомендации по развитию у молодых учителей навыков исследовательской и проектной деятельности учащихся. Молодым учителям необходимо уметь разрабатывать и сопровождать интересные и познавательные исследовательские проекты, соответствующие возрасту и уровню подготовки обучающихся. Для этого необходимо знать методы организации групповой работы, консультирования обучающихся по вопросам проекта, объективно и полно оценивать результаты исследований и вкладе каждого обучающегося в проект. Для разрешения такого дефицита, потребуется необходимое количество раз участвовать в тренингах по изучению и реализации проектной деятельности, находить методически рекомендации опытных педагогов, участвовать в разработках совместных проектов с другими опытными педагогами и наставниками.

3. Также, молодые учителя часто могут сталкиваться с недостатком навыка работы с историческими источниками. Эта работа состоит в анализе и умении классифицировать различные типы исторических источников (письменных, вещественных, изобразительных), видеть смысл применения в занятии источника, возможности его использования для разных педагогических задач. Полезным в данном случае будет посещение

разнообразных семинаров и мероприятий по источниковедению, знакомство с работой по организации каталогизации архивов и музеев. Развитие навыка определения задач на основании анализа исторических источников.

4. В отношении дефицита самообразования. В наш век информационной революции требуется постоянная актуализация знаний. В области исторического образования и науки, данное утверждение особо правдиво, поскольку происходит активное рассекречивание и введение в оборот новых исторических документов, стремительно меняются политические интересы и траектории развития социально-экономической жизни общества. Для учителя истории важно поддерживать и углублять свои знания по проблемным вопросам истории, знать историографию вопроса, уметь участвовать в аргументированных дискуссиях с обучающимися, рассматривать процессы и события с разных точек зрения и быть в курсе современных исследований, также, читать не только сугубо профессиональную, но и художественную литературу (исторический роман). Для этого необходимо планировать свой график с внесением в него времени для изучения художественной, научной и научно-популярной литературы, участвовать в конференциях и семинарах, в методических объединениях, в создании научных публикаций. Для выявления пробелов в знаниях и навыках, рекомендовано регулярно прибегать к самоанализу своих уроков, в соответствии с выявленными дефицитами находить материал для их разрешения. Также, необходимо выбирать темы для углубленного изучения исходя из периода и места истории, события которого наиболее интересны молодому учителю, что позволит преподавать эту тему с большим энтузиазмом. Рекомендуется, также, уделять при возможности, внимание изучению иностранных языков, с целью изучения материалов по заинтересовавшей теме на иностранных сайтах, читать источники в оригинале и иметь возможность общаться с зарубежными коллегами. При возможности, рекомендуется планировать посещение исторических лекций,

выставок, экскурсий. Молодым специалистам рекомендуется определить наиболее интересные направления для саморазвития, в необходимых случаях обратиться к администрации образовательной организации, для обсуждения возможности о включении этой информации в план индивидуального развития молодого учителя.

5. В отношении дефицита мотивации обучающихся к учебной деятельности. Проблема учебной мотивации была затронута во множестве трудов отечественных ученых (А. Н. Леонтьев, Л. И. Божович, П. М. Якобсон, А. К. Маркова, Е. П. Ильин и др.). Учителя с большим педагогическим опытом, скорее всего, смогут помочь советом и рекомендациями, но молодому учителю, также, важно самому накопить необходимые навыки и выработать свои собственные подходы, найти свои инструменты, которые можно будет применять к разным ситуациям и обучающимся. В этом могут помочь тренинги и семинары по овладению инструментами мотивации. Мотивация – это процесс осознанного управления деятельностью для достижения интересующих целей. Инструменты мотивации к учебе – это разнообразные методы и приемы, которые педагоги могут использовать для стимулирования интереса, обучающегося к предмету и познавательной деятельности, для стимулирования проявления им активности, для способствования увеличению степени восприятия информации в учебном процессе. Они направлены не столько на то, чтобы ученики выполняли задания, сколько на осознанное обучение, обучение с удовольствием, с выраженным стремлением к познанию предмета и стремлению личностного роста.

А) Рекомендовано использование инструментов, влияющих на создание благоприятной, поддерживающей образовательной среды будет разными для разных случаев и учитель должен уметь быстро ориентироваться в ситуации и подбирать подходящий инструмент, чтобы он отвечал и выправлении цели обнаруженной у ребенка мотивации и самого мотива:

познавательного или социального характера происхождения^{1,2}. Для определения мотива и цели деятельности обучающегося, а также, подходящего инструмента, в первую очередь стоит позаботиться об установлении с обучающимися позитивных, доверительных отношений, основанных на уважении, содействии в поиске затруднений в учебной деятельности и морально-психологической поддержке (через методы наблюдения, анкетирования, беседы, специально создаваемых, в том числе и кратковременных, экспериментальных педагогических ситуаций выбора). Важно, чтобы учитель воспринимался не только как лицо, исполняющее свои обязанности по обучению, но и как помощник, как взрослый человек, достойный уважения и доверия. Доверие детей, с учетом их возрастных особенностей и жизненных ситуаций бывает крайне трудно заслужить. И все же, в первую очередь, для этого необходимо проявлять искренний интерес к обучающимся, как к личностям, интересоваться их деятельностью как в рамках образовательной организации, так и вне ее. При проведении занятий, исходя из уровня класса и отдельных учеников, составлять план урока и давать задания таким образом, чтобы они соответствовали их зоне ближайшего развития, тогда учащиеся смогут почувствовать себя более успешными. Стараться хвалить обучающихся за старания и прогресс, а не только за отличные оценки, отмечая даже небольшие достижения, при необходимости адаптируя учебный материал. Важно, чтобы ученики не боялись высказывать свое мнение и активно работать, для этого стоит поощрять за вопросы по теме, за умение участвовать в аргументированной дискуссии; не акцентировать внимание на ошибках, а стараться задавать вопросы для помощи в нахождении и озвучивании обучающимся правильного ответа. Также, для установления более открытой атмосферы, рекомендуется чередовать урок с практическим занятием, с использованием

¹ Маркова А. К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте. Пособие для учителя. — М., Просвещение, 1983. — 96 с.

² Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. — М. : Просвещение, 1969. — 317с.

различных форм и методов обучения (групповая работа, проектная деятельность, просмотр и обсуждение видео материалов, проведение исторической реконструкции или эксперимента, мозговой штурм, круглый стол, игровой прием).

Б) Рекомендовано использование мотивационных техник и приемов для активации деятельности обучающихся. Важно находить возможность содействовать обучающимся в постановке реалистичных и достижимых целей, как на краткосрочный (урок, тема), так и на долгосрочный (четвертый, год) период. Для этого рекомендуется: обсуждать цели с учениками, показывать, как можно разбивать большие цели на более мелкие задачи и отслеживать прогресс, а при необходимости вносить корректировки; создавать в начале урока интригу, задать вопрос или изложить проблемную ситуацию; при объяснении материала использовать метафоры или привязывать учебный материал к представлению обучающихся о современной жизни, показывать обучающимся, как знания, полученные на уроках, могут быть полезны в их жизни; предоставлять ученикам возможность выбирать темы проектов, формы работ, уровни сложности заданий; разрешать учащимся работать индивидуально или в группах; организовывать рефлексии в конце урока или темы (задавая вопросы о том, что нового выяснилось, что было интересно, что было трудно, что можно улучшить в следующий раз). Конечно, при возможности, рекомендуется использовать современные образовательные технологии: интерактивные доски, проекторы.

При использовании инструментов мотивации важно помнить о необходимости их постоянного и системного применения, их адекватности и разнообразии применения, о необходимости проводить анализ их эффективности, с целью проведения корректировки.

В заключении важно отметить, что использование мотивационных инструментов и технологий, происходит под влиянием различных

факторов. Учитель не может «заставить» ученика учиться, но он может создать условия, которые будут способствовать достижению и сохранению этого внутреннего стремления к знаниям. Использование эффективных инструментов мотивации, основанных на уважении, поддержке и индивидуальном подходе, знании структуры мотивации и умение корректировать целеполагание, приводит к пробуждению активации деятельности, помогает учащимся раскрыть свой потенциал и добиться успеха в учебе.

6. Дефицит, связанный со сложностями общения с родителями учеников. Эффективное взаимодействие с родителями создает атмосферу доверия, сотрудничества и взаимопонимания. Основная и главная задача педагога - сделать семью ученика своим союзником, единомышленником, создать комфортный для всех стиль отношений и общения. Вот несколько рекомендаций, как учителю установить и поддержать этот контакт:

- уделить особое внимание к подготовке и проведению приветственной встречи в начале учебного года, первого родительского собрания: если учитель только приступил к работе с классом, то познакомиться с родителями, рассказать о своих интересах, ожиданиях, создать благоприятную атмосферу, рассказать о своем опыте, образовании, подходе к обучению, договориться о правилах взаимодействия с обучающимися и родителями;

- создать атмосферу уважения и сотрудничества: предоставить необходимую информацию о регламентирующих документах, расписании, контактных данных; определить порядок и часы приема для личных встреч;

- при обсуждении учебной деятельности обучающихся подчеркивать их положительные стороны и достижения, и избегать негативных оценок и жалоб. Следует отличать, конструктивную критику деятельности обучающегося, от оценочной критики личности обучающегося и не допускать последнего;

-для более активного поддержания личного контакта стараться регулярно проводить родительские собрания, с учетом графика родителей (не реже раза в четверть, при соглашении – раз в месяц). Заранее и тщательным образом готовить повестку встречи, с приглашаем специалистов и педагогов-предметников;

- конфликтные ситуации между учениками и учителем предметником можно разрешать на начальном этапе - на родительском собрании отдельного класса, где учитель может очно объяснить родителям цель своих требованиях к знаниям и подготовке по предмету, задачи, решаемые выполнением таких требований. Такое взаимодействие снимет градус конфликтности и поможет сделать из родителей не защитников своих детей, а союзников и для детей, и для учителя.

Родительские собрания можно заканчивать тематической просветительской лекцией, способствующей продолжению единообразия применения психолого-педагогических практик образования и воспитания вне рамок образовательного учреждения. Готовиться к встрече с родителем, будет полезным систематизировать информацию о ребенке, сформулировать свои наблюдения, при разрешении конфликтных ситуаций, концентрироваться на совместном поиске решений.

Для дисциплинирования внутренней организации детей, возможно предложить родителям обратиться к опыту прошлых лет и организовать приобретение и осуществление контроля учебной деятельности обучающихся, через письменные дневники.

Разработать планы совместных мероприятий, с графиком на учебный год. Привлекать родителей к участию в школьной жизни через личное общение и телефонные звонки, предлагать участвовать в школьных мероприятиях, праздниках, экскурсиях, в классных часах, проектах, конкурсах.

Важно проявлять уважение к родительским мнениям и ценностям. В этом вопросе может помочь ознакомление с литературой о теории поколений, с публикациями специалистов о возрастной психологии.

Необходимо сохранять конфиденциальность информации о ребенке и его семье. При общении с родителями с завышенными ожиданиями стараться четко проговаривать возможности учителя, объяснять, что результаты учебной деятельности зависят не только от учителя, но в большей степени от возможностей самого ребенка, от его всесторонней поддержки в этой деятельности в семье, пояснить как должна быть организована поддержка, в чем должна проявляться, с приведением примеров и пожеланий.

Налаживание контакта с родителями – это непрерывный процесс, требующий терпения, такта и динамики. Следуя этим рекомендациям, учитель может организовать эффективное взаимодействие с родителями, что обеспечит успешное обучение и развитие знаний. Можно вспомнить слова Эдварда Бернейса, относительно того, что положение учителей всегда смогут поправить сами учителя, при условии, «...если научатся не только искать индивидуальный подход к каждому ученику, но и налаживать контакт с широкими массами...»¹. Он писал о необходимости учителям пользоваться инструментами пропаганды, для привлечения большего интереса к профессии и повышения авторитета, но начинать нужно в первую очередь, с выстраивания отношений с потенциальными союзниками, а согласитесь, трудно найти союзников для учителей лучше, чем родители.

7. Дефицит навыков организации процессов. Молодому учителю необходимо уметь планировать уроки, создавать технологические материалы, управлять временем, создавать благоприятную атмосферу на уроке. В большинстве случаев с этим дефицитом помогает успешно справиться наставник - опытный преподаватель, который призван помогать

¹ Пропаганда/Эдвард Бернейс; [перевод с английского Е.Парахневич] – М.: Издательство АСТ, 2024. – С.146.

молодому учителю успешно адаптироваться к профессиональной деятельности, делиться наработанным опытом, посещать уроки молодого специалиста и приглашать на посещение своих, помогать ориентироваться и изучать методические рекомендации по организации учебного процесса. При правильно организованной системе наставничества, молодому учителю помогут: с планированием уроков; с разработкой учебных планов и программ в соответствии с ФГОС и образовательной программой образовательной организации; с выбором темы, целей и задач уроков; с описанием форм и методов обучения, соответствующих тем урока; с отбором и структурированием учебного материала; с отбором и структурированием исторической информации для уроков; с адаптацией сложных исторических текстов для понимания учащихся разного возраста; с выбором и применением современных образовательных технологий; с обучением объективной оценке знаний и умений. Кроме помощи в разрешении дефицитов предметных и методических компетенций, наставники могут помочь с адаптацией молодого учителя к новой среде: ознакомить с внешним внутренним распорядком, требованиями к организации ведения документации; оказать помощь в установлении контактов с коллегами и администрацией; помочь в организации классных часов, внеклассных мероприятий и экскурсий; проконсультировать по вопросам воспитания и установлении контакта с родителями; оказать психологическую поддержку; стимулировать профессиональное развитие. В отечественной педагогической науке существует множество трудов и исследований на тему организации наставнической помощи в образовательной организации. Бесспорно, наличие данного педагогического условия, позволяет максимально быстро реагировать на потребности молодых специалистов. Эффективная наставническая помощь позволяет молодому учителю истории быстрее адаптироваться в профессиональной среде, повысить свой

профессиональный уровень и стать успешным и востребованным специалистом.

8. Молодому учителю необходимо научиться справляться со стрессом, учитывать возможность профессионального выгорания, уметь заботиться о своем здоровье и благополучии. В обычном, запланированном темпе жизни, с трудовой деятельностью в пределах одной ставки учителя, можно рекомендовать разрешать вышеназванный дефицит при помощи занятий спортом, медитации, регулярного общения с друзьями и близкими, участия в тренингах по управлению стрессом и общим эмоциональным состоянием. Но когда мы говорим о реалиях современной жизни молодого учителя истории, мы вынуждены констатировать чудовищную нагрузку на молодых специалистов (как и на опытных учителей), происходящую в виду недостаточности кадров на рынке труда и большой текучкой кадров работающих в общих школах, на требования работы в условиях новых ФГОС, работа происходит на две ставки и более, нередко с совмещением должностей или заменой других педагогов-предметников, также, нередко осуществляющих классное руководство двух классов. В таких условиях молодые учителя быстро выбиваются из сил, не имеют адекватной возможности в качественной подготовке к занятиям, часто имеют проблемы с планированием и устройством личной жизни и созданием (сохранением) семьи. Такая ситуация длится годами. Так, согласно оценкам Международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS-2018, каждый десятый учитель постоянно испытывает высокий уровень стресса, а каждый пятый испытывает симптомы нервного напряжения на работе в той или иной степени¹. Согласно полученных нами в результате анкетирования данных (Диаграмма №1), мы видим, на сколько актуален запрос педагогов на создание

¹Плотникова Анна Михайловна. Методы психологической поддержки педагогов в образовательном учреждении [Электронный ресурс]// Всероссийское педагогическое издание «Учительский журнал». URL: <https://www.teacherjournal.ru/categories/14/articles/7047> (дата обращения: 14.03.2025)

специальной службы психологической поддержки. Причем в большинстве случаев, учителя выбирают вариант организации и взаимодействия с данной службой не в виде штатной службы в образовательной организации, а в виде услуг внешних специалистов (аутсорсинг), что может говорить о степени недоверия к сохранению должной степени конфиденциальности или сохранению напряженности при сеансах, в случае, если эти службы будут частью структуры образовательной организации. К сожалению, даже при желании организовать такую службу для учителей, во многих образовательных организациях не хватает штатных квалифицированных психологов, которые могут оказать необходимую помощь педагогам в решении профессиональных и личных проблем. Тем не менее, создание такой службы – вызов современного положения системы образования и необходимо найти на него адекватный ответ. Рекомендации, которые можно дать при этой ситуации заключаются в следующем:

- объединиться педагогическому сообществу и предложить администрациям образовательных организаций обратиться к главе министерства образования края с просьбой о создании службы психологической поддержки учителей, для осуществления профилактики профессионального выгорания, оказания своевременной психологической помощи, предусматривающей предотвращение профессионального выгорания, сохранение здоровья и мотивации педагогов и учителей. Можно представить данную инициативу в виде проекта, описывающего цели и задачи создания.

В случае, если такая служба будет возможна к созданию образовательной организацией, то этапы создания должны предусматривать: обеспечение материально-технической базой (штат сотрудников, помещения для консультирования, конференций и тренингов, компьютерная техника, выездное оборудование, методические материалы); выбор подходящей структуры; разработка нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность службы; установление партнерских отношений с

образовательными учреждениями, психологическими центрами и специалистами; привлечение финансирования для реализации проекта (средства из бюджета образовательного учреждения, спонсорские средства, гранты); подбор квалифицированных психологов, имеющих опыт работы с педагогами; организацию повышения квалификации психологов в области педагогической психологии и психологии профессионального здоровья; разработку программ психологической помощи; информирование учителей о возможностях и услугах психологической службы; проведение информационной политики в сфере профессионального выгорания и пропаганды здорового образа жизни. Основными направлениями работы психологической службы будет индивидуальное консультирование по вопросам разрешения как профессиональных дефицитов, так и общего спектра вопросов личности.

В случае создания отдельной службы, можно предусмотреть групповое консультирование (психологические группы). В таком формате, будет возможно создание групп поддержки для преподавателей, где они смогут обмениваться опытом, делиться своими мнениями и получать поддержку со стороны коллег.

Силами службы психологической поддержки могут проводиться психологические тренинги и семинары, может проводиться обучение учителей эффективным стратегиям работы со стрессом, развитие коммуникативных навыков учителей, разрешение вопросов, управления временем и профилактики профессионального выгорания. Также, службой может проводиться профилактическая работа по проведению лекций, бесед и других мероприятий, направленных на повышение психологической грамотности учителей; оказание помощи администрации в обеспечении организационных и кадровых вопросов; оказание экстренной психологической помощи учителям, оказавшимся в кризисной ситуации (например, после травматического события или конфликта).

Предполагаем, что результатом организации такой службы послужит значительное снижение уровня стресса и профессионального выгорания у учителей; повышение их психологической устойчивости и адаптивности; совершенствование коммуникативных навыков и навыков по разрешению конфликтов; повышение эффективности педагогической деятельности; улучшение психологического климата в образовательном учреждении; снижение текучести кадров. Судить о результативности функционирования такой службы можно будет по истечении первого года работы, по показателям: количества учителей, получивших психологическую помощь; количества проведенных конференций, тренингов и семинаров; снижение уровня стресса и выгорания у педагогов (по результатам диагностики в сравнении с входными показателями); числа отзывов учителей о работе психологической службы; по улучшению психологического климата в образовательном учреждении, повышению эффективности педагогической деятельности, повышению удовлетворенности учителями своей работой.

Вывод. Приведенные в данной главе рекомендации носят общий характер и могут быть адаптированы к условиям работы молодого учителя истории для отдельного образовательного учреждения. Важно, чтобы процесс разрешения профессиональных дефицитов был целенаправленным, систематическим и проходил с вниманием к каждому молодому учителю, стараясь сохранить каждую единицу молодых кадров. В данной ситуации особенно важна роль администрации образовательного учреждения, поскольку в условиях дефицита процессуальной и финансовой самостоятельности, в большинстве случаев, она, все же может создать благоприятную образовательную среду для молодых учителей, обеспечить их представительство, поддержать их инициативы и стимулировать их профессиональный рост.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе работы мы успешно справились с поставленными задачами, а именно: проанализировали научную литературу о формировании профессиональных дефицитов молодых учителей; описали предпосылки формирования профессиональных дефицитов молодых учителей на современном этапе, а также, организационно-педагогические условия разрешения профессиональных дефицитов молодых учителей истории; разработали материалы для реализации опытно – экспериментальной части работы; провели и описали исследование по выявлению наиболее актуальных профессиональных дефицитов в работе молодых учителей истории; оформили рекомендации, направленные на разрешение профессиональных дефицитов молодых учителей истории, с разграничением рекомендаций по уровням, для применения в комплексе, поскольку разрешение дефицитов исключительно на уровне педагогов не принесет результатов для разрешения проблем и противоречий.

В ходе исследования были выявлены и систематизированы наиболее актуальные профессиональные дефициты молодых учителей истории, в том числе те из них, которые не являются очевидными, а значит, недостаточно исследованными. В работе определены и описаны предпосылки возникновения современных профессиональных дефицитов, рекомендации по созданию необходимых педагогических условий, способствующих разрешению педагогических дефицитов. Предполагается, что целенаправленная и систематическая работа по созданию и реализации выявленных педагогических условий разрешения дефицитов, позволит существенно снизить уровень профессиональных дефицитов у молодых учителей истории, повысить их профессиональную компетентность и улучшить качество исторического образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 декабря 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газета. 1993. 25 декабря.

1. Закон СССР от 19.07.1873 № 4536 –VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании» [Электронный ресурс] интернет-портал правовой информации (www.base.garant.ru) URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202001100003> (Дата обращения: 21.05.2025).
<https://base.garant.ru/71775896/859fd6fac8ef71503c1f4cf807449b5c/>

2. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 1 марта 2020 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 53 (ч. 1). Ст.7598.

3. О молодежной политике в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ [Электронный ресурс] интернет-портал правовой информации (www.publication.pravo.gov.ru) от 30.12.2020. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012300003> (Дата обращения: 21.05.2025).

4. Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»// Собрание законодательства Российской Федерации от 2022 г. N 46. ст. 7977.

5. Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» [Электронный ресурс] интернет-портал правовой информации (www.publication.pravo.gov.ru) от

22.02.2022.

URL:

<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202202220042?index=1>

(Дата обращения: 21.05.2025).

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста» [Электронный ресурс] интернет-портал правовой информации (www.publication.pravo.gov.ru) от 10.01.2020. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202001100003> (Дата обращения: 21.05.2025).

7. Доклад о реализации государственной политики в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых (составная часть национального доклада о реализации государственной политики в сфере образования) за 2024 год. Правительство Российской Федерации [Электронный ресурс] Официальный интернет-сайт Правительства России (www.government.ru) от 21.05.2025. URL: http://government.ru/dep_news/55083/ (дата обращения: 21.05.2025).

8. Приказ Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования [Электронный ресурс] Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) № 0001202206030021 от 03.06.2022. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107050027> (Дата обращения 14.12.2024).

9. Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам

диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана» [Электронный ресурс] интернет-портал правовой информации (www.legalacts.ru) URL:<https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-27082021-n-r-201-ob-utverzhdanii/> (Дата обращения: 02.04.2025)

10. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс] Официальный интернет-сайт Министерства труда и социальной защиты России (www.mintrud.gov.ru) от 18.10.2013. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/129> (Дата обращения: 21.05.2025).

11. Государственная программа РФ «Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" до 2030 года» (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701)» [Электронный ресурс] интернет-портал правовой информации (www.docs.edu.gov.ru) URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/f9321ccd1102ec99c8b7020bd2e9761f/download/4444/> (Дата обращения: 21.05.2025)

12. Абдуллина О.А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования: Для пед. спец. высш. учеб. заведений. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Просвещение, 1990. — С. 40 -141.

13. Ананьев Б.Г. Структура индивидуального развития как проблема современной педагогической антропологии //Избранные психологические труды. В 2-х томах. - М., 1980. - Т. 2. - С. 40- 51.

15. Белолуцкая А. К., Мкртчян В. А., Щербакова Т. В. Профессиональные дефициты начинающих учителей московских школ// Проблемы профессиональной подготовки, 2022. - С. 55-77.
16. Выготский Л.С. Вопросы детской психологи/ Л.С. Выготский. – СПб.: Издательство «Перспектива», 2022. – 224 с.
17. Вершловский С.Г. Учитель о себе и профессии.- Л.; Знание, 2016, - 32 с.
18. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя// Библиотека журнала «Директор школы», М.: Сентябрь, 2002. Выпуск №7. - 160 с.
19. Выготский Л.С. Педагогическая психология. - М.: Педагогика. 1991, - 480 с.
20. Демьянчук Р.В. Психологическая помощь педагогам с признаками эмоционального выгорания: основания и ориентиры [Электронный ресурс] // Клиническая и специальная психология. 2015. Том 4. № 4. - С. 12-28 URL: <https://doi.org/10.17759/cpse.2015040402> (дата обращения: 10.03.2025)
21. Зимняя И.А. Педагогическая психология: Учебник для вузов. Изд. второе, доп., испр. и перераб. - М.: Логос, 2005. - 384 с
22. Казакина М.Г. Школьная жизнь в России и Америке: воспитание человечности/ М.Г. Казакина. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2006. - 768 с.
23. Клячко Т. Заработная плата учителей, что изменилось?// Экономическое развитие России. Т. 25. № 11. Ноябрь-декабрь. 2018. - С. 46-61.
24. Костенко И.П. «Реформы» образования в России: цели, результаты, уроки // Народное образование, 2019, №1. - С. 53-68.
25. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности. Л.: ЛГУ, 1970. - 114 с.

26. Кулюткин ЮН. Творческое мышление в профессиональной деятельности учителя // Вопросы психологии, 2016. N 2, - С. 21-30.
27. Лебон Г. Психология народов и масс/ Гюстав Лебон; [перевод с французского Э.Пименовой, А.Фридмана]. – Москва: Издательство АСТ, 2024. - 320 с.
28. Лукьянова, М. Неудовлетворенность учителя профессиональной деятельностью: можно ли ее преодолеть? // Народное образование. — 2016. № 2. - С. 207–215.
29. Макаренко А.С. Проблемы школьного советского воспитания; под ред. Г.С. Макаренко. – Москва: Академия педагогических наук РСФСР, 1949. -132с.
30. Мамардашвили М.К. Как я понимаю философию/ М.К. Мамардашвили. – М.: «Прогресс», «Культура», 1992. - 415с.
31. Мачурина, Т. Н. Алгоритм работы школьного психолога с молодым педагогом: адаптация к школе и гармонизация профессиональной коммуникации// Народное образование, 2016, №7–8. - С.105–107
32. Мудрик А. В, Учитель: мастерство и вдохновение: Кн. для старшеклассников. - М.: Просвещение, 1986. - 160 с.
33. Насырова Г.И. Процесс профессиональной адаптации будущих учителей // В сб. : Формирование социально активной личности учителя,- М., 2015, - С. 58-63.
34. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива Пути и методы изуч. / Б. Д. Парыгин; Под ред. В. А. Ядова. — Ленинград : Наука, Ленингр. отд-ние, 1981. - 192 с.
35. Петров С.М. Проблема профессиональной адаптации педагога в контексте «Эпохи перемен»//Вестник Новгородского государственного университета, 2016, № 45. - С. 62–64.
36. Петровский В.А. Психология неадаптивной активности. - М.: Просвещение, 2015. - С. 32.

37. Плотникова Анна Михайловна. Методы психологической поддержки педагогов в образовательном учреждении [Электронный ресурс]// Всероссийское педагогическое издание «Учительский журнал». URL: <https://www.teacherjournal.ru/categories/14/articles/7047> (дата обращения:14.03.2025).

38. Поляков Е.М. Проблемы передачи информации и массовой коммуникации: применим ли опыт естественно-научного осмысления в социально-гуманитарном знании//Вестник ВГУ. Серия: История. Политология. Социология. – Воронеж: ВГУ, 2009, №9. - С. 110-114.

39. Поташник М.М. ЕГЭ против ФГОС: как быть учителю? // Народное образование, 2015, №5. - С. 15-24.

40. Пропаганда/Эдвард Бернейс; [перевод с английского Е.Парахневич] – М.: Издательство АСТ, 2024. - 192с.

41. Свиридов Н.А, Философские проблемы теории адаптации / Под редакцией Г.И. Царегородцева,- М.: Наука, 2015. - 277 с,

42. Тюнников Ю.С., Мазниченко М.А. Типичные ошибки в применении педагогических методов // Школьные технологии. 2004, № 3.

43. Учитель методист - наставник стажера / Под редакцией С Г. Вершловского.- М: Просвещение, 1988. - 144 с.

44. Философские проблемы теории адаптации / Под редакцией Г.И.Царегородцева, М,: Наука, 2015. - 277 с.

45. Ходаков А.Н.Проблемы профессиональной адаптации молодого учителя // Кн. Воспитательная деятельность молодого учителя. Л., 2014. - С.72-89.

46. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования/А.В. Хуторской// Народное образование. – 2003. – № 2. - С. 58-64.

47. Цифровое образование: прогресс или деградация?/ Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным

участием. Москва, 29 августа 2021 г./ Отв.ред. В.Н. Аргунова/ Издательство «Русь». Москва. - 2021. – 180 с.

48. Человек в условиях современного исторического вызова: идеи, проекты, практика: монография; под науч.ред. И.И. Кального. – Москва: ИНФРА-М, - 2025. - 352 с.

49. Шевелёв, А. Н. Социопедагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности/ Шевелёв, А. Н., Кузина, Н. Н., Смольников, В. Ю. // Человек и образование, 4(57), - С.196–201.

50. Щеткина, И. А., Захарова, Е. Ю., Окунева, Н. И. Отношение молодых педагогов к профессии учителя: социологический анализ/ Щеткина, И. А., Захарова, Е. Ю., Окунева, Н. И.// Ученые записки Забайкальского государственного университета, 4(63), - С. 191–197.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Анкета №1

«Профессиональные дефициты молодого учителя истории в общеобразовательной школе»

(Ответы производятся путем проставления отметок в окошках для ответов, символами (V либо X), на строчках под каждым ответом Вы можете дать комментарии/предложения/свой вариант ответа на вопрос или проблему)

- 1. Ваш стаж работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность?**

☐ До 3-х лет

☐ Более 3-х лет

- 2. Причина по которой Вы выбрали педагогическую профессию?**

☐ Родители (родственники)-педагогические работники, ☐ подходила по проходным баллам,

Свой

вариант

-
- 3. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?**

☐ Да

☐ Нет

☐ Частично

- 4. С какими из перечисленных дефицитов Вы сталкиваетесь чаще всего в своей профессиональной деятельности (возможно несколько вариантов):**

☐ Недостаточный уровень подготовки для прохождения собеседования или составления резюме при соискании.

☐ Неудовлетворительный размер оплаты труда.

☐ Большое количество детей в классе (более 30). Какое число детей в классе считаете оптимальным для эффективного образования и воспитания?

☐ Недостаточная наставническая помощь со стороны образовательной организации.

☐ Недостаток профессиональных знаний, полученных в период обучения профессии. Каких?

☐ Недостаток педагогической практики и опыта в период обучения профессии.

Какие бы дисциплины/кейсы/часы Вы добавили в программу, обучающую педагогической профессии?

☐ Нехватка методических знаний. В какой методической помощи Вы нуждаетесь?

☐ в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам

☐ в методических консультациях по отдельным разделам

☐ в просмотре открытых занятий у опытных педагогов

☐ в знакомстве с передовым педагогическим опытом

☐ Недостаток грамотности работы с цифровыми образовательными платформами и ресурсами

☐ Трудности преподавания предмета «история» в многонациональных классах. В чем именно?

☐ Плохое поведение учеников на уроке. Какая самая частая проблема?

☐ Большой объем заполнения и формирования документации, не связанной с педагогической функцией по обучению предмету.

5. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении непрерывной образовательной деятельности?

- ☐ определение структуры занятия, ☐ отбор материала, ☐ выбор форм и методов, ☐ отсутствие наглядных пособий,
☐ свой вариант

В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности?

☐ составление календарно-тематического планирования, рабочих программ

☐ проведение непрерывной образовательной деятельности

☐ общение с коллегами, ☐ общение с администрацией

☐ общение с учениками, ☐ общение с родителями учеников

6. Испытываете ли Вы дефициты психологического характера при организации и проведении непрерывной образовательной деятельности?

☐ в мотивации учеников к деятельности, ☐ в установлении дисциплины,

☐ в разрешении конфликтных ситуаций, ☐ в поддержании собственного стабильного эмоционального состояния

☐ Иное

7. На Ваш взгляд, обучающимся каких классов наиболее трудно преподавать предмет «история»?

8. На Ваш взгляд, какая часть предмета «история» вызывает у обучающихся больший интерес?

- ☐ Всеобщая история? ☐ История России? ☐ Свой вариант

9. Какие методы и приемы Вы используете для активизации познавательной деятельности

10. В какой организации осуществляющей образовательную деятельность Вы бы предпочли работать, при условии равнозначного размера оплаты труда, обучающихся и нагрузки?

- ☐ в частной ☐ в бюджетной

Почему?

11. Хотели бы Вы сменить профессию?

- ☐ Да ☐ Нет ☐ Затрудняюсь ответить ☐ Свой ответ

12. На Ваш взгляд, нужна ли педагогическим работникам единая информационная система, аккумулирующая в себе законодательство, методологический материал, практический материал, обмен опытом, дидактический материал, чат-бот сервиса онлайн поддержки по вопросам обучения и воспитания?

- ☐ Да ☐ Нет ☐ Свой вариант

13. На ваш взгляд, нужна ли отдельно для педагогических работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательных организациях служба бесплатной психологической поддержки?

☐ Да ☐ Нет

Если «да», то в каком формате была бы наиболее удобна и востребована педагогами?

☐ В виде услуг-консультаций и тренингов внешних специалистов-психологов (аутсорсинг)

☐ В виде штатной службы, внутри образовательной организации

